

# Diferencias de género ante la competitividad

¿Hasta qué punto la actitud diferente de hombres y mujeres ante la competitividad explica la brecha de género en el mercado laboral?

## DISCURSO DE ASCENSOR

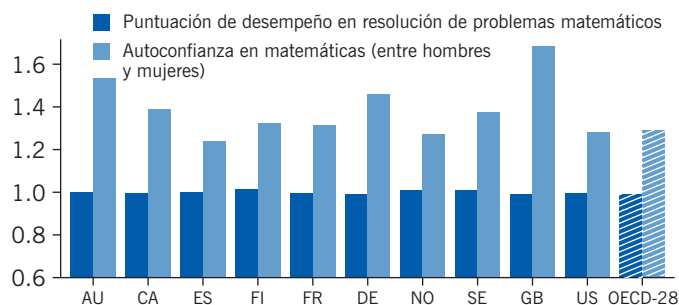
Las diferencias en los resultados del mercado laboral para hombres y mujeres son altamente persistentes. Aparte de la discriminación, una explicación que se menciona a menudo es la diferencia entre ambos géneros en su actitud ante la competitividad. Abunda la evidencia empírica que indica que son muchas las influencias que determinan la actitud ante la competitividad durante distintos períodos del ciclo de vida. Las diferencias de género en la competitividad no solo influirán en los resultados durante la edad laboral, sino también durante la educación en la primera infancia. Para reducir la brecha de género en los resultados educativos y en el mercado laboral, es fundamental comprender cuándo y por qué surge la brecha de género en la competitividad y estudiar sus consecuencias.

## HALLAZGOS CLAVE

### Pros

- + Las diferencias de género en el deseo de competir son parte de la brecha en los resultados laborales.
- + La evidencia empírica indica que las actitudes ante la competitividad se forman a una edad temprana y resultan notablemente persistentes.
- + En algunos casos (por ej., valoración de las características del trabajo), las mujeres pueden elegir conscientemente ser menos competitivas, lo que no premia la intervención directa en sí.
- + Los resultados empíricos muestran que la brecha de género en la competitividad es bastante fluida por naturaleza y puede verse afectada cuando se usa la herramienta adecuada.

### Brechas de género en el desempeño educativo y autoconfianza



Nota: relación entre hombres y mujeres: 1 = neutralidad de género; los valores por encima de 1 indican que los alumnos varones tienen mejor desempeño o más confianza en relación con su propio desempeño.

Fuente: cálculos del autor según los datos de PISA 2012. En internet: <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm>

IZA  
World of Labor

### Contras

- Los estudios empíricos señalan una brecha de género importante en la competitividad en muchos entornos distintos y en circunstancias diferentes; los principales motivos y fuerzas impulsoras se siguen debatiendo.
- La evidencia empírica en campo es todavía escasa, ya que es difícil establecer las decisiones claras para competir.
- Cerrar la brecha de género en la competitividad puede no ser deseable en todas las circunstancias, ya que los hombres tienen a menudo un exceso de confianza y son excesivamente competitivos.
- Se ha observado que las brechas de género en la competitividad tienen un papel importante en las elecciones (de asignaturas) de los estudiantes.

## MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Además de la bien documentada brecha salarial de género, las mujeres están subrepresentadas en empleos de alto nivel en todo el mundo. Una explicación obvia es la discriminación. Las diferencias en actitud ante la competitividad observadas en los estudios empíricos ofrecen otra explicación. Estas diferencias podrían explicar en parte la brecha de género en los resultados laborales. En el futuro, habría que reducir las consecuencias negativas de esta brecha para conseguir la igualdad de género en el mercado laboral. Las reformas del sistema educativo podría ayudar a fomentar actitudes competitivas y afectar a la elección educativa de las mujeres. También se puede sopesar la educación segregada por género en asignaturas específicas. Algunos datos indican que cualquier intervención tendría éxito durante la edad temprana. En cambio, las preferencias en torno a la competitividad parecen evolucionar con el tiempo.