



## La Dimensión Humana de la Competitividad Económica: El Caso de la República Dominicana

Rafael Capellán, Consuelo Cruz Almánzar, y Cristina Manfre

*El Proyecto de Mayor Acceso a la Expansión del Comercio (GATE, por sus siglas en inglés) que financia la Oficina de la Mujer en el Desarrollo, parte de USAID, produjo este documento. Su propósito es iniciar una reflexión en torno a la dimensión humana de la competitividad desde una perspectiva de género. Se destaca el papel que desempeñan las mujeres como actores económicos en la competitividad, al igual que los beneficios económicos que se generan a través de políticas y programas dirigidos a mitigar las ineficiencias y las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres. En este sentido, abordaremos los siguientes puntos: la dimensión de la capacidad humana en la competitividad económica, los temas de equidad de género, eficiencia y competitividad; y las iniciativas e instituciones existentes que la República Dominicana puede aprovechar para optimizar su competitividad al incluir un enfoque de género.*

El tema de la competitividad económica adquiere una importancia fundamental para la actual estrategia de inserción de la República Dominicana en la economía mundial. Aunque la economía dominicana ha presentado un notable desempeño económico desde la década de los noventa hasta la fecha, con excepción de los años 2003 y 2004<sup>1</sup>, algunos sectores, particularmente el sector de las zonas francas de exportación, han perdido importancia frente a una mayor competencia internacional. Este último sector ha experimentado una amplia ola de desempleo que superó los 54 mil puestos de trabajo entre el 2004 y el 2007. Frente a estas pérdidas, tanto económicas como sociales, resulta necesario buscar estrategias que puedan facilitar la reorganización de la producción, el comercio y la mano de obra, tanto femenina como masculina, hacia los sectores donde hay un mayor potencial competitivo.

Para que estas estrategias sean realmente efectivas, las mismas deben superar las dimensiones estrictamente económicas y considerar las del desarrollo humano y la sostenibilidad. En tal sentido, estas estrategias deben incluir elementos dirigidos a aumentar las capacidades productivas, incrementar la productividad de los y las trabajadores/as y las empresas, y propiciar un incremento en la investigación y el desarrollo de tecnologías. Asimismo, a través de estas estrategias se deben crear empleos de calidad, modificar la composición de la producción para las exportaciones y garantizar un crecimiento económico que posibilite el aumento de variables como el empleo, el gasto familiar y las capacidades de los hogares para invertir en salud y educación, a través del incremento y la eficiencia del gasto público.

### LA DIMENSIÓN HUMANA DE LA COMPETITIVIDAD ECONÓMICA

Tradicionalmente, se ha definido la competitividad como la habilidad de una economía, región o empresa para utilizar y reorganizar sus factores productivos, en consonancia con aquellas políticas e instituciones determinantes para incrementar su productividad. Esta definición, que inicialmente introdujeron los académicos del Foro Económico Mundial a principios de esta década, convierte a la competitividad en un simple *medio* para lograr el crecimiento económico. Sin embargo, desde los años 90, varias organizaciones e instituciones internacionales han venido trabajando en torno a una definición que toma en cuenta los factores de sostenibilidad y desarrollo del capital humano, cuya importancia reconocemos actualmente dentro del concepto sistémico de competitividad.

Por ejemplo, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) introdujo un elemento adicional al concepto de competitividad como un simple *medio* para impulsar la productividad, señalando que la competitividad es aquel tipo de producción bajo condiciones de libre comercio y competencia justa, cuyo *fin* se orienta primordialmente a la expansión del ingreso medio de una población determinada.

#### COMPETITIVIDAD HUMANA

La noción de "competitividad humana", abarca la capacidad de una comunidad de generar el bienestar continuo y sostenible que requieren sus agentes económicos. En tal sentido, la competitividad pasa a convertirse en *la capacidad de las empresas, instituciones e individuos de una región para producir, colocar y mantener bienes de consumo y servicios en mercados estratégicos, mientras impulsan la prosperidad y el desarrollo humano sostenible de sus comunidades.*

<sup>1</sup> Entre el 2003 y el 2004, la quiebra de varios bancos y la devaluación del peso incidieron grandemente en la República Dominicana.

En cambio, en 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo el enfoque de *derechos* a la noción de competitividad y redefinió el concepto a partir de la incorporación de elementos básicos tales como la calidad del empleo (o empleo “decente”), la protección social, la inexistencia del trabajo infantil, la libertad de asociación, la negociación colectiva, y el empleo remunerado. En ese sentido, a partir de los preceptos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la competitividad de un país no solo se evalúa en términos de generación del Producto Interno Bruto (PIB), sino que también se toma en cuenta la forma en que se traducen estos beneficios para su población.

Un recorrido por la teoría económica también puede reforzar los beneficios que se generarán al considerar la dimensión humana dentro de la competitividad. A diferencia del enfoque de *derechos* de la ONU, en términos económicos, la competencia deriva del concepto de eficiencia en la asignación de recursos, lo cual se refiere a una condición en la que los mismos se disponen de forma tal que se maximiza el beneficio neto que se obtiene de su utilización. En este contexto, el discurso sobre la eficiencia en la literatura disponible ofrece algunos conceptos útiles para esta discusión. En particular, se destacan los conceptos de “sueldos de eficiencia” y “diferencias compensatorias.”

En el primer caso, los modelos de “sueldos de eficiencia” reconocen que hay una distribución de productividad y que diferentes trabajadores son más o menos productivos. En estos modelos, le conviene a la empresa ofrecer más del sueldo mínimo para reclutar trabajadores más productivos y leales. Así, se disminuyen los costos de reclutamiento y despido y se mejora la productividad a través de la inversión en una mano de obra que adquiere experiencia y habilidades en su trabajo.

Además, el conjunto de beneficios para los trabajadores no tienen que ser sólo monetarios. En las “diferencias compensatorias” también se incluyen otras prestaciones, tales como pensiones, seguros de salud, vacaciones, herramientas apropiadas, capacitación y hasta el propio ambiente laboral. Una empresa puede acudir a esta teoría para reclutar trabajadores con una mayor productividad, minimizar los costos de perderlos y maximizar la retención de trabajadores capacitados y productivos.

El reto a nivel mundial radica ahora en que los gobiernos, las instituciones y los y las ciudadanos/as puedan orientar sus esfuerzos para eliminar la marginación, la pobreza y la inequidad social entre los hombres y las mujeres, a través de la creación de empresas y de economías sanas, al igual que de una mayor riqueza y su redistribución equitativa. El fin último es lograr una distribución global, tanto de la productividad como de esta mayor riqueza, entre los hombres y las mujeres por igual.

Con base en las características señaladas, proponemos que los siguientes principios se consideren como fundamentales para posibilitar la competitividad con una dimensión humana.

- **La competencia requiere de una fuerza laboral capacitada y lo suficientemente educada para poder participar en un mercado laboral cada vez más globalizado.** Por ello, urge la implementación de programas destinados a capacitar a la mano de obra desplazada hacia nuevos sectores, al igual que la inversión en las destrezas humanas, con miras al futuro, a través de una mejor calidad del sistema educativo para los y las niños/as.
- **La competencia no se basa en bajos salarios ni en mano de obra poco calificada que pueda sustituir las nuevas maquinarias.** No hay espacio para continuar con la práctica de utilizar mano de obra, fundamentalmente femenina, poco calificada y pobremente remunerada. Es más, es muy poco probable que una ventaja competitiva que se base primordialmente en la mano de obra de bajo costo y con pocos de los denominados “eslabonamientos hacia atrás” con otros sectores fomente un crecimiento sostenible y generalizado. Además, los bajos salarios pueden hacer que las empresas se vuelvan “perezosas”, debido a que su ventaja competitiva se adquiere con base en salarios más bajos, en vez de en una inversión para el aumento de la productividad en condiciones de incertidumbre. Seguino (2005) ha encontrado evidencia empírica sobre el hecho de que la presión para que bajen los salarios puede provocar efectos negativos en la productividad, ya que las empresas enfrentan un menor grado de presión competitiva para modernizarse tecnológicamente.
- **La competencia requiere de una fuerza laboral diversificada y la demanda de unidades de colaboración efectiva que puedan pensar e innovar de manera conjunta.** Es importante promover modelos de gestión que velen por la participación de hombres y mujeres con una variedad de talentos y ventajas, mejoren las relaciones laborales y promuevan un ambiente laboral libre de acoso sexual, intimidación y discriminación.
- **La competencia se debe basar en un mercado laboral que facilite el movimiento eficiente de la mano de obra hacia aquellos segmentos en los que ésta se valora y se utiliza más.** En este sentido, es necesario eliminar los obstáculos de género que distorsionan los mercados de trabajo, tales como la discriminación laboral y la segregación ocupacional, y promover políticas que permitan la plena participación de los hombres y las mujeres en la economía.

## **EQUIDAD DE GÉNERO, EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD**

En este contexto, la competitividad se sustenta en la creación de una fuerza laboral capacitada a la que se le ofrezcan oportunidades equitativas de empleo, tanto a los hombres como a las mujeres, y donde las habilidades humanas y el desarrollo integral de la fuerza laboral resulten imprescindibles para garantizar la generación de riqueza individual, empresarial y colectiva. Es necesario eliminar los estereotipos de género para trabajos y puestos particulares y la discriminación intencional, al igual que las políticas de aparente neutralidad que no permiten que las mujeres tengan acceso a las oportunidades de empleo y mitiguen los conflictos entre su trabajo productivo y reproductivo. También se deben implementar políticas pro-activas que garanticen las contribuciones femeninas y masculinas dentro de la economía de mercado.

El hecho de facilitar la integración de la mujer en el mercado laboral con una mayor equidad no es sólo un asunto de igualdad y justicia, sino también una buena práctica para los negocios, las empresas y los países. Tal como se señala más adelante, varios estudios demuestran que la igualdad se traduce en un mayor bienestar para las economías en desarrollo, lo cual pueda respaldar otros esfuerzos para crear sociedades más igualitarias, democráticas y cohesionadas.

### **UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO BENEFICIA LOS RESULTADOS ECONÓMICOS**

Al realizar comparaciones entre diferentes países a través del tiempo, diversos estudios confirman la correlación existente entre la igualdad de género y el crecimiento económico. Por ejemplo, entre 1980 y 1990, se descubrió una correlación positiva entre el crecimiento y la participación de la mujer en la fuerza laboral en 61 países.<sup>2</sup> Esto se puede atribuir al hecho de que las desigualdades de género han representado un elevado costo económico y humano para el desarrollo de los países en todo el mundo y han socavado su productividad y capacidad humana para contribuir a sus economías. Además, un estudio que condujo el Foro Económico Mundial en el 2005 encontró una clara correlación entre la igualdad de género (medida a través de la participación económica, la educación, la salud y el empoderamiento político) y el nivel del PIB per cápita.<sup>3</sup> En este caso, la correlación no comprobó la dirección de la causalidad, aunque otros estudios también sugieren que la inequidad de género afecta el crecimiento económico a largo plazo.

### **LA REDUCCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO MEJORA EL MERCADO LABORAL**

La reducción de la discriminación por motivos de género conduce a una mayor eficiencia de los mercados. La OIT señala que la discriminación que enfrentan las mujeres y los grupos minoritarios constituye un obstáculo significativo para lograr la eficiencia económica y el desarrollo social. Cuando más de la mitad de la fuerza laboral potencial de un país no se utiliza de forma eficiente, es inevitable que su competitividad con relación a otros países no resulte afectada negativamente.<sup>4</sup> En la República Dominicana, la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) del 2007 estableció que la tasa de participación femenina se sitúa dentro de la media para los países de la región, con un 43 por ciento, siendo el promedio latinoamericano un 45 por ciento. Por su parte, la tasa de desempleo femenino es de un 26 por ciento, en comparación con un 9 por ciento de los hombres. Este dato supone que las mujeres no se utilizan de una forma más eficiente dentro del mercado laboral.

En su trabajo sobre las desigualdades de género en el mercado laboral, Zafiris Tzannatos (1999) estableció un modelo sobre la diferencia de producción entre las condiciones actuales y las de un sistema en el que las diferencias ocupacionales entre el hombre y la mujer se eliminan en la rama industrial. Los resultados indicaron que los ingresos de las mujeres pueden incrementar significativamente, prácticamente sin que los de los hombres sufran pérdidas. Esto significa que podría haber un aumento en la producción de una economía si a la mujer se le ofrece una mayor participación, sin que ello represente una pérdida para el hombre. Además, este estudio ilustró que, al eliminar las desigualdades de género en los mercados laborales en América Latina, los ingresos de las mujeres incrementarían un 50 por ciento y la producción nacional un 5 por ciento.<sup>5</sup>

En términos generales, para todas las ramas de la actividad económica, las mujeres dominicanas reciben un menor salario que los hombres. Se estima que el promedio de ingresos de las mujeres es de 0.87 con relación al de los hombres. Las diferencias son particularmente significativas en las ramas con una mayor presencia femenina, tales como "otros servicios," que es precisamente donde está empleado el 40 por ciento de las mujeres, al igual que en el comercio, hoteles, bares y restaurantes, e industrias manufactureras. Probablemente, una proporción considerable de las diferencias salariales se relacione con diferencias en las ocupaciones dentro de cada rama. Aparentemente, los salarios se están distorsionados con respecto a la mano de obra femenina, de modo tal, como se señala en el caso de las zonas francas, que esta última no está empleada en aquellos segmentos productivos en los cuales se puede utilizar de manera más eficiente y, por consiguiente, puede recibir una mayor retribución económica.

<sup>2</sup> Tran-Nguyen, 2004.

<sup>3</sup> The Economist, 2006.

<sup>4</sup> Walker, 2004.

<sup>5</sup> Tzannatos, 1992.

## **UNA MAYOR TRANSFERENCIA INTERGENERACIONAL DE LA RIQUEZA**

Recientemente, diversas obras han subrayado la importancia de mejorar los ingresos de la mujer, lo cual puede conducir a un ciclo más virtuoso. Asimismo, las ganancias pueden transferirse a los miembros más jóvenes de la familia. Una mayor inversión en el capital humano contribuye al crecimiento económico de un país. A medida que las personas se alimentan y se educan mejor, éstas pueden contribuir más al crecimiento económico — especialmente a la composición y al volumen de la producción y de las exportaciones— y contar con una mayor capacidad para adoptar tecnologías nuevas e introducir innovaciones con base en las mismas.

La mujer puede desempeñar un papel particularmente importante en el proceso de desarrollo humano y en la creación de capital humano. La probabilidad de que los niños se inscriban en las escuelas aumenta según el nivel educativo de sus madres y un ingreso adicional para éstas tiene un impacto más positivo en la inversión familiar en la nutrición, la salud y la educación de los niños que un ingreso adicional para los padres, el cual tiende a inclinarse hacia artículos y bienes de esparcimiento y que representan un símbolo de su estatus.<sup>6</sup>

## **LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES PUEDE CONDUCIR A UN MEJOR RENDIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS**

La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en sus lugares de trabajo no solo conduce a una mayor igualdad, sino que también se ha comprobado que incrementa la productividad. Un estudio realizado por la firma consultora Catalyst descubrió que las compañías norteamericanas con un mayor número de mujeres en cargos directivos generaban un rendimiento del 35 por ciento sobre el capital, en comparación con las que contaban con una menor cantidad de mujeres en los puestos más altos. Además, se calculó que el rendimiento para los accionistas de estas compañías era de un 34 por ciento con relación al de las compañías con un menor número de mujeres en los cargos más altos.<sup>7</sup>

En su trabajo sobre género y desarrollo, el Banco Mundial (2001) reveló que las normas y los prejuicios que surgen como resultado del sesgo en aspectos de género determinan la oferta y la demanda laboral en una economía, en vez de la eficiencia. La selección adversa en el empleo significa que las desigualdades de género permiten que se pase por alto a las mujeres competentes, simplemente debido a su sexo. En la República Dominicana, las mujeres empleadas en las zonas francas tienen un nivel de instrucción particularmente elevado con respecto a los hombres. Sin embargo, según los datos del Consejo Nacional de las Zonas Francas de Exportación (CNZFE), en el período entre 1993 y el 2005 las mujeres predominaron en la ocupación de operarios con un 57 por ciento del total, pero fueron una minoría dentro del personal técnico y administrativo.

## **EL RENDIMIENTO ECONÓMICO DE LA EDUCACIÓN DE LAS NIÑAS Y LAS MUJERES**

Hay evidencias contundentes de que la educación de las mujeres tiene notables efectos en la prosperidad económica. Se ha demostrado en particular que la falta de inversión en la educación pueda disminuir el PIB. Aún cuando todo lo demás permanezca igual, en los países en los que la proporción entre la inscripción masculina y femenina en las escuelas primarias o secundarias es de menos de 0.75, se pueden esperar que los niveles del PIB sean aproximadamente 25 por ciento más bajos que en aquellos países en los que existe una menor disparidad de género en el campo de la educación.<sup>8</sup>

Según los datos relativos a la Población Económica Activa (PEA) de la República Dominicana en el 2007, un 43 por ciento de la misma había alcanzado un nivel educativo de primaria, un 32 por ciento de secundaria y el 18 por ciento un grado universitario. Esto resulta realmente preocupante, pues se está expresando que la competitividad de la nación se concentra en una fuerza de trabajo con niveles educativos muy bajos. Al desagregar los niveles de instrucción según el sexo, se observa que los de las mujeres son superiores a los de los hombres, lo cual no coincide con el sesgo anteriormente señalado, el cual favorece el nivel de ingreso y de ocupación del mercado masculino. Llama particularmente la atención el caso del nivel universitario, en el cual el porcentaje de la PEA femenina es del 26 por ciento, el doble que el de los hombres, mientras que el porcentaje de mujeres con estudios secundarios es de 34.5 por ciento, superando al de los hombres en 4 puntos porcentuales. Esto coincide totalmente con los argumentos que colocan a las mujeres como verdaderos activos económicos y la necesidad de incorporarlas a la economía para lograr mayores niveles de competitividad.

## **CAPACITACIÓN Y COMPETITIVIDAD EN LA REPÚBLICA DOMINICANA: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El aumento del conocimiento y del capital humano resulta crucial para la integración competitiva de la economía dominicana en la dinámica comercial internacional. Esto es pertinente tanto para las personas de recién ingreso al

---

<sup>6</sup> Banco Mundial, 1997.

<sup>7</sup> The Economist, 2006.

<sup>8</sup> CEPAL, 2005.

mercado laboral como para los trabajadores desplazados que necesitan readiestramiento y mediación laboral. Las inversiones en capital humano se traducen en mejores niveles de vida de los hogares, amplían las oportunidades de empleo, incrementan los niveles de productividad, atraen mayores inversiones de capital y refuerzan la capacidad de ingreso de los agentes productivos, tanto de los hombres como de las mujeres.

Desafortunadamente, gran parte de las entidades académicas y de capacitación no cuentan con los medios de transferencia del conocimiento que requieren las nuevas formas de adquisición de habilidades, tal como el adiestramiento en planta, y que garantizan una correlación más estrecha y efectiva entre las nuevas aptitudes que exigen los procesos de modernización y la difusión de las tecnologías productivas y de capacitación. Para velar por un adecuado proceso de difusión tecnológica y de gestión de calidad, se ha reconocido la necesidad de que se adopte un nuevo paradigma de gestión empresarial que supere las limitaciones del modelo tradicional, para así pasar a uno basado en la organización flexible y otros nuevos métodos de organización. En consecuencia, resulta importante también lograr un proceso de formación cimentado en los nuevos enfoques de gestión y de acuerdo a las nuevas aptitudes que se requieren tanto a nivel gerencial como operativo.

Por otra parte, los datos presentados en la sección anterior indican que existen distorsiones significativas del mercado laboral, las cuales van en detrimento de las contribuciones económicas de las mujeres y en una sub-valoración de su contribución real a la economía. Por ello, se debe prestar mayor atención a la identificación de condiciones y oportunidades de género en términos de acceso al mercado laboral, la capacitación y promoción laboral, la identificación de factores determinantes de la segregación ocupacional y salarial por sexo, y el desarrollo de políticas conciliatorias y programas que puedan armonizar las responsabilidades reproductivas y productivas de las mujeres trabajadoras, tal como el cuidado de los hijos y el ejercicio de la maternidad. Además, los programas de capacitación con las nuevas metodologías de gestión, tanto a nivel gerencial y operativo, podrían beneficiarse de la integración de módulos de sensibilización y concientización de género para fomentar mejores relaciones entre los hombres y las mujeres en los equipos de trabajo.

#### **POLÍTICAS CONCILIATORIAS, FLEXIBILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD**

Aunque en un inicio las políticas conciliatorias surgieron en Europa con el propósito de aumentar y facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral, hoy las mismas abarcan un espectro mucho más amplio. Actualmente, éstas se refieren a múltiples acciones para promover las políticas de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres y mejorar las condiciones de vida de la sociedad y el mercado laboral. Acudiendo a los conceptos de sueldos de eficiencia y de diferencias compensatorias, se pueden analizar diferentes acciones para reclutar y retener a los trabajadores de más productividad y, por ende, incrementar la eficiencia y competitividad de una empresa a través de una perspectiva de género. Tales políticas ofrecen instrumentos para armonizar la vida familiar y laboral, como son las licencias por maternidad y paternidad, los subsidios para el cuidado infantil y las jornadas de trabajo flexible, entre otras.

El ejemplo de Microsoft Iberoamérica que utiliza Lourdes Colinas (2008) enfatiza que se pueden usar estos conceptos de sueldos de eficiencia y de diferencias compensatorias para ayudar a resolver los conflictos entre la vida familiar y el trabajo, y a la vez fomentar la competencia:

“Microsoft Iberoamérica es una empresa que se ha distinguido por sus buenas prácticas en políticas de armonización entre trabajo y familia. Aproximadamente en el 2004, esta empresa dio un giro en relación a su cultura empresarial debido fundamentalmente a un problema de fuga de talentos (especialmente mujeres de entre 38 y 35 años) que tenían jornadas laborales extensas y viajes constantes. Ante dicha problemática, esta empresa decidió implementar una serie de medidas para apoyar la conciliación entre la vida familiar y laboral a través de un plan que fue en primera instancia establecido como un programa piloto, destinando una partida de su presupuesto a la flexibilidad laboral. En un inicio el plan de conciliación parecía muy riesgoso, pensando que este tipo de medidas podrían afectar la productividad. Después de las medidas de flexibilidad laboral, la empresa implantó una batería de medidas que superaban el marco legal en cuanto a permisos de maternidad, paternidad y lactancia. Los ejecutivos de Microsoft llaman a estas medidas ‘gestión por confianza’, lo cual desafía los patrones tradicionales de las empresas.”

“Los resultados demuestran que las medidas de conciliación han logrado que la empresa retenga al personal y evite la fuga de talentos, a la vez que existe un mayor nivel de satisfacción de los empleados al tener un mejor equilibrio entre su vida familiar y laboral. Ello influye en su productividad dentro de la empresa. La posibilidad de trabajar desde casa, la ampliación del período de lactancia a 2 horas diarias, la baja por maternidad con el cien por ciento de sueldo, la medición por objetivos y no por horas de trabajo, y en general las medidas de responsabilidad social adoptadas por esta empresa, la han hecho acreedora de varios premios entre los que destaca el *Premio Madrid Empresa Flexible 2005*.”

Fuente: *El País Semanal*, número 1,585 del Domingo 11 de febrero de 2007. España. Citado en Colinas (2008).

A continuación se presenta un matriz que resume los principales retos y las acciones que se pueden impulsar para promover la competitividad con eficiencia y equidad, e identifica aquellas entidades y actores responsables de estas líneas de acción:

<b>PROBLEMA A ABORDAR</b>	<b>ACCIONES A TOMAR</b>	<b>ENTIDADES RESPONSABLES</b>
Existe muy poco conocimiento del gobierno y otras agencias públicas sobre la relación entre género, crecimiento económico y competitividad.	<p>Mejorar la recopilación sistemática de datos desagregados por sexo.</p> <p>Realizar estudios sobre la participación de la mujer en la economía dominicana, la segregación ocupacional y la discriminación laboral.</p> <p>Redefinir los conceptos de trabajo y revisar cuestionarios; capacitar a quienes analizan la información sobre disparidades de género; trabajar con las universidades y programas estadísticos especializados en temas de género.</p> <p>Fomentar la capacidad de quienes formulan las políticas públicas para diseñar políticas de competitividad con un enfoque de género.</p>	Oficina Nacional de Estadísticas, Consejo Nacional de Competitividad, Secretaría de Estado de Trabajo, Banco Central, Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Secretaría de Estado de la Mujer, Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología; DICOEX, CEI-RD
El sistema de capacitación y de mediación de empleos no ha logrado llegar a las mujeres que más lo necesitan.	<p>Realizar estudios para determinar las necesidades y las brechas reales en términos de capacitación de los hombres y las mujeres, y qué tipo de obstáculos enfrentarán ambos géneros al acceder la capacitación y el empleo.</p> <p>Ofrecer capacitación focalizada para las mujeres; crear centros especializados de capacitación en áreas que realmente pueda aprovechar este segmento de la fuerza laboral.</p> <p>Conformar un “grupo de diversidad” para revisar las políticas del Sistema Nacional de Capacitación (SNCap) y otros programas de afines con un enfoque de género, velando por el acceso equitativo de los hombres y las mujeres a los mismos.</p> <p>Implementar programas de capacitación e intermediación laboral dirigido a las mujeres desplazadas, abarcando políticas de generación de empleos y seguridad social para los desplazados; focalizar parte del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar que ejecuta el gobierno con las mujeres desplazadas del sector de las zonas francas de confecciones, entre otras actividades incluidas en el Plan Nacional de Competitividad Sistemática.</p>	Secretaría de Estado de Trabajo, Secretaría de Estado de la Mujer, INFOTEP, Oficina Nacional de Estadísticas, BID, Gabinete Social, instituciones donantes
Existe la necesidad de contar con nuevas capacidades con respecto al trabajo en equipo y conjunto de los hombres y las mujeres.	<p>Elaborar nuevos planes de estudio y pruebas de habilidades, junto con una nueva oferta de capacitación por parte de los centros especializados.</p> <p>Incluir en estos planes módulos sobre temas de género, el desarrollo de nuevos valores sobre el respeto y la valoración a la diversidad, la responsabilidad mutua de las labores domésticas y del cuidado de la familia.</p>	INFOTEP, Secretaría de Estado de Trabajo, Secretaría de Estado de la Mujer, Secretaría de Estado de Educación, instituciones donantes internacionales

PROBLEMA A ABORDAR	ACCIONES A TOMAR	ENTIDADES RESPONSABLES
Los papeles de género establecidos en la familia tienden a limitar la participación de las mujeres en la economía.	<p>Desarrollar políticas conciliatorias para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral; por ejemplo, flexibilidad laboral, políticas de maternidad y paternidad.</p> <p>Promover el establecimiento de guarderías y centros de atención para niños/as, ya sea mediante préstamos y donaciones a mujeres o pequeños grupos para crear guarderías cerca de los centros de capacitación y de trabajo, o en corresponsabilidad con los gobiernos central y local.</p> <p>Promover incentivos fiscales para establecer guarderías privadas y para las empresas que apoyen este tipo de programas.</p>	Gobierno central, gobiernos locales, sector privado, gabinete social, instituciones donantes internacionales

## BIBLIOGRAFÍA

- Banco Central de la República Dominicana. *Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo*. Santo Domingo: Banco Central, 2007.
- . *Informe de la Economía Dominicana Enero-Junio 2007*. Santo Domingo: Banco Central, septiembre del 2007.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Diversos estudios preparados por la Unidad de la Mujer en el Desarrollo. Washington/Santiago: BID, 2003.
- Banco Mundial. "Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice." New York: Oxford University Press, 2001.
- Çagatay, Nilufer. "Trade, Gender and Poverty." New York: United Nations Development Programme, 2001.
- CEPAL/CDCC. "Gender Dialogue: Integrating Gender into Macroeconomic Policy and the use of Gender Indicators in Public Policy Making". Port of Spain, Trinidad and Tobago: CEPAL, diciembre del 2005.
- Colinas, Lourdes. "Economía Productiva y Reproductiva en México: Un Llamado a la Conciliación, CEPAL, Serie Estudios y Perspectivas, No. 94. México: CEPAL, 2008.
- Comisión de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM)/ Centro de Investigación Económica para el Caribe (CIECA). "Situación Laboral de las Mujeres en la República Dominicana: Aspectos Relevantes frente al DR-CAFTA." Santo Domingo: CIECA, 2006.
- Consejo Nacional de Competitividad (CNC). *Plan Nacional de Competitividad Sistémica de la República Dominicana*. Santo Domingo: CNC, 2007.
- (The) Economist. "A Guide to Womenomics." 12 de abril del 2006.
- Isa Contreras, Pavel y Consuelo Cruz Almánzar. "Dinámicas Recientes de la Producción, el Comercio y el Empleo en las Zonas Francas de Exportación de la República Dominicana." USAID Greater Access to Trade Expansion Project, Arlington, VA: Development & Training Services, Inc. (dTS), marzo del 2007.
- Marston, Ama y Kara Nichols Barrett. "Women in the Economy: A Review of Recent Literature." USAID Greater Access to Trade Expansion Project, Arlington VA: Development & Training Services, Inc. (dTS), febrero del 2006.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Costos Laborales de Hombres y Mujeres en América Latina". Ginebra/Lima: OIT, 2002.

Seguino, Stefanie. "Gender Inequality in a Globalizing World." Presentación en el UNRISD. Nueva York, 7 de marzo del 2005.

Tejada Holguín y Asociados. "Dinámicas del Desempleo en el Sector Textil de las Zonas Francas de la República Dominicana entre el 2003 y el 2005". USAID Greater Access to Trade Expansion Project, Arlington, VA: Development & Training Services, Inc. (dTS), junio del 2007.

Tran-Nguyen, Ang-Nga. "The Economics of Gender Equality, Trade and Development" en *Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries*, editado por Anh-Nga Tran-Nguyen y Americo Beviglia Zampetti, 1-54. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2004.

Tzannatos, Zafiris. "Potential Gains from the Elimination of Labour Market Differentials" en *Women's Employment and Pay in Latin America*, Regional Studies Program Report no. 10. Washington, D.C.: Banco Mundial, 1992.

—. "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters," *World Development*, 27, no. 3 (1999): 551-569.

Walker, Simon. "Human Rights, Gender and Trade" en *Trade and Gender: Opportunities for Developing Countries* editado por Ang-Nga Tran-Nguyen y Americo Beviglia Zampetti, 324-46. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2004.

Weiss, Andrew W. "Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion." Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.

### **INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO DE MAYOR ACCESO A LA EXPANSIÓN DEL COMERCIO (GATE, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)**

El Proyecto GATE, que financia la Oficina de la Mujer en el Desarrollo, parte de USAID, y que ejecuta *Development & Training Services, S.A.*, (Servicios de Desarrollo y Capacitación—dTS), trabaja con siete Misiones de USAID para integrar de mejor forma los aspectos de género en el crecimiento económico y en los programas relativos al comercio, con el fin de ayudar a ampliar las áreas de oportunidades y mitigar los efectos adversos de la expansión económica y del comercio en los hombres y las mujeres pobres. El Proyecto GATE produjo los informes completos para USAID/República Dominicana. El Centro de Investigación Económica del Caribe (CIECA), conjuntamente con dTS, se encargó de la elaboración de los informes. Para recibir el informe completo u obtener información sobre otras investigaciones de género y relativas al comercio, por favor envíe su mensaje de correo electrónico a [GATEProject@onlinedts.com](mailto:GATEProject@onlinedts.com).