



**FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS
EMPRESARIALES**

TEMA:
**"LA INCLUSIÓN DE GENERO EN EL CAMPO
LABORAL TEXTIL DE LAS PYMES DE GUAYAQUIL "**

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO
REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE

INGENIERO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

AUTOR
Xavier Andrés Romero Brito

TUTOR

SAMBORONDÓN, OCTUBRE 2013

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Juan Xavier Romero Soriano, Glenda Brito Pérez y Claudia Romero Brito, quienes son mi familia, esperando enorgullecerlos y que este trabajo represente el resultado de todo este tiempo de dedicación, por ser el pilar más importante de mi vida. A Erika Tamayo por su inmensa paciencia y apoyo para mí, yendo de la mano junto a mí.

Xavier Andrés Romero Brito

AGRADECIMIENTOS

A muchas personas me gustaría agradecer durante este largo proceso, quisiera mencionar a todos pero muchos continúan en mi vida y otros son parte de los lindos recuerdos que viví durante esta etapa de mi vida.

A mi familia.

A mi padres y hermana, los cuales siempre estuvieron para mí en esta etapa, mis padres apoyándome en todo lo que pudieron y mi hermana por su comprensión conmigo en el hogar. Recalcarle a mis padres que tengo presente que no existe gesto más hermoso del que han hecho por mí desde mi primer día de vida, no me alcanzara el tiempo para agradecerles.

A Dios

Por darme la fe necesaria ya la fuerza para continuar, no desviarme del camino el cual me ha llevado aquí el día de hoy, y con la esperanza que jamás termine y pueda seguir cultivando muchísimo más en vida.

A mis compañeros y profesores.

Todos a mis compañeros de grupo, de clase y amigos de pasillo, tantas experiencias divertidas que pude vivir dentro de la UEES, agradecer también a quienes me ayudaron durante el proceso, direccionándome y presionándome por la meta que estoy cumpliendo hoy en día. Recibir el cariño y respeto de muchos será otra de las cosas que debo agradecer, motores para sentirme a gusto durante el día a día de esta experiencia vivida.

Xavier Andrés Romero Brito

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS	II
ÍNDICE.....	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	VI
RESUMEN.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I	9
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.1. ANTECEDENTES	9
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2.1. <i>Definición del problema</i>	11
1.2.2. <i>Delimitación</i>	11
1.2.3. <i>Formulación del problema</i>	11
1.2.4. <i>Sistematización del problema</i>	12
1.3. OBJETIVOS	12
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	12
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	12
1.4. JUSTIFICACIÓN	12
1.5. CONTRIBUCIÓN POTENCIAL DEL ESTUDIO.....	13
CAPÍTULO II	14
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	14
2.1. MARCO REFERENCIAL	14
2.1.1. <i>Generalidades de la situación laboral femenina</i>	14
2.1.2. <i>Segregación femenina en el campo laboral</i>	15
2.1.3. <i>Principios de la Mujer de Calvert</i>	16
2.2. MARCO TEÓRICO	17
2.2.1. <i>Inclusión Femenina</i>	17
2.2.1.1. Antecedentes	17
2.2.1.2. La inclusión social y laboral de la mujer en Latinoamérica	19
2.2.1.3. Situación laboral de la mujer en Ecuador.....	23
2.2.2. <i>Análisis de las PYMES</i>	26
2.2.3. <i>Análisis del sector Textil</i>	30
2.2.3.1. Generación de empleo en la industria textil	31

2.2.3.2. El rol de las mujeres en la Industria Textil.....	32
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	32
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	33
2.5. VARIABLES O CRITERIOS DE INVESTIGACIÓN.....	33
CAPÍTULO III.....	34
METODOLOGÍA.....	34
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	34
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	34
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.4. TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	37
3.5. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
CAPÍTULO IV.....	54
LA PROPUESTA.....	54
4.1. INTRODUCCIÓN.....	54
4.2. OBJETIVOS.....	55
4.2.1. <i>Objetivo General</i>	55
4.2.1. <i>Objetivos Específicos</i>	55
4.3. PLANIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	55
4.3.1. <i>Descripción del programa</i>	55
4.3.2. <i>Lugares de ejecución del programa</i>	65
4.3.3. <i>Equipo de trabajo</i>	65
4.4. VIABILIDAD DE LA PROPUESTA.....	66
4.4.1. <i>Plan de Acción de la Propuesta</i>	66
4.4.1.1. Marco Normativo del Ecuador.....	66
4.4.1.2. Principios del Plan de Acción.....	68
4.4.1.3. Líneas Estratégicas del Plan de Acción.....	69
4.4.1.4. Fases del Plan de Acción.....	69
4.4.2. <i>Planificación del Presupuesto</i>	71
4.4.3. <i>Resultados esperados</i>	71
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	75
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Delimitación del Problema	11
Tabla 2: Ingresos de los jóvenes ecuatorianos por género y edad.....	24
Tabla 3: Aporte de las PYMES al Ecuador	27
Tabla 4: PYMES de Ecuador	30
Tabla 5: Número de establecimientos, personal ocupado y remuneraciones según divisiones.....	31
Tabla 6: Población	35
Tabla 7: Fórmula para cálculo de la muestra.....	35
Tabla 8: Elementos de la fórmula	36
Tabla 9: Cálculo y resultado de la muestra.....	36
Tabla 10: Edad	37
Tabla 11: Estado civil.....	38
Tabla 12: Nivel Académico	39
Tabla 13: Actividad	40
Tabla 14: Tiempo en el sector textil	41
Tabla 15: Tipos de Productos	42
Tabla 16: Localidad de comercialización	43
Tabla 17: Opinión sobre la exclusión femenina	44
Tabla 18: Aspectos en los que causa un impacto negativo la exclusión femenina	45
Tabla 19: Conocimiento de organizaciones que impulsen la inclusión femenina.....	46
Tabla 20: Calificación de las organizaciones que fomentan la inclusión laboral femenina	47
Tabla 21: Conocimiento de las normativas que regulan la inclusión femenina	48
Tabla 22: Aceptación del programa que promueva la inclusión femenina.....	49
Tabla 23: Expectativas del programa de inclusión femenina.....	50
Tabla 24: Participación en el programa	51
Tabla 25: Estrategias que debe contener el programa	52
Tabla 26: Principios del Plan de Acción.....	68
Tabla 27: Fases del Plan de Acción	70
Tabla 28: Presupuesto de Gastos	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tipos de Exclusión Laboral	20
Gráfico 2: Estructura demográfica de la Población en Edad de Trabajar	22
Gráfico 3: Distribución de la población femenina según condición de actividad.....	22
Gráfico 4: Perú: Evolución de la PET según sexo, 2002, 2005-2008	23
Gráfico 5: Afiliación al IESS de los jóvenes que trabajan	25
Gráfico 6: Edad.....	37
Gráfico 7: Estado civil	38
Gráfico 8: Nivel Académico.....	39
Gráfico 9: Actividad.....	40
Gráfico 10: Tiempo en el sector textil.....	41
Gráfico 11: Tipos de Productos	42
Gráfico 12: Localidad de comercialización.....	43
Gráfico 13: Opinión sobre la exclusión femenina.....	44
Gráfico 14: Aspectos en los que causa un impacto negativo la exclusión femenina.....	45
Gráfico 15: Conocimiento de organizaciones que impulsen la inclusión femenina	46
Gráfico 16: Calificación de las organizaciones que fomentan la inclusión laboral femenina	47
Gráfico 17: Conocimiento de las normativas que regulan la inclusión femenina.....	48
Gráfico 18: Aceptación del programa que promueva la inclusión femenina	49
Gráfico 19: Expectativas del programa de inclusión femenina	50
Gráfico 20: Participación en el programa.....	51
Gráfico 21: Estrategias que debe contener el programa	52
Gráfico 21: Equipo de Trabajo	66

RESUMEN

El presente trabajo de titulación denominado "LA INCLUSIÓN FEMENINA EN EL CAMPO LABORAL TEXTIL DE LAS PYMES DE GUAYAQUIL" fue concebido con el propósito de diseñar una propuesta estratégica para promover la inclusión femenina en el campo laboral de las PYMES en el sector textil de Guayaquil. Para este efecto, la presente investigación fue dividida en cuatro capítulos, los cuales se describen brevemente a continuación:

Capítulo 1. El problema de investigación: dentro de este punto se analizarán los principales problemas que han aquejado a las mujeres en el campo laboral, partiendo de las prácticas discriminatorias que han sufrido a lo largo de la historia.

Capítulo 2. Marco Teórico: comprende un conjunto de acercamientos teóricos relacionados al tema de investigación, en los cuales se abordarán temas tales como la inclusión laboral, los principios de la Mujer establecidos por la empresa CALVERT, prácticas comunes de discriminación, el sector textil y las PYMES, para establecer una hipótesis a ser comprobada.

Capítulo 3. Metodología: esta parte abarca la investigación de campo que se efectuará a las mujeres del sector textil PYME de Guayaquil, tomando una muestra de 187 personas según la fórmula estadística para el cálculo de la muestra.

Capítulo 4. La Propuesta: cuyo objetivo principal es diseñar un programa de difusión de los derechos de la mujer, el mismo que promueva la inclusión del género femenino en el mercado laboral del sector textil, como medida de igualdad social en la ciudad de Guayaquil

INTRODUCCIÓN

La inclusión femenina es uno de los temas que mayor debate ha generado en los últimos años, debido al ámbito y viejos paradigmas en los que se ha desenvuelto una sociedad sexista, que durante mucho tiempo tuvo sometida al género femenino, por considerarlo el " sexo débil", acotación que derivó en prácticas discriminatorias que evidentemente afectaron durante décadas a las mujeres.

A inicios del siglo XX por ejemplo, las mujeres no tenían mayor representación en casi ningún campo, inclusive ni para la educación, a tal punto que estaban relegadas al plano doméstico de sus quehaceres y cuidado de los hijos, era raro ver a una mujer trabajando o cumpliendo alguna labor política; su discriminación fue tal, que en la legislación ecuatoriana de los años 70 las mujeres no podían representarse por sí mismas, sino bajo el mando de sus padres, hermanos o esposo, según sea el caso, dejando en segundo plano una condición de vida digna, que las incluya en la sociedad y que además, garantice el respeto de sus derechos.

Bajo este contexto, surge la necesidad de desarrollar un tema de investigación orientado en analizar los avances que ha habido en la sociedad, y el compromiso existente, respecto a la inclusión de la mujer en el plano laboral, de ahí que el presente trabajo estará enfocado específicamente en las PYMES del sector textil de Guayaquil, para hacer un diagnóstico de sus condiciones de trabajo y vida, que ayudarán a plantear una propuesta que motive a otros sectores económicos, a velar por el respeto de los derechos de las mujeres, en pro de una sociedad equitativa, justa y bajo condiciones de vida dignas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

La inclusión femenina en el campo laboral ha sido uno de los temas más controversiales en todo el mundo, y en el Ecuador no ha sido la excepción. Las manifestaciones femeninas y el importante rol que desempeñan las mujeres hoy en día, ha hecho que de a poco vayan teniendo mayor participación en actividades donde su incorporación era considerada una utopía.

Citando ciertos ejemplos, hace poco menos de una década en Latinoamérica, ya se ha evidenciado la relevancia que tiene el "poder femenino", a tal punto que han alcanzado cargos políticos de suma importancia, tales como la presidencia de la República en países como Argentina y Brasil donde una mujer es la Jefa de Estado; y así como en su momento Chile, también formó parte de este grupo teniendo una mujer como presidente. Entonces, es posible destacar que a diferencia de lo que ocurría hace varias décadas, las mujeres ya son consideradas como parte fundamental de la sociedad, no sólo en el hogar, sino en el campo político, económico y demás sectores productivos de un país.

En Ecuador, por ejemplo, la exclusión femenina era característica de una sociedad plenamente machista, a tal punto que inclusive en el Código Civil de los años 70 estaba claramente descrito que "las mujeres no podían representarse por sí mismas, sino que necesitaban la autorización de padres, hermanos o esposo" (Vamos Mundo Magazine, 2013); lo cual denotaba una clara segregación y un nulo acceso a oportunidades o igualdad de trato.

No obstante, con el paso del tiempo la situación ha ido cambiando en Ecuador, puesto que un estudio realizado en 2005 por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) evidenció que cada vez se incrementa el número de mujeres que incursionan en diversas actividades, puesto que en el año 1980 apenas el 17% de las mujeres participan en una actividad económica, mientras que en la actualidad (2013) la ocupación femenina llega al 47%. (Banco Central del Ecuador, 2013).

De esta forma, es claro que las mujeres representan una fuerza laboral importante para el crecimiento económico de un país, que mediante su incorporación en los sectores productivos, va generando fuentes de empleo, acceso a igualdad de oportunidades y trato justo, que hace del mercado laboral y empresarial un sector más competitivo y protagónico.

Bajo este contexto, en el presente trabajo de titulación se busca explicar ciertos aspectos relacionados a la situación problemática que aun se manifiesta en ciertos sectores, en este caso, el sector textil de las PYMES de Guayaquil, para que mediante el empleo de una investigación de campo, sea posible destacar aquellos aspectos positivos que determinen las ventajas que representa la inclusión femenina en el campo laboral.

1.2. Planteamiento del problema

La situación problemática de la presente investigación se fundamenta en determinar aquellos aspectos que han derivado a la exclusión femenina en ciertos sectores productivos del país, y especialmente en determinar los efectos que esta segregación genera en el campo laboral. Por esta razón, es importante determinar a qué se considera "exclusión laboral".

Partiendo de un informe de la CEPAL (2001) la exclusión laboral en América Latina genera dos grandes problemas: el primero, basado en el hecho de que sólo una parte de la población goza de los beneficios de la generación de riqueza y bienestar social, lo cual constituye un problema ético; y segundo, la no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos (como en este caso la femenina), genera costos en términos del potencial del crecimiento económico.

De igual forma, cifras de la OIT¹ (2010) establecen que las mujeres siempre tienen mayor impacto en estadísticas negativas, como por ejemplo, 70% de los 1.300 millones de pobres en el mundo, son mujeres; de los 876 millones de analfabetos en el mundo, dos terceras partes son mujeres, así como el 20% de las mujeres en todo el mundo han sufrido maltratos físicos o agresiones sexuales, así mismo solo el 54% de las

¹ Siglas de Organización Internacional del Trabajo. Organismo fundado en 1919 con el propósito de impulsar los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

mujeres que trabajan y de ese porcentaje la mayoría gana menos que un hombre a pesar de desempeñar labores similares. (Fassler, 2011).

Tomando en cuenta estas estadísticas es claro apreciar las condiciones en que viven muchas mujeres en el mundo, quedando claro que muchas veces estos problemas se manifiestan por la falta de políticas o el respeto a las políticas que garanticen igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Por este motivo, es importante que los gobiernos promuevan en sus sectores productivos, la implementación de estrategias que combinen una transformación social en economías competitivas, donde prevalezcan mejores niveles de equidad en todos los aspectos.

1.2.1. Definición del problema

Bajo este contexto, el problema de investigación se define como la exclusión o segregación femenina que existe en ciertos productivos, como resultado de la desigualdad social y viejos paradigmas, que aún se manifiestan en Ecuador, respecto al género femenino.

1.2.2. Delimitación

La presente investigación se delimita de la siguiente manera:

Tabla 1: Delimitación del Problema

Línea de investigación:	Ciencias Sociales y del Buen Vivir
Campo:	Sector Textil PYMES
Periodo:	2013
Marco Espacial:	Guayaquil, Ecuador

Elaboración: Autor de tesis

1.2.3. Formulación del problema

¿Qué incidencia tiene el desarrollo de estrategias que promuevan la inclusión femenina en el campo laboral de las PYMES en el sector textil de Guayaquil?

1.2.4. Sistematización del problema

1. ¿Qué normativas existentes en Ecuador regulan la inclusión femenina en el campo laboral?
2. ¿Qué progreso existe o qué resultados se han obtenidos, respecto a la inclusión femenina en el campo laboral de las PYMES en el sector textil de Guayaquil?
3. ¿Qué estrategias deberían implementarse para promover la inclusión femenina en el campo laboral de las PYMES en el sector textil de Guayaquil?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta estratégica para promover la inclusión de género en el campo laboral de las PYMES en el sector textil de Guayaquil.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar las regulaciones establecidas en el Ecuador para la inclusión de género en el área laboral de las PYMES sector textil.
2. Diagnosticar la situación actual de las mujeres en el área laboral de las PYMES sector textil en la ciudad de Guayaquil.
3. Proponer estrategias para promover la inclusión femenina, en el área laboral de las PYMES del sector textil en la ciudad de Guayaquil.

1.4. Justificación

Los temas previamente tratados, establecen que la importancia de esta investigación radica en determinar cuán importante es para la economía contar con el apoyo del género femenino, bajo un ambiente de respeto e igualdad de condiciones. Analizar la incidencia que tiene la incorporación de la mujer en el plano laboral surge como un derecho del sexo femenino a ser reconocidas como un individuo perteneciente a una sociedad donde su participación es capaz de fortalecer los sectores productivos y económicos de un país. Asimismo, es innegable la necesidad de contar con el respaldo femenino en las labores productivas

para lograr una mejor contribución del ingreso familiar y así garantizar una mejor calidad de vida.

Bajo este contexto, es claro que hay que desarrollar estudios que ayuden a potenciar la participación total de la mujer en el campo laboral y en cualquier actividad que se realice, para construir una economía más sólida, justa, estable y capaz de cumplir con los objetivos para el desarrollo y los derechos humanos, así como el Plan Nacional del Buen Vivir en el caso ecuatoriano. La inclusión femenina, de esta forma, constituye una de las tareas pendientes de los gobiernos de turnos para darle a la mujer ecuatoriana el espacio que ha merecido desde siempre y que la discriminación y el machismo, le ha cortado desde épocas muy remotas.

1.5. Contribución potencial del estudio

La participación de las mujeres en el campo laboral textil de las PYMES de Guayaquil, constituye una herramienta trascendental para el logro de un ambiente equitativo, herramienta que con el paso del tiempo debe perfeccionarse con miras a hacer frente a los múltiples obstáculos que se plantean en su camino. Es cierto que aún falta mucho camino por recorrer para que hombres y mujeres puedan ejercer sus derechos en equidad contribuyendo y potenciando su propio desarrollo y el de la sociedad, pero es importante comenzar proponiendo estrategias que traigan consigo aportes socioeconómicos tales como:

1. Creación de un ambiente participativo, de respeto, equidad y justicia.
2. Eliminación de la exclusión laboral femenina en todos los campos.
3. Desarrollo de competencias y perfeccionamiento del talento humano.
4. Valoración del rol que desempeñan las mujeres en el campo socioeconómico.
5. Mejoramiento de los niveles de vida de las mujeres, al otorgar mayor acceso al plano laboral.

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Marco Referencial

2.1.1. Generalidades de la situación laboral femenina

El análisis de la situación laboral de la mujer implica la revisión de la literatura que se aproxima al tema desde diferentes perspectivas. Una primera aproximación involucra la revisión de las tendencias laborales que se dan en el panorama internacional, otro aspecto que trata la literatura está relacionado con las brechas salariales por género y raza, en el que diversos países enfocan este análisis desde este punto de vista. Un último aspecto analizado, muy acorde con la coyuntura actual, es el relacionado a los efectos de la crisis financiera internacional con respecto al mercado laboral femenino, tal como se desarrolla en adelante

Las grandes tendencias mundiales sobre el empleo femenino (OIT, 2007; OIT, 2008) enfatizan que hay aspectos sobre los cuales se ha evolucionado de forma considerable en los últimos 10 años, pero al mismo tiempo hay otros sobre los que no hay mayor avance. Específicamente se encuentra que si bien hay una mayor participación de las mujeres, aún los niveles de desempleo de las mismas son relativamente elevados con respecto al observado para los hombres.

Al respecto se encuentra que la diferencia en las tasas de desempleo entre los hombres y las mujeres en América Latina y el Caribe es mayor que la que se encuentra a nivel mundial y en Ecuador para 2013. Cabe destacar que la brecha de desempleo de América Latina y el Caribe es tan grande que a nivel mundial sólo está por debajo de lo encontrado en Oriente Medio y África del Norte. Otro aspecto sobre el que aún no se ha logrado revertir las tendencias del pasado está relacionado con las condiciones laborales. En el caso de las mujeres que actualmente tienen un empleo, generalmente, están ubicadas en los sectores menos productivos de la economía y peor pagados, más riesgosos, mientras que en el caso de las que se encuentran buscando activamente un empleo, tienen menor probabilidad de encontrar un trabajo seguro que les brinde algún nivel de protección social.

En este sentido, la evidencia demuestra que en América Latina y el Caribe la gran mayoría de mujeres trabaja en el sector servicios, donde la proporción de mujeres es más de dos veces a la proporción de mujeres con empleo vulnerable.

2.1.2. Segregación femenina en el campo laboral

Las mujeres sufren a diario diversas formas de discriminación que restringen el ejercicio de sus derechos y sus libertades, prácticas que se basan en la vigencia de un conjunto de estereotipos y prácticas sexistas que desvalorizan lo femenino y a las mujeres como grupo poblacional importante y de iguales condiciones. (CONAPRED, 2010)

Dicha desvalorización está profundamente enraizada en creencias sobre el cuerpo y la sexualidad de las mujeres que se traducen en “deberes” que ellas deben cumplir “por naturaleza” en la familia y en la sociedad; de ahí que surgen estas discriminaciones especialmente como consecuencia de un incorporación en el campo laboral. (CONAPRED, 2010).

La historia enmarca la incorporación de la mujer en el plano laboral, fundamentada en dos razones, la primera debido a su anhelo de ser reconocida en la sociedad como un individuo digno y como ciudadano con igualdad de derechos en una sociedad, en la cual su reconocimiento dependa sobre todo de los aportes económicos que procura un trabajo digno. Y por otra parte la segunda razón se basa más en la necesidad de obtener una fuente de trabajo, como una medida para contrarrestar los niveles de desempleo de la sociedad. (Brey, 2010).

No obstante, esta incorporación evidentemente trajo consigo un ambiente de discriminación o segregación, las cuales se manifestaron al momento de asignar una actividad, bajo la cual, por su fuerza física una mujer no era apta para realizar un trabajo de un hombre y por ende, se utilizó su mano de obra como una reserva para disminuir la retribución y ofrecer condiciones de trabajo desfavorables.

Según la autora Brey (2010) manifiesta que si bien hay mujeres que deciden trabajar a diferencia de permanecer en el hogar para hacerse cargo de las labores domésticas, es claro también que la mayoría lo hace por necesidad, pues algunas de ellas suelen ser madres solteras y esto

las obliga a conseguir una fuente de empleo para ser capaces de mantener a sus hijos.

Por su parte, la Universidad Nacional de Córdoba (2012) llevó a cabo un estudio en Argentina, para evaluar las desventajas que tienen las mujeres en el plano laboral y los resultados establecieron que, en este país existen fuertes inequidades vividas por las mujeres en el mundo del trabajo, así mismo, el estudio explica cómo los planes de empleo no se orientarían a acciones que reviertan la desigualdad padecida por las mujeres en el mercado laboral sino a facilitar el acceso al trabajo a mujeres pobres y con hijos a cargo, en actividades que son extensiones del rol reproductivo que se les atribuye históricamente y recluyéndolas al ámbito del hogar. (Universidad Nacional de Córdoba, 2012).

2.1.3. Principios de la Mujer de Calvert

En 2004, la empresa de inversiones Calvert, en colaboración con la Fundación de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas, UNIFEM, diseñó por primera vez en la historia un código de conducta voluntario para guiar a las empresas en cómo potenciar e invertir en la mujer y su avance a escala mundial.

Los denominados Principios de la Mujer de Calvert (Calvert Women's Principles) comprenden una variedad de formas en las que las empresas pueden contribuir en el avance de la mujer. A pesar de que estos principios han suscitado una respuesta firme y positiva, muchos han sugerido crear una selección global de accionistas para debatir cómo estimular e implementar estos objetivos a escala mundial. Básicamente este código se fundamentó en 7 principios que tienen como propósito lo siguiente:

- **Principio 1: Empleo y compensaciones**, los elementos claves se basan en el pago justo exigido por la Ley, a todas las mujeres sin excepciones, así mismo en promover actividades de reclutamiento y contratación en igual de condiciones, se suprime la discriminación por estado civil o condición de maternidad.
- **Principio 2: Equilibrio entre trabajo y vida**, y el desarrollo profesional, busca conseguir la igualdad de género a través del empleo de normativas y prácticas que proporcionen

un equilibrio entre la vida y su trabajo y que como producto de esta actividad refuercen su educación y profesión.

- **Principio 3: Salud, seguridad y libres de violencia**, orientada en el ofrecimiento de normativas que aseguren la salud de las mujeres y su bienestar como población económicamente activa.

- **Principio 4: Administración y Dirección**, enfocadas a garantizar la participación ecuaníme en la administración y dirección empresarial, especialmente en medidas de actuación, objetivos y fines de planificación estratégica.

- **Principio 5: Negocio, cadena de suministro y prácticas de marketing**, se orienta en Mantener estándares éticos de marketing mediante el respeto de la dignidad de la mujer en cualquier venta, promoción o material publicitario, y mediante la exclusión de explotación sexual o de género en campañas de marketing y publicidad.

- **Principio 6: Compromiso cívico y social**, busca Fomentar las fundaciones filantrópicas relacionadas con la entidad para su adhesión a estos principios mediante sus donaciones, subvenciones, iniciativas programáticas e inversiones.

- **Principio 7: Transparencia y responsabilidad**, enmarcado en conseguir la igualdad de género en sus operaciones y en sus negocios y relaciones con accionistas mediante la adopción e implementación de normativas abiertas al público, con un seguimiento y fomentadas.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Inclusión Femenina

2.2.1.1. Antecedentes

Las mujeres conforman un segmento significativo de la población mundial; sin embargo, durante muchos años su aporte al desarrollo económico de la sociedad ha sido imperceptible, debido al machismo y a una cultura discriminatoria en contra de la mujer, por lo cual han sido desvalorizadas y despojadas de derechos. Según cifras proporcionadas

por la OIT², el 70% de las 1300 millones de personas pobres que existen en el mundo son mujeres, las dos terceras partes de los 876 millones de analfabetos son mujeres, 130 millones de niñas y mujeres han sufrido mutilación genital. Adicionalmente, el 20% de las mujeres a nivel general, han sufrido maltrato físico o abuso sexual. (Fassler Clara, 2003)

Aun hasta hace unos poco años atrás se podía observar la limitación de la mujer en ciertos campos profesionales, ya que solo se le permitía incursionar en actividades tradicionales y domésticas que no son bien remuneradas; no obstante, según datos proporcionados por la OIT³, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. (Mella Verónica, 2006)

La inserción de la mujer en el sector laboral ha duplicado su crecimiento en los últimos diez años; dicha participación del género femenino se ha podido visualizar a través de las nuevas y atractivas oportunidades que les ofrece el mercado laboral, ya que con mayor frecuencia las empresas requieren recursos humanos calificados y ante esta notable demanda las mujeres se muestran igual de aptas que los hombres para ocupar un cargo importante en cualquier sector de la industria de producción de bienes y/o servicios. (Mella Verónica, 2006)

Según la (CEPAL⁴, 2001), considerando que el trabajo es precisamente uno de los medios favorecidos para que las mujeres alcancen autonomía económica y mayor presencia e influencia social y política, es tarea del Gobierno Nacional de turno, enfrentar y poner un punto final a todo tipo de discriminación laboral contra el género femenino.

Esto implica, entre otras medidas, erradicar las desigualdades en las contrataciones, enfrentar las diferencias salariales, la segmentación y segregación laboral, así como también, equilibrar las responsabilidades asociadas a la maternidad y cuidado de hijos. (Mella Verónica, 2006)

² Organización Internacional de Trabajo

³ Organización Internacional de Trabajo

⁴ CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

2.2.1.2. La inclusión social y laboral de la mujer en Latinoamérica

Para comenzar, es importante dejar claro lo que manifiesta la Iglesia de Caruncho:

"Las desigualdades de género se sustentan en un sistema de valores estructurales e históricos que consideran a las mujeres inferiores a los hombres. Esos valores sostienen la desigualdad en los salarios, en el acceso al trabajo, a la educación, a los derechos reproductivos, al derecho de propiedad, de herencia o a otros recursos económicos o de poder. Sobre estas desigualdades y desventajas se asientan la violencia, la discriminación y la exclusión y se perpetúan las múltiples formas de pobreza que padecen las mujeres. " (Fassler Clara, 2003)

La comprensión de la discriminación de la mujer desde la perspectiva de género comprende un énfasis en lo que respecta a las relaciones entre hombres y mujeres, dejando claro que todas las personas sin distinción de género forman parte de un mismo sistema económico, y que el involucramiento de cada uno de estos en el sector productivo beneficia al desarrollo de la población a nivel general. (Fassler Clara, 2003). Es por esta circunstancia que la mayor parte de los países han dejado de lado esta perspectiva retrograda y han comenzado a implementar diversos programas que incluyen a la mujer.

• Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe

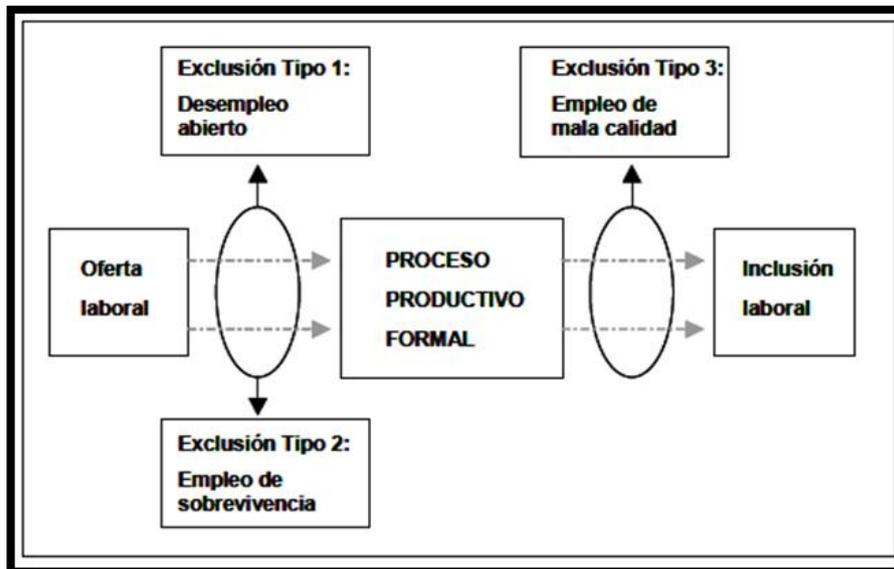
La CEPAL desde hace mucho tiempo atrás lucha porque en Latinoamérica se superen los problemas de exclusión laboral; no obstante, es importante resaltar que esto depende en gran manera de la homogeneidad de la oferta laboral en relación al género femenino o masculino que cumpla con el perfil requerido por las empresas. Los grupos que comúnmente se ven afectados por la exclusión laboral se encuentran concentrados en: las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y las minorías étnicas (Jürgen Weller, 2001).

De esta manera ha distinguido tres tipos de exclusión laboral:

- Desempleo abierto (cercano al polo de la exclusión completa)
- Empleo de sobrevivencia (remuneración baja en relación al trabajo ejecutado)

- Empleo de mala calidad (nivel precario)

Gráfico 1: Tipos de Exclusión Laboral



Fuente: CEPAL, División Desarrollo Económico, 2001
Elaboración: Jürgen Weller

En base a lo anterior expuesto, se puede determinar que la noción de la inclusión laboral por medio de la generación de empleo hace referencia a empleos de buena calidad. Con esta perspectiva, se decidió crear un programa conjunto de América Latina y el Caribe y la Unión Europea de lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión; conociendo de antemano que para superar la pobreza y lograr la inclusión social se requiere incrementar la tasa de participación en la actividad económica y la productividad de los miembros en edad activa de las familias pobres, poniendo un énfasis especial en el apoyo a las mujeres, con el objetivo de posibilitar su participación laboral (CEPAL, 2008).

- **SERNAM de Chile**

El Servicio Nacional de la Mujer “SERNAM”, es el organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; fue creado por la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991. Dicho organismo se estableció con el fin de recuperar la democracia y la participación política y social de las mujeres (Portal Web del SERNAM, 2013).

Para ejecutarse de manera efectiva, está compuesto por algunas áreas y departamentos, los mismos que se detallan a continuación:

- Departamento OIRS⁵ Mujer y Gestión de Proyectos
 - Área Mujer y Trabajo
 - Unidad de Prevención de Violencia contra la Mujer
- Programa Chile Acoge
- Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial
 - Área Mujer y Maternidad
 - Reformas Legales
 - Departamento de Relaciones Internacionales y Cooperación

Es importante destacar, que dentro de lo que comprende el Área de Mujer y Trabajo se realizó un plan de igualdad de oportunidades para el género femenino, cuyo objetivo radicaba en incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas; dicho plan se convirtió en una de las bases fundamentales en la que se apoyó el gobierno del año 1995. (Portal Web del SERNAM, 2013)

Entre los resultados más relevante que se ha podido observar en lo que respecta a la inclusión de la mujer, se puede destacar que la brecha en la remuneración salarial entre el género masculino y femenino ha ido disminuyendo con el paso del tiempo, y la mujer como tal ha sabido ganarse su lugar en este ámbito en lo que se refiere a los sectores urbanos, ya que gran parte de las mujeres que residen en sectores rurales aún se hallan realizando actividades informales como la agricultura y la ganadería. (Mella Verónica, 2006)

- **Situación Laboral de la Mujer en Perú**

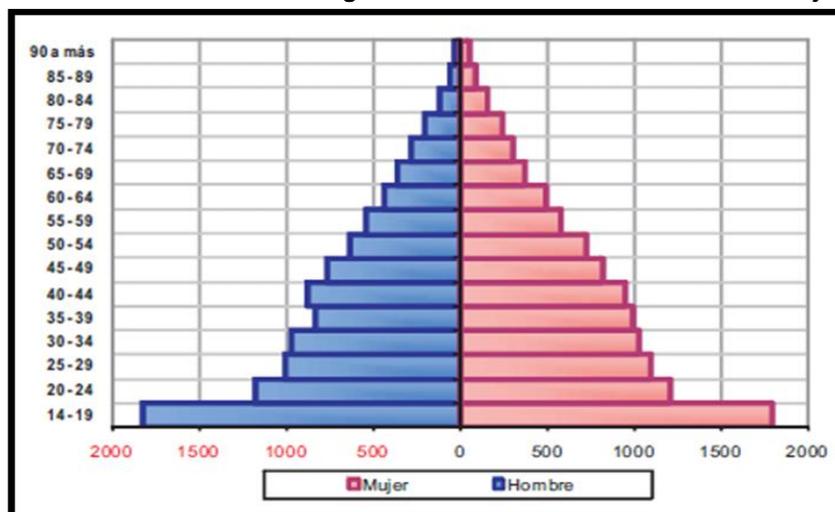
En Perú la situación de trabajo de la mujer tiene íntima relación con las tendencias del mercado laboral a nivel mundial. En lo que respecta a la tasa de actividad de la población en edad de trabajar (más de 14 años), según el censo poblacional efectuado en Perú en el año 2008, las mujeres representan el 51,7% del total de la población económicamente activa. Adicionalmente se puede destacar que la PET⁶ se encuentra concentrada en la población más joven, por lo que más del 38% está constituido por jóvenes entre 15 y 29 años. Esto se debe en gran manera

⁵ Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias

⁶ Población en Edad de Trabajar

a que la población joven es la más vulnerable, debido a que no tiene la capacidad, experiencia o rendimiento adecuado para ser insertado en un cargo dentro de las oportunidades que proporciona el mercado laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, 2008)

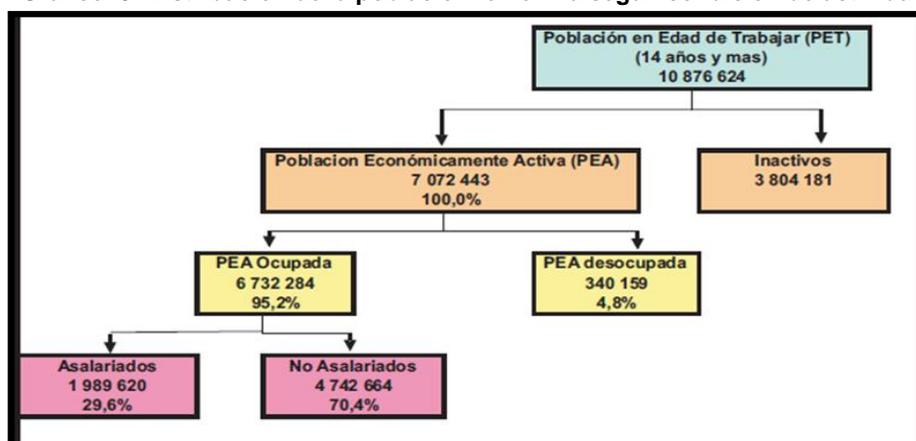
Gráfico 2: Estructura demográfica de la Población en Edad de Trabajar



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, 2008
Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

En el caso de la población femenina, en el año 2008 la PET ascendió a más de 10 millones de personas, de las cuales 7 millones pertenecieron a la PEA⁷. De ese modo, la tasa de actividad femenina fue de 65%.

Gráfico 3: Distribución de la población femenina según condición de actividad

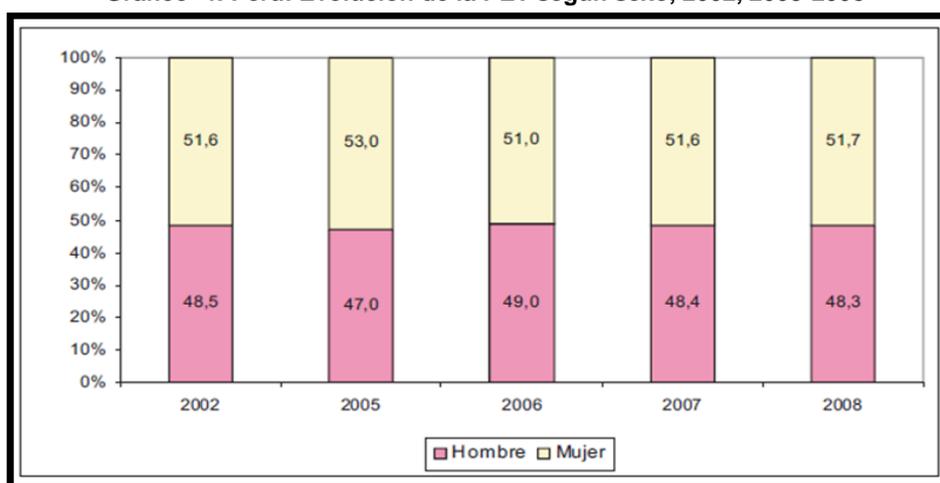


Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, 2008
Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

⁷ Población Económicamente Activa

En cuanto a la dinámica de la distribución de la PET por sexo hasta el año 2008, según el gráfico que se presenta abajo, se observa que en promedio las mujeres comprenden el 51%, mientras que los hombres el 48%. Esto quiere decir que existen más hombres que mujeres que están en condiciones para trabajar, y que estas diferencias parecen mantenerse a lo largo del tiempo, lo cual es difícil revertirla en el corto plazo; adicionalmente, se puede apreciar también que los resultados no han variado significativamente entre los años 2002 al 2008 (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, 2008).

Gráfico 4: Perú: Evolución de la PET según sexo, 2002, 2005-2008



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, 2008
 Elaboración: Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

2.2.1.3. Situación laboral de la mujer en Ecuador

Las mujeres han participado en el desarrollo socioeconómico de Ecuador a través de distintas vías, siendo las dos fundamentales el trabajo doméstico y las actividades dedicadas al mercado económico. A su vez, dicha contribución ha estado condicionada por los cambios generales del desarrollo, así como por su propia condición de género.

Aunque las mujeres ecuatorianas han mejorado sustantivamente su situación educativa, en especial las que forman parte de la PEA, aún sufren condiciones de trabajo peores que los hombres y reciben menores ingresos. Lo que permite visualizar que estas dificultades no poseen una relación directa con la educación formal de las mujeres ecuatorianas, ni con la falta de capacitación adecuada. Esta situación realmente está relacionada con los condicionamientos culturales aún existentes, que

tienden a identificar la fuerza de trabajo femenina como secundaria y complementaria de la masculina, pero no suplementaria o equivalente.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social en su afán de construir una política equitativa ha introducido un enfoque de género que pretende disminuir al máximo las brechas entre hombres y mujeres por medio de la aplicación de diversos procesos que promuevan la equidad y la justicia. El fin es reducir las relaciones de poder que marcan procesos de discriminación y violencia y, que en suma, repercuten en la transmisión de la pobreza inter e intra-generacionalmente. (MIES⁸, 2013)

La población joven en el Ecuador comprende 3'043.513 de personas, que equivalen al 21% de la población. De esa cifra, el 12,7% son jóvenes de entre 18 y 24 años y el 8,28% corresponde a jóvenes de entre 25 y 29 años, de este grupo la mayoría trabaja y sus ingresos no llegan ni a los \$400, en lo que respecta al año 2011; dentro de este segmento las mujeres ocupan una participación notable, a pesar de no sobrepasar a los hombres. (MIES, 2013)

De forma similar, los ingresos mensuales percibidos por los jóvenes remunerados son bastante inferiores al ingreso mensual nacional. El grupo de jóvenes de entre 18 a 24 años, a pesar de tener una amplia participación en el mercado laboral, no alcanza el salario mínimo, dadas las condiciones de subempleo. (MIES, 2013)

Tabla 2: Ingresos de los jóvenes ecuatorianos por género y edad

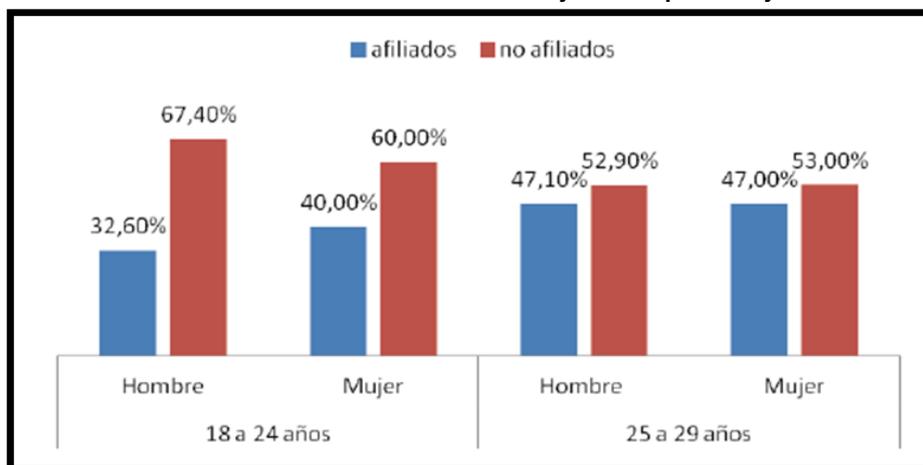
Grupos de edad	Sexo	Ingreso promedio mensual del trabajo (USD)
De 18 a 24 años	Hombre	259,62
	Mujer	242,87
	Total	253,98
De 25 a 29 años	Hombre	373,97
	Mujer	303,53
	Total	347,17
Total	Hombre	316,795
	Mujer	273,20
	Total	300,575

Fuente y Elaboración: Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013

⁸ Ministerio de Inclusión Económica y Social

De la misma manera el acceso a la seguridad social hasta el año 2011 tiene una baja cobertura en este grupo, lo cual se debe en gran manera a la vulnerabilidad de los jóvenes al no poder tener el poder para exigir el cumplimiento de sus derechos; sin embargo, es importante recalcar que en la actualidad esta situación ha cambiado. (MIES, 2013)

Gráfico 5: Afiliación al IESS de los jóvenes que trabajan



Fuente y Elaboración: Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2012

A pesar de que los salarios no se equiparan con los de los varones, aumenta la cantidad de mujeres que trabajan. Según el Censo Económico del INEC⁹, en el año 2012 la participación femenina en el mercado laboral es de un 43,8%, que quiere decir que aproximadamente 1,97 millones de mujeres están empleadas. Se ha podido conocer también que las áreas en que las mujeres se desenvuelven a nivel laboral en el ámbito formal son: atención al cliente, marketing, ventas y relaciones públicas, aunque más del 52% está en el mercado informal (El Telégrafo, 2013).

Por otro lado, Amparo Macas, representante de la Asamblea de Mujeres Populares y Diversas (Ampde) indicó:

“Es evidente que la inclusión viene caminando, pero fundamentalmente en el sector informal. Allí están las mujeres jefas de hogar y son aquellas que realizan ventas por catálogo, y así cumplen su rol de madre y aportan a resolver las necesidades económicas de los hogares” (El Telégrafo, 2013)

⁹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

2.2.2. Análisis de las PYMES

Para realizar un estudio de las PYMES, antes que nada es necesario realizar su definición con la finalidad de expresar un concepto claro que permita analizar todos sus aspectos.

“Se conoce como PYMES al conjunto de pequeñas y medianas empresas que de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos representan características propias de este tipo de entidades económicas.” (Servicio de Rentas Internas, 2013)

En el Ecuador generalmente las PYMES se clasifican considerando como parámetro principal la actividad a la que se dedican, entre las cuales se encuentran:

- Comercio al por mayor y menor
- Agricultura, Selvicultura y pesca
- Industrias manufactureras
- Construcción
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones
- Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas
- Servicios comunales, sociales y personales

Según datos obtenidos del Censo Económico 2010, en los últimos 9 años las Pequeñas y Medianas empresas aportaron a las ventas locales del país en un 26%, además de generar el 68% del empleo total.

Generalmente los sectores más destacados en las PYMES son:

- Construcción
- Metalmecánica
- Textil y calzado
- Tecnologías de la información y comunicación.

Generalmente, el mercado de las PYMES realizan sus actividades dentro del país, es decir de manera interna. Solo el 6,6% de las pequeñas y medianas empresas exportan sus productos según lo que indica el último informe de coyuntura del Observatorio de la PYME emitido en el segundo semestre del 2012.

Las principales razones por las cuales las PYMES no exportan sus productos son:

- Desconocimiento de la normativa legal necesarias para exportar
- Falta de contactos de negocios que faciliten las actividades comerciales con otros países
- Poco conocimiento de los incentivos y programas que otorga el Gobierno Nacional para promover la exportación de los productos nacionales
- Exigencias de cumplimiento de los parámetros de calidad y normativa ambiental que requiere el mercado internacional.
- Barreras arancelarias y no arancelarias
- Elevados costos de transportación dependiendo del producto a exportar
- Insuficiente cantidad producida para realizar los envíos

La ubicación de las PYMES está dada por la concentración de población en las Ciudades de mayor desarrollo en el Ecuador. Ciudades como Quito y Guayaquil cuentan con la mayor cantidad de pequeñas y medianas empresas representadas por el 77% de los establecimientos, les sigue Ciudades como Azuay, Manabí y Tungurahua con el 15%, mientras que el 8% restante se divide en las demás provincias. (Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha, 2001). Las PYMES en el Ecuador aportan básicamente de dos maneras específicas, tal como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 3: Aporte de las PYMES al Ecuador

APORTE DE LAS PYMES AL ECUADOR	
Contribuyen al mejoramiento de la economía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Representan el 90% de las unidades productivas ➤ Generan el 60% de empleo ➤ Participan en el 50% de la producción de bienes y servicios
Capacidad de adaptación y redistribución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tienen estructuras organizacionales que se adaptan fácilmente a los cambios económicos ➤ Los sueldos de los cargos gerenciales son más cercanos a los sueldos del resto del personal, hecho que facilita la redistribución de la economía.

Fuente: Grupo Enroke, 2013

Elaboración: Autor de tesis

El Servicio de rentas internas clasifica a las PYMES según su organización, en personas naturales o sociedades; sin embargo, no aplica ningún tipo de beneficio para estas entidades como podrían ser impuestos reducidos, créditos tributarios especiales o ampliación de los plazos de pago de impuestos para PYMES.

Actualmente, uno de los problemas más representativos que encuentran las pymes, es tener que pagar el impuesto al valor agregado sobre ventas que han cobrado. Esto se da básicamente cuando una pequeña o mediana empresa factura dando crédito a sus clientes mayores a un mes, mientras que el Servicio de Rentas Internas otorga como plazo máximo 60 días para cancelar el IVA cobrado.

En muchos casos, se confunde el término PYMES con Microempresas, no obstante, los asesores de PYMES consideran que las microempresas son pequeños negocios cuyas ventas no sobrepasan los \$15.000 anuales, mientras que las PYMES cuentan con registros de ventas que oscilan entre \$15.000 y \$20.000.000 anuales. (Grupo Enroke, 2013)

Entre las principales debilidades que tienen las PYMES en relación a las demás empresas ecuatorianas, se pueden considerar las siguientes:

- No cuentan con la tecnología y maquinaria adecuada para su operatividad, lo cual en muchos casos se ve reflejado en el manejo poco eficiente de los recursos utilizados, y por ende falencias en la producción.
- Insuficientes programas de capacitación a empleados, hecho que influye de manera directa en el desempeño de sus labores.
- Falta de financiamiento para promover el desarrollo de su empresa, esto se da sobre todo por desconocimiento de los programas que ha creado el Gobierno Nacional para incentivar el emprendimiento y crecimiento empresarial.
- Insuficiente capacidad de producción, ya que por lo general al no contar con el financiamiento y tecnología adecuada no se puede obtener la cantidad de bienes o servicios requeridos por el mercado.
- Ineficiente cumplimiento de estándares de calidad los cuales actualmente constituyen las exigencias no solo del estado y las leyes vigentes, sino también de la comunidad.

“La asociatividad de las PYMES registra una evolución del 14% en 2007 al 23% en 2011. Por ello el Gobierno ha impulsado su inclusión en procesos de contratación y democratización de los factores de producción a favor de pequeñas unidades productivas, así como su inserción en la política industrial con el reconocimiento de las Mipymes como actores relevantes para el desarrollo del país y para la generación de empleo productivo.” (Ministerio de Industrias y Productividad, 2013)

En vista de la influencia que causan las PYMES en la economía del país, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Industrias y Productividad creó el Proyecto Integral para el Fomento Productivo y Competitivo para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas denominado FONDEPYME.

Este programa consiste en beneficiar a las empresas que emprendan procesos productivos innovadores utilizando tecnología de punta y organización empresarial, y que cuenten con un número de empleados no superior a 159. Para acceder a este programa las empresas deberán registrar ventas anuales inferiores a cinco millones de dólares (Ministerio de Industrias y Productividad, 2013)

Entre los principales aspectos que cofinanciará el FONDEPYME se encuentran:

- Mejoramiento ambiental y responsabilidad social
- Desarrollo de proveedores y distribuidores, y promoción de la asociatividad
- Mejoramiento de la calidad de productos y procesos
- Acceso a mercados nacionales e internacionales
- Inversión en equipamiento productivo para grupos asociativos
- Asistencia técnica especializada
- Desarrollo de innovación y transferencia tecnológica
- Formalización y promoción de la asociatividad

A continuación se presenta una tabla donde se reflejan los principales aspectos de las PYMES existentes en Ecuador:

Tabla 4: PYMES de Ecuador

SECTOR	NÚMERO DE EMPRESAS	PROMEDIO DE EMPLEADOS POR EMPRESA	TOTAL DE TRABAJADORES
Pymes	15.000	22	330.000
Artesanías	200.000	3	600.000
Microempresas	252.000	3	756.000
Total	467.000		1.686.000

Fuente: Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha, 2013

Elaboración: Autor de tesis

2.2.3. Análisis del sector Textil

El sector textil constituye una de las partes más importantes en el sector manufacturero ecuatoriano, aportando significativamente al crecimiento del mismo a través de la producción de bienes nacionales que en muchas ocasiones son exportados, contribuyendo de manera directa al equilibrio de la balanza comercial.

Según los resultados de la Encuesta de Manufactura y Minería realizada en el año 2007, la producción total de la industria textil fue del 3,5% del sector manufacturero, siendo los sectores de mayor aporte el de la hilatura, tejeduría y acabado. (D. Carrillo, 2010)

A pesar de la cultura machista que existía antes en el ámbito laboral y productivo del país, desde hace 22 años funciona el Centro de Formación Empresarial de la Mujer el cual tiene su sede en Quito, donde se profesionalizan maestras y diseñadoras en confecciones industriales. Este centro constituye uno de los más claros ejemplos de inclusión del sexo femenino en la industria textil.

A pesar de los esfuerzos de las empresas del sector manufacturero ecuatoriano, la industria textil en el año 2012 no cubrió las expectativas de dicho sector ya que su crecimiento fue del 1,2%, por debajo del 1,6% que alcanzó en el año 2011. (AITE, 2013)

Esta situación de estancamiento también se ve reflejada en el empleo. El sector textil y de confección registro en el año 2011 un total de 121.850 trabajadores, mientras que en el año 2012 cerró el periodo fiscal

con 123.044 empleados lo cual expresa un crecimiento menor al 1%. Este hecho preocupa a los directivos empresariales del sector. (AITE, 2013)

2.2.3.1. Generación de empleo en la industria textil

La industria textil ecuatoriana genera alrededor de 50.000 plazas de trabajos directas, y más de 200.000 personas trabajan indirectamente. Por tal motivo está considerado como el segundo sector manufacturero del país en generación de empleo, después del sector de alimentos, bebidas y tabacos. (AITE, 2013)

El 77,93% de los empleados que trabajan en la industria textil son obreros, siendo en mayor porcentaje de sexo masculino, los mismos que representan el 57,10% del total de trabajadores. Sin embargo el sexo femenino también juega un papel importante en dicho sector, sobre todo en el área de fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles donde las mujeres ocupan el 74,76% de la nómina, es decir la gran mayoría. (D. Carrillo, 2010)

Otro aspecto importante dentro de la industria textil es la comercialización de sus productos. Según la Encuesta Anual de Comercio Interno realizada por el INEC en el año 2007, dentro del sector comercial de la industria textil I no se contratan obreros sino empleados con algún tipo de instrucción profesional, los mismos que en su mayoría son mujeres representadas por el 64,81% del total de trabajadores. (D. Carrillo, 2010)

Tabla 5: Número de establecimientos, personal ocupado y remuneraciones según divisiones

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº DE ESTABLECIMIENTOS	PERSONAL OCUPADO	REMUNERACIÓN
Fabricación de productos textiles	86	7.876	\$76.242.699
Fabricación de prendas de vestir	124	8.760	\$60.465.706
Fabricación de cueros y productos conexos	48	3.934	\$31.433.185

Fuente: INEC (2010)

Elaboración: Autor de tesis

2.2.3.2. El rol de las mujeres en la Industria Textil

Generalmente desde hace muchos años atrás, la industria textil ha sido considerada como una de las mayores fuentes de empleo para las mujeres, no solo del Ecuador sino del mundo entero. Sin embargo, también es cierto que por lo general las oportunidades de empleo femenino en este sector han sido para ocupar cargos en el área de producción ocupando puestos de obreras. Son pocas las mujeres que han sido seleccionadas para ocupar puestos de nivel ejecutivo o de mayor responsabilidad.

La integración de la innovación tecnológica en el sector de la confección de prendas de vestir y calzado fue un factor que desestabilizó en gran medida la situación laboral de los trabajadores de esta industria ya que muchos obreros fueron reemplazados por máquinas especializadas y automatizadas mediante las cuales se conseguía mayor producción. En este sistema de cambio tecnológico las primeras afectadas fueron las mujeres ya que se consideraba que ellas ocupaban los puestos pocos calificados que deberían ser sustituidos. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

Este tipo de cambios tuvieron mayor impacto en las áreas de hilado y tejido más que en la fabricación de prendas de vestir. Esto se debe al hecho de considerarse más fácil mecanizar y automatizar el proceso productivo de hilos y tejidos, en comparación a cubrir los elevados costos que representarían modernizar la diversa cadena productiva de la elaboración de prendas de vestir.

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, en la industria textil, refiriéndose a esta como la producción de hilados y tejidos, hay menos trabajadoras que en las industrias del vestido y del calzado, sin embargo sigue siendo uno de los sectores que generan mayor empleo para el sexo femenino. Además se determinó que en el año 2010 las trabajadoras de la industria textil representaban alrededor del 30% de la mano de obra del sector. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

2.3. Marco Conceptual

- **Capital humano:** La definición de capital humano está asociada a la capacidad que tienen los trabajadores y a su formación para generar un nivel de productividad aceptable en el

lugar donde laboran. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2008)

- **Desigualdad de Género:** Este término hace referencia a las desventajas que enfrentan mujeres y niñas; ya que con frecuencia, son discriminadas en salud, educación y el mercado laboral.

- **Exclusión social:** El concepto de la exclusión social fue desarrollado en Europa para designar una situación en la que existe un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, en diferentes planos. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2008)

2.4. Formulación de Hipótesis

La creación de un programa que promueva la inclusión femenina en el sector textil de las pymes de la ciudad de Guayaquil, permitirá que los casos de exclusión aun existentes se disminuyan y se logre fomentar un ambiente equitativo en la comunidad de Guayaquil.

2.5. Variables o Criterios de Investigación

➤ Variables Independientes

- Exclusión de la mujer en la industria textil ecuatoriana.
- Delegación de cargos de bajo nivel profesional al sexo femenino.
- Falencias en el sistema de inclusión femenina en el ámbito laboral.

➤ Variables Dependientes

- Estudio investigativo sobre la exclusión de la mujer en la industria textil del Ecuador.
- Plan estratégico para diseñar una propuesta de inclusión femenina en las pymes.
- Programa para promover y facilitar la inclusión de la mujer en las pymes textiles del país.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

Para el desarrollo de este estudio se ha decidido aplicar la investigación descriptiva o también llamada diagnóstica, la cual consiste básicamente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Las etapas de este tipo de investigación son:

- Examina las características del problema escogido.
- Define el problema y formula sus hipótesis.
- Elige los temas y las fuentes apropiadas.
- Selecciona técnicas para la recolección de datos.
- Clasifica los datos recolectados, mediante técnicas de análisis de datos, logrando posteriormente interpretarlos en términos claros y precisos.

Los tipos de estudio derivados de la investigación descriptiva que se emplearan son los siguientes:

- **Investigación documental**, se realizará consultas de documentos, con el objetivo de recaudar información valiedera que proporcione los respectivos respaldos bibliográficos para el desarrollo de la investigación.
- **Investigación de campo**, también conocida como investigación directa, es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio. Para poner en práctica este tipo de investigación, se hará uso de algunas técnicas de recogida de datos para lo cual es necesario acudir al lugar de los hechos, dichas técnicas son: la encuesta y la observación directa.

3.2. Método de Investigación, Técnicas e Instrumentos

Debido a que esta investigación lleva consigo la presentación de una propuesta que pretende mejorar la situación de la inclusión femenina en el sector textil de la ciudad de Guayaquil, se ha decidido emplear el método empírico, el mismo que se apoya en la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario, y recolección de datos en sitios relacionados con la problemática estudiada.

Entre las técnicas de recolección de datos que se utilizarán, están:

- **La encuesta** será la principal técnica utilizada en este trabajo investigativo, ya que se acopla fácilmente, es breve y muy útil para determinar un criterio bastante acertado de la opinión de la muestra.
- **La observación directa** se utilizará al momento de constatar los problemas descritos acudiendo al lugar de los hechos, para que de acuerdo a esta técnica se pueda establecer una opinión personal de los acontecimientos, de modo que puedan ser complementados con los criterios de los segmentos antes mencionados.

3.3. Población y Muestra

La población objeto de estudio en este caso está representada por el total de personas que laboran en el sector textil de la ciudad de Guayaquil, de dicho total se ha tomado como base al 74.76%, que comprende a las mujeres que constan dentro de la nómina de diversas empresas textiles, según lo mencionado en el capítulo 2.

Tabla 6: Población

Cantidad de personal	Tipo de actividad económica
7876	Fabricación de productos textiles
8760	Fabricación de prendas de vestir
3934	Fabricación de cueros y productos conexos
20570	Total de personal ocupado en el sector textil
15378	74.76% de mujeres

Fuente: Carrillo, 2010

Elaboración: Autor de tesis

Una vez conocida la población, se procederá a calcular la muestra, para lo cual se empleará una fórmula muy usual, que es la de poblaciones finitas, la misma que se detalla a continuación:

Tabla 7: Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p q x N}{(N - 1) e^2 + Z^2 p q}$$

Fuente: Vivanco M. (2005)

Elaboración: Autor de tesis

Con la finalidad de tener clara la definición de cada elemento que contiene la fórmula se ha decidido realizar la siguiente tabla, donde se detalla el valor asignado a cada uno de los elementos:

Tabla 8: Elementos de la fórmula

ELEMENTO	DEFINICIÓN Y VALOR
N	Tamaño de la población de mujeres que laboran en el sector textil, equivalente a 15378.
z	Se calcula utilizando el nivel de confianza ($0.90 \div 2 = 0.45$), con este resultado se busca el valor de "z", que para este caso es 1.65.
e	Es el máximo error permisible, cuyo porcentaje indica el grado de desviación en los resultados, para este caso se ha decidido sea el 6%.
p	Es la probabilidad de que el evento ocurra; para el cálculo se aplicará un valor de 0.50 para la proporción.
q	Es la probabilidad de que el evento no ocurra ($q = 1-p$); en este caso también es 0.50.
n	Tamaño de la muestra a calcularse.

Elaboración: Autor de tesis

Consecutivamente se procederá a realizar el respectivo cálculo, obteniendo de esta manera el resultado que se muestra a continuación:

Tabla 9: Cálculo y resultado de la muestra

Cálculo de la Muestra para poblaciones finitas	
DATOS:	
N =	15,378
N/C =	90%
z =	1.65
e =	0.06
P =	0.50
q =	0.50
n =	?
n =	$\frac{Z^2 (p)(q)(N)}{(N-1) e^2 + Z^2 (p)(q)}$
n =	$\frac{(1,65)^2 (0.50)(0.50)(15378)}{(15378 - 1) (0,06)^2 + (1,65)^2 (0.50)(0.50)}$
n =	$\frac{10467}{56}$
n =	187

Elaboración: Autor de tesis

3.4. Tabulación de los resultados

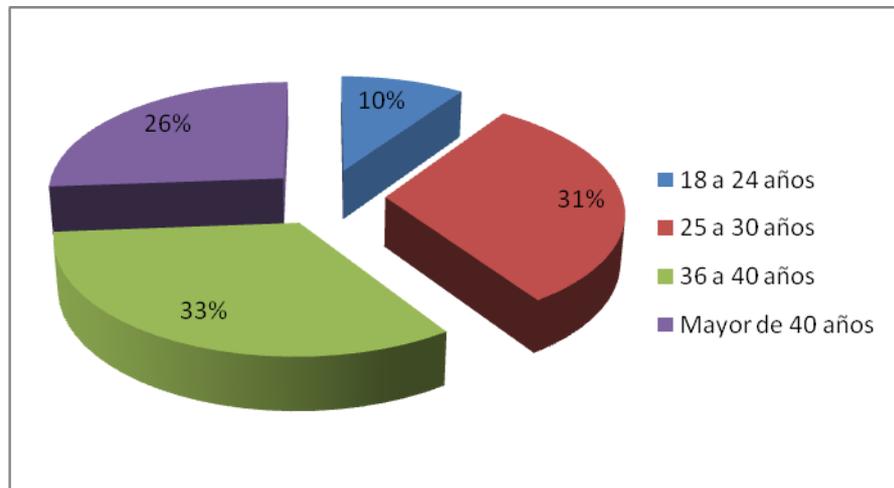
INFORMACIÓN PRELIMINAR

Dentro de lo que corresponde a la información preliminar de las mujeres están: la edad, el estado civil y el nivel académico, de los cuales se ha obtenido los siguientes resultados:

- **Edad**

El rango de edad de la mayor parte de las encuestadas es de 25 a 40 años, divididos de la siguiente manera: 33% (36 a 40 años) y 31% (25 a 30 años).

Gráfico 6: Edad



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 10: Edad

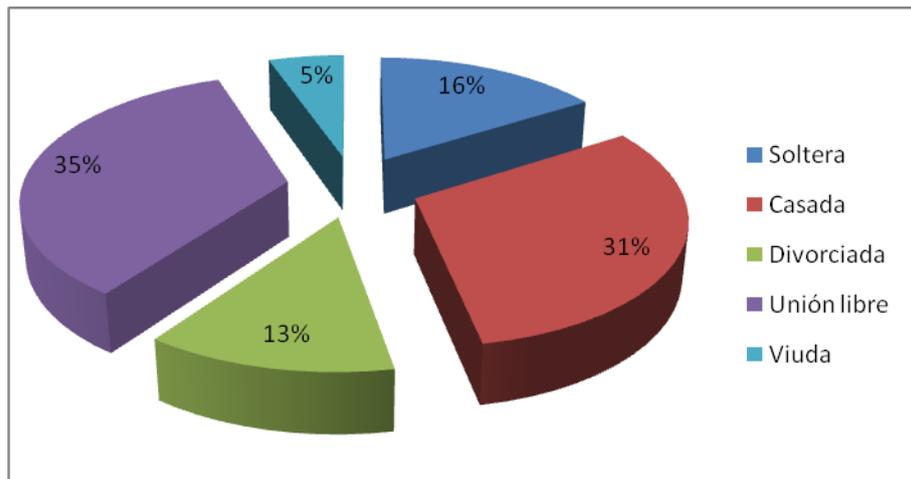
OPCIONES	FRECUENCIA	%
18 a 24 años	18	10%
25 a 30 años	58	31%
36 a 40 años	62	33%
Mayor de 40 años	49	26%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

- **Estado Civil**

En relación al estado civil de las encuestadas, este en mayor proporción mostró ser en unión libre y casadas, distribuidos así: 35% (unión libre) y 31% (casada); las demás opciones se manifestaron poco relevantes; sin embargo, se las menciona: 16% (soltera), 13% (divorciada) y 5% (viuda); cabe destacar que los resultados de esta última opción pertenecen principalmente a las mujeres mayores de 40 años.

Gráfico 7: Estado civil



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 11: Estado civil

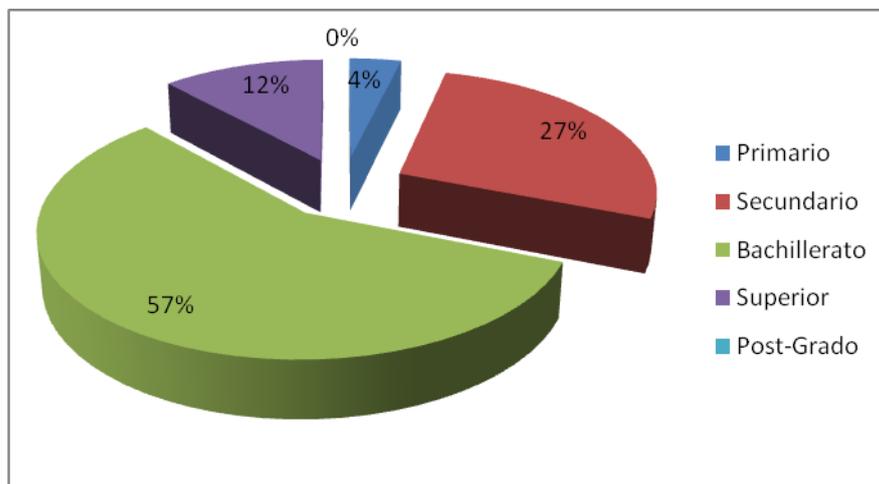
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Soltera	30	16%
Casada	58	31%
Divorciada	24	13%
Unión libre	65	35%
Viuda	10	5%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

- **Nivel Académico**

El nivel académico de más del 50% de las mujeres encuestadas es de bachillerato, exactamente esta alternativa se encuentra representada por el 57%; no obstante, los resultados más cercanos están en la opción de secundaria, la cual está representada por el 27%.

Gráfico 8: Nivel Académico



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 12: Nivel Académico

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Primario	7	4%
Secundario	51	27%
Bachillerato	107	57%
Superior	22	12%
Post-Grado	0	0%
TOTAL	187	100%

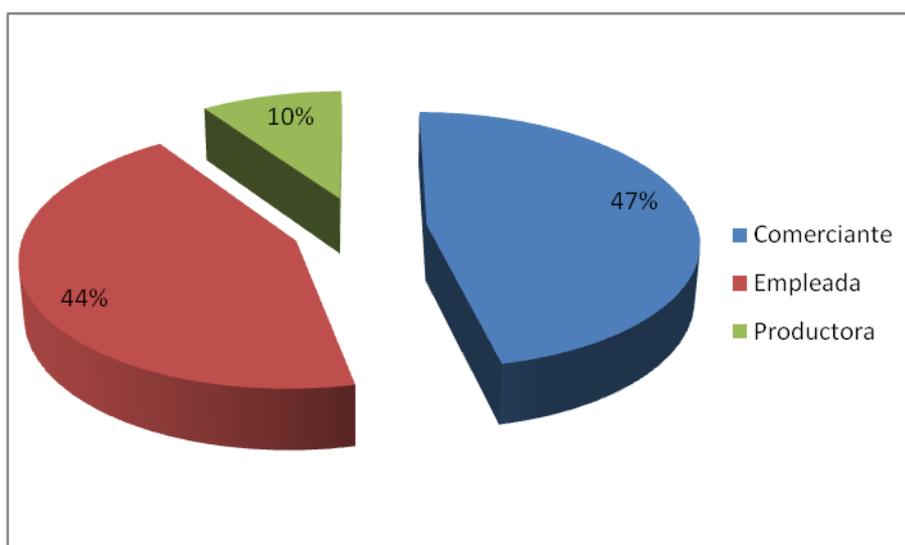
Elaboración: Autor de tesis

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZA

1. Indique a que actividad se dedica en el sector textil:

El 47% de las mujeres encuestadas manifestó ser comerciante de textiles; es decir, compra las prendas de vestir ya elaboradas al productor para venderlas al cliente final; otra opción destacada es la actividad de empleada, la cual está representada por el 44%, donde se hallan las mujeres que trabajan en fábricas de la industria textil, en gran parte como costureras.

Gráfico 9: Actividad



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 13: Actividad

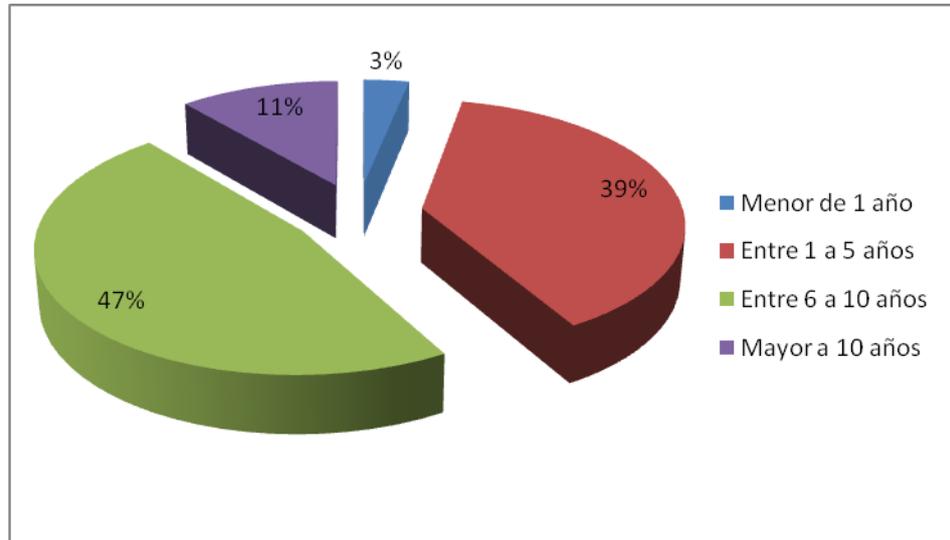
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Comerciante	87	47%
Empleada	82	44%
Productora	18	10%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

2. Indique el tiempo que lleva laborando en el sector textil:

Con respecto al tiempo de trabajo en el sector textil, este en mayor proporción se encuentra comprendido entre 6 a 10 años, cuya alternativa está representada por el 47%; adicionalmente se destaca el rango de 1 a 5 años, el mismo que se refleja con el 39% en el grafico que se muestra a continuación:

Gráfico 10: Tiempo en el sector textil



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 14: Tiempo en el sector textil

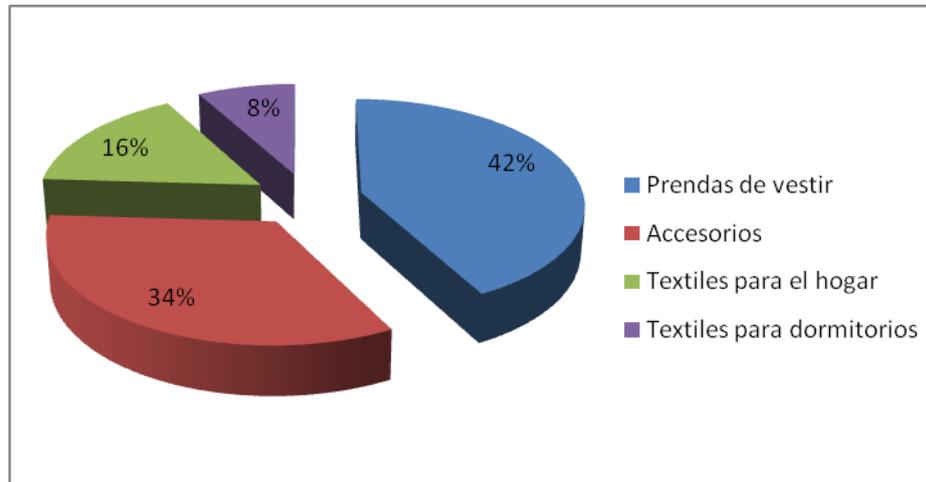
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Menor de 1 año	6	3%
Entre 1 a 5 años	72	39%
Entre 6 a 10 años	88	47%
Mayor a 10 años	21	11%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

3. ¿Qué tipo de productos vende con mayor frecuencia?

Los productos textiles que se venden con mayor frecuencia son las prendas de vestir y los accesorios, cuyas opciones están representadas por el 42% y 34% respectivamente. Dentro de los accesorios se encuentran: la bisutería, carteras, bolsos, entre otros.

Gráfico 11: Tipos de Productos



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 15: Tipos de Productos

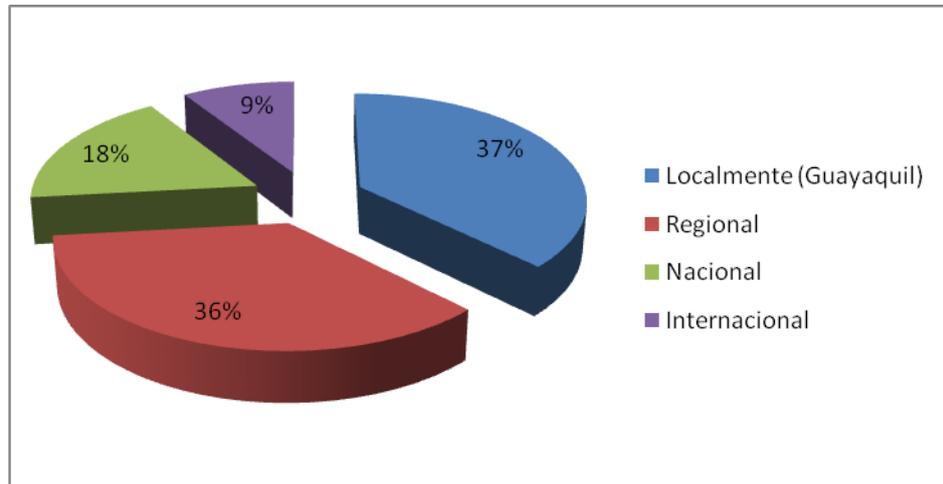
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Prendas de vestir	79	42%
Accesorios	63	34%
Textiles para el hogar	30	16%
Textiles para dormitorios	15	8%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

4. Indique el lugar donde comercializa sus productos:

La localidad donde generalmente comercializan los productos textiles las encuestadas es en dentro de la ciudad de Guayaquil y a nivel regional; es decir, en la costa, estas alternativas están representadas por el 37% y 36% respectivamente.

Gráfico 12: Localidad de comercialización



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 16: Localidad de comercialización

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Localmente (Guayaquil)	70	37%
Regional	67	36%
Nacional	33	18%
Internacional	17	9%
TOTAL	187	100%

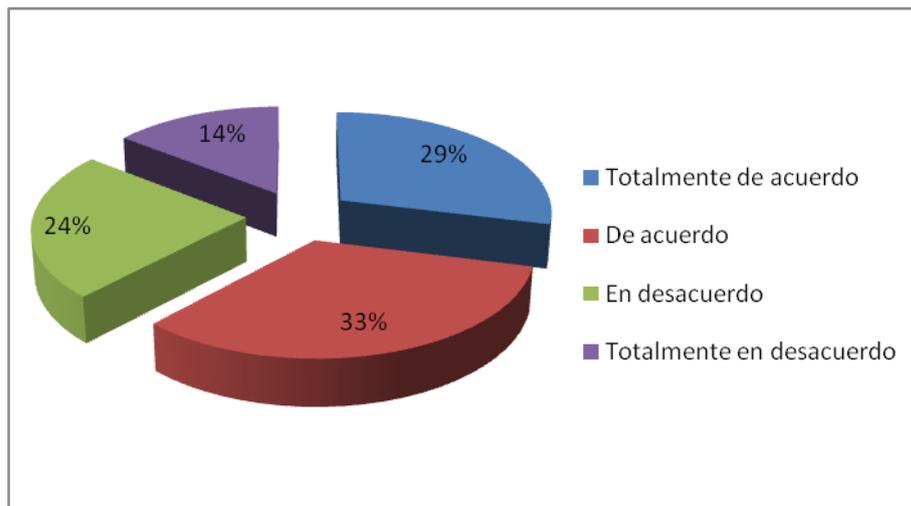
Elaboración: Autor de tesis

ANTECEDENTES Y ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA

5. ¿Considera que existen casos de exclusión femenina en el campo laboral textil?

El 33% de las encuestadas indicó que considera que en la actualidad ha disminuido la exclusión femenina; sin embargo, está de acuerdo en que aun existen muchos casos, no solo en el sector textil sino a nivel general; el 29% de la misma manera y aun de forma más segura manifestó estar totalmente de acuerdo ante esta situación.

Gráfico 13: Opinión sobre la exclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 17: Opinión sobre la exclusión femenina

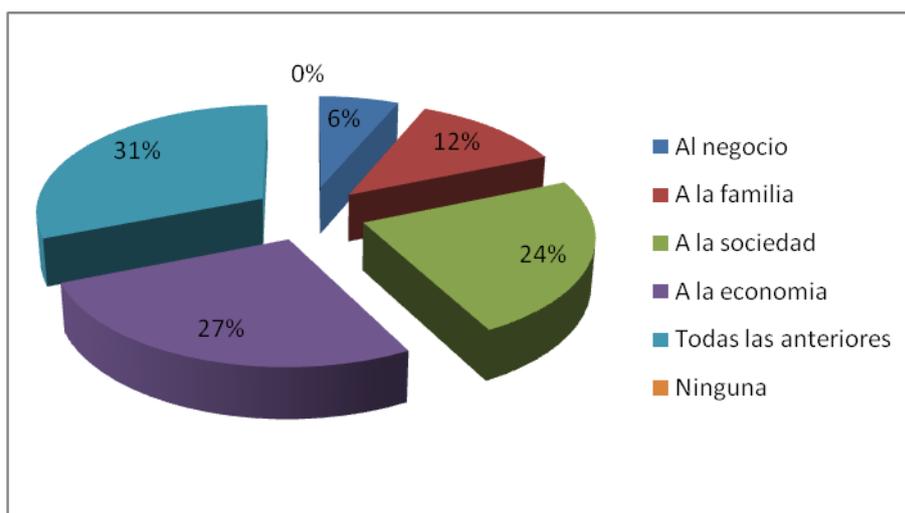
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	54	29%
De acuerdo	62	33%
En desacuerdo	44	24%
Totalmente en desacuerdo	27	14%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

6. Desde su punto de vista la exclusión femenina a quienes afecta:

Según la opinión manifestada por las encuestadas, el 31% indicó que la exclusión femenina afecta al negocio, la familia, la sociedad y la economía del país; no obstante, el 27% considera que esta situación afecta de mayor manera a la economía, ya que aquí se encuentra implícita la sociedad y el negocio como tal.

Gráfico 14: Aspectos en los que causa un impacto negativo la exclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 18: Aspectos en los que causa un impacto negativo la exclusión femenina

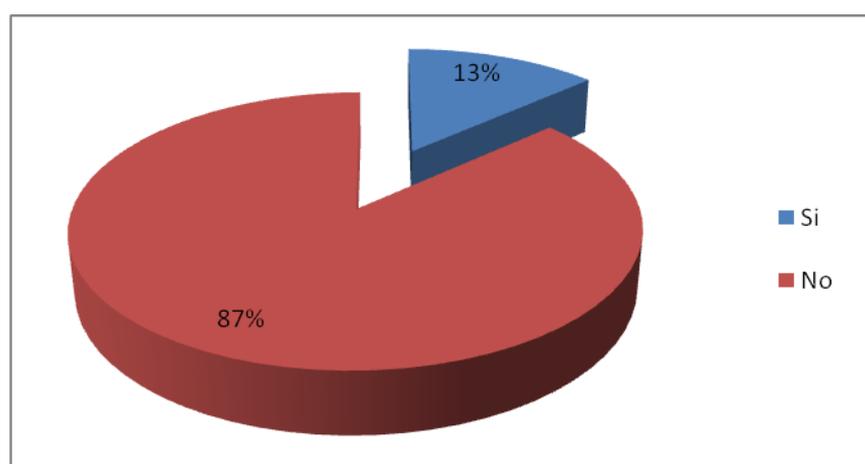
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Al negocio	12	6%
A la familia	23	12%
A la sociedad	44	24%
A la economía	50	27%
Todas las anteriores	58	31%
Ninguna	0	0%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

7. ¿Conoce usted organizaciones que impulsen la inclusión femenina en el campo laboral textil? (si contesto no, pasar a la pregunta 9).

El 87% de las encuestadas, equivalente a la mayoría, contestó que no conoce ningún tipo de organización que impulse la inclusión femenina en el campo laboral textil; sin embargo, el 13% restante que contestó que sí, indicó que respondió de esta manera basándose en los programas y leyes implantadas por el gobierno de turno, dirigido por el Econ. Rafael Correa.

Gráfico 15: Conocimiento de organizaciones que impulsen la inclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 19: Conocimiento de organizaciones que impulsen la inclusión femenina

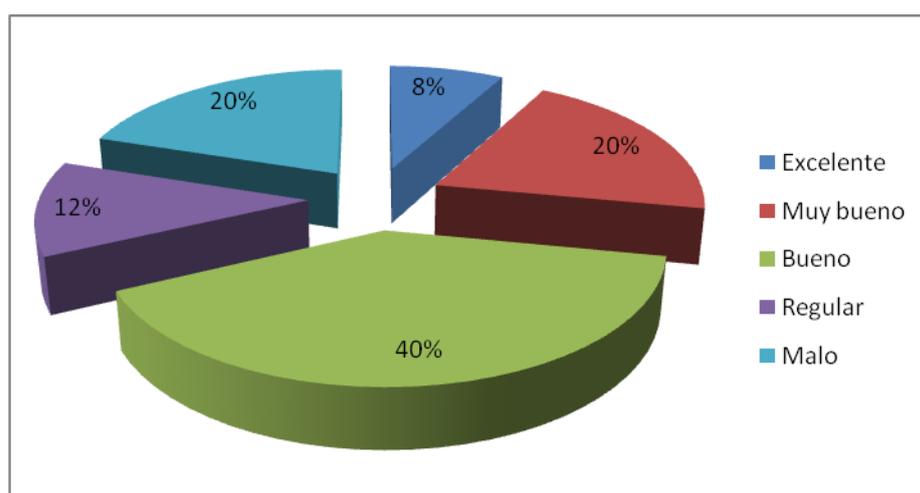
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	25	13%
No	162	87%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

8. Si contesto si en la pregunta 7, ¿podría calificar el rol de esas organizaciones en pro de la inclusión laboral femenina?

Antes de dar los resultados de esta pregunta, es importante resaltar que solo respondieron las personas que si conocen de organizaciones que fomentan la inclusión laboral femenina; es decir, 25 personas; dichas encuestadas en mayor instancia calificaron como bueno el rol de aquellas organizaciones, lo cual está representado por el 40% en el gráfico y tabla que se muestran a continuación:

Gráfico 16: Calificación de las organizaciones que fomentan la inclusión laboral femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 20: Calificación de las organizaciones que fomentan la inclusión laboral femenina

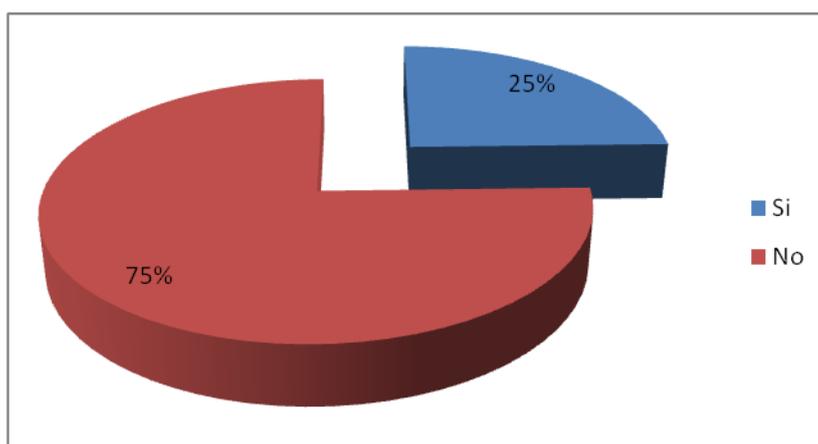
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Excelente	2	8%
Muy bueno	5	20%
Bueno	10	40%
Regular	3	12%
Malo	5	20%
TOTAL	25	100%

Elaboración: Autor de tesis

9. ¿Tiene algún conocimiento acerca las normativas que regulan la inclusión femenina en el sector laboral?

A partir de esta pregunta se retoma la muestra total, equivalente a 187 personas. Según los resultados obtenidos, la mayor parte de las mujeres encuestadas expresaron no tener conocimiento acerca de las normativas que regulan la inclusión femenina en el sector laboral, esto se encuentra representado con el 75% en el gráfico y tabla que se detallan a continuación:

Gráfico 17: Conocimiento de las normativas que regulan la inclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 21: Conocimiento de las normativas que regulan la inclusión femenina

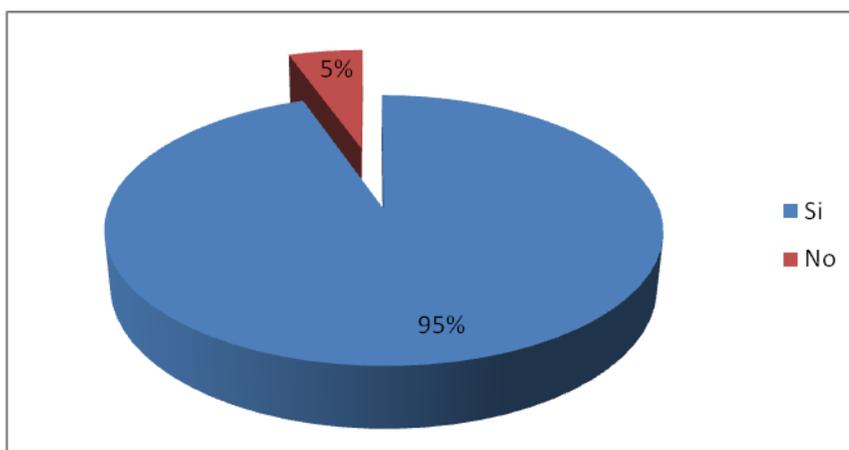
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	46	25%
No	141	75%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

10. ¿Le gustaría que existiera un programa que promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil?

Casi el total de las mujeres encuestadas indicaron estar de acuerdo en la existencia de un programa que promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil, dicha alternativa se refleja exactamente con el 95% de aceptación.

Gráfico 18: Aceptación del programa que promueva la inclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 22: Aceptación del programa que promueva la inclusión femenina

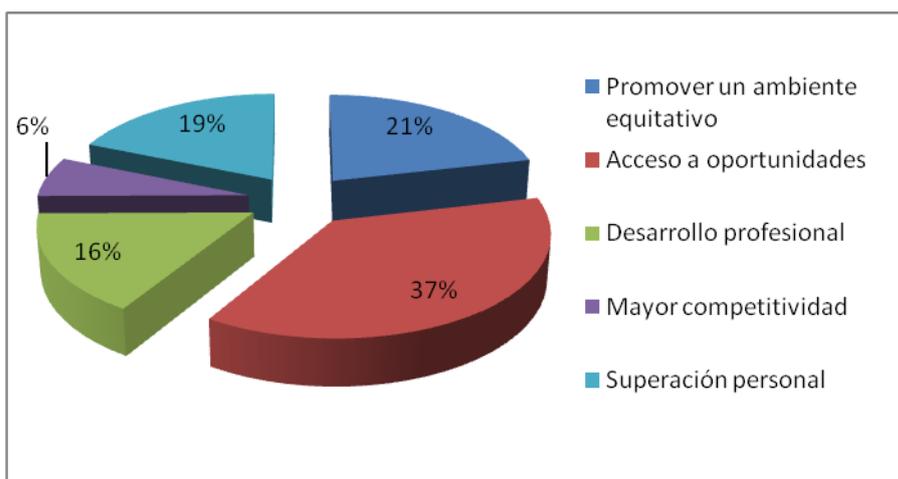
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	177	95%
No	10	5%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

11. ¿Qué expectativas tiene del programa de inclusión femenina en caso de llevarse a cabo?

En relación las expectativas que tienen las mujeres encuestadas acerca de la inserción del programa de inclusión femenina, se destacan con mayor proporción: el acceso a oportunidades y promover un ambiente equitativo, cuyas alternativas se encuentran representadas por el 37% y 21% respectivamente, tal como se muestra a continuación:

Gráfico 19: Expectativas del programa de inclusión femenina



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 23: Expectativas del programa de inclusión femenina

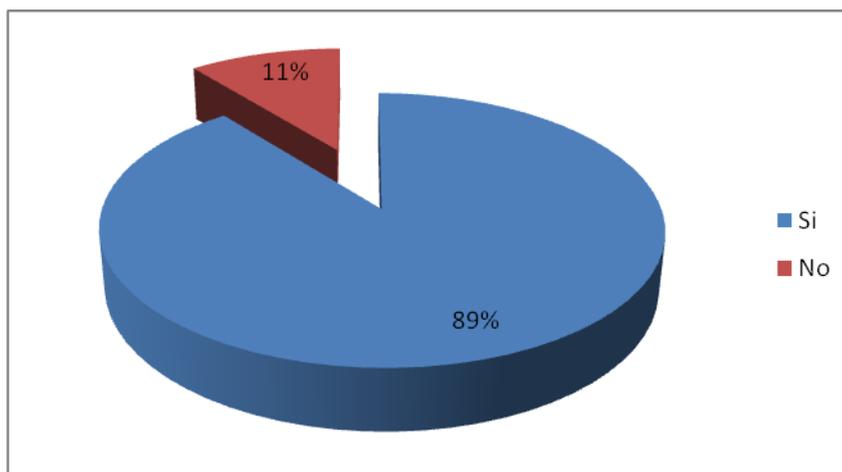
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Promover un ambiente equitativo	40	21%
Acceso a oportunidades	70	37%
Desarrollo profesional	30	16%
Mayor competitividad	12	6%
Superación personal	35	19%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

12. ¿Estaría dispuesta a formar parte de un programa que promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil?

El 88% de las encuestadas afirmó estar dispuesta a participar en un programa donde se promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil, ya que con esto no solo se beneficiaría a las personas involucradas sino a la economía productiva del país por medio de la igualdad de género.

Gráfico 20: Participación en el programa



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 24: Participación en el programa

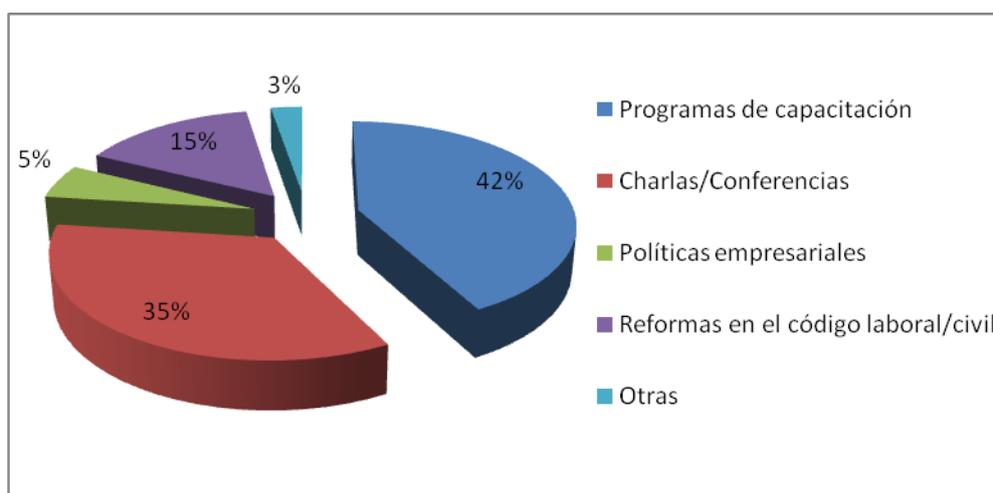
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	167	89%
No	20	11%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

13. ¿Qué estrategias considera usted deberían proponerse para promover la inclusión femenina?

Según las respuestas dadas por las mujeres encuestadas, las estrategias que consideran indispensables aplicar el programa de inclusión femenina, son: capacitación y charlas/conferencias, cuyas opciones están representadas por el 42% y 35% respectivamente.

Gráfico 21: Estrategias que debe contener el programa



Elaboración: Autor de tesis

Tabla 25: Estrategias que debe contener el programa

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Programas de capacitación	79	42%
Charlas/Conferencias	65	35%
Políticas empresariales	10	5%
Reformas en el código laboral/civil	28	15%
Otras	5	3%
TOTAL	187	100%

Elaboración: Autor de tesis

3.5. Conclusiones de la investigación

La mayoría de las mujeres que laboran en el sector textil indicaron que:

1. Mantienen una relación de convivencia con sus parejas, ya sea en unión libre o matrimonio.
2. El nivel académico que predomina es el bachillerato.
3. La actividad económica que llevan a cabo en el sector textil es la comercialización de productos, entre los cuales se destacan las prendas de vestir y los accesorios., los cuales son vendidos dentro de la ciudad de Guayaquil.
4. El tiempo que llevan trabajando en el sector textil es superior a 5 años.
5. Están de acuerdo en que actualmente se presentan casos de exclusión femenina, la cual afecta de manera directa al negocio, la familia, la sociedad y la economía nacional.
6. Aparte del gobierno nacional, no conocen organizaciones que promuevan la inclusión femenina en el sector textil; sin embargo, la labor que ejerce este no logra abastecer para beneficiar a la población afectada.
7. Están de acuerdo y se comprometen a formar parte de un programa que promueva la inclusión femenina en el sector textil, con la finalidad de dar acceso a oportunidades y promover un ambiente equitativo.
8. Las estrategias que deberían ponerse en práctica para promover la inclusión femenina, son los programas de capacitación y las charlas/conferencias.

CAPÍTULO IV LA PROPUESTA

4.1. Introducción

El tema de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo hoy en día se encuentra recibiendo la atención por parte de las entidades gubernamentales respectivas; no obstante, es importante tomar en consideración que en lo correspondiente al sector textil, no todo el género femenino es beneficiado, ya que se han podido constatar algunas anomalías, tales como: la exclusión de las mujeres en ciertos puestos de trabajo, explotación de mujeres en el tiempo de cumplimiento de la jornada laboral y en sus remuneraciones salariales, lo cual permite aseverar que no existe un trato equitativo para todos los empleados y géneros que laboran en esta industria.

Por dichas circunstancias, mediante esta propuesta se pretende presentar un programa que promueva la inclusión de la mujer en el mercado laboral textil. Dicho programa estará dirigido hacia la Cámara de Comercio de Guayaquil y la Cámara de la Pequeña Industria del Guayas, debido a que estas instituciones poseen un vínculo estrecho con diferentes empresas del sector dedicadas a la producción y/o comercialización de prendas de vestir y accesorios textiles.

Por su parte, la Cámara de la Pequeña Industria del Guayas, dentro de sus servicios de apoyo empresarial cuenta con el Centro de Capacitación Forma MIPYMES, el cual, brinda seminarios empresariales en temas de administración y gestión productiva y/o empresarial. En cambio la Cámara de Comercio de Guayaquil organiza y realiza seminarios y eventos, los cuales se encuentran compuestos por talleres y charlas de diversos temas que afectan a algunas industrias de la economía. Por lo tanto, resulta óptimo insertar un programa de inclusión femenina en el sector textil a través de los servicios que proporcionan estas instituciones.

Cabe resaltar que con la ejecución de dicha propuesta, se desea lograr los siguientes beneficios:

- Prosperidad y crecimiento económico competitivo de la ciudad de Guayaquil.
- Fortalecimiento del desarrollo humano incluyente y equitativo en sector textil de la comunidad local.

- Mayor desarrollo personal, autoestima y seguridad por parte de las mujeres.
- Relación de cooperación y verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

4.2. Objetivos

4.2.1. Objetivo General

Diseñar e implementar un plan que promueva los derechos de la mujer y la inclusión del género femenino en el mercado laboral del sector textil, como medida de igualdad social en la ciudad de Guayaquil.

4.2.1. Objetivos Específicos

1. Establecer un plan de trabajo que determine los recursos humanos y materiales a utilizarse para la implementación del programa.
2. Brindar capacitaciones y charlas a los directivos y personal de las empresas textiles, con la finalidad de fomentar la igualdad y equidad de género en la distribución de los cargos organizacionales y desempeño laboral.
3. Conseguir donaciones y aportes que sirvan para financiar y llevar a cabo la ejecución del programa.

4.3. Planificación de la Propuesta

4.3.1. Descripción del programa

El programa de inclusión de la mujer en el mercado laboral textil se encontrará dividido en dos segmentos, uno dirigido a los empleados y otro dirigido a los directivos o dueños de las empresas productoras y/o comercializadoras de prendas de vestir o accesorios textiles.

A continuación se detalla el programa para cada uno de los segmentos:

Nombre del Programa para directivos: “Guiando hacia la igualdad”

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

1. Lograr que los directivos de las pymes dedicadas al sector textil vean a las mujeres de igual forma que los hombres al momento de contratar a su personal, fomentando con esto el acceso a las mismas oportunidades laborales para ambos géneros.
2. Crear dentro de las pymes, un ambiente igualitario y no solo feminista o machista.
3. Promover el mismo grado de participación en el mercado laboral textil, tanto para los hombres como para las mujeres, considerándolos como capaces y aptos para realizar cualquier tipo de actividad o asumir diversas responsabilidades.

TEMAS A TRATARSE EN EL PROGRAMA

Es preciso indicar que el eje central del programa está basado en charlas y capacitaciones que serán impartidas por profesionales en lo referente a la gestión del talento humano desde un punto de vista igualitario de género en el ámbito empresarial. A continuación se enumeran los temas que se pretenden abordar en cada una de las charlas, y su respectivo tiempo de duración:

TEMAS PRINCIPALES	DURACIÓN	#
1. Sistema de gestión de equidad de género	1 hora	Charla 1
2. Normativa relevante	1 hora	
3. Ejes y medidas de la política de equidad de género en la empresa	2 horas	
4. Alcance de un sistema de gestión de equidad de género	1 hora	Charla 2
5. Responsabilidades de cada una de las partes (directivos y empleados)	2 horas	
6. Pasos a seguir para implementar el sistema de gestión en la empresa	2 horas	Charla 3
7. Medición de logros	1 hora	
DURACIÓN TOTAL	10 horas	3 días

MENSAJES DEL PROGRAMA

Cada charla que se proporcione estará enlazada a 1 mensaje, los mismos que se presentan a continuación:

Mensaje # 1:

“Si yo no promuevo la igualdad, ellos tampoco lo harán”

Este mensaje da claramente a entender que si los directivos o dueños de las empresas no ponen el ejemplo o guían a su personal a practicar la igualdad y la equidad, los empleados difícilmente lo harán, ya que ellos generalmente siguen a su líder o autoridad.

Mensaje # 2:

“Si todos son iguales, todos son capaces”

Este mensaje hace una concreta alusión de lo que representa la igualdad de género al momento de contratar al personal idóneo para que ocupe determinado puesto en la empresa; es decir, que así sea hombre o mujer, siempre y cuando cumpla con el perfil que se busca, se considera una persona capaz para ocuparlo.

Mensaje # 3:

“Una cultura de igualdad le hace bien a mi personal”

Este mensaje denota básicamente que no debe existir ni el machismo ni el feminismo dentro de la empresa, sino más bien la igualdad dentro de cada departamento, no menospreciando a los hombres ni a las mujeres.

MATERIAL DE DIFUSIÓN DEL PROGRAMA

Para llevar a cabo la difusión del programa se ha decidido utilizar algunos materiales de difusión, los cuales se presentan a continuación:

- **Letreros:** Se realizarán con cada uno de los mensajes del programa y se colocarán en el salón donde se llevarán a cabo las capacitaciones para los directivos y dueños de diversas pymes pertenecientes al sector textil de la ciudad de Guayaquil.
- **Banners:** Los banners tendrán múltiples usos, tales como: a la entrada del salón donde se realice las capacitaciones para los directivos, o en las instalaciones de las pymes.

A continuación se presentan los modelos de los materiales de difusión mencionados:

Letrero con mensaje # 1



Letrero con mensaje # 2



*“Si todos son iguales,
todos son capaces”*



No ES UN TRABAJO
SÓLO DE HOMBRES

Letrero con mensaje # 3

*“Una cultura de igualdad
le hace bien a mi
personal”*



Igualdad



**Igualdad
de Derechos
¡YA!**

Banner



Nombre del Programa para empleados: “Juntos trabajamos mejor”

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

1. Impartir conocimientos en los empleados de las pymes del sector textil, acerca de los derechos de la mujer, con la finalidad de que ambos géneros puedan darse cuenta que tienen las mismas oportunidades y beneficios en el campo laboral.
2. Conseguir que los empleados del género masculino que forman parte de las pymes del sector textil no subestimen las capacidades, aptitudes y talento que tienen las mujeres, contribuyendo con esto la erradicación de la cultura machista y retrograda que aún existe en la sociedad.
3. Fomentar el trabajo en conjunto entre los hombres y mujeres que trabajan en las pymes del sector textil, como medida para lograr una mayor competitividad económica y desarrollo personal.

TEMAS A TRATARSE EN EL PROGRAMA

Debido a que es importante que la cultura de equidad de género también sea fomentada dentro de la empresa; es decir, en cada uno de los empleados, se han preparado para ellos también unas charlas, cuya estructura de temas y duración de las mismas se presenta en la tabla que está a continuación:

TEMAS PRINCIPALES	DURACIÓN	#
1. Participación, inclusión y calidad de vida	2 horas	Charla 1
2. Normativa relevante	1 hora	
3. Desarrollando una nueva perspectiva “Los hombres y las mujeres tienen la misma capacidad”	2 horas	Charla 2
4. Trabajando juntos para el cambio	1 hora	

5. Políticas referentes a la inclusión de género en la empresa	2 horas	Charla 3
6. Impacto de los resultados	1 hora	
DURACIÓN TOTAL		9 horas
		3 días

MENSAJES DEL PROGRAMA

Cada uno de los mensajes que se muestran a continuación serán utilizados en las charlas antes mencionadas, con la finalidad de que las capacitaciones sean participativas y de gran aceptación:

Mensaje # 1:

“Siempre es necesario el toque de una mujer para que las cosas salgan totalmente bien”

Este mensaje claramente hace énfasis a la necesidad de las mujeres dentro de las empresas; dicho en otras palabras, promueve la inclusión de la mujer en un sentido de complemento o trabajo conjunto con los hombres.

Mensaje # 2:

“No es cuestión de género, es cuestión de habilidad y aptitud”

Este mensaje hace énfasis en que las capacidades de una persona no están determinadas por su género, sino más bien por la experiencia y conocimientos que tenga al respecto de un tema o una actividad en particular.

Mensaje # 3:

“Una cultura sin barreras, solo depende de un cambio en mi opinión”

Este mensaje va direccionado a los hombres, haciéndoles ver con esto que dejar a un lado el machismo solo es cuestión de un cambio en su manera de pensar, ya que las leyes incluso promueven la igualdad.

MATERIAL DE DIFUSIÓN DEL PROGRAMA

Para llevar a cabo la difusión del programa se ha decidido utilizar algunos materiales de difusión, los cuales se presentan a continuación:

- **Letreros:** Se elaborarán con cada uno de los mensajes del programa y se colocarán en el sitio donde llevarán a cabo los talleres y capacitaciones. De ser posible también podrán ser colocados en las instalaciones de las pymes, con la finalidad de que los empleados recuerden en todo momento que la igualdad es la base fundamental para el desarrollo eficiente del negocio.
- **Banner:** Estos serán diseñados y colocados dentro de las empresas que decidan insertar el programa de inclusión de la mujer en el sector textil.

A continuación se presentan los modelos de los materiales de difusión mencionados:

LETRERO CON MENSAJE # 1



LETRERO CON MENSAJE # 2

“No es cuestión de género, es cuestión de habilidad y aptitud”



Tejiendo Igualdad

LETRERO CON MENSAJE # 3

“Una cultura sin barreras, solo depende de un cambio en mi opinión”



SI NO NOS APOYAMOS... ..NOS CAEMOS.

Banner



4.3.2. Lugares de ejecución del programa

Los lugares en que se llevará a cabo el programa serán determinados por las empresas que han decidido insertar dicho programa, de acuerdo a su espacio físico en las instalaciones y la coordinación que exista por parte de los organizadores de las charlas y capacitaciones.

Por lo tanto, los posibles lugares de ejecución del programa son:

- Cámara de Comercio de Guayaquil.
- Cámara de la Pequeña Industria del Guayas.
- Instalaciones de las pymes participantes.

4.3.3. Equipo de trabajo

El equipo de trabajo estará conformado por profesionales y voluntarios, ya que el trabajo puede ser compartido entre ambas partes.

Adicionalmente a esto, se contratará un coordinador voluntario de tiempo parcial para manejar el grupo.

Gráfico 22: Equipo de Trabajo



Elaboración: Autor de tesis

4.4. Viabilidad de la Propuesta

4.4.1. Plan de Acción de la Propuesta

4.4.1.1. Marco Normativo del Ecuador

Para un efectivo desarrollo de la propuesta, es importante hacer hincapié en el marco normativo que se desenvuelve en el Ecuador y los acuerdos comerciales que han sido ratificados a favor de los Derechos humanos de la Mujeres, los cuales por tratarse de acuerdos de carácter vinculante inicia compromisos explícitos para la promoción de la igualdad de género y los Derechos Humanos de las Mujeres. A continuación se hará una breve reseña de las políticas que garantizan los derechos de la mujer a ser incluidas dentro de la sociedad:

- 1. Constitución de la República del Ecuador (2008).-** Incorpora y garantiza avances muy importantes para los derechos humanos de las mujeres, como la igualdad de género, la incorporación en el plano laboral, progresividad de derechos y libertades, derechos reproductivos, derechos a la vida digna y libre de violencia. Del mismo modo reconoce el derecho al agua, la seguridad social para las mujeres que realicen trabajo doméstico no remunerado, como principales premisas.

2. **La Ley 103 contra la Violencia de la Mujer y la Familia (1995),-** Busca proteger la integridad física, psíquica y libertad sexual de la mujer y los demás miembros de su familia a través de la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y demás atentados que impidieran el goce de sus derechos y el de su familia. Asimismo esto se relaciona con el Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres que integra 5 ejes que son:

- a. Transformación de patrones
- b. Sistema de Protección Integral
- c. Sistema de Registro
- d. Acceso a la Justicia
- e. Institucionalidad

3. **Reformas al Código Penal (1998),-** Se consideran como delitos con sanción penal la violación, el acoso sexual, el proxenetismo y la corrupción de menores.

4. **Ley de Amparo Laboral (1997),-** Impulsa la contratación de un porcentaje específico de trabajadores del sexo femenino. Por ejemplo, Las Cortes Provinciales y demás cargos de funciones públicas deben estar conformado como mínimo por un 20% de mujeres. Lo mismo ocurre con demás empresas del sector público y privado.

5. **Ley de Cuotas (2000),-** Abarca un conjunto de normas que establecen una cuota mínima de mujeres en las listas electorales que en la actualidad debe ser al menos 50% para los comicios electoreros.

6. **Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013),-** Basado en 12 objetivos estratégicos, pero aquellos objetivos que guardan mayor relación a la creación de condiciones equitativas tanto para hombres y mujeres son los siguientes:

- a. Objetivo 1: Auspiciar la igualdad, la integración social y territorial y la cohesión.
- b. Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de los ciudadanos.
- c. Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno.

- d. Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia
- e. Objetivo 10: Garantizar el acceso a la participación política y pública.
- f. Objetivo 11: Establecer un sistema económico, solidario y sostenible.
- g. Objetivo 12: Reformar el Estado para el bienestar colectivo.

4.4.1.2. Principios del Plan de Acción

El plan de acción se regirá bajo los siguientes principios:

Tabla 26: Principios del Plan de Acción

IGUALDAD	NO DISCRIMINACIÓN	DIGNIDAD
Desarrollo integral de las condiciones de libertad, seguridad económica y acceso a las mismas oportunidades	Acabar con toda clase barreras que limiten o impidan a las mujeres el libre ejercicio de sus derechos en todos los aspectos.	Derecho a trabajar condiciones propicias con el salario justo, sin maltratos físicos o psicológicos; y libres de explotación.
PARTICIPACIÓN	RESPECTO	RESPONSABILIDAD
Derecho de buscar y aprovechar las oportunidades laborales. Incorporación en el plano laboral.	Fortalecimiento de las relaciones laborales en a un ambiente armónico y libre de discriminación, prejuicios y malos tratos.	Compromiso para el adecuado manejo de sus derechos y deberes en el marco del buen vivir.

Elaboración: Autor de tesis

4.4.1.3. Líneas Estratégicas del Plan de Acción

El plan de Acción se regirá bajo las siguientes líneas estratégicas que buscarán la inclusión de la mujer en el campo laboral, pero con derecho a tener acceso a las siguientes oportunidades:

Línea 1: Formación y Capacitación.- Las empresas deben hacer énfasis en la formación y capacitación de sus trabajadoras con la finalidad de garantizar un aprendizaje correcto de sus funciones que a su vez permitirá a la empresa, también, obtener mejores resultados en el plano laboral debido a que contaría con un personal bien preparado y libre de analfabetismo. Razón por la cual, dentro de estas instituciones debe permitirse el acceso al desarrollo académico o formación profesional, como por ejemplo: otorgar facilidades en carga laboral y de horario para aquellas mujeres que estén realizando sus estudios universitarios ya sean éstos a nivel de pregrado o post grado. Pero de la misma forma, impulsar programas de orientación laboral que se complete con la formación académica.

Línea 2: Acceso al empleo.- Apoyo a la regularización y normalización de actividades profesionales informales, eliminación de la discriminación del sexo femenino en actividades laborales consideradas “sólo para hombres”. Acceso a microcréditos para desarrollo de empresas de economía social, como el caso de la ley de economía popular y solidaria.

Línea 3: Salud.- Ofrecer a sus empleadas el acceso y uso de servicios de salud que permitan la prevención de enfermedades y promuevan la atención sanitaria, así como la seguridad social, períodos de gestación, entre otros.

Línea 4: Otras acciones complementarias.- Fundamentadas en el impulso de la integración social de las mujeres a través del empleo de diversos recursos, como procesos culturales, ideológicos, mejoramiento del conocimiento, actividades de entretenimiento sano en familia, como por ejemplo las olimpiadas laborales que se realizan en ciertas empresas, y demás aspectos que promuevan el buen vivir.

4.4.1.4. Fases del Plan de Acción

Las líneas de acción permiten la identificación de los ejes principales para la inclusión de la mujer en el sector textil, no obstante es importante hacer una explicación de aquellas fases que conformarían el ciclo de vida del plan de acción.

Tabla 27: Fases del Plan de Acción

FASE 1	
Fase de identificación	Realización de un diagnóstico dentro de las empresas del sector textil para identificar los principales problemas y posibles soluciones en el plano laboral.
	El diagnóstico debe ser participativo y equitativo designando la misma cantidad de hombres y mujeres.
	La finalidad del diagnóstico es identificar acciones que ayuden a la reducción de las brechas d género que se manifiesten en la empresa.
FASE 2	
Fase de formulación	Planificación de las acciones, planteamiento de objetivos generales y específicos, resultados y actividades a desarrollarse.
	Realización de un análisis de viabilidad del proyecto, que identifique recursos económicos y humanos, así como la sostenibilidad del proyecto.
	Análisis de la evolución de las acciones, para determinar si se están cumpliendo los objetivos trazados
FASE 3	
Fase de ejecución y seguimiento	Realización de un plan de presupuesto que involucre actividades de desarrollarse en el período mínimo de 1 año.
	Establecimiento de indicadores que permitan hacer un control de los niveles de inclusión femenina y aspectos relacionados a la satisfacción y ambiente laboral, comportamiento organizacional, entre otros.
	Desarrollo de informes de seguimiento que identifiquen falencias para que se apliquen los debidos correctivos.
FASE 4	
Fase de evaluación	Conformación de un equipo evaluador equitativo entre hombres y mujeres.
	Participación en el levantamiento de información laboral y el análisis de los resultados.
	Presentación de un informe final sobre los aciertos y falencias del plan de acción que promueva mejoras en la integración femenina.

Elaboración: Autor de tesis

4.4.2. Planificación del Presupuesto

Como se describió en cada una de los programas expuestos anteriormente, se requiere de banners y letreros; adicionalmente cubrir el costo de los capacitadores profesionales y otros rubros más. Por dichas circunstancias, se ha elaborado un presupuesto para estos gastos, el mismo que se presenta a continuación, y está considerado para una asistencia de 500 participantes en total:

Tabla 28: Presupuesto de Gastos

CANT.	DESCRIPCIÓN	C. UNITARIO	TOTAL MES
2	Profesionales (1 para cada programa – empleados y directivos)	\$ 250.00	\$ 500.00
2	Banners (1 para cada programa)	\$ 60.00	\$ 120.00
6	Letreros (3 mensajes para cada programa)	\$ 15.00	\$ 90.00
500	Suministros y materiales didácticos varios	\$ 2.00	\$ 1,000.00
TOTAL			\$ 1,710.00

Elaboración: Autor de tesis

4.4.3. Resultados esperados

Con la implementación de este programa en la pymes pertenecientes al sector textil, se pretende obtener los siguientes resultados:

- Cambio favorable acerca de la perspectiva inequívoca que tienen los hombres, con respecto a la capacidad y habilidad de la mujer en el desempeño de cualquier puesto de trabajo, ya sea operativo o administrativo.
- Reemplazo de una cultura machista y/o feminista por una cultura justa y equitativa dentro de las pymes del sector textil.
- Igualdad de los derechos y oportunidades en el mercado laboral textil.

CONCLUSIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación establece que en la actualidad ha ido evolucionando el rol de la mujer en la sociedad ecuatoriana, principalmente aquellas que se desenvuelven en el campo textil de las PYMES de la ciudad de Guayaquil. Sin lugar a dudas las políticas establecidas a favor de una inclusión laboral constituyen una medida digna para las mujeres que, antes eran segregadas, bajo el pretexto del "sexo débil", lo cual es erróneo porque en una sociedad debe primar el principio de igualdad y equidad de oportunidades. De esta forma, las conclusiones finales son las siguientes:

1. Ecuador ha avanzado mucho en el tema de inclusión social de los grupos vulnerables del país, en diversos campos que forman parte de esta denominación, de ahí que la inclusión femenina es uno de los principales desafíos del gobierno que a través de instituciones como el MIES promueven el acceso equitativo de las oportunidades laborales. De ahí que esto se puede ver reflejado en el censo económico del INEC (2010) donde establece que la participación femenina en el campo laboral es de 43.8%, lo que representa cerca de 2 millones de mujeres que tienen empleo. A diferencia de lo que ocurre en la década de los 70 donde las mujeres no tenían voz ni voto y debían ser representadas por un hombre, sea este su esposo, padre o hermano.

2. En lo que respecta a la situación actual de las mujeres que laboran en las PYMES del sector textil de la ciudad de Guayaquil, se establece que si bien no son discriminadas abiertamente en el trabajo, la forma más común de segregación se puede ver evidenciada en ciertos casos donde una mujer gana menos que un hombre o tiene mayores oportunidades para ascender a un puesto de trabajo, aun cuando ambos tienen las mismas capacidades, nivel de estudios, entre otros. De ahí que están de acuerdo en que las estrategias para promover un sociedad más justa y en favor de los derechos de las personas, indistintamente si son del sexo masculino o femenino (como el tema de tesis), lo que se busca en sí es construir compromisos sociales que luchen en contra de la discriminación femenina, y que su participación sea en actividades dignas y en igualdad de condiciones.

3. Finalmente, entre las estrategias que se plantea para promover la inclusión femenina en el campo laboral de las PYMES del sector textil de Guayaquil, se establece que su implementación traería consigo una serie de beneficios entre los cuales se busca la creación de un ambiente participativo, de respeto, equidad y justicia, la eliminación de la exclusión laboral femenina en todos los campos, el desarrollo de competencias y perfeccionamiento del talento humano, la valoración del rol que desempeñan las mujeres en el campo socioeconómico y el mejoramiento de los niveles de vida de las mujeres, al otorgar mayor acceso al plano laboral.

RECOMENDACIONES

En lo concerniente a las recomendaciones que se podría hacer como un soporte al tema de investigación planteado, sería importante que en el futuro se pudiera considerar los siguientes aspectos:

1. Si bien el trabajo de tesis se enmarca en las PYMES del sector textil, es importante también abarcar otros sectores económicos, a fin de fortalecer la estructura organizacional de las empresas, contando con personal femenino capacitado y que en igualdades de condiciones compitan para ofrecer un trabajo profesional y de calidad. Esto ya se manifiesta, por ejemplo, en el campo político del Ecuador, donde la asamblea constituyente es liderada por tres mujeres y que además el 40% del poder legislativo está representado por mujeres (54 de 137 asambleístas).

2. De igual forma, se puede llevar a cabo un estudio que no sólo involucre a los sectores laborales, sino también en la parte social para analizar el nivel de acceso que tienen las mujeres en el campo de la vivienda, créditos, salud, inversión, pobreza, y demás sectores donde se pueda desenvolver el género femenino.

3. Finalmente, las estrategias de inclusión femenina podrían formar parte de una legislación que, a través de organismos estatales como el MIES, obligue a las empresas del sector textil y demás sectores económicos del país, a desarrollar programas que luchen contra la discriminación a las mujeres y demás grupos vulnerables (personas con discapacidad, personas de la tercera edad, entre otros), con la finalidad de garantizar una inclusión social eficaz y encamina a los objetivos del Plan del Buen Vivir.

BIBLIOGRAFÍA

- AITE. Asociación de Industrias Textiles del Ecuador (2013). Industria Textil. Recuperado de:
http://www.aite.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=12
- Banco Central del Ecuador (2013). *Estadísticas Macroeconómicas: Presentación Coyuntural a Febrero 2013*. Dirección de Estadísticas Económicas. Quito: Ecuador.
- Brey, M. (2010). *La discriminación de la mujer en materia de trabajo*. Recuperado de:
<http://www.voltairenet.org/article164413.html>
- Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (2001). Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el Mercado Internacional.
- CEPAL (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile.
- CEPAL (2008). Superar la pobreza mediante la inclusión social. Recuperado de:
http://www.eclac.org/publicaciones/xml/8/32358/dp_lcw174.pdf
- Daniela Carrillo (2010). Diagnóstico del Sector Textil y de la Confección. Recuperado de:
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/TEXTIL.pdf>
- Diario El Telégrafo (2013). *Inclusión laboral de género, por buen camino en Ecuador*. Recuperado de:
<http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/inclusion-laboral-de-genero-por-buen-camino-en-ecuador.html>
- El Comercio (2013). Cuatro sectores marcan el ritmo de las PYMES en el Ecuador. Recuperado de:
http://www.elcomercio.com.ec/negocios/sectores-marcan-ritmo-pymes-Ecuador-SRI_0_851314928.html
- Fassler, C. (2011). *Desarrollo y participación política de las mujeres*. Ponencia Plenario Nacional de la CNS: Mujeres por Democracia, Equidad y Ciudadanía. Montevideo: Uruguay.
- Fassler Clara (2003). III Conferencia Internacional de la Red de Estudios sobre el Desarrollo Celso Furtado
- Fernández, A. (2012). *Las desventajas de la mujer en el mundo del trabajo*. Recuperado de:

- http://infouniversidades.siu.edu.ar/noticia.php?titulo=las_desventajas_de_la_mujer_en_el_mundo_del_trabajo&id=1475
- Grupo Enroke (2013). PYMES en el Ecuador. Recuperado de:
<http://www.grupoenroke.com/index.php/proyecto-pymes/46-que-son-las-pymes>
- INEC (2010). Manufactura-Número de Establecimientos, Personal Ocupado y Remuneraciones Según Divisiones (CIU) de Actividad Económica. Recuperado de:
http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_emository&Itemid=&func=startdown&id=42&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800
- Jürgen Weller (2001). CEPAL: Procesos de exclusión e Inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Recuperado de:
<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/9079/lcl1649e.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú (2008). Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral Peruano
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013). Agenda de Igualdad para la Juventud.
- Ministerio de Industria y Productividad (2013). Apoyo al fortalecimiento del sector de las Mlipymes en el Ecuador. Recuperado de:
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/CEFORCOM.pdf>
- Mella, V. (2006). Inserción Laboral de la Mujer: Introduciendo Cambios Socioculturales y Económicos. Recuperado de:
<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/INSERCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LA%20MUJER.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2008). Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral. Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2000). Las Prácticas Laborales de las Industrias del Calzado, el Cuero, los Textiles y el Vestido. Informe TMLFI/2000. Primera Edición.
- Portal Web del SERNAM (2013). Programas y Reformas Legales. Recuperado de: <http://portal.sernam.cl/?m=programa>
- Servicio de Rentas Internas (2013). PYMES. Recuperado de:
<http://www.sri.gob.ec/web/10138/32@public>
- UNIFEM (2011). *El avance de la mujer, el avance del negocio y el apoyo a objetivos de desarrollo internacionales: principios*

- básicos para el sector corporativo*. Informe de las Naciones Unidas.
- Vamos Mundo Magazine (2013). *"El sexo débil" es cada vez más fuerte en Ecuador*". Recuperado de:
<http://www.vamos.com.ec/el-sexo-debil-es-cada-vez-mas-fuerte-en-ecuador/>
- Brey, M. S. (2010). *La discriminación de la mujer en materia de trabajo*. Voltaire. Buenos Aires, Argentina.
- Universidad Nacional de Córdoba (2012). *Las desventajas de la mujer en el mundo del trabajo*. Facultad de Ciencias Económicas. Córdoba, Argentina.
- CONAPRED (2010). *La discriminación contra las mujeres*. Recuperado de:
<http://www.utxj.edu.mx/deptos/madig/discriminacion/seccion4.html>

ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO DE ENCUESTA

Dirigido a: Mujeres que laboran en el sector textil PYME

Objetivos:

- Diagnosticar la situación actual que se desarrolla en el sector laboral textil de las PYMES de Guayaquil.
- Determinar que estrategias pueden implementarse para promover la inclusión femenina.
- Evaluar el grado de participación de las mujeres respecto al plan estratégico a proponerse, para promover su inclusión en el campo laboral textil.

I. INFORMACIÓN PRELIMINAR

a) Edad:

- 18 - 24 ___
- 25 - 30 ___
- 31 - 35 ___
- 36 - 40 ___
- Mayor a 40 ___

b) Estado Civil:

- Soltera ___
- Casada ___
- Divorciada ___
- Unión Libre ___
- Viuda ___

c) Nivel Académico:

- Primario ___
- Secundario ___
- Bachillerato ___
- Superior ___
- Post-Grado ___

II. CARACTERÍSTICAS ESPECIFICAS DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZA

1. Indique a que actividad se dedica en el sector textil:

- Comerciante ___
- Empleada ___
- Productora ___

2. Indique el tiempo que lleva laborando en el sector textil:

- Menos de 1 año ___
- Entre 1 y 5 años ___
- Entre 6 y 10 años ___
- Mayor a 10 años ___

3. Qué tipo de productos vende con mayor frecuencia?

- Prendas de vestir ___
- Accesorios ___
- Textiles para el hogar ___
- Textiles para dormitorio ___

4. Indique el lugar donde comercializa sus productos:

- Localmente (Guayaquil) ___
- Regional ___
- Nacional ___
- Internacional ___

III. ANTECEDENTES Y ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA

5. Considera que existen casos de exclusión femenina en el campo laboral textil?

- Totalmente de acuerdo ___
- De acuerdo ___
- En desacuerdo ___
- Totalmente en desacuerdo ___

6. Desde su punto de vista la exclusión femenina a quienes afecta:

- Al negocio ____
- A la familia ____
- A la sociedad ____
- A la economía ____
- Todas las anteriores ____
- Ninguna ____

7. Conoce Ud. organizaciones que impulsen la inclusión femenina en el campo laboral textil? (si contesto no, pasar a la pregunta 9).

- Si ____
- No ____

8. Si contesto si en la pregunta 7, podría calificar el rol de esas organizaciones en pro de la inclusión laboral femenina?

- Excelente __
- Muy Bueno __
- Bueno __
- Regular __
- Malo __

9. Tiene algún conocimiento acerca las normativas que regulan la inclusión femenina en el sector laboral?

- Si ____
- No ____

10. Le gustaría que existiera un programa que promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil?

- Si ____
- No ____

11. Que expectativas tiene del programa de inclusión femenina en caso de llevarse a cabo?

- Promover un ambiente equitativo ____
- Acceso a oportunidades ____
- Desarrollo profesional ____
- Mayor competitividad ____
- Superación personal ____

12. Estaría dispuesta a formar parte de un programa que promueva la inclusión femenina en el sector laboral textil?

- Si ___
- No ___

13. Qué estrategias considera Ud. deberían proponerse para promover la inclusión femenina?

- Programas de capacitación ___
- Charlas/Conferencias ___
- Políticas empresariales ___
- Reformas en el código laboral/civil ___
- Otras (mencionar): _____

ANEXO 2. ARTÍCULOS DIGITALES RELACIONADOS AL TEMA DE ESTUDIO

EL 43,8% DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA ES DE MUJERES

Inclusión laboral de género, por buen camino en Ecuador

A pesar de que los salarios no se equiparan con los de los varones, aumenta la cantidad de féminas que trabajan. Según e IINEC, el año pasado hubo 1,9 millones de empleadas

Redacción Economía

Dora es madre de dos pequeños, de tres y un año de edad, sin embargo trabaja diariamente en un kiosko ubicado en las inmediaciones del edificio del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (Magap) en Quito.

Allí vende caramelos, cigarrillos, periódicos y revistas. Hay días en que la ayuda su madre, en lo que se ha convertido en un negocio manejado por mujeres. "Nos va bien, si vendemos", comentó Dora, al tiempo que aseguró que su negocio logra resultados positivos porque es de mujeres. "Es que somos más dedicadas que los hombres", señaló.

Inicio La Secretaría Transparencia Programas / Servicios Planificación Comunicamos B

Inicio > Comunicamos > Noticias > Asamblea Nacional renovada será liderada por mujeres en Ecuador

Noticias

Asamblea Nacional renovada será liderada por mujeres en Ecuador

Quito, 15 de Mayo de 2013 - 08h27

Tiempo de lectura 2'08" | No. de palabras: 592 | 817 visitas

[Compartir](#) [Twittear](#) 11 [Imprimir](#) [Enviar](#)



La posesión de la nueva Asamblea Nacional para el período 2013 – 2017 constituye un hecho inédito en la historia democrática del país. Por lo menos, tres hechos hacen que el actual poder legislativo tenga características particulares con respecto a los parlamentos anteriores.

Es la primera vez que el organismo de legislación y de fiscalización es dirigido por mujeres. En la reunión inaugural de este martes 14 de mayo se posesionaron tres mujeres que ocuparán la presidencia y las dos vicepresidencias: Gabriela Rivadeneira, Rosana Alvarado y Marcela Aguiñaga, respectivamente.

Rivadeneira, quien fue concejala de Otavalo y gobernadora de Imbabura, fue electa con 107 votos a favor, de los 137 asambleístas presentes. "La nueva etapa en la historia nacional exige seguir construyendo la alternativa. En esta legislatura exige la responsabilidad de ser portavoces de los sentimientos de la patria... tenemos que caminar hacia una sociedad, hacia un estado plurinacional", comentó tras su posesión.

ANEXO 3. ARTÍCULOS DIGITALES RELACIONADOS AL TEMA DE ESTUDIO

INFORME

La discriminación de la mujer en materia de trabajo

por Mirta Sofia Brey

SOCIOS | BUENOS AIRES (ARGENTINA) | 10 DE MARZO DE 2010

I - La mundialización ha producido cambios en las relaciones sociales y, en particular, en las relaciones de trabajo, una de cuyas características es la irrupción masiva de la mujer en el mercado de trabajo. Entre 1973 y 1990 la tasa de participación masculina en el empleo bajó del 88% al 83% mientras la femenina aumentó del 48% al 60%.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se produjo por dos razones: la primera, su deseo de ser reconocida como individuo y como ciudadano en una sociedad en la que tal reconocimiento depende sobre todo de los aportes financieros que procura un ingreso; la segunda, por la ineludible necesidad de trabajar frente al desempleo de los miembros masculinos de la familia. Pero esta incorporación se produjo en condiciones tan discriminatorias como las

Mirta Sofia Brey

Los artículos de esta autora o autor

Medios

Movimientos sociales



Insuficiente recomendación de la CDHDF por caso 1DMX

Jacobo Silva Nogales: El ERPL en fase de acumulación de fuerzas (XII)

Jacobo Silva Nogales: los días en el infierno (X)

Ecuador marcha por los derechos de la mujer



Cientos de mujeres ecuatorianas desfilaron por varias calles de Quito para condenar la violencia de género, el machismo y el "feminicidio" en la denominada "Marcha de las putas".

Foto: AP