

1-1-2018

La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo

Erika Gisell Castro Vela
Universidad de La Salle

Yelitze Paola Camayo Medina
Universidad de La Salle

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/negocios_relaciones

Citación recomendada

Castro Vela, E. G., & Camayo Medina, Y. P. (2018). La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/negocios_relaciones/ 94

This Trabajo de Grado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Económicas y Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Negocios y Relaciones Internacionales by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo

Erika Gisell Castro Vela

Yelitze Paola Camayo Medina

Universidad de La Salle

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Programa Negocios y Relaciones Internacionales

Bogotá D.C

2018

La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo

Trabajo de grado para optar por el título de Profesional en Negocios y Relaciones Internacionales bajo la modalidad de monografía

Erika Gisell Castro Vela

Yelitze Paola Camayo Medina

Asesor:

Suelen Emilia Castiblanco Moreno MSc.

Universidad de La Salle

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Programa Negocios y Relaciones Internacionales

Bogotá D.C

2018

Tabla de contenido

1. Introducción.....	7
1.1. Mujeres y mercado laboral.....	7
1.2. La discriminación laboral y el desempeño macroeconómico de los países	11
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo General:.....	14
1.3.2. Objetivos Específicos:	14
2. Metodología.....	15
3. Capítulo I: Mujeres: Un factor clave para la competitividad	17
3.1. Competitividad de los países	17
3.1.1. Determinantes de la competitividad	19
3.1.2. Teorías de la competitividad.....	22
3.2. Mujer y Trabajo	24
3.2.1. Categorías de Discriminación laboral.....	26
3.3. Competitividad y Mujeres.....	29
4. Capítulo II: Discriminación laboral de la mujer y competitividad.....	34
4.1. Discriminación laboral.....	34
4.2. Índice Global de Competitividad (IGC)	41
5. Capítulo III: La reducción de las brechas entre hombres y mujeres. Un asunto de competitividad para los países.	45
5.1. Discriminación laboral y Participación Económica.....	45
5.2. Índice de Competitividad.....	47
5.3. Asociación participación económica competitividad global.	50
5.3.1. Asociación estadística entre el Índice de Competitividad Global y participación económica de las mujeres 2010 – 2016.....	55
6. Conclusiones.....	57
7. Referencias Bibliográficas.....	60
8. Anexos. Participación económica de la mujer y Competitividad	64

Listado de tablas

Tabla 1. Resultados revisión palabras clave en bases de datos seleccionadas.....	7
Tabla 2. Base de datos OIT- Participación económica de la mujer.....	45
Tabla 3. Índice de Competitividad.....	49
Tabla 4. Correlación Rho Spearman.....	53

Listado de Figuras

Figura 1. Determinaste de la ventaja competitiva.....	22
Figura 2. Brecha de género - labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas....	36
Figura 3. Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo.....	37
Figura 4. Escasas horas de trabajo - desigualdad de género	38
Figura 5. Reporte Global de Competitividad – FEM. Primeras diez posiciones - Índice Figura de Competitividad 2013 - 2014 y 2014 – 2015	42
Figura 6. Asociación participación económica y competitividad global.....	50

La vinculación laboral de las mujeres, un factor clave para la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo

Resumen

A pesar de las iniciativas, cada vez más frecuentes, llevadas a cabo por diferentes organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Naciones Unidas (ONU Mujeres), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras; con el propósito de disminuir la discriminación laboral de las mujeres, los mercados aún siguen estando divididos horizontal y verticalmente, lo que no solo genera efectos negativos en el desarrollo individual de las mujeres, sino también en el comportamiento macroeconómico de los países. Ante esta situación, y la falta de evidencia empírica cuantitativa sobre las implicaciones de la discriminación laboral en la economía, la pregunta de investigación que orientó este trabajo es: ¿Cuál ha sido la relación estadística entre la discriminación laboral de las mujeres y el nivel de competitividad de los países para el periodo 2000 - 2016? Para responder a esta pregunta, esta investigación siguió una metodología cuantitativa correlacional no experimental con base en estadísticas construidas por la (OIT), y el nivel de competitividad de los países incluidos en la medición del Índice Global de Competitividad.

Palabras clave

Discriminación laboral, competitividad, mujeres, e igualdad de género.

Abstract

In spite of the increasingly frequent initiatives carried out by different international organizations such as the International Labor Organization (ILO), the United Nations (UN Women), the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), among others; In order to reduce women's employment discrimination, markets are still separated horizontally and vertically, which not only has negative effects on women's individual development, but also on the countries' macroeconomic behavior. Given this situation and the lack of quantitative empirical evidence on the implications of labor discrimination in the economy, the research question that guides this work: What is the statistical relationship between women's employment discrimination and the level of competitiveness of the countries for the period 2000 - 2016? To answer this question, this research has a non-experimental correlation quantitative methodology based on statistics constructed by the (ILO), and the level of competitiveness of the countries included in the measurement of the Global Competitiveness Index.

Key words

Labor discrimination, competitiveness, women, and gender equality.

1. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas, a través de su oficina para la promoción e igualdad de género, ONU mujeres, afirma que la participación laboral activa de las mujeres es fundamental para alcanzar economías más fuertes y lograr los objetivos de desarrollo del milenio. En ese sentido, las políticas encaminadas hacia la vinculación política, económica, social y cultural de las mujeres, no solo tienen impacto a nivel individual, sino que también pueden marcar la diferencia respecto al desempeño económico de un país (ONU Mujeres, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación se enfocó en revisar la discusión empírica sobre la relación existente entre la igualdad de género, promoción de los derechos de las mujeres, discriminación laboral y el nivel de competitividad de los países. Con tal fin se realizó una revisión en seis (6) bases de datos con las palabras clave: discriminación laboral, competitividad, mujeres, e igualdad de género. Los resultados de la búsqueda se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1.

Resultados revisión palabras clave en bases de datos seleccionadas.

	EBSCO	SCIENCE DIRECT	SPRINGER	JSTOR	E- LIBRO	SCIELO
Resultados de la búsqueda	27	556	2824	4951	20	2618
Resultados utilizados	4	5	3	2	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la búsqueda en bases de datos.

1.1. Mujeres y mercado laboral

En la actualidad hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y ocupacional. Castiblanco (2015, p. 14) cita a Suárez (2011, p. 55), quien afirma que “la segmentación del mercado laboral se refiere a las diferencias en actividades, jerarquías y salarios que no son explicadas por características de los individuos, sino que son solo atribuibles a las diferencias en el género”. En ese sentido,

la segmentación horizontal, hace referencia a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a las mismas oportunidades laborales que los hombres, y la segmentación vertical refleja las dificultades que tiene la mujer para ejercer cargos gerenciales y/o directivos.

Las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos formales, según UNIFEM (2005) sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben cerrarse de cara a la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015.

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales, frente a las oportunidades, al trato y desempeño dentro del trabajo. En los últimos veinte años, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. Banchs (1996) resalta que, en diversas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad.

Las mujeres se han enfrentado a diversos desafíos que involucran la discriminación laboral, en cuanto a diferencias salariales, inequidad de recursos, carga desproporcionada de la prestación de cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, aun si tienen las herramientas necesarias para obtener una posición en el mercado laboral formal. Debido a la globalización, las mujeres han podido acceder a trabajos remunerados que les permiten crecer laboralmente dentro de la sociedad, pero a la par, se han mantenido las profundas desigualdades de género, a causa de la concentración de las trabajadoras dentro de las diversas áreas empresariales, lo que se traduce en que la gran mayoría de empleos a los que acceden las mujeres siguen enfocados y agrupados en un pequeño número de profesiones (en su mayoría labores de cuidado y reproducción), siendo esto una de las bases de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Rosalba Todaro & Lorena Godoy (2001) resaltan que dentro del ámbito empresarial la visión más frecuente frente al trabajo de la mujer es la idea del compromiso que esta posee con su función materna y con el rol principal del cuidado en el ámbito doméstico que interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de su contratación.

Según Todaro y Godoy (2001) los cambios ocurridos en el mercado de trabajo se reflejan de manera ambigua e incompleta, en el discurso empresarial: ellos reconocen que las mujeres tienen derecho al trabajo remunerado; en algunos casos se incentiva su contratación, ya que se les reconocen ciertas características asociadas positivamente a los nuevos estilos de gestión. Sin embargo, en la práctica este discurso no se aplica, dado que en las diversas empresas las políticas y/o derechos que protegen a la mujer no son cumplidas por los supervisores o jefes, generando así que la mujer no pueda ejercer un cargo del mismo nivel que desempeña el hombre, es decir en igualdad salarial, carga proporcional de trabajo, jerarquía de poder y libre de discriminación.

La mujer ha reaccionado a la necesidad de generar su propio ingreso, ya que ha sido víctima de discriminación laboral donde es evidente que las mujeres reciben menos ingresos en comparación a los hombres; la mujer emprendedora y empresaria debe asegurarse de tener el propósito de mejorar su nivel de conocimiento en términos de innovación y competencia para mejorar la eficiencia de su proyecto de crear una empresa.

Según Escandón (2011) para la sociedad siempre han existido divisiones naturalistas en términos de resaltar el rol de la mujer, pero con un enfoque de reproducción, matrimonio y cuidado de los hijos, esto es considerado por la misma mujer como una limitación de progreso ya que no les permite ingresar en el mercado laboral o se mentalizan a no abandonar sus actividades caseras y de cuidado.

Es por esto que los Estados, empresas u Organizaciones laborales se deben basar en implementaciones hechas por Organizaciones Internacionales para brindar equidad a toda la población; la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama en la Declaración Universal De Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter

nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal y efectiva, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios bajo su jurisdicción (Naciones Unidas, 1948, p. 2).

Stromquist (1995), citada por Castiblanco (2015, p. 17), resalta que el concepto de empoderamiento empezó a aplicarse al interior de los movimientos feministas a mediados de la década del 70 al identificar, como un elemento común con la población afroamericana, la opresión y la necesidad de trabajar para resolverla. Así, los oprimidos asumieron la responsabilidad de adquirir poder (empoderarse) para hacer que el cambio ocurriera, fue el reconocimiento de que el poder no iba a llegar a ellos solamente por demandarlo.

El empoderamiento económico de la mujer es significativo para incrementar el desarrollo sostenible, dado que los países pueden hacer uso de este como estrategia para la eliminación de pobreza, promover igualdad y aumentar las oportunidades de trabajo para generar el bienestar de las mujeres en la sociedad.

Asimismo, las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. “Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional” (OCDE, 2012, p.18); asimismo, este empoderamiento dentro del mundo laboral, se refleja en los derechos de la mujer en el trabajo, impuesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (ONU Mujeres, 2017).

Uno de los elementos importantes para asociar a las mujeres al mercado laboral está en la manera de vincularlas al sector financiero y digital, la innovación tecnológica representa la aceleración del progreso hacia una mayor inclusión de las mujeres en el mundo laboral, estos factores podrían mejorar los ingresos y aumentar la participación ocupacional femenina, para ello, la OCDE (2012) manifiesta la necesidad de voluntad política y asociaciones para elaborar y aplicar normativas que integren perspectivas de

igualdad de género en las instituciones y los programas laborales al nivel local, nacional y mundial, que proporcionen a las mujeres trabajadoras protección social, seguridad de los ingresos y que se reconozca el trabajo no remunerado y doméstico, con el fin de que las mujeres puedan aprovechar oportunidades equitativamente.

1.2. La discriminación laboral y el desempeño macroeconómico de los países

La OCDE (2012) afirma que las mujeres ocupadas laboralmente, generan un impacto positivo en las economías. Los países miembros de la OCDE manifiestan que el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo produce un crecimiento económico más rápido para los países.

Según la OIT (2016) en el entorno laboral sigue siendo desigual la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto a la de los hombres; en 2013, la relación entre hombres con empleo y población se ubicó en un 72,2 %, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47,1%.

De acuerdo a la Comisión Europea (2014), se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Asimismo, el impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres, se basa en obtener menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7 % de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3 % de hombres de la misma edad.

A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%, según la OIT (2016), las mujeres ganan el 77 % de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10% o más en los países.

Con respecto a la competitividad Camarena (2015) plantea que podrían existir efectos positivos con la participación de la mujer en el ámbito laboral, dado que si se refleja un incremento en el aspecto educativo para el género femenino se podría dar como

resultado un óptimo desarrollo de los países reflejado en la productividad y sostenibilidad de bienes y servicios, exportaciones e importaciones, es decir que la mujer tiene capacidad y las herramientas necesarias para enfrentar los nuevos retos que pueden surgir en la sociedad y en el mundo laboral.

En este aspecto para Camarena (2015), es importante resaltar las diversas vertientes que implica la discriminación laboral contra la mujer y la competitividad, dado que estos aluden a la educación, tecnología, políticas, derechos, empresa y prototipos impuestos por la sociedad, ya que estos factores se relacionan entre sí para con ello, crear posibles respuestas a esta problemática de discriminación y competitividad laboral.

El impacto del incremento de la participación femenina sobre el crecimiento económico y la mejora de condiciones de vida en sus hogares depende de la medida en que tal participación se traduzca efectivamente en la vinculación de las mujeres a empleos de calidad y en la obtención de ingresos que respondan a su calificación.

Según Todaro (2000), la discusión sobre el orden social de género resalta que las mujeres tienen roles colectivos dentro de la sociedad, pero al momento de interactuar con el rol económico existen contradicciones que han impactado en los procesos de globalización, pobreza y discriminación en las mujeres. De esta manera, se pretende mostrar la necesidad de acciones y políticas específicas que impidan un reparto desigual de los beneficios y costos de las transformaciones en el sistema económico y social mundial, aunque reconociendo la importancia para un análisis de género de la globalización.

Las economías mundiales, se descomponen y se re articulan en un sistema de transacciones y de procesos que operan directamente a nivel internacional, la creación de riqueza de los países depende de empresas cada vez más integradas en sistemas globales de grandes compañías que operan según una lógica que puede ser diferente a los intereses de los países (Todaro, 2000, p. 5).

Para Todaro (2000) el hecho de que las mujeres sean responsables del trabajo de cuidado de la familia las lleva a tener que intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución de los servicios sociales, producto de la caída de gasto público. Esto significa que los cambios en la asignación de recursos y los aumentos de productividad que

se supone ocurren con programas de ajuste no toman en cuenta las transferencias de costos desde el mercado a los hogares: el factor oculto de equilibrio es la habilidad de las mujeres para absorber los impactos de estos programas a través de más trabajo o de hacer rendir los ingresos limitados.

La participación laboral femenina ha aportado elementos conceptuales y metodológicos para el análisis del bono de género, definido por Martínez (2013) como el beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad productiva y para la cuantificación de su impacto económico en el mundo. La magnitud económica del bono de género se define como el incremento del producto per cápita que se logra en la medida en que se avanza hacia la equidad de género en la participación económica.

Para Martínez (2013) el bono de género se deriva de múltiples vertientes en cuanto a la fuente de recursos económicos que los países pueden potenciar mediante políticas adecuadas, apoya la argumentación sobre la importancia de la equidad de género como un elemento central en el logro del desarrollo sostenible, brinda soporte a la necesidad de la inclusión de un enfoque de género en la formulación y aplicación de las políticas públicas, la permanencia, las remuneraciones y las condiciones de contratación para las mujeres en el mercado de trabajo. Una manera de estimar la magnitud del bono de género según Martínez (2013) se da mediante el aumento de la producción económica per cápita de un país, resultante de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, reflejando la verdadera magnitud del bono de género, en cuanto al crecimiento del producto interno bruto (PIB).

Por ende, se puede decir que la revisión anterior de la literatura permite contextualizar al lector de la problemática social que ha abarcado la discriminación laboral contra la mujer y como este puede afectar o beneficiar la competitividad y/o desarrollo de los países con la inclusión del género femenino al mundo laboral.

En ese sentido, dentro del proceso de investigación se pudo identificar la escasa literatura sobre el impacto de la discriminación laboral de género en términos de competitividad y de crecimiento económico, debido a las dificultades para acceder a la información y la conceptualización de estas dos categorías. Teniendo en cuenta lo anterior se considera importante indagar acerca de esta problemática, de forma tal que se pueda

aportar evidencia empírica a la importancia de la participación de la mujer en el ámbito laboral y sus beneficios económicos, sociales y políticos para los países. Por tal razón, la pregunta de investigación que orientó este trabajo fue: ¿Cuál ha sido la relación estadística entre discriminación laboral de las mujeres y el nivel de competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo para el periodo 2010 - 2016?

La hipótesis que se pretendió evaluar frente a esta pregunta es si existe relación inversa entre discriminación laboral de la mujer y la competitividad de los países pertenecientes a la OIT, es decir a mayor discriminación laboral menor competitividad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

Establecer la relación entre discriminación laboral de las mujeres y el nivel de competitividad de los países incluidos en la medición del Índice Global de Competitividad y pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el periodo 2010 – 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Elaborar un marco conceptual sobre las categorías de discriminación laboral de la mujer y competitividad que permita el análisis de los resultados de la investigación.

Analizar el comportamiento de las variables asociadas a la discriminación laboral de las mujeres y el comportamiento de la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo.

Establecer la relación entre la discriminación laboral de la mujer y la competitividad a partir de un modelo econométrico correlacional no experimental.

2. Metodología

En la presente investigación, se empleó una metodología cuantitativa con una estrategia correlacional no experimental. Así, se utilizaron fuentes de información secundarias como artículos científicos e informes de investigación y estadísticas provenientes de las bases de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluye 192 países que la OIT reconoce oficialmente, y que consolida información sobre diferentes variables laborales tales como: ocupación, fuerza y tiempo de trabajo, productividad, competitividad y relaciones laborales, entre otros.

También se utilizó la base de datos del Índice Global de Competitividad, la cual reflejó los diversos avances sociales y económicos en términos tecnológicos e innovación con que cuentan los países, con el propósito de obtener un ranking del más al menos competitivo. Dentro de la investigación se procedió a estimar la relación de la discriminación laboral de la mujer y la competitividad de los países, para con ello tener una idea de lo que podría representar la inclusión de la mujer al mundo laboral para el crecimiento sostenible y el desarrollo de los países, a través de un análisis clúster se determinó la relación entre ambas categorías, donde se agruparon países con las mismas características, evidenciando que la relación entre discriminación laboral de las mujeres es más fuerte en unos países que en otros.

Es importante resaltar que, para esta investigación, se tuvo en cuenta que una de las mediciones de discriminación laboral se da a través de la participación económica de las mujeres dentro del mercado de trabajo. A falta de un índice que evalúe de forma puntual la discriminación laboral, diversos trabajos han utilizado la aproximación de la Organización Internacional del Trabajo – OIT -, que tiene en cuenta brechas en las ganancias, tiempo de trabajo, productividad laboral de la mujer, entre otros. Es así como para esta investigación se utilizará como proxy de la discriminación laboral, el índice de participación económica de las mujeres, que captura los elementos mencionados anteriormente (Espino, Esquivel).

Por otro lado, se observa que para Espino (2012), es de suma importancia la variable de participación económica como una línea que aproxima a la discriminación laboral, dado que, mediante la misma, las mujeres ante la exclusión laboral han podido subsistir, generar su propio ingreso y con ello superarse para crecer laboralmente,

asimismo, se observa la existencia de la segmentación laboral dentro de los mercados, esta perspectiva para el género masculino representa quizás una desventaja dentro del ámbito laboral debido a las escasas oportunidades que se dan dentro del mercado, dejando en segundo plano la inclusión de la mujer al mercado laboral para con ello el incremento masculino ante cargos de alta gerencia, por ende la OIT, dentro de sus bases de datos (ILOSTAT), refleja la participación económica de las mujeres como una herramienta que permite evidenciar el nivel de discriminación laboral y como esta ha impactado en la economía, debido a que la participación económica de la mujer ha tenido influencia para el desarrollo de los países.

3. Capítulo I: Mujeres: Un factor clave para la competitividad

El presente capítulo tiene como objetivo, realizar un marco teórico que permita establecer la relación entre discriminación laboral de las mujeres y el nivel de competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este marco conceptual se enfocó en tres categorías importantes. La primera de ellas se centró en la competitividad de los países y las diferentes teorías que explican este concepto y sus determinantes. La segunda categoría abordó la relación que existe entre mujer y trabajo y los diferentes tipos de discriminación laboral como la división sexual del trabajo y la segmentación laboral. La tercera hizo referencia a la relación entre la competitividad de los países y la participación de las mujeres dentro del mercado laboral.

3.1. Competitividad de los países

Según Porter (2008) la competitividad se relaciona con los recursos humanos y/o económicos que posee cada país, y la forma en que se utilizan para incrementar la productividad y generar un mayor valor agregado en los mercados internacionales, dado que este depende tanto del valor que se les da a los productos y/o servicios de un país determinado, medido por los precios que se pagan por ellos en los mercados libres como por la eficiencia con la que pueden producirse.

Porter (2008) reconoce que la prosperidad de un país está determinada por el crecimiento de la productividad que es a su vez la medida de competitividad económica, la prosperidad nacional se crea, no surge de la dotación natural de un país, de su reserva de trabajo, de sus tasas de interés o del valor de su tasa de cambio, la competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar.

A nivel global, la definición de competitividad se basa en la participación de los productos de un país en los mercados mundiales. Bajo esta definición, Porter (2008) menciona que la competitividad es un juego de suma cero porque lo que gana un país, lo hace a costa de lo que pierden otros, reduciendo la competitividad de un país frente a otro evidenciado en el nivel salarial y en la calidad de productos dentro del mercado.

Para Porter (2008) la competitividad nacional se relaciona con las diferencias prácticas de gestión, incluyendo las relaciones entre trabajadores y ejecutivos. El problema

aquí, sin embargo, es que diversas industrias requieren diversos enfoques de gestión por lo que no es posible generalizar respecto a las relaciones entre trabajadores y ejecutivos.

La competitividad de una Nación depende de la capacidad de su Industria para innovar y mejorar. Las empresas logran ventaja frente a los mejores competidores del mundo a causa de las presiones y los retos, se benefician de tener fuertes rivales nacionales, proveedores dinámicos radicados en el país y clientes nacionales exigentes (Porter, 2008, p. 26).

Según Rojas (1999) el término de competitividad evoluciona e incorpora nuevos elementos tales como cambios tecnológicos, productivos y organizacionales, lo cual genera mayores ingresos a un país determinado para con ello tener las herramientas necesarias para competir en el mercado.

La competitividad se ve afectada en gran medida por factores como costos, precios, calidad y diferenciación de productos, entre otros. En este sentido, Bougrine (2001) afirma que la competitividad es equivalente a la competencia internacional. Sin embargo, el concepto también se usa ampliamente para referirse al desempeño macroeconómico de los países.

Cuando un país registra un déficit comercial se dice que no es competitivo. Así, dicho desequilibrio se interpreta como una señal de debilidad nacional y, puesto que el país dispone de una renta por exportaciones menor que su pago externo por importaciones, esto se considera con frecuencia como un fracaso del país en cuestión para proporcionar a sus ciudadanos un nivel de vida creciente. Sin embargo, la capacidad de un país para elevar sus niveles de bienestar (por ejemplo, mediante salarios reales más altos) se vincula estrechamente con el incremento de la productividad, la que a su vez depende de una amplia gama de factores (mejoramientos de la tecnología, educación). En este sentido, está claro que el concepto de competitividad se acerca más a un incremento de la productividad (Bougrine, M, 2001, p 767).

En cuanto al desempeño macroeconómico de un país es importante tener en cuenta los aspectos de precio, como también factores de carácter estructural, la capacidad para la innovación tecnológica, el grado de especialización y la calidad de los productos involucrados, la calidad del sistema de educación, infraestructura y salud pública. El sistema político y el tipo de políticas macroeconómicas, entre

otras, juegan un papel importante en la influencia de la posición competitiva internacional de un país.

3.1.1. Determinantes de la competitividad

La competitividad se relaciona de forma estrecha con la situación económica de los países, en ese sentido, para su medición se utilizan algunos factores como la productividad, eficiencia en las instituciones, infraestructura, nivel de exportaciones, tamaño de mercado, así como, pilares relacionados con la salud, educación, innovación y sofisticación.

Según Bonilla y Martínez (2009), se deben expandir los mercados para lograr competir internacionalmente, para con ello, identificar las fortalezas y debilidades con mayor facilidad y eficiencia, como una estrategia, la cual contribuya a la productividad de sectores fundamentales que aporten al desarrollo y el crecimiento de los países.

La productividad es uno de los elementos claves al hablar de competitividad, esta puede definirse como el valor de la producción por unidad de mano de obra o de capital y depende tanto de la calidad y de las características de los productos como de la eficiencia con que son producidos, ya que la calidad y la eficiencia son aspectos importantes, este factor es fundamental en la economía y en el desarrollo de la misma para elevar la productividad en los países.

Krugman (1997) en su libro: El Internacionalismo moderno, afirma que es importante mantener el aumento de la productividad y el progreso tecnológico, esta productividad es beneficiosa porque permite a un país producir y consumir más. La mayoría de los que han predicado la doctrina de la competitividad pretenden que su país gane en el juego comercial global, no que lo abandone.

Para Ramírez y Wallace (2008) la prosperidad económica depende de la productividad con que los recursos nacionales son empleados. El nivel y el crecimiento de esta dependen del conjunto y segmentos de industrias. Ramírez y Wallace (2008) hacen referencia que la ventaja competitiva, se crea y se sostiene a través de la innovación que puede manifestarse en el diseño y proceso de un producto en un enfoque de ventas, o en una forma de entrenar al personal, la innovación requiere siempre de inversión en habilidades y conocimiento.

La competitividad de un país y de una región, son partes concadenadas que tienen objetivos comunes, como es el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, aumentar la producción de bienes y servicios y hacer crecer los niveles de ingresos per-cápita (Cabrera, López y Ramírez, 2011, p, 16).

Para la medición de la competitividad se han desarrollado diversas metodologías, basadas en las teorías de Porter que explican cómo y por qué algunos países han logrado ser más competitivos que otros. Esta medición implica la determinación de los componentes o factores que la generan y el grado de impacto de los mismos. A continuación, se resumen algunos métodos de medición:

La metodología que se utiliza para calcular los índices de competitividad, se realiza por medio del análisis de variables, y todas estas se organizan en pilares, las cuales hacen parte de las clasificaciones más importantes para la determinación de la competitividad, teniendo en cuenta que cada pilar trae un impacto diferente dentro de la competitividad, permitiendo que cada departamento estructure el suyo (Arteaga y Mora, 2016, p. 238).

Para Arteaga y Mora (2016), otro de los métodos de medición es el World Competitiveness Yearbook (WCY), elaborado desde 1989 por el International Institute for Management Development (IMD, 2008). Este método analiza y califica la habilidad de las naciones para crear y mantener un entorno que apoye la competitividad de las empresas.

Según Bonilla y Martínez (2009), las diferentes metodologías que se utilizan para calcular los índices de competitividad, se basan en el análisis de variables organizadas en pilares, que hacen parte de las clasificaciones para la determinación de la competitividad, teniendo en cuenta que cada pilar trae un impacto diferente y de las etapas del desarrollo sostenible de cada nación.

El índice global de competitividad , evalúa ad a partir de cuatro factores, que a su vez, se dividen en cinco subfactores cada uno, que forman así los criterios de evaluación, los cuatro factores evaluados son: a) desempeño económico: una evaluación macroeconómica en la que se toman en cuenta la economía nacional, el comercio y la inversión internacional, el empleo y los precios; b) la eficiencia de las políticas gubernamentales, en el que se abarcan las finanzas públicas, la política fiscal, el marco institucional, la legislación comercial y el

marco social; c) la eficiencia del manejo empresarial, para el cual se toman en cuenta la productividad, el mercado laboral, las finanzas, las prácticas gerenciales, las actitudes y los valores; y d) la infraestructura, en el que se evalúa la infraestructura básica, tecnológica y científica, la salud, el ambiente y la educación (Cabrera, López y Ramírez, 2011, p. 38).

Por lo general, para analizar la situación en términos de competitividad de un país, se evalúan factores como rendimientos comerciales, balanza de pagos, comportamientos de la tasa de cambio, los sectores, las empresas, los productos, la participación del mercado, los indicadores de productividad y/o costo, entre otros; a continuación, se presentan algunos aspectos que influyen en la medición de competitividad de un país:

- **Mercado laboral:** “El nivel de formalización del mercado laboral es un factor muy importante y significativo dentro de las políticas competitivas que se presentan, permitiendo promover y generar empleos de alta calidad, que permiten incrementar el crecimiento económico” (Arteaga y Mora, 2016, p.237).
- **Innovación:** “Es uno de los elementos importantes para generar un incremento sostenido en la competitividad, optimizar la productividad, el bienestar de la nación, y mejorar y expandir la calidad de vida dentro de toda la nación” (Arteaga y Mora, 2016, p.237).
- **Tecnología:** “Es uno los principales índices de progreso para los países, ya que con el desarrollo tecnológico se puede incrementar y reducir el tiempo de producción” (Arteaga y Mora, 2016, p.237).
- **Capital Humano:** “Se identifica con la educación formal, la experiencia laboral y condiciones de vida de los individuos; también designa la cantidad de conocimientos útiles y valiosos acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación, incluyendo la capacidad y talentos innatos siendo este condicionado con el entorno familiar” (Ramón y Sevilla, 2007, p.48).

Es importante resaltar que, para alcanzar mayores y mejores niveles de calidad de vida en un país, se requiere el desarrollo de un ambiente competitivo que impulse la innovación y produzca aumentos continuos de la productividad. Para ello, las alianzas entre Estados, empresas y universidades pueden contribuir con el desarrollo de los países, generando estrategias que fortalezcan la competitividad. También es necesaria una sofisticación de la oferta y la demanda tanto para consumir, como para defender el mercado local.

3.1.2. Teorías de la competitividad

A continuación, se presenta una aproximación a las teorías más representativas que explican la competitividad de los países:

- **Modelo Tradicional de la competitividad:** García (1996) resalta el modelo planteado por David Ricardo, conocido como la teoría de la ventaja comparativa reflejando que un país superior debería exportar y especializarse en los bienes donde tuviera la mayor ventaja absoluta, y el país inferior debería exportar y especializarse donde tuviera la menor desventaja.
- **El Nuevo Modelo. El Diamante de Porter:** La teoría de la competitividad nacional según Porter (2008) está basada en las causas de la productividad de un país, una vez que una empresa logra ventaja competitiva sólo puede mantenerla mediante una mejora constante, es decir que, tiene que renovarse o de lo contrario, los competidores sobrepasarán a cualquier empresa que deje de mejorar e innovar.

La ventaja competitiva se crea y mantiene a través de un proceso altamente localizado, incluso los países más desarrollados no son competitivos en todos sus sectores, por lo que las naciones triunfan en determinados sectores debido a que el entorno nacional es el más progresivo, dinámico y estimulante (Porter, 2008.p 163).

Este entorno competitivo de acuerdo a Porter (2008), se logra mediante cuatro factores de competitividad donde las empresas desarrollan este modelo del Diamante

(1990), conformado por cuatro aristas (Figura 1) que se definen por los siguientes determinantes o factores competitivos:



Figura 1. Determinantes de la ventaja competitiva. Tomado de Porter (2008).

1. Condiciones de los factores: Para Porter (2008) este determinante trata sobre la creación de factores especializados (mano de obra especializada, creación de infraestructura, entre otros, necesarios para hacer competitiva a una nación, porque la carta fuerte del desarrollo no la constituye la dotación natural de los factores sino la capacidad de cómo se procesan éstos para hacer una producción más eficiente.

2. Condiciones de la demanda: Se puede pensar que la globalización ha disminuido la importancia de la demanda interna, que la competencia internacional y la demanda externa son más importantes para desarrollar las capacidades competitivas de las naciones, pero esto no es del todo cierto, Para Porter (2008) la composición y carácter del mercado interior suelen tener un efecto desproporcionado sobre el modo en que las empresas perciben, interpretan y responden a las necesidades de los compradores.

3. Sectores afines: Para Porter (2008) el determinante de la ventaja nacional trata sobre la disponibilidad de proveedores nacionales competitivos internacionalmente, mediante estos sectores afines y auxiliares permite el acceso oportuno y eficaz a los principales insumos, la proximidad espacial entre los proveedores y usuarios finales facilita el intercambio de información y promueven un intercambio continuo de ideas e innovaciones.

4. El cuarto determinante, manifiesta las condiciones nacionales, ya que para Porter (2008) influyen fuertemente en el modo en que se crean, organizan y gestionan las empresas, así como la competencia interna.

El índice global de competitividad enmarca diversos aspectos que la teoría de Porter resalta en cuanto a la productividad, instituciones, infraestructura, macroeconomía, salud y educación primaria, alta educación y capacitación, eficiencia en el mercado de trabajo, sofisticación en el mercado financiero, disponibilidad de tecnologías, tamaño del mercado, sofisticación de los negocios e innovación, asimismo, se observa que para Porter dentro de su modelo de competitividad, estos factores no son suficientes para crear bienestar y estabilidad en los países.

Lombana y Gutiérrez (2008, p. 2) citan a Porter (1991, p.96), resaltando que las condiciones macroeconómicas dan oportunidades, pero son las empresas las que crean bienes y servicios con valor agregado. Solamente de esta forma una nación puede mantener altos salarios y atractivos retornos de capital para apoyar una inversión sostenida.

El fenómeno de la globalización ha generado diversos cambios en la realidad económica, social, política y cultural de los países, por ende, el Estado y/o industrias deben lograr un posicionamiento estratégico que haga frente a los retos de la globalización, a través de políticas, programas, tratados, entre otros para generar empleo y oportunidades de crecimiento. Hoy en día, la competitividad es un factor importante para los efectos de la globalización, tratados de libre comercio entre los países, regiones y organizaciones que permiten tener un mayor crecimiento y desarrollo en la economía de los países, es por ello, que, para alcanzar mayores y mejores niveles de calidad de vida en una nación, se requiere el desarrollo de un ambiente competitivo que impulse la innovación y produzca aumentos en la productividad.

3.2. Mujer y Trabajo

A través de los años, ha aumentado la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, esta inclusión ha venido acompañada por diferentes desafíos ante la sociedad y principalmente en el mercado laboral.

Según Baquero (2000), la discriminación se da en aspectos como sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia y aunque se ha avanzado en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún es posible observar innumerables casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas.

Dada las condiciones descritas, en el mercado laboral existe un sesgo de género donde las mujeres tienden a ocupar puestos de baja consideración o de tiempo parcial, 1.1 billones de los 2.8 billones de trabajadores en el mundo son mujeres, lo que representa un incremento de 200 millones de empleadas en cada década. Sin embargo, son ellas quienes tienen mayores tasas de desempleo, menores salarios y representan la mayor proporción de “trabajadores pobres” en el mundo (60%); estas desventajas, adicionales al incremento de hogares pobres con una mujer como cabeza de familia, es lo que las obliga a tomar un trabajo asalariado junto con sus responsabilidades domésticas, lo que significa doblar su esfuerzo de trabajo. Castiblanco (2015, p. 14) cita a Peet y Hartwick (2009).

Durante el siglo XX, se han concebido importantes transformaciones culturales y sociales referentes al estereotipo femenino (incorporación de la mujer a la vida laboral, el acceso a la educación y el derecho al sufragio femenino, entre otros), indudablemente se pueden rastrear elementos que favorecen la perpetuación de una imagen femenina enmarcada en roles que priorizan la responsabilidad de la mujer en el ámbito doméstico sobre el profesional.

“Al considerar los datos concretos de la problemática concerniente a los estereotipos de género en el ejercicio del poder, la dirección y el liderazgo, se observa que la participación femenina en estos cargos es minoritaria y oscila entre el 20 % y el 40 % en 48 de 63 países durante el periodo 2000-2002” (OIT, 2004).

Según la OIT (2004) los hombres son mayoría entre los directivos, altos ejecutivos, y en los niveles superiores de los empleos profesionales, mientras que las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos. Se han establecido reglas a la vez visibles e invisibles en torno a la norma “masculina” a la que las mujeres a veces encuentran difícil adaptarse: los colegas masculinos y femeninos y los clientes no consideran automáticamente a las mujeres como iguales de los hombres, las

mujeres deben generalmente trabajar mucho más que los hombres para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse más que lo necesario a los estilos y actitudes “masculinos” de trabajo.

El problema se ve exacerbado por la suposición de los empleadores que las mujeres, inversamente a los hombres, no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los empleos de responsabilidades más altas, y que favorecen el progreso en sus carreras profesionales (OIT, 2004, p. 2).

Para Espino (2012), la discriminación laboral de la mujer se describe en dos modalidades, las cuales resaltan los prejuicios de la discriminación laboral desde un perfil económico:

1. El modelo de preferencias en el que se supone que los empleadores tienen un conjunto de prejuicios respecto a ciertos grupos poblacionales lo que hace que consideren que los costos por su contratación son mayores de lo que en verdad son.
2. El modelo de discriminación estadística, el cuál asume la discriminación como una derivación de los mecanismos de selección del personal, en este sentido los empleadores construyen estereotipos positivos y negativos y basan sus decisiones de contratación en estos.

Según los modelos descritos, la discriminación laboral implica reforzar estigmas tradicionales de la sociedad como “la mujer de hogar”, generar menos capacidades económicas y establecer pocas formas para acceder a un área laboral en específico.

3.2.1. Categorías de Discriminación laboral

Las categorías de discriminación laboral se derivan cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Para Baquero (2000), los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad convirtiéndose en un grupo muy vulnerable para la pérdida de empleo.

Las principales categorías asociadas a la discriminación contra las mujeres son:

- **División sexual del trabajo:** Este tipo de discriminación se da principalmente de acuerdo al sexo del individuo para establecer tareas laborales. En cuanto a la perspectiva de género, la discriminación laboral se da mayormente hacia las mujeres en comparación con los hombres, ya que históricamente se ha tenido una visión de que la mujer debe desempeñar trabajos de cuidado, limpieza y estar acompañadas y/o dependientes de un hombre ya sea en términos de padre o esposo, es decir conviviendo en un sistema totalmente patriarcal. Estas afirmaciones se dan desde perspectivas históricas de pensamiento y cultura, que existía y existe en la sociedad mundial. Esto conlleva a que la sociedad en general se vea profundamente afectada.

El patriarcado se suponía en encomendar el gobierno de la nación y el mundo familiar en manos de varones, la división de la sociedad sobre la base de un sistema jerárquico y por último, la existencia de un dualismo que contraponía a hombres y mujeres, declarando al varón con una notable superioridad y en este sentido para evidenciar la inferioridad femenina en términos de control e independencia (Sandoval, 2013.p. 9).

En consecuencia, las mujeres trabajadoras, tradicionalmente las menos calificadas, terminan en círculos donde los salarios bajos, la segregación ocupacional, la desigualdad salarial horizontal, el acoso sexual, laboral y la sobrecarga por las exigencias familiares, son la constante Castiblanco (2015, p. 14) cita a Lamas (1995).

- **Segmentación laboral:** Los mercados laborales están divididos y segmentados entre sí, asociando esto a estructuras jerárquicas ya establecidas como niveles ocupacionales de producción, donde los niveles educativos, las condiciones de trabajo y los salarios se ven diferenciados a causa de los diferentes tipos de discriminación existentes en el ámbito laboral.

La mujer ha sido la principal afectada con este proceso jerárquico, ya que la visión sesgada existente en la sociedad ha propuesto que la mujer se consolide en cargos de baja categoría y está expuesta a la discriminación.

El “techo de cristal” se refiere al conjunto de normas culturales implícitas que impiden el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía en cualquier organización. Las redes sociales informales de hombres son fundamentales en la elección de los cargos, a través de éstas se perpetúan los estereotipos que vinculan lo masculino con la capacidad de mando y autoridad y disponibilidad, en contraposición a las mujeres, a quienes se considera orientadas hacia el cuidado y la entrega familiar. Castiblanco (2015, p. 15) cita a (Suárez, 2011, p. 56)

Es importante resaltar los aportes de Bendl y Schimidt (2010), quienes exponen que no es únicamente el “techo de cristal” que excluye a la mujer, sino toda la estructura organizacional: su origen, sus paredes, su armazón y su propio aire. Es decir, para estos autores la metáfora mencionada desconoce al sujeto, y tiene un sentido claramente imperativo. Allí la figura literaria proyecta un entendimiento de la discriminación como una noción estática, que desconoce varios de los desarrollos contemporáneos de barreras internas en la investigación de género y en la práctica organizacional.

Es ese sentido, Bendl y Schimidt (2010) proponen una nueva metáfora denominada “firewall”, que reconoce en la discriminación femenina no solo las estructuras, sino también la democracia, el empoderamiento y la flexibilidad de las nuevas organizaciones.

“Firewall” implica más “hacer” que “ser”; y captura la noción de discriminación en un contexto actuado y reproducido que acaba estructuralizado. “Firewall” tiene dos significados: el primero corresponde a anglicismo que denomina las paredes de seguridad utilizadas en caso de incendio para evitar la propagación del fuego en las estructuras, y el segundo tiene una connotación informática que se refiere a un tipo de antivirus que depura la información antes que permitirle acceder al sistema. Por consiguiente, y a diferencia de la metáfora del “techo de cristal”, el “firewall” se asocia más a una acción que permite o deniega el acceso (Bendl y Schimidt, 2010, p. 622).

De acuerdo a la diferenciación de género en actividades, salario o niveles de jerarquía se han creado dos tipos de segmentación laboral, la segmentación horizontal y la segmentación vertical; según Suarez (2011) la segmentación horizontal hace referencia a la distribución de hombres y mujeres entre distintos tipos de actividades económicas

consideradas más masculinas o femeninas, dirigiendo a la mujer a ocupar cargos de baja remuneración en el mercado laboral o no remunerados referenciados al ámbito doméstico.

Las pocas posibilidades de ascenso laboral para una mujer también se derivan a causa de barreras para acceder a cargos relevantes, aunque la mujer tenga el mismo nivel educativo que el hombre y pueda desempeñar los mismos roles. Suarez (2011) identifica la segmentación vertical dejando ver que las mujeres tienen escasas posibilidades de ascenso en la jerarquía laboral basada en la teoría del “techo de cristal”, es decir, debido a la creación de estereotipos que vinculan y dividen la capacidad de cada género de forma inequitativa haciendo ver a la mujer con poca trayectoria laboral para asumir cargos relevantes.

Se evidencia la importancia del fenómeno de la segmentación ocupacional de género para explicar la situación de la mujer en el trabajo. El lugar por ella ocupado en la estructura ocupacional es un elemento central en la determinación de su salario, sus condiciones de trabajo, sus oportunidades de promoción y capacitación, así como en la manera (más positiva o negativa) en que es afectada por los procesos de cambio tecnológico, con el fin de lograr una verdadera igualdad de género en el trabajo, es esencial que las sociedades reconozcan que tanto las mujeres como los hombres tienen el derecho y la responsabilidad de trabajar y de prestar cuidados. Las labores de cuidado no remuneradas también deberían valorarse y remunerarse en función del papel primordial que desempeñan para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades. La consecución de la igualdad de género, es una condición indispensable para lograr un desarrollo sostenible.

3.3. Competitividad y Mujeres

La presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado en forma consistente y significativa en las últimas décadas, sin embargo, la afluencia masiva de las mujeres al mercado laboral no ha sido acompañada de una disminución significativa de las desigualdades profesionales entre hombres y mujeres.

La mayoría de los empleos femeninos siguen estando concentrados en algunos sectores y agrupados en un pequeño número de profesiones, muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la base de las desigualdades entre hombres y mujeres

existentes en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales. Las posibilidades de acceso a puestos elevados en las jerarquías ocupacionales siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres.

Blázquez (2013) está de acuerdo en que competitividad económica es prácticamente sinónimo de “productividad”, y en las economías avanzadas para las cuales no son cruciales ni la limitación de recursos ni la de capital, la competitividad depende esencialmente de la productividad de las personas activas en aquella economía.

El talento humano es el determinante más importante de la competitividad de un país, es decir, las habilidades, educación y productividad de fuerza laboral, tanto de hombres como de mujeres, representan un importante factor para que cada país sea más competitivo ante los demás. El surgimiento de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo podrían ser elementos importantes para la disminución de la segmentación de género existente en el mercado laboral y con ello poder aumentar la competitividad en los países.

La participación laboral, según la OIT (2016), es la medida que permite conocer el número de la población, con edad de trabajar (15 a 64 años) que está trabajando activamente o buscándolo. El informe de la brecha global de género, busca medir los desfases entre hombres y mujeres en los diferentes países en cuatro áreas claves: salud, educación, economía y política.

Lo anterior se debe a que se evidencia un avance significativo en el porcentaje de mujeres presentes entre legisladores, autoridades en niveles altos y directivos; así como entre profesionales y trabajadores técnicos. Esto representa un aspecto positivo, en especial, si como indica el reporte, luego de comparar el Global Gender Gap Index con el Global Competitiveness Index 2013-2014, “se establece una fuerte correlación entre paridad de género y el nivel de competitividad de los países. La correlación positiva también aparece si se compara el Global Gender Gap Index con el Global y el índice de Desarrollo Humano y el ingreso per cápita de un país (Idrovo, 2014, p. 4).

Para mejorar la competitividad de un país, sería importante reducir las barreras que mantienen a las mujeres alejadas de la fuerza laboral: entre ellas facilitar la armonización trabajo- familia, permitiendo a todo el talento humano aportar al desarrollo de la sociedad.

Según la OIT (2016), las mujeres siguen estando poco representadas en las altas esferas de la gestión, aun cuando el número de mujeres en cargos directivos altos y medios ha aumentado durante los últimos 20 años.

Según la OIT (2016), el estudio de la mujer en la gestión empresarial, ha cobrado impulso en 80 de los 108 países para los cuales la OIT dispone de datos de la proporción de mujeres en cargos directivos, y el aumento que ha tenido a lo largo de este período, el proceso investigativo, resalta que la participación de la mujer es cada vez mayor en el mercado laboral, ya que ha sido el principal motor del crecimiento y de la competitividad mundial.

Es fundamental que más mujeres alcancen puestos directivos superiores en áreas estratégicas para disponer de una reserva más amplia de potenciales candidatos a cargos como directores ejecutivos o presidentes de una empresa. Sin embargo, para France-Massin (2015), las 'barreras de vidrio' siguen existiendo, como lo demuestra la concentración de mujeres en ciertos tipos de funciones directivas como recursos humanos, comunicación y administración. En la actualidad, las mujeres poseen y administran más de 20 por ciento de todas las empresas, pero es más probable encontrarlas en micro y pequeñas empresas. Lograr que más mujeres desarrollen sus propias empresas no sólo es decisivo para la igualdad sino también para el desarrollo de los países.

Romero (2005) manifiesta el concepto y/o impacto de "reforma económica", resaltando que es un paquete de medidas y de políticas que implican el cambio en el papel del Estado y el rediseño del sistema de regulación de la economía en su conjunto, para adaptarlo a los requerimientos del capitalismo global. Estas reformas implican, una verdadera refundación de las bases de la economía y de las relaciones entre el Estado, el mercado y la sociedad. Asimismo, Romero (2005) resalta que la liberalización y el estímulo al comercio generan eficiencia económica, crecimiento y oportunidades para todos los países, la diversidad de situaciones nacionales, regionales, tanto como la rigidez en los mercados, afectan la capacidad de determinados grupos sociales para capitalizar las oportunidades potenciales, generando resultados no deseados e imprevistos.

Los efectos coyunturales de la liberalización y de las reformas económicas en la situación de las mujeres y en las relaciones de género son de tipo macroeconómico y

microeconómico. En el primero, se ubican las relaciones e impactos entre comercio y crecimiento económico, bienestar familiar e igualdad de género y en el segundo, están los efectos relativos al mercado de trabajo y su influencia sobre las brechas de género como: salarios, ocupación, segregación y efectos socioeconómicos vinculados a la seguridad alimentaria, el empoderamiento y el impacto en el uso de tiempo de mujeres y hombres.

Entre las evidencias más compartidas, se ubica también la relación entre feminización de la fuerza de trabajo y crecimiento económico a partir de exportaciones. Sin embargo, es casi una constante que el hecho de que las mujeres ganen salarios menores a los de los hombres sea visto como una ventaja por parte de las empresas exportadoras puesto que reduce los costos de producción. En este sentido, en los países en desarrollo, o de nueva industrialización; Ertuk y Cagatay (1995), establecieron una relación entre el volumen de comercio, la intensificación de la competencia internacional y la caída salarial de las actividades feminizadas. La expansión del trabajo femenino en la industria y en las actividades exportadoras ha significado un mejoramiento en la oferta y en las condiciones del empleo femenino, aunque para el conjunto del mercado de trabajo se ha asociado al incremento de los empleos precarios.

La segregación de género también ha sido documentada por los diversos estudios, hay suficiente evidencia para afirmar que buena parte de la competitividad en actividades exportadoras de los países en desarrollo, y sobre todo de muchos de los de nueva industrialización, se sustenta en sectores industriales como los textiles, las industrias del cuero y del vestido y las manufacturas ligeras, en los cuales hay una mayor concentración de mano de obra femenina. Para García (2002) esta segmentación, se produce también en el caso de los países industrializados, a la hora de emprender estrategias de sustitución de importaciones en estos mismos sectores, de modo tal que el sesgo de género se duplica. Así, en ambos tipos de países, los nuevos puestos reproducen los sesgos de segregación ocupacional por género ya existentes en la estructura de mercado de trabajo.

Es importante identificar la relación que hay entre el incremento del trabajo femenino y la calidad del mismo, con relación a coberturas de seguridad social, protección y estabilidad laboral. Pero también determinar el efecto agregado de este empleo en las condiciones generales de trabajo, y viceversa. Es igualmente necesario conocer cómo ha

evolucionado el uso del tiempo de las mujeres ocupadas en el mercado laboral, entre sus actividades económicas, actividades domésticas, y bajo qué figuras debe ser considerada la mujer en el diseño de políticas públicas, por lo tanto, la globalización ha influido en la competitividad de los países y la vinculación de la mujer en el mercado laboral para el crecimiento y desarrollo económico de las naciones.

4. Capítulo II: Discriminación laboral de la mujer y competitividad

Este capítulo describe el comportamiento de la discriminación laboral y la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con tal propósito, en la primera parte se analizó el comportamiento de la discriminación laboral con base en género a partir del índice de participación económica de la OIT, en la segunda parte se presentaron las estadísticas descriptivas de la competitividad de los países pertenecientes a la OIT, y finalmente se analizaron estas tendencias.

Dentro de la investigación realizada, se utilizaron estadísticas provenientes de las bases de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y Global Competitiveness Index del Foro Económico Mundial (FEM), estas bases permiten observar diversas variables de productividad, ocupación, educación, género, participación económica y/o evolución tecnológica, para así identificar el por qué un país puede ser más productivo que otro y cuál de estos puede ser más competitivo.

Es importante resaltar que, las estadísticas arrojadas por las bases de datos, permiten identificar y comparar la capacidad que posee cada país para proveer oportunidades de desarrollo económico a los ciudadanos, determinando sus niveles de productividad y competitividad, así como sus indicadores de crecimiento económico.

4.1. Discriminación laboral

En la base de datos de la Organización internacional del trabajo OIT, se encuentran indicadores referentes del mercado laboral, estimaciones modeladas de la OIT, población y fuerza de trabajo, ocupación, desocupación y subutilización de la fuerza de trabajo, tiempo de trabajo, ganancias, costo de la mano de obra, productividad laboral, protección social, seguridad y salud de trabajo, relaciones laborales, migración laboral y precios al consumidor, de estos indicadores, se profundizó en cuatro categorías: brecha de género según ocupación, distribución de la ocupación según actividad económica, productividad laboral y la proporción de mujeres en los puestos altos y medios de dirección y gerencia para la revisión macroeconómica de cada país pertenecientes a la OIT.

Frente a la primera categoría brecha de género según ocupación, se calcula la diferencia entre las ganancias promedio de hombres y mujeres, expresada en porcentaje de las ganancias promedio con respecto a los hombres.

La segunda categoría hace referencia a la distribución de ocupación según actividad económica por género, dado que las personas ocupadas son todas aquellas en edad de trabajar que durante un breve período de referencia estuvieron en cualquiera de las siguientes categorías: “a) empleo asalariado (ya sea trabajando o con empleo, pero sin trabajar); o b) empleo independiente (ya sea trabajando o con una empresa, pero sin trabajar)” (OIT, 2016). Los datos están desagregados por actividad económica, que hace referencia a la actividad principal del establecimiento en el que la persona trabajó durante el período de referencia y no depende de las tareas o funciones específicas de su puesto de trabajo, sino de las características de la unidad económica en que trabaja.

Dentro de la tercera categoría, se encuentra la productividad laboral, representando un indicador económico importante, estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad, y el nivel de vida de los países, para la OIT (2016), la productividad laboral representa el volumen total de producción (medido a través del Producto Interno Bruto, PIB) producido por una unidad laboral (medida en términos de la cantidad de personas ocupadas) durante un período de referencia dado. Este indicador permite a los usuarios evaluar los niveles de Producto Interno Bruto (PIB) por insumo laboral y las tasas de crecimiento, brindando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso productivo para un contexto económico y social.

La cuarta categoría hace alusión a la proporción de mujeres en los puestos altos y medios de dirección y gerencia, la cual representa la proporción de mujeres en el empleo total, ya que la OIT (2016), la categoriza en cargos de gerencia de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios, este indicador brinda información sobre la proporción de mujeres ocupadas en puestos de toma de decisión y dirección en el gobierno, grandes empresas e instituciones.

Asimismo, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más

probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo.

Es importante resaltar que la segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones.

En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi una tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (30,6%). La OIT (2016), resalta que la agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos. En Asia Meridional y África Subsahariana más del 60% de las mujeres que trabajan permanecen en el sector agrícola, y suelen centrarse en actividades laboriosas y con alto coeficiente de mano de obra, que son mal remuneradas o no remuneradas en absoluto.

En los países tanto de altos y bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. Para Naciones Unidas (2015), las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijos. Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado.

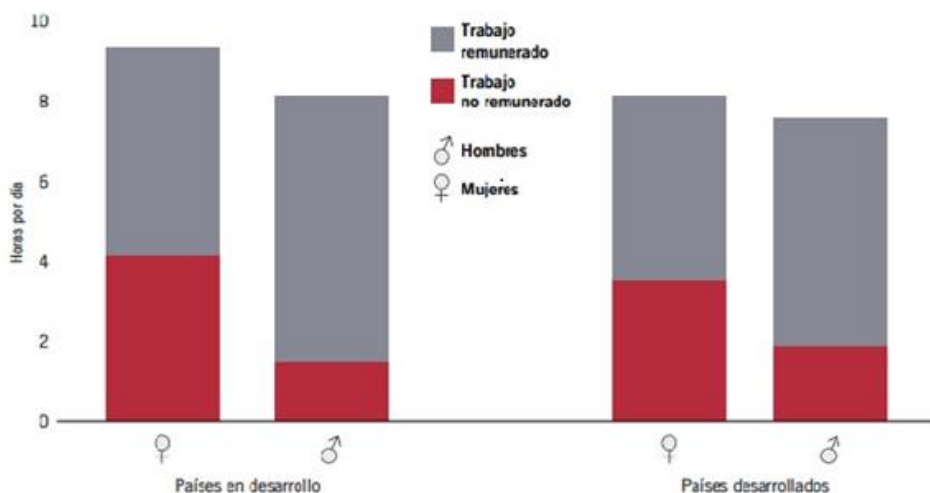


Figura 2. Brecha de género - labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas. Recuperado de Naciones Unidas (2015).

En particular, las mujeres empleadas (ya sea como trabajadoras autónomas o como trabajadoras asalariadas o a sueldo) tienen jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados; concretamente, la brecha de género es de 73 minutos y de 33 minutos por día en los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente (figura 2). Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

La OIT (2016) señala que entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4% al 49,6 %, las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9% y del 76,1%, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menores que la de los hombres (figura 2). En las regiones en las que la brecha de género en la participación era considerablemente diferenciada, esta desigualdad se ha mantenido. En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado. Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo.

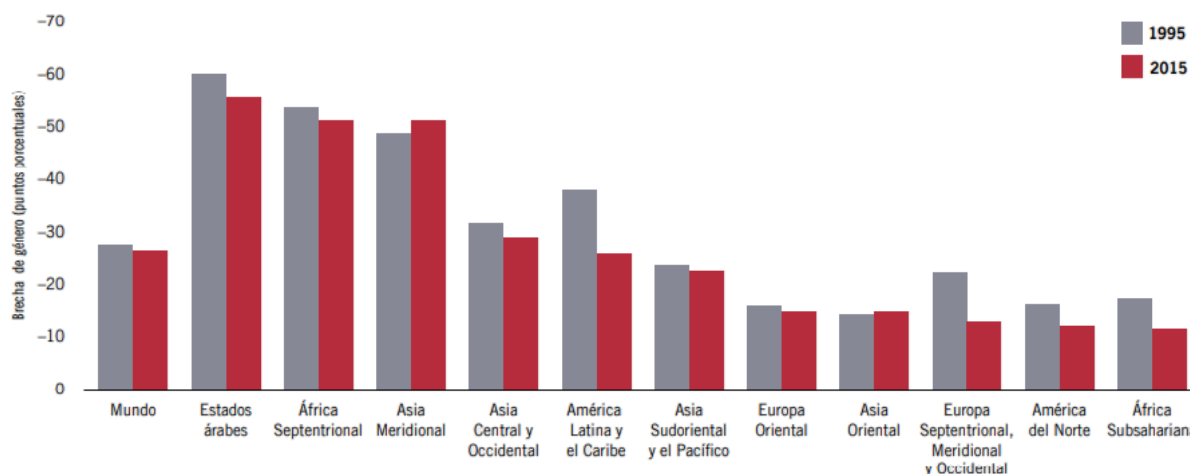


Figura 3. Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015. Tomado de O.I.T (2016).

Se observa que, en el año 2015, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo fue 25,5 % menor en el caso de las mujeres, apenas 0,6 % por debajo de la cifra registrada en 1995, es decir, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5,5 % en el caso de los hombres y del 6,2 % en lo que respecta a las mujeres.

Según la OIT (2016), en Asia Oriental, Europa Oriental y América del Norte, las tasas de desempleo son inferiores entre los hombres y las mujeres, la mayor desigualdad de género respecto al desempleo se observa en África Septentrional y los Estados árabes. En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte, esta disparidad se ha reducido como consecuencia de la crisis financiera, en gran medida debido al impacto de la recesión económica en los sectores dominados por hombres y al aumento de las tasas de empleo de las mujeres casadas, que en algunos contextos están incorporándose al mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos familiares causada por el desempleo masculino.

Los datos anteriores son evidencia de la existencia de segmentación en los mercados laborales debido a la desigualdad de género tanto en términos del número de empleos como de su calidad. La OIT (2016) resalta que en los países de ingresos medios altos, más de una tercera parte de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio mayorista y minorista 33,9% y en el sector manufacturero 12,4 %.

A escala mundial, las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial. En la figura 4, se observa que más de un tercio de las mujeres empleadas 34,2% trabajan menos de 35 horas por semana, en comparación con el 23,4% de los hombres empleados. En general, la desigualdad de género en lo que respecta al empleo a tiempo parcial entre las mujeres y los hombres que trabajan es de 11%.

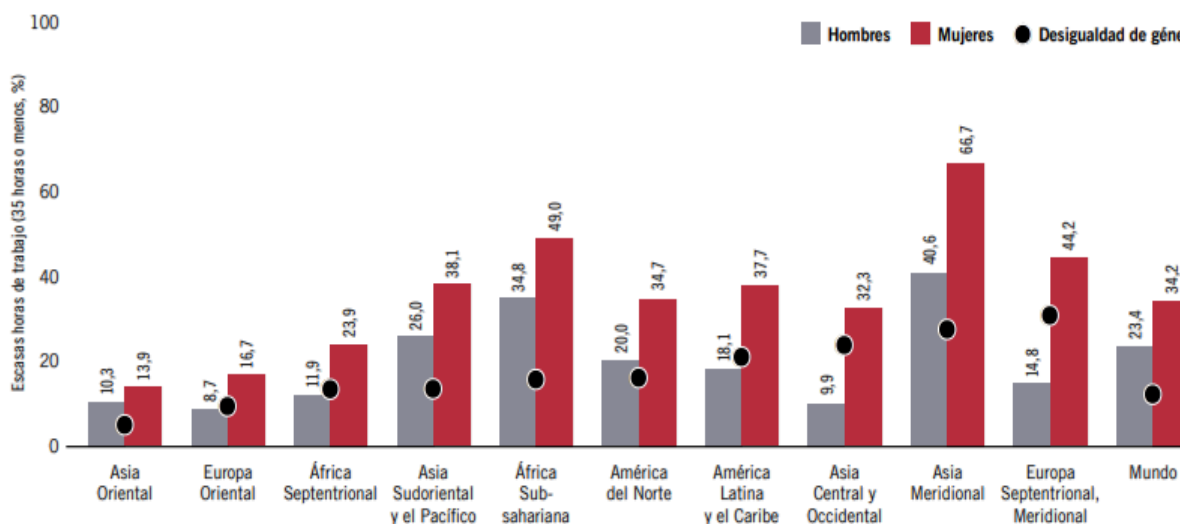


Figura 4. Escasas horas de trabajo- desigualdad de género. Recuperado de OIT (2016).

La brecha de género es notoria en la mayoría de los países de Europa, Asia Central y Occidental, Asia Meridional, y América Latina y el Caribe. Además, el subempleo es considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres. En algunos países de África y Asia, la prevalencia del subempleo tanto para las mujeres como para los hombres es elevada, y la desigualdad de género es de 7,5 % y de 6,4 %, respectivamente, en estas dos regiones. En algunos países de África Subsahariana, el subempleo por insuficiencia de horas entre las mujeres puede ascender al 40 o al 50 por ciento del empleo total.

Por otro lado, se observa que las horas excesivas son más frecuentes en Asia, concretamente en Asia Oriental, Asia Occidental y Central, donde cerca de la mitad de los hombres y mujeres empleados trabajan más de 48 horas por semana. OIT (2016) destaca dos conclusiones principales: en primer lugar, los hombres suelen trabajar más horas que

las mujeres, ya sea como trabajadores asalariados y a sueldo (ámbito en el que la desigualdad de género supera el 10 %) o como trabajadores autónomos (ámbito en el que la brecha de género es de 5,5). En segundo lugar, el porcentaje de personas que trabajan horas excesivas y horas escasas es mayor entre los trabajadores autónomos, lo que significa que éstos tienen más probabilidades de trabajar más de 48 horas o menos de 35 horas por semana.

Esto indica que las horas de trabajo suelen estar más polarizadas en el caso de los trabajadores autónomos que de los trabajadores asalariados y a sueldo, cuyas horas de trabajo tienden a agruparse en torno a un horario de trabajo estándar, esto también tiene consecuencias para la armonización saludable de la vida laboral y familiar de los trabajadores, y para la distribución equitativa de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres.

Es importante resaltar que estas figuras permiten tener una idea más clara de lo que ha implicado la desigualdad laboral en el mundo, a pesar de los recientes avances en los logros educativos, por ejemplo, en muchos países actualmente existen más mujeres que hombres universitarios; las mujeres experimentan múltiples dificultades para asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica.

Con el fin de lograr la igualdad de género en el trabajo, es fundamental que las sociedades reconozcan que tanto las mujeres como los hombres tienen el derecho y la responsabilidad de trabajar y de prestar cuidados. La OIT (2016), manifiesta que las labores de cuidado no remuneradas también deberían valorarse y remunerarse en función del papel primordial que desempeñan para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades. La consecución de la igualdad de género, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es una condición indispensable para lograr un desarrollo sostenible y asegure el futuro del trabajo decente.

4.2. Índice Global de Competitividad (IGC)

El Índice Global de Competitividad (2016), elaborado por el Foro Económico Mundial, observa un total de 138 países a través de 3 subíndices, los cuales se dividen en 12 pilares compuestos por 114 indicadores que muestran los principales fundamentos micro y macroeconómicos de la competitividad. A cada una de estas categorías se le asigna una calificación entre 1 y 7, en la que 7 representa la puntuación máxima. La calificación final de cada país ofrece un amplio panorama de su nivel de competitividad, definida por el World Economic Forum – WEF - como la serie de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país.

Dependiendo de la etapa de desarrollo en que se encuentre cada economía, la base (los pilares) en la cual está fundamentada su competitividad será diferente, por lo que el índice atribuye una ponderación de los pilares según la etapa de desarrollo que se defina, partiendo de eso el IGC clasifica los países en tres etapas:

1. Conducido por Factores
2. Conducido por Eficiencia
3. Conducido por la Innovación

En la etapa de desarrollo Conducido por Factores, IGC (2016), asume que la economía está impulsada por unos factores básicos, y los países compiten sobre la base de su dotación (recursos naturales, mano de obra abundante, entre otros). La segunda etapa está impulsada por la eficiencia del uso de los factores, las economías deben de desarrollar procesos más eficientes de producción de mejor calidad, siendo necesaria una mejora de los recursos con los que cuente la economía (mano de obra calificada, eficiencia en los mercados de bienes, laboral y financiero, etc.), y la última etapa explica qué fuente de competitividad de las economías de mayor avance deberá estar sobre la base de la innovación y la sofisticación de los negocios, como manera de producir nuevos productos y mayor valor agregado.

Para el Índice Global de Competitividad, es fundamental que cada país fortalezca el crecimiento de su economía a través de los 12 pilares: Instituciones, infraestructura, ambiente macroeconómico, salud primaria, formación educación superior, eficiencia del

mercado de bienes, eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación.

Los doce pilares de la competitividad tendrán mayor o menor importancia relativa según la etapa del desarrollo económico en que se encuentra el país considerado, con el fin de impulsar el crecimiento económico de cada país, convirtiéndose de este modo en un instrumento valioso para la toma de decisiones al facilitar la comprensión de la naturaleza compleja y multifacética del desarrollo económico. Para IGC (2016), la mejora de los determinantes de la competitividad requiere de la acción coordinada del Estado, de la comunidad de negocios y de la sociedad civil. Estos actores se comprometen que los factores de competitividad progresen juntos para lograr resultados a largo plazo.

Dentro de los doce pilares evaluados por el Índice Global de Competitividad, se encuentra que Suiza, por sexto año consecutivo, se ubica como el país más competitivo del mundo según el Reporte Global de Competitividad (RGC) 2014-2015 publicado por el Foro Económico Mundial (FEM). Tampoco hay cambios en el conjunto de países que se ubican en las primeras diez posiciones del escalafón. Para FEM (2014), las novedades en las posiciones específicas ocupadas por estas economías corresponden al ascenso de tres posiciones por parte de Japón para ubicarse en el sexto lugar, y los cuatro lugares cedidos por Suecia, que baja del 6° al 10° lugar. El exclusivo grupo de las economías más competitivas del planeta está compuesto por seis países de Europa occidental y del norte, a las que se unen tres asiáticas y Estados Unidos

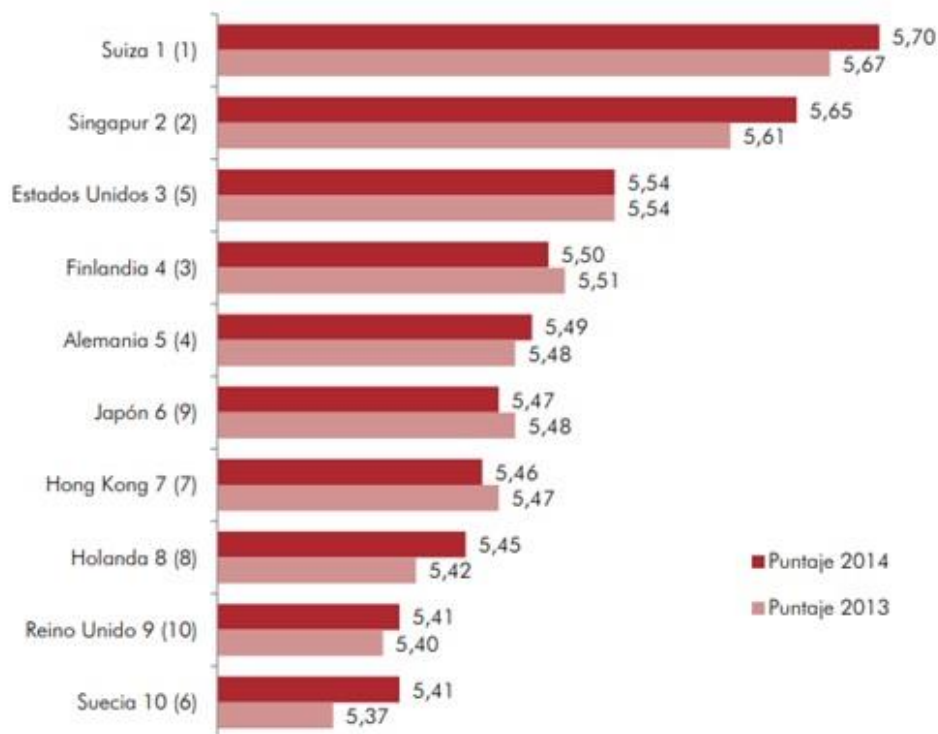


Figura 5. Reporte Global de Competitividad - FEM Primeras diez posiciones - Índice Global de Competitividad 2013 - 2014 y 2014 - 2015. Recuperado de RGC (2014).

FEM (2014), resalta que, para el caso de América Latina, Chile se postuló como el país más competitivo. Colombia se mantuvo en la sexta posición en la región, pero recortó distancia con un importante grupo de países. Las tres posiciones ganadas, en conjunto con el descenso de las grandes economías de la región como México (-6) y Brasil (-1) 6, así como Panamá (-8) y Perú (-4), todos por delante en el escalafón, hacen que Colombia haya descontado parte de la diferencia que tradicionalmente la ha separado de esas economías.

Cabe resaltar que existe una mayor conciencia y compromiso a nivel nacional e internacional sobre la importancia y la necesidad de combatir la discriminación de género y promover una sociedad y un mundo en donde mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades y de trato.

Por otro lado, es importante mencionar que uno de los determinantes más importantes de la competitividad de un país es su talento humano, las habilidades, el nivel educativo y la productividad de su fuerza laboral, dentro de las bases de datos utilizadas en

este capítulo (ILOSTAT de la OIT y Global Competitiveness Index del FEM), se pudo observar que dentro de los países, las mujeres representan más de la mitad de esa base de talento humano en el mundo, lo cual puede representar un crecimiento económico en las naciones, a través de los diferentes mecanismos que implementen los países mediante sus políticas de gobierno y con ello, que las mujeres puedan acceder a un nivel educativo de mejor calidad, el cual les otorgue una formación y/o capacitación para ingresar al mercado laboral y así, tener habilidades que le permitan tener un desempeño productivo dentro del mismo para reflejar un incremento en la economía de los países.

5. Capítulo III: La reducción de las brechas entre hombres y mujeres. Un asunto de competitividad para los países.

Este capítulo presenta la relación existente entre la participación económica de las mujeres y la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a partir del cálculo del estadístico de asociación no paramétrico rho de Spearman. Para analizarlo, se accedió a la base de datos de la O.I.T y el índice de competitividad para los años 2010 – 2016, es importante aclarar que, para la primera base, se tomó la variable de participación económica de la mujer para el mismo periodo y con ello poder analizar si existe una asociación más allá de lo esperado entre estas dos variables. A continuación, se describen los resultados de los dos índices analizados, posteriormente se presentan los resultados del análisis estadístico mencionado, para el periodo 2010 - 2016.

5.1. Discriminación laboral y participación económica

Dentro de la base de datos de la Organización internacional del trabajo OIT, se resalta que la discriminación laboral se puede medir a través de la participación económica de las mujeres a través de diversos indicadores, tales como el tiempo de trabajo, ganancias, costo de la mano de obra, productividad laboral para la mujer entre otros, el índice de participación de género se mide en una escala de 0 a 1, donde 0 significa que no hay participación de mujeres, y 1 significa que la participación de las mujeres es totalmente igual a las de los hombres. Asimismo, se observa que para medir la participación económica se tiene en cuenta cuatro categorías: brecha de género según ocupación, distribución de la ocupación según actividad económica, productividad laboral y la proporción de mujeres en los puestos altos y medios de dirección y gerencia para la revisión macroeconómica de cada país pertenecientes a la OIT.

Para el Foro Económico Mundial FEM (2014) África subsahariana y Septentrional, cuentan con las mayores brechas de género, ya que las mujeres siguen sufriendo maltrato y no cuentan con los recursos disponibles para su desarrollo.

La Tabla 2 muestra que hubo una disminución en la participación económica de las mujeres en África Subsahariana y África Septentrional. A pesar de los esfuerzos por la

inclusión educativa durante 2010 y 2012, no se ha podido cumplir el objetivo de lograr la educación para toda la población, según Garayoa (2014), en estas regiones, se registran los mayores niveles de niños y niñas sin acceso a educación, para los años 2013-2014 existían aproximadamente 58 millones de niños sin acceso a educación primaria, de los cuales 55% son niñas. Se observa, que países como Nigeria superan los 10 millones de niños sin escolarizar, esta situación no solo es una grave problemática social, sino que también representa una desventaja frente al desarrollo competitivo del país, dado que la educación es uno de los factores que promueve mayor crecimiento económico como una herramienta para reducir la pobreza de la nación.

Por su parte, Oriente Medio y los Países Árabes tienen una brecha de género en la participación económica del 44.6 %, representando una de las regiones con mayor desigualdad de género en el mundo. A pesar de que las mujeres puedan acceder a la educación en países árabes, estas siguen siendo vulneradas frente a las oportunidades para adquirir conocimiento, según ONU Mujeres (2012), existe un alto nivel de desempleo entre los jóvenes y un nivel muy bajo de participación de las mujeres en el mercado laboral y su porcentaje en los Países Árabes es del 26% lo cual, representa pocas oportunidades labores para subsistir.

Tabla 2.

Índice de Participación económica de la mujer.

	América del Norte	América Latina y el Caribe	Asia Oriental	Asia Sudoriental y Pacífico	Asia Meridional	Estados Árabes	Europa septentrional meridional y occidental	Europa Oriental	Asia Central y Occidental
2010	0,78	0,62	0,66	0,69	0,48	0,44	0,70	0,67	0,64
2011	0,78	0,62	0,64	0,70	0,45	0,46	0,70	0,68	0,64
2012	0,80	0,62	0,64	0,69	0,45	0,43	0,71	0,68	0,65
2013	0,80	0,63	0,64	0,71	0,44	0,46	0,71	0,68	0,65
2014	0,81	0,65	0,69	0,75	0,53	-	0,72	0,70	0,67
2015	0,79	0,64	0,65	0,74	0,47	0,47	0,72	0,69	0,66
2016	0,74	0,64	0,63	0,73	0,46	0,46	0,70	0,70	0,66

Nota: Elaboración propia. Recuperado de Base de datos Organización Internacional del trabajo (2010-2016).

Para Islah Jad (2013), la región árabe tiene una de las mayores tasas de alfabetización femenina con el 51.2%, en comparación con solo el 33.5% en los hombres; sin embargo, la participación económica de las mujeres árabes sigue siendo la menor del mundo, no más de un 33,3 % de mujeres de quince años o más trabajan, en comparación con la media mundial del 55,6%. Usualmente, las mujeres trabajan principalmente en agricultura en condiciones de pobreza, y suelen encontrar empleos en el sector servicios, que, en el mundo árabe, se caracteriza por su baja productividad y su baja remuneración. Por tanto, las mujeres experimentan comúnmente bajos rendimientos de trabajo.

Para el caso de Europa, se refleja una brecha de género aproximadamente del 25.2%, según FEM (2016) las mujeres continúan cobrando un 16% menos que los hombres, un 10% más de mujeres en edad de trabajar están inactivas y las mujeres son cuatro veces más propensas a trabajar a tiempo parcial que los hombres, aunque el nivel educativo sea superior. En el 2014, las pensiones de las mujeres fueron un 40,2% más bajas, el resultado de años acumulados de desigualdad laboral.

5.2. Índice de Competitividad

El Índice Global de Competitividad resalta los principales fundamentos microeconómicos y macroeconómicos de la competitividad, reunidos en doce pilares: instituciones, infraestructura, ambiente macroeconómico, salud primaria, formación educación superior, eficiencia del mercado de bienes, eficiencia del mercado laboral, desarrollo del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación. Los doce pilares de la competitividad tendrán mayor o menor importancia relativa según la etapa del desarrollo económico en que se encuentra cada país, con el fin de impulsar su crecimiento económico.

Tabla 3.

Índice de competitividad global.

	América Norte	América Latina y el Caribe	Asia Oriental	Asia Sudoriental y Pacífico	Asia Meridional	Estados Árabes	Europa septentrional meridional y occidental	Europa Oriental	Asia Central y Occidental	África Septentrional
2010	5,5	3,9	4,6	4,7	3,8	4,5	4,8	4,2	4,0	4,1
2011	5,4	4,0	4,7	4,6	3,9	4,5	4,7	4,2	4,1	4,2
2012	5,4	4,0	4,8	4,5	3,9	4,4	4,8	4,2	4,1	4,0
2013	5,4	4,0	4,8	4,7	3,9	4,7	4,8	4,2	4,2	3,9
2014	5,3	4,0	4,7	4,7	4,0	-	4,7	4,2	4,3	-
2015	5,4	4,0	4,8	4,7	3,9	4,4	4,8	4,3	4,3	4,0
2016	5,5	4,0	4,8	4,7	3,9	4,6	4,8	4,3	4,3	3,9

Nota: Elaboración propia. Recuperado de Base de Índice Global de Competitividad. (2010- 2016).

En la tabla 3 para África Septentrional y África Subsahariana hubo una disminución en la competitividad en los años 2013-2014, debido a las diversas problemáticas sociales, como la pobreza, poca accesibilidad a la educación y a la baja implementación de políticas por parte del gobierno, entre otros. La mujer africana tiene menor acceso que el hombre a la educación, lo que las coloca en desventaja a la hora de unirse al mercado laboral.

Para CODESPA (2017), existen numerosos estudios que evidencian el enorme potencial que tiene la inversión en la mujer africana para impulsar el desarrollo en el continente, también resalta que alcanzar la igualdad en las oportunidades económicas para mujeres y hombres podría aumentar el crecimiento del PIB mundial en unos 28 billones de dólares para 2025.

Cuando los países brindan a las niñas y mujeres las mismas oportunidades por ley y en la práctica, en sectores como educación, salud, mercado laboral, acceso a financiación, capacidad de decisión a todos los niveles, y emprendimiento, los beneficios económicos y sociales no sólo se limitan a la esfera individual de la mujer. Se produce, además, un efecto multiplicador, a través del cual sus hogares, comunidades, países, regiones y, en definitiva,

el mundo entero disfruta de los beneficios de lograr la igualdad entre mujeres y hombres a todos los niveles.

Además de leyes que otorguen los mismos derechos a las mujeres y a los hombres, es necesario que se produzca un cambio de mentalidad, de normas sociales y culturales para poder así alcanzar definitivamente la igualdad no sólo en África, sino también a nivel global. Para ello, es fundamental invertir en el desarrollo de la mujer en todos los ámbitos de su vida.

La educación es una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza, ya que las sociedades con mayores índices de educación son más prósperas económicamente. Por ello invertir en la educación de las niñas en aquellos países donde sus índices de escolarización son muy bajos o inexistentes, es una apuesta segura para su propio desarrollo, el de las futuras generaciones, y para el crecimiento sostenible de los países

Para el Foro Económico Mundial FEM (2014), la recuperación económica en Europa ha estado dividida pues muchos países ahora registran un fuerte crecimiento, mientras que otros siguen sufriendo un crecimiento débil, debido a bajas demandas internas, altas tasas de desempleo y fragmentación financiera.

A manera de conclusión, es importante mencionar que a pesar de las recomendaciones de las instituciones europeas y las diferentes medidas y normativas aprobadas por los Estados, la brecha salarial de las principales potencias económicas europeas apenas se ha reducido en los últimos años. Según FEM (2014), en Alemania, las mujeres cobran todavía un 21,5% menos que los hombres, según los datos del 2016. En un segundo grupo, en el que se encuentran Francia, España y Dinamarca, la brecha salarial se reduce hasta una media entre el 14% y el 15%, y entre las grandes economías europeas, Italia, con un 5,3% de diferencia salarial.

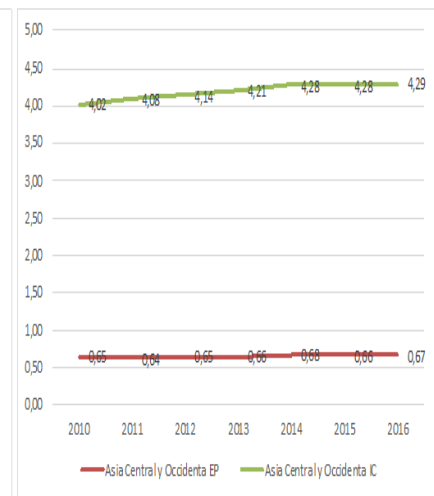
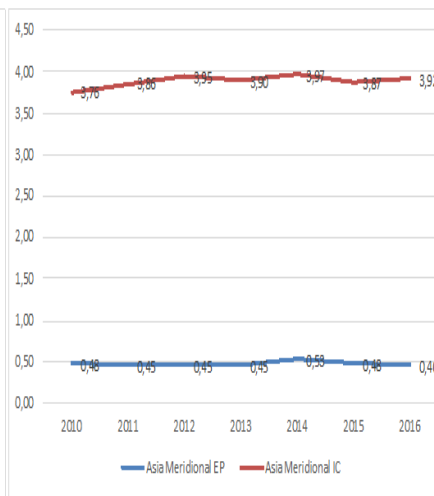
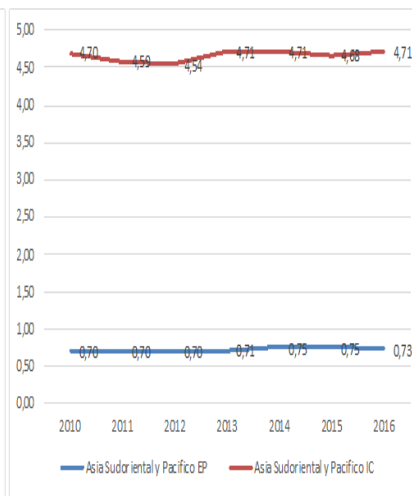
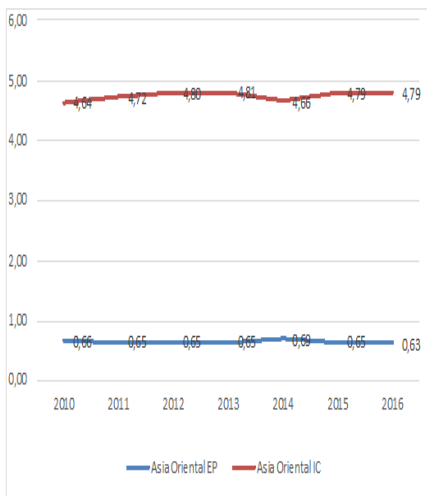
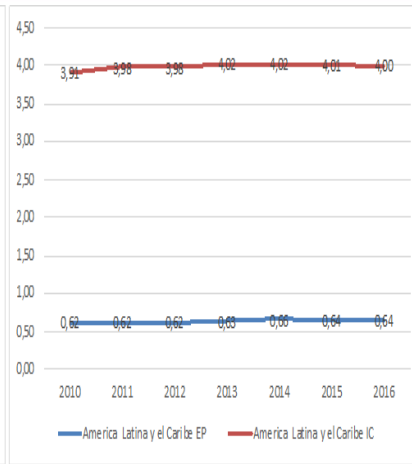
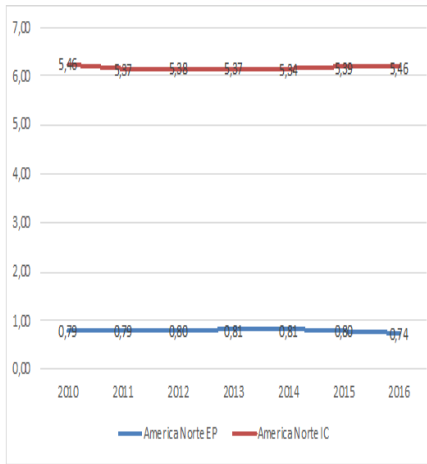
5.3. Asociación entre participación económica de las mujeres y la competitividad global.

Los promedios obtenidos a través de la participación económica e índice de competitividad para el periodo 2010 – 2016 representaron una fluctuación, es decir, que cuantas más oportunidades tienen las mujeres, más relevantes son las economías y en consecuencia hay menos necesidad de acumular una deuda pública para impulsar el crecimiento. El informe sobre competitividad que elabora el Foro Económico Mundial, realiza un índice basado en tres factores: la calidad del ambiente macroeconómico, el funcionamiento de las instituciones públicas y la receptividad para las innovaciones tecnológicas, reflejando que Tailandia, Malasia y China se perciben como el futuro de Asia.

Para el Banco de Desarrollo de América Latina (2017), no se puede hablar de desarrollo económico sin tener en cuenta a la mujer, dado que si las mujeres desempeñaran el mismo rol en el mercado laboral que los hombres (misma tasa de participación, horas de trabajo y cargos ocupados), el PIB global se incrementaría en 28 billones de dólares para el año 2025, teniendo en cuenta que para el año 2016 era de 75.848 billones.

A pesar de las diferentes investigaciones sobre la discriminación de género y su impacto en el crecimiento competitivo de los países a nivel global, tan solo el 52% de las mujeres participa en el mercado laboral frente al 78% de los hombres, las mujeres realizan el 75% del trabajo no remunerado en el mundo y representan el 70% de la población mundial que se encuentra en situación de extrema pobreza.

La figura 6 muestra el comportamiento del Índice Global de Competitividad y la brecha de género en la participación económica por grupo de los países analizados. Asimismo, la figura 6 intuye una asociación positiva, entre una menor brecha de género y un mayor índice de competitividad, lo que indica que, a menor brecha en la participación económica entre hombres y mujeres, mayor competitividad global.



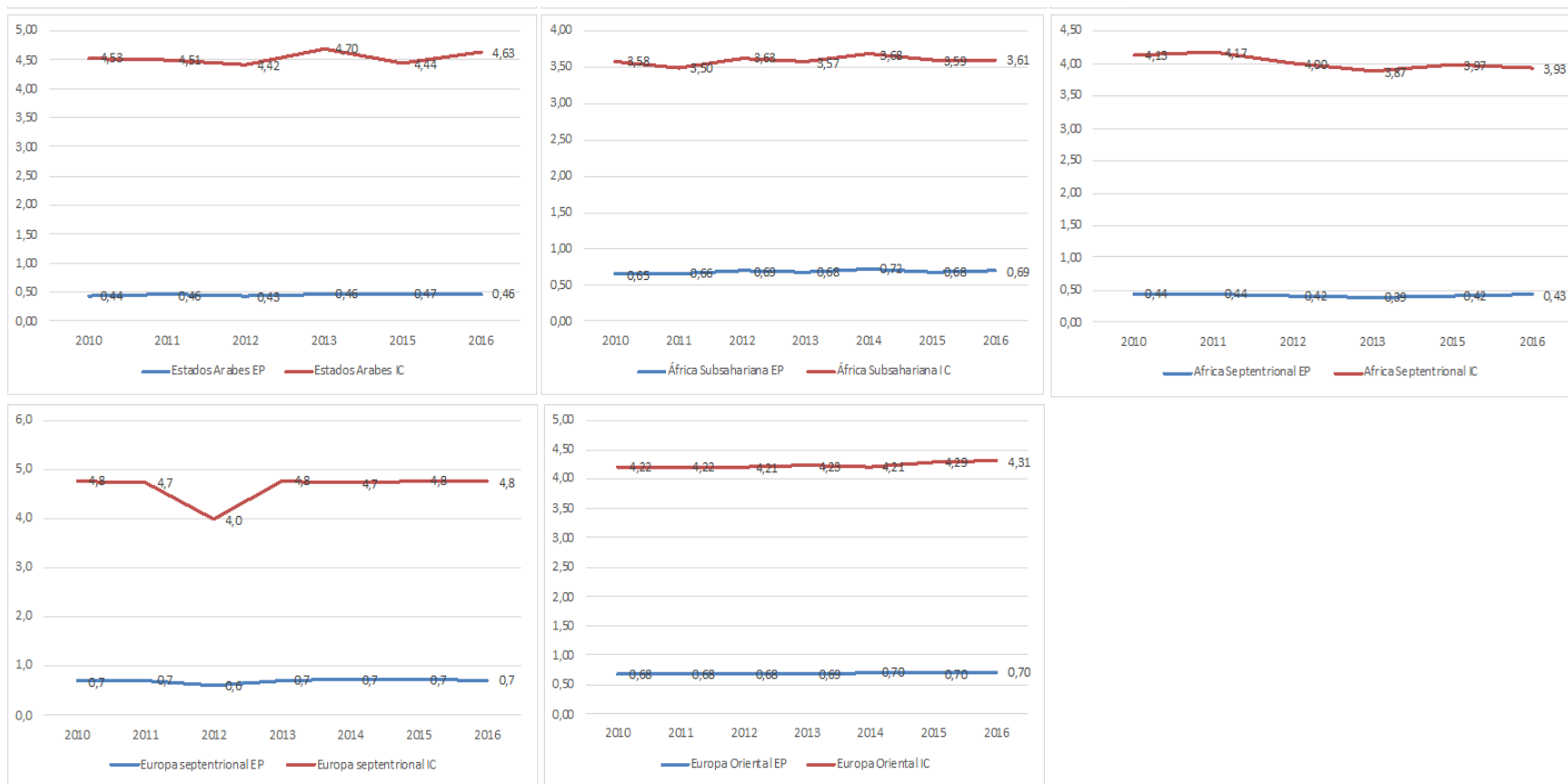


Figura 6. Elaboración propia. Recuperado de Base de datos Organización del trabajo (2010- 2016).

Para el caso de América del Norte y América Latina y el Caribe, se refleja un aumento en las tasas de participación de las mujeres, así como en sus oportunidades de empleo, en un ritmo superior a las que se presentan para los hombres. Según la OIT (2014), La ocupación femenina crece a una tasa anual de 4,1%, en tanto la masculina se incrementa en un 2,6% al año, la mujer ha obtenido importantes avances, en el nivel educativo como en el ámbito laboral.

América Latina se caracterizó durante décadas por sus bajos e inestables niveles de crecimiento económico. En la actualidad, dicha región se distingue por su constante desarrollo y estabilidad macroeconómica con cambios en la producción, comercio, infraestructura, servicios financieros, educación, instituciones, entre otros. Según Daza (2014), entre 2010 – 2015, esta región ha experimentado un crecimiento significativamente superior a la media económica a pesar de la crisis financiera mundial, gracias a la respuesta oportuna de las políticas económicas de estos países frente a la crisis, junto a los precios altos de materias primas, sobre todo para los productos mineros.

Este crecimiento se debe a un aumento de las exportaciones, que también estimulan la acumulación de reservas internacionales, la restauración de la credibilidad de sus economías, gracias a la buena gestión de las finanzas públicas, políticas fiscales y monetarias que caracterizan su independencia actual y la autonomía de dichas economías, esto ha contribuido a una posición positiva y alentadora respecto al futuro económico y social de la región.

En la figura 6, se refleja que para el año 2013 hubo un incremento dentro de la participación económica de la mujer, es importante resaltar que para el FEM (2014), los Emiratos Árabes Unidos ocupa el primer lugar por la ausencia de inflación y la ausencia de delincuencia organizada a nivel mundial, es el segundo para la eficacia del gasto público y el tercero en términos de ausencia de la burocracia gubernamental, también se calificó como la tercera mejor infraestructura del mundo.

Desde el año 2010 al 2016 se ha incrementado la participación económica y el índice de competitividad de un 44% a un 46%, ya que los Estados Árabes se destacan por la eficacia del gasto público y la atracción de inversión extranjera directa, siendo estos los principales factores para aumentar su economía.

Según FEM (2013) los Emiratos Árabes Unidos ocupó el segundo lugar a nivel mundial para la contratación pública de tecnología avanzada, la eficacia del gasto público, la calidad de su infraestructura en el sector tecnológico y la calidad de los puertos, aunque aún los índices de desigualdad laboral de la mujer no se han reducido en mayores niveles.

El promedio dado para Europa Septentrional y Oriental entre participación económica e índice de competitividad en los años 2010 – 2016, reflejo que para estos años existió una brecha de género promedio del 25%, dentro de este, se observa que Francia refleja una mejora en el ámbito de actividad laboral, profesionales y técnicos femeninos, es uno de los dos países de la región que ha cerrado totalmente la brecha de género en el nivel de instrucción y los subíndices salud y supervivencia.

Según el FEM (2016), Países Bajos y Dinamarca, han avanzado en el ámbito de participación laboral de las mujeres y en la estimación de ingresos. En cuanto al logro educativo, la brecha de género vuelve a presentarse en los Países Bajos, mientras que permanece totalmente cerrada en Dinamarca. Reino Unido muestra un retroceso en representación femenina en el ámbito legislativo, altos funcionarios y directivos, así como en profesionales y técnicos. En el sector económico, la participación de las mujeres es aún más baja. Las mujeres en los puestos de dirección de las empresas que cotizan solo alcanzan el 6,5%, y solo el 4,3% son presidentas, de los 28 bancos centrales, solo hay una mujer que dirija alguna de las instituciones.

Por último, se refleja las posiciones más bajas en el ranking de igualdad de género en Chipre, Grecia y Malta, si bien Chipre prevé una mejora en el ámbito de participación laboral del género femenino y cuenta con más mujeres el ámbito legislativo, así como altas funcionarias y directivas. Este país también ha mejorado su cuota de mujeres miembros del parlamento, ámbito en el que sigue siendo el peor posicionado en la región, con poco más del 10% de su brecha de género.

5.3.1. Asociación estadística entre el Índice de Competitividad Global y participación económica de las mujeres 2010 – 2016

Es importante conocer que el estadístico rho Spearman, permite evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Según Barreto (2011), las categorías ordinales tienen un orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande; asimismo, el coeficiente puede variar de -1 a +1, mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación entre las variables. Un valor absoluto de 1 indica una relación perfecta y un valor de cero indica ausencia de una relación ordinal, el hecho de que un valor intermedio se interprete como débil, moderado o fuerte depende de sus metas y requisitos.

Tabla 4.

Estadístico Rho de Spearman. Elaboración Propia.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Coefficiente de correlación	,217	,174	,144	,177	,205	,255	,168
Significancia	,016*	,051**	,104***	,048**	,042**	,003*	,058**
N	122	127	129	126	99	131	129

Nota: Recuperado de: GCI – ILOSTAT. (2010-2016). * p<, 01, ** p<, 05, *** p<,10

Los cálculos obtenidos que se presentan en la Tabla 4, permiten afirmar que existe una asociación positiva débil pero significativa más allá de lo esperado entre el Índice Global de Competitividad y la participación económica entre hombres y mujeres. Esto implica que una mayor participación económica de las mujeres en las economías se asocia con un mayor índice de competitividad.

Tal y como lo afirma Blázquez (2013) en cuanto a que la competitividad económica es sinónimo de “productividad”, en las economías desarrolladas para las cuales no son cruciales ni la limitación de recursos ni la de capital, la competitividad depende esencialmente de la productividad de las personas activas en aquella economía. También se

puede resaltar que el potencial humano es un factor importante de la competitividad de un país, es decir, las habilidades y la productividad de fuerza laboral, tanto de hombres como de mujeres representan un importante factor para que cada país sea más competitivo ante los demás.

Para Lombana y Gutiérrez (2008), la competitividad es un factor importante para los efectos de la globalización, tratados de libre comercio entre los países, que permiten tener un mayor crecimiento y desarrollo en la economía de los países, es por ello, que, para alcanzar mayores y mejores niveles de calidad de vida en una nación, se requiere el desarrollo de un ambiente competitivo que impulse la innovación y produzca aumentos en la productividad.

Por lo anterior, se observa que a través del estadístico Rho Spearman, se puede comprobar la relación existente entre participación económica y competitividad, teniendo en cuenta que cada variable posee diversas características las cuales permiten su respectivo análisis, es decir que para la participación económica se tiene en cuenta, brecha de género, distribución según ocupación, actividad económica, productividad laboral y la proporción de mujeres en los puestos altos y medios de dirección y gerencia, por otro lado, la competitividad tiene en cuenta los doce pilares los cuales a partir de un puntaje califica el nivel de competitividad que posee cada país.

A partir de estas características, se resalta que al eliminar todas aquellas barreras sociales, políticas, económicas, religiosas y/o étnicas que impiden que las mujeres puedan acceder al mercado laboral, surjan diversos impactos positivos dentro de las economías de los países, tal y como lo demuestra el modelo estadístico de Rho Spearman y su relación entre estas, debido a que si las mujeres pueden tener acceso a la educación y con ello capacitarse para afrontar un cargo laboral, pueden generar un valor agregado dentro de la economía de un país.

6. Conclusiones

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre discriminación laboral, medida a través de la variable de participación económica de las mujeres y el nivel de competitividad de los países incluidos en la medición del Índice Global de Competitividad y pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo. Para su desarrollo, en primer lugar, se construyó un marco conceptual sobre las categorías de discriminación laboral de la mujer y competitividad para con ello tener una idea clara y concisa de lo que estas variables representan y el efecto que pueden tener dentro de la sociedad.

Respecto a la discriminación laboral, se tuvieron en cuenta conceptos claves tales como segmentación laboral, la segmentación horizontal y la segmentación vertical y techo de cristal, los cuales, permitieron la descripción de las diversas situaciones que afronta la mujer día a día dentro y fuera del mercado laboral. Los efectos de la economía en la situación de las mujeres son de tipo macroeconómico y microeconómico. En el primero, se pueden ubicar las relaciones e impactos entre comercio y crecimiento económico, bienestar familiar e igualdad de género y en el segundo, están los efectos relativos al mercado de trabajo y su influencia sobre las brechas de género como: salarios, ocupación, segregación y efectos socioeconómicos vinculados a la seguridad alimentaria, el empoderamiento y el impacto en el uso de tiempo de mujeres y hombres.

Tal y como lo afirma Garayoa (2014), en su percepción frente a que el empoderamiento de la mujer constituye un importante factor para el desarrollo económico, en la sociedad, el estereotipo de la mujer como la encargada de las tareas del hogar y el cuidado, ya no es el mismo. Si bien es cierto este hecho marcó un antes y un después en el estatus de la mujer en los países, tanto así, que los Estados implementaron leyes para garantizar sus derechos, esto no hubiese sido posible si las élites de las naciones y la propia sociedad hubiesen puesto en marcha una integración real de las niñas y de las mujeres en distintas áreas, como en el gobierno y en las aulas.

Hoy en día, la competitividad representa un factor clave para la integración económica de los países, generando un crecimiento significativo dentro de los mismos, a partir de las teorías de competitividad, eliminación de la segmentación vertical y horizontal,

mayor presencia por parte del Estado y la inclusión de la mujer al mercado laboral puede representar un aumento significativo en las economías de los países. En segundo lugar, se analizó el comportamiento de las variables asociadas a la discriminación laboral de las mujeres y el comportamiento de la competitividad de los países pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo describiendo el desempeño que estas dos variables han tenido para el periodo (2010- 2016), también se presentaron las estadísticas descriptivas de la competitividad de los países pertenecientes a la O.I.T para el mismo periodo.

Para esta investigación se utilizaron estadísticas provenientes de las bases de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), y Global Competitiveness Index del Foro Económico Mundial (FEM), las cuales permitieron resaltar variables de productividad, ocupación, educación, género y participación económica para con ello identificar las naciones más competitivas, determinando sus niveles de productividad y su impacto económico, es importante mencionar que uno de los determinantes más importantes de la competitividad de un país es su talento humano, las habilidades, el nivel educativo y la productividad de su fuerza laboral.

En tercer lugar, se estableció la relación entre discriminación laboral de la mujer y la competitividad, asimismo, es importante resaltar que debido a la limitada información disponible sobre la cuestión, se utilizó la variable de participación económica como una medida de discriminación laboral según lo establecido en la metodología, a través de un estadístico de asociación no paramétrico, partiendo de la búsqueda del Índice global de competitividad y la participación económica de las mujeres en los países que hacen parte de la OIT para los años (2010-2016). En este sentido, se puede decir que no se encontró evidencia para rechazar la hipótesis de trabajo de esta investigación, ya que, si hay una asociación más allá de lo esperado entre el nivel de competitividad y el nivel de discriminación laboral de los países pertenecientes a la Organización internacional del trabajo, el índice de participación de género se mide en una escala de 0 a 1 , donde 0 significa que no hay participación de mujeres, y 1 significa que la participación de las mujeres es totalmente igual a las de los hombres, por otro lado, el nivel de competitividad se le asigna una calificación entre 1 y 7, en la que 7 representa la puntuación máxima.

Asimismo, se puede observar la importancia de la educación para el desarrollo económico de los países, dado que existe una correlación entre el nivel educativo y el desarrollo de la mujer, es decir, los países con mayores niveles de educación, tanto en escolarización, tasa de graduación y la finalización de estudios superiores, cuentan con mayores puntuaciones de competitividad.

Cabe resaltar que la mayoría de países pertenecientes a la OIT muestran que entre mayor participación económica de la mujer mayor es su competitividad, sin embargo, en algunos países esta relación no es exacta, pese a la baja participación de la mujer en el ámbito laboral, estos siguen siendo competitivos, en casos como Asia y Estados Árabes, para lo cual, sería interesante investigar lo que pasa en estos países y porque este comportamiento; por otro lado sería importante contar con una medición directa de la discriminación laboral de manera tal que se pudiera hacer una estimación más exacta del fenómeno para con ello saber con exactitud las implicaciones de esta variable dentro del mercado laboral y su influencia en el desarrollo económico de los países.

Concluyendo así, que el rol de la mujer representa un factor clave para la sociedad y para el incremento económico de los países, debido a su capacidad de participar en la toma de decisiones, iniciar y hacer crecer negocios, crear puestos de trabajo y aumentar la productividad para beneficiar el desarrollo económico de las naciones. Se observa, que la existencia de barreras de género que limitan el potencial económico de las mujeres como trabajadoras y emprendedoras tiene un impacto negativo en los ingresos, la innovación, el desarrollo empresarial, la productividad y la competitividad, por ende, se puede decir, que los países con mejores entornos para las mujeres también tienden a ser más competitivos.

7. Referencias Bibliográficas

Abramo, I., & Armijo, M. (1997). Cambio tecnológico y el trabajo de las mujeres. *Estudios Feministas*, 5(1), 31-67. Recuperado de <https://goo.gl/wrG1xS>

Archila, M. (2011). Aspectos sociales y políticos de las mujeres en Colombia, siglos XX y XXI. Recuperado de <https://goo.gl/xg2E4q>

Arteaga, L y Mora, A. (2016). Factores que inciden en la competitividad de los países y las regiones. *Revista UNIMAR*, 34(1), 231-241

Banchs, M. (1996). Violencia de género. *Revista Venezuela de análisis de coyuntura*. Recuperado de <https://goo.gl/u96NfV>

Barberá, E. Ramos, A. & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*. 23 (2), 173-179

Benería, L. (1999). Mercados globales, género y el Hombre de Davos. *Feminist Economics*. Recuperado de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana10/ventana10-1-1.pdf>

Bendl, R. & Schmidt, A. (2010). From glass ceilings to firewalls: Different metaphors for describing discrimination. *Gender, Work and Organization*, 17(5), 612-634

Bonilla, M. y Martínez, M. (2009). Análisis de la metodología para evaluar la competitividad: caso foro económico mundial y realidad empresarial colombiana. (Tesis). Universidad del Rosario, Bogotá.

Bougrine, M, (2001). Competitividad y Comercio Exterior. *Revistas Bancomext* Recuperado de <https://goo.gl/eZKzoZ>

Blázquez, L. (2013). Las empresas como clave de competitividad de los países. Recuperado de <https://goo.gl/uvtuWF>

Briones, N y Pereda, C. (2006). Estrategias de Realización de Mujeres. Centro de Iniciativas Culturales y Estudios Económicos y Sociales (CICEES). *Ábaco* 2 Época. (49/50). PP 117-129. Recuperado de <https://goo.gl/xtMQJu>

Cabrera, A., López, P y Ramírez, C. (2011). La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio. Una publicación del departamento de administración de empresas. Universidad Central, (40-56)

Camarena, E., Saavedra, M, y Hernández, L. (2015). La competitividad de las empresas dirigidas por hombres y mujeres. Congreso Internacional de contaduría administración e informática. Áreas de investigación: estudios de género en las organizaciones. Recuperado de <https://goo.gl/M3J3Kr>

Cardenas, J. (2013). El impacto de la participación femenina en el mercado laboral de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012. (Tesis de grado). Recuperado de goo.gl/FkHc4L

Castiblanco, S (2015). Género y trabajo: un análisis del empoderamiento de los emprendedores y las emprendedoras de subsistencia de Bogotá. (Tesis de Maestría). Centro de Estudios Interdisciplinarios en Desarrollo – CIDER Universidad de los Andes. Recuperado de <https://goo.gl/XT8YPw>

CODESPA. (2017). Mujeres africanas mirada al futuro. Recuperado de www.codespa.org

Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Recuperado de <https://goo.gl/4LTi>

Ertuk, K & Cagatay, N. (1995). Macroeconomic Consequences of Cyclical and Secular Changes in Feminization: An Experiment at Gendered Macromodeling. *Gender, Adjustment and Macroeconomics, Special Issue of World Development*, vol. 23. Recuperado de <https://goo.gl/XhbA9K>

Escandón, D., & Arias Sandoval, A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración*, 24 (42), 165-181

Espino, A (2012). Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano. En V, Esquivel (Ed), La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los deberes actuales en la región (190 – 246), República Dominicana: ONU Mujeres.

Foro Económico Mundial. (2014). Países más competitivos. Recuperado de <https://goo.gl/Rn4ANh>

Foro Económico Mundial. (2016). Retrocede la igualdad de género en Europa. Recuperado de <https://goo.gl/m7Zobx>

France-Massin, D. (2015). Un impulso mundial para que un número mayor de mujeres acceda a la dirección de las empresas. Recuperado de <https://goo.gl/EKFRKH>

Garayoa, M. (2014). El empoderamiento de la mujer en África Subsahariana. (Tesis de grado). Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de <https://goo.gl/Wioiq9>

García, A. (1996). De la ventaja comparativa a la ventaja competitiva: una explicación al comercio internacional. *Publicaciones Icesi*. Universidad Icesi. Recuperado de <https://goo.gl/AHeDm9>

García, B. (2002). Población y sociedad al inicio del siglo XXI, El Colegio de México, México

Garcia, R & López, E. (2006). Prejudice against women in male congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.

Idrovo, S. (2014). Talento competitivo de las mujeres es desaprovechado. Recuperado de <https://goo.gl/VkBth>

Índice Global de Competitividad. (2016). Informe Global de Competitividad 2016-2017. División de Información Estratégica. Recuperado de <https://goo.gl/XmiAGL>

Islah Jad (2013). Las mujeres en el mundo árabe: un breve contexto. *Revista digital de análisis y debate sobre Oriente próximo y el Mediterráneo. Culturas*. Recuperado de <https://goo.gl/Umd5jA>

Krugman, P. (1997). El Internacionalismo Moderno. Barcelona: Critica Grijalbo Mondadori.

Krugman, una aplicación al caso de México. *Investigación Económica*, 58(225), 17-81. Recuperado de <https://goo.gl/GjLGzT>

Lamas, M (1995). La perspectiva de género. La Tarea. Revista de educación y cultura de la sección 47 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 8, 14 – 20.

Martínez, C, Miller, T y Saad, P. (2013). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://goo.gl/aunJKs>

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://goo.gl/RKFFcx>

Naciones Unidas. (2015). Encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/xLkq9e>

OCDE. (2012). Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. Recuperado de <https://goo.gl/irZ23G>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). Romper el techo de Cristal: Las mujeres en puestos de dirección. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento6323.pdf?pg.=cont/descargas/documento6323.pdf> OIT. (2014). Tendencias Mundiales de empleo: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? p. 19. Recuperado de <https://goo.gl/SskBx9>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las Mujeres en el trabajo. Recuperado de <https://goo.gl/M2LfrR>

ONU Mujeres. (2012). El empoderamiento de las mujeres en el Oriente Medio y por todo el mundo. Recuperado de <https://goo.gl/uAkRkV>

ONU Mujeres. (2017). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Recuperado de <https://goo.gl/QhCkzj>

Peet, R y Hartwick, E (2009). Theories of development. Contentions, arguments, alternatives. (Segunda Edición). Estados Unidos: The Guilford Press.

Porter, M (2008). ¿Qué es la competitividad? *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*. Vol. 11 Issue 4, p60-62

Ramírez, M., & Wallace, R. (1998). Competitividad, productividad y ventaja comparativa El enfoque de negocios de Michael Porter y el de la economía nacional de Paul Ramón, A y Sevilla, M. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico”. Recuperado de <https://goo.gl/LerTZx>

Rojas, M (1999). ¿Qué es la competitividad? Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. Recuperado de <https://goo.gl/SGu7nY>

Romero, T. (2005). Los impactos de la reestructuración económica en el trabajo femenino. *Debate Feminista, Vol. 31, p. 78-91*. Recuperado de <https://goo.gl/mkCJTf>

Sánchez, N. (2015, Julio). La justicia laboral mexicana ante los derechos humanos y la competitividad. *Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado de <https://goo.gl/RkbRwD>

Sandoval, M. (2013) Análisis del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, desde una visión general. (Tesis de pregrado). Universidad Centroamericana. Recuperado de <https://goo.gl/tbxQSB>

Suárez, R (2011). *Mujeres empresarias en Colombia: Hacia la autonomía económica y la construcción del cuidado*. Tesis de maestría. Universidad Nacional, Bogotá.

Stromquist, N. (1995). The theoretical and practical bases for empowerment. C, Medel. (Ed) *Women, education and empowerment: pathways towards autonomy*. Alemania: UNESCO.

Todaro, R. (2000). Aspectos de género de la globalización y la pobreza. Recuperado de <https://goo.gl/1ZLtqT>

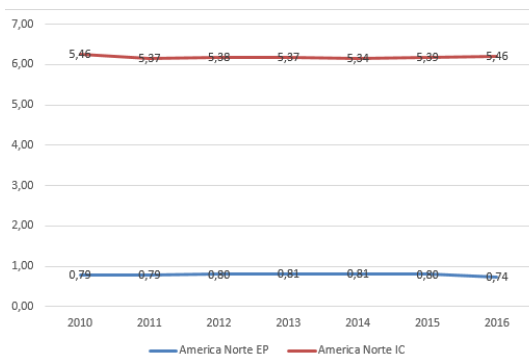
Todaro, R & Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. Recuperado de <https://goo.gl/APrjB9>

UNIFEM (2005). Conferencia Mundial de la Mujer. Recuperado de <https://goo.gl/CqbebG>

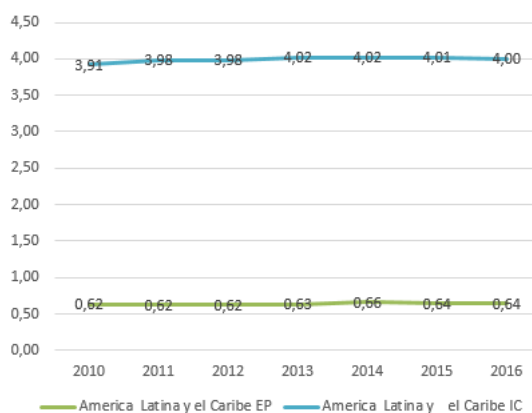
Anexos

Anexo I. Participación económica de la mujer y Competitividad

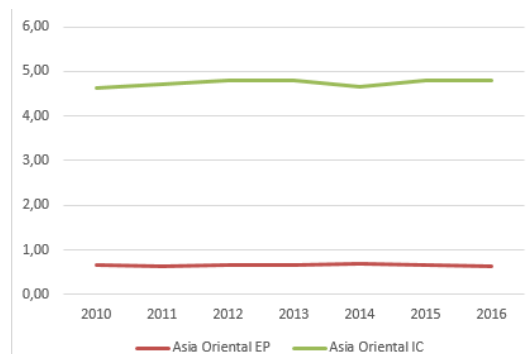
	America Norte EP	America Norte IC
2010	0,79	5,46
2011	0,79	5,37
2012	0,80	5,38
2013	0,81	5,37
2014	0,81	5,34
2015	0,80	5,39
2016	0,74	5,46



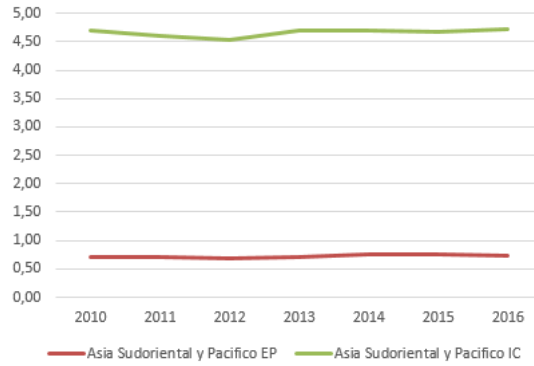
	America Latina y el Caribe EP	America Latina y el Caribe IC
2010	0,62	3,91
2011	0,62	3,98
2012	0,62	3,98
2013	0,63	4,02
2014	0,66	4,02
2015	0,64	4,01
2016	0,64	4,00



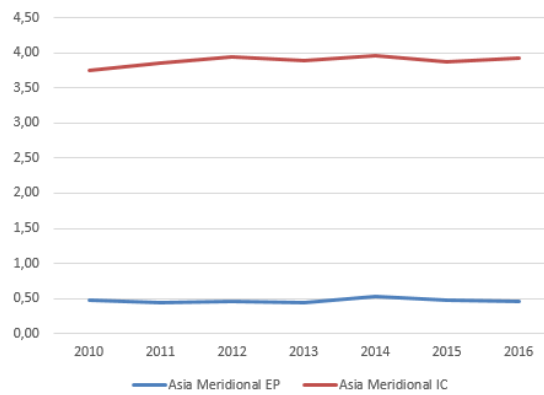
	Asia Oriental EP	Asia Oriental IC
2010	0,66	4,64
2011	0,65	4,72
2012	0,65	4,80
2013	0,65	4,81
2014	0,69	4,66
2015	0,65	4,79
2016	0,63	4,79



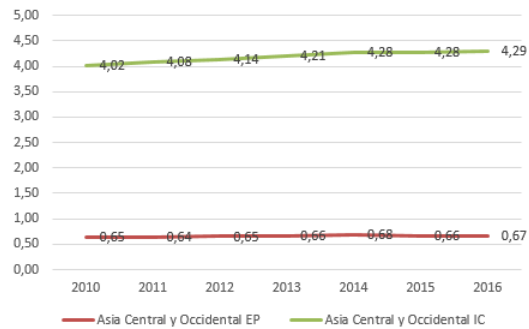
	Asia Sudoriental y Pacifico EP	Asia Sudoriental y Pacifico IC
2010	0,70	4,70
2011	0,70	4,59
2012	0,70	4,54
2013	0,71	4,71
2014	0,75	4,71
2015	0,75	4,68
2016	0,73	4,71



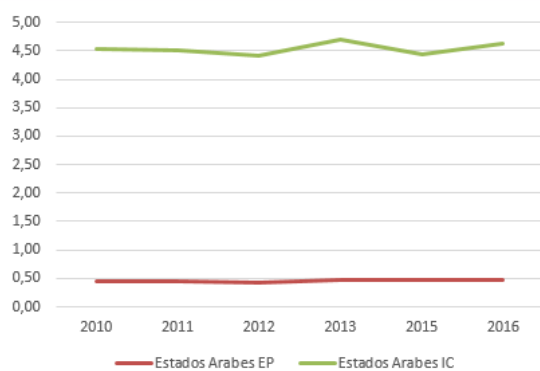
	Asia Meridional EP	Asia Meridional IC
2010	0,48	3,76
2011	0,45	3,86
2012	0,45	3,95
2013	0,45	3,90
2014	0,53	3,97
2015	0,48	3,87
2016	0,46	3,92



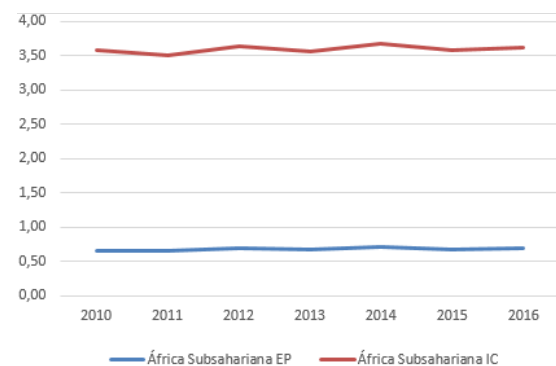
	Asia Central y Occidental EP	Asia Central y Occidental IC
2010	0,65	4,02
2011	0,64	4,08
2012	0,65	4,14
2013	0,66	4,21
2014	0,68	4,28
2015	0,66	4,28
2016	0,67	4,29



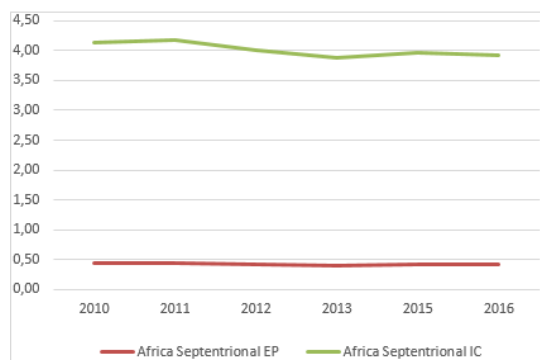
	Estados Arabes EP	Estados Arabes IC
2010	0,44	4,53
2011	0,46	4,51
2012	0,43	4,42
2013	0,46	4,70
2015	0,47	4,44
2016	0,46	4,63



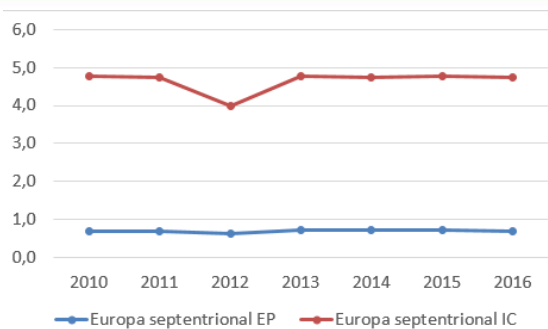
	Africa Subsahareana EP	Africa Subsahareana IP
2010	0,65	3,58
2011	0,66	3,50
2012	0,69	3,63
2013	0,68	3,57
2014	0,72	3,68
2015	0,68	3,59
2016	0,69	3,61



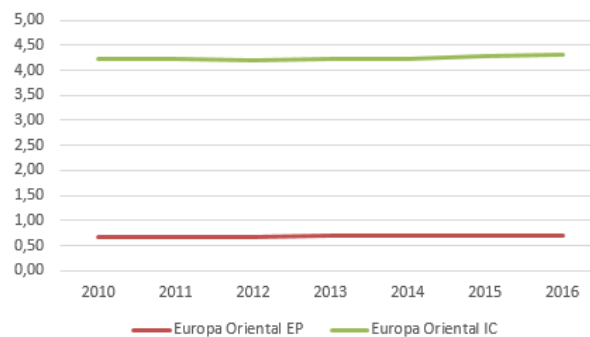
	Africa Septentrional EP	Africa Septentrional IC
2010	0,44	4,13
2011	0,44	4,17
2012	0,42	4,00
2013	0,39	3,87
2015	0,42	3,97
2016	0,43	3,93



	Europa septentrional EP	Europa septentrional IC
2010	0,7	4,8
2011	0,7	4,7
2012	0,6	4,0
2013	0,7	4,8
2014	0,7	4,7
2015	0,7	4,8
2016	0,7	4,8



	Europa Oriental EP	Europa Oriental IC
2010	0,68	4,22
2011	0,68	4,22
2012	0,68	4,21
2013	0,69	4,23
2014	0,70	4,21
2015	0,70	4,29
2016	0,70	4,31



Anexo I. Elaboración propia. Participación económica e índice de competitividad. Recuperado de Base de datos Organización del trabajo e Índice global de competitividad (2010- 2016).