

**CIENCIAMATRIA**

**Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología**

Año VI. Vol. VI. N°10. Enero – Julio 2020

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), Santa Ana de Coro, Venezuela

Lucia Loor Bravo; Carlos Artemidoro Zea Barahona; Vicente Manuel Bravo Gorozabel; Diana Carolina Ortega Moreira

[DOI 10.35381/cm.v6i10.132](https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.132)

**Fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero en el Sumak Kawsay (buen vivir) ecuatoriano**

**Female labor force in the fishing industry in the Ecuadorian Sumak Kawsay (good living)**

Lucia Loor Bravo

[ldloor@utm.edu.ec](mailto:ldloor@utm.edu.ec)

Universidad Técnica de Manabí

Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2596-6464>

Carlos Artemidoro Zea Barahona

[carlos.zea@unesum.edu.ec](mailto:carlos.zea@unesum.edu.ec)

Universidad Estatal del Sur de Manabí

Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-7546-7148>

Vicente Manuel Bravo Gorozabel

[vbravo@utm.edu.ec](mailto:vbravo@utm.edu.ec)

Universidad Estatal del Sur de Manabí

Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-8753-4501>

Diana Carolina Ortega Moreira

[dortega292@utm.edu.ec](mailto:dortega292@utm.edu.ec)

Universidad Estatal del Sur de Manabí

Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-3954-0413>

Recibido: 13 de mayo del 2019

Aprobado: 10 de junio del 2019

## RESUMEN

Se trabajó con el objetivo de analizar los aportes que ha brindado la fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero al objetivo 9 del plan nacional para el buen vivir en el cantón Manta. La investigación se realizó desde una perspectiva documental descriptiva, apoyado en un diseño no experimental, aplicándose una encuesta a la muestra poblacional de 272 mujeres. Se evidencia que las mujeres han tenido un acceso al sector industrial pesquero de Manta en un 31% siendo esta una cifra considerable por cuanto históricamente ha sido un sector laboral dominado por los hombres, siendo pertinente crear condiciones laborales favorables que permitan tener equidad para buen vivir, siendo indispensable contar con una acción donde el estado y la empresa privada puedan converger en la conformación de una alianza estratégica con fines de invertir para potenciar las posibilidades de crecimiento de la ciudad de Manta.

**Descriptor:** Ecología humana; Empresaria; Mujer y desarrollo; Participación de la mujer.

## ABSTRACT

The objective was to analyze the contributions that the female labor force in the fishing industry has provided to objective 9 of the national plan for good living in the Manta canton. The research was carried out from a descriptive documentary perspective, supported by a non-experimental design, applying a survey to the population sample of 272 women. It is evident that women have had access to the Manta fishing industry at 31%, this being a considerable figure because historically it has been a labor sector dominated by men, it is pertinent to create favorable working conditions that allow for fair living. , being indispensable to have an action where the state and the private company can converge in the conformation of a strategic alliance with the purpose of investing to enhance the growth possibilities of the city of Manta.

**Descriptors:** Human ecology; Businesswoman; Woman and development; participation of women.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio investigativo relaciona la fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero y la contribución al objetivo 9 “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” del Plan Nacional para el Buen Vivir (PNPBV) en el cantón Manta. De lo tipificado en el objetivo 9 del PNPBV se abstrae la realidad social que se

evidencia en la dinámica en donde el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción y la no correspondencia al principio del buen vivir que prioriza el trabajo humano sobre el capital.

Cabe agregar que las políticas de inclusión implementadas por el actual gobierno en relación a los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir buscan resaltar la vida digna de los ciudadanos ecuatorianos, con énfasis en los grupos más vulnerables en este caso de investigación la mujer y su protagonismo en el sector industrial, sobre la base de esa realidad, el rol social y productivo desde un enfoque de género a la contribución del Sumak Kawsay (buen vivir), como un hilo conductor en el proceso de alcance del trabajo digno de las ecuatorianas mantenses, precisando de una vez, resulta oportuno declarar a pesar de los esfuerzos de las políticas favorables en los sectores más sensibles por ejemplo la empleabilidad de la mujer, para ello se considerarán variables: edad, educación, estado civil, ingreso y etnia.

Se buscó fundamentar el problema social desde lo teórico y conceptual, hasta el diagnóstico y la valoración en la relación fuerza laboral femenina y el buen vivir y su objetivo número 9. El problema que se ha observado desde la evidencia empírica, corresponde a las limitaciones y carencias de la mujer para alcanzar un mejor tratamiento laboral, en esa misma dirección, el respeto a la equidad de género, entre otros elementos también, la inclusión de la mujer en la sociedad como ser productivo, con capacidades y habilidades en favor del sector industrial pesquero de Manta.

Un punto que se relaciona con la cultura es la caracterización que se da al trabajo, en ese mismo orden, se lo asocia como sinónimo de hombre (PNPBV, 2013-2017), desde allí se ha culturizado las sociedades que ponen en evidencia la exclusión social y productiva de la mujer, la ubican en acciones de reproducción, de educación familiar, esas representaciones sociales se manifiestan en la limitación hacia la dignificación de la fuerza laboral femenina en el sector industrial pesquero de Manta. Los esfuerzos en las políticas públicas aplicados en el Ecuador buscan la dignificación y el buen vivir ciudadano, con énfasis en los más vulnerables, como el niño, el adulto mayor, la mujer, entre otros, a continuación se describe indicadores

de la mujer en el mercado laboral, con la intención de tener una visión general de las féminas en Ecuador, Manabí y Manta.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) en el 2010, señaló que la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral en Manabí fue del del 24% que contrasta con una brecha muy amplia con la del hombre con 62.5%. Según el INEC (2010) encuesta nacional de uso del tiempo libre, en la carga de trabajo doméstico por horas semanales las mujeres trabajan más que los hombres, la edad de 32 años y 44 años son los que tienen el pico más en términos de horas semanales aproximadamente 60 horas por cada una de las edades.

Cada indicador se justifica sobre la base de los fundamentos teórico y conceptual de la fuerza laboral femenina y el trabajo digno. En la rama de actividad industrial el trabajo de la mujer ha mejorado, no obstante, existe una brecha con el género opuesto, por otro lado, como se fundamentó con anterioridad, por más que el rol de la mujer en términos laborales, productivos y sociales ha cambiado, siguen las féminas al frente del hogar, en algunos casos como madres solteras, unas trabajando y otras dedicadas al servicio doméstico.

Las teorías de género ubican a la mujer en un sitio con muchas expectativas, las leyes en el Ecuador amparan su desarrollo, pero la realidad que enfrentan a diario contrasta con lo tipificado en la ley, porque los cambios estructurales en la sociedad pierden fuerza, cuando la cultura machista sigue fuerte en su relación social en el país, puntos a favor en la mujer es la incorporación de trabajos que culturalmente pertenecen al hombre.

Es así que se realiza la interrogante de investigación: ¿Qué aportes ha brindado la fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero al objetivo 9 del plan nacional para el buen vivir en el cantón Manta? Teniendo como objetivo general: analizar los aportes que ha brindado la fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero al objetivo 9 del plan nacional para el buen vivir en el cantón Manta.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **La fuerza laboral**

La fuerza laboral se la reconoce desde la posición de Karl Marx como determinante en el sistema productivo, quien atribuyó en su libro el Capital una crítica al modo de producción capitalista en la relación de producción entre la fuerza de trabajo y los medios de producción, es importante entender esta relación para la estructuración de este capítulo, sobre la base lo expuesto, Marx (1867) define a la fuerza de trabajo “el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase” (p. 134).

En el mismo orden de las ideas anteriores, el autor considera que la fuerza de trabajo aparece en el mercado en forma de mercancía, bajo el principio de que es el poseedor de la misma, a partir de que ofrezca su fuerza trabajo, en ese marco, se la reconoce como mercancía y pueda venderla con libertad, es decir, que sea libre propietario de su capacidad de trabajo, sea sujeto de contratación y reciba un pago por la acción o acciones realizadas producto de la relación contractual, de una manera igualitaria, ambos dice Marx son personas jurídicamente iguales.

Para Marx (1867) en su libro el Capital Tomo I, se refiere a que “la fuerza de trabajo es el trabajo mismo”, además, que esta fuerza de trabajo se convierte en “fuerza de trabajo en acción” (p. 147), es así que se articula una acción transformadora del ser humano desde el trabajo, siendo recurrente expresar que la acción laboral busca dignificar a la persona, siendo posible igualar el género como entes en capacidad de accionar para el trabajo en aras de una base epistémica del Sumak Kawsay, es decir si trabaja para el buen vivir y no para el mal vivir producto de una acción esclavizante del modelo capitalista.

La corporeidad desde la perspectiva de Marx lo forman: los brazos, las piernas, la cabeza y las manos, que se utilizan para su propia vida y en especial con las materias que se encuentran en la naturaleza para su transformación, en ese mismo orden, se puede decir que es la relación de producción entre el trabajador (el Hombre), la naturaleza (materia prima) y los instrumentos utilizados (medios de producción), siendo el primero el elemento rector en el proceso, pero en la actualidad la tendencia de la equidad de género ubica a la mujer como parte de ese

proceso, con un carácter diferenciador con el hombre, cada uno desde sus propia naturaleza de ser humano, siendo esto una transformación social de lo culturalmente aceptado en lo laboral, donde el hombre predominaba.

### **Posturas teóricas y conceptuales de la fuerza laboral femenina**

Para finales del siglo XIX autores ya se habían anticipado al pensamiento feminista liberal, por ejemplo, para John Stuart Mill las mujeres estaban sometidas al sexo masculino a partir que este último se consideraba relativamente más fuerte que su sexo opuesto, por lo tanto, la fuerza era considerado el elemento dominante en las sociedades primitivas, a posteriori, en la civilización se ha reemplazado la fuerza física por los sentimientos morales como instrumento de control social. (World Socialist Movement, 2016).

El género como categoría social juega un rol importante en la sociedad a partir de otra categoría social que se manifiesta en muchos casos de manera represiva en sectores excluidos y vulnerables, ese es la cultura, en ese mismo orden, Muñoz (1988) “la dimensión de género aunque oculta siempre existente en el artificio de las fragmentadas construcciones de la realidad aparece como componente estructural básico en la medida en que es factor organizador de la sociedad” (p. 63), lo que es lo mismo, se manifiesta en las realidades sociales, la misma se evidencia en: la exclusión, el abuso, la marginación, la desigualdad de género, la violencia a la mujer, la explotación laboral, entre otras, organiza a la sociedad de una manera desigual por medio de etiquetas de género considerando a la mujer como el sexo débil, la de menos oportunidades, la más frágil.

Las macrotendencias de la fuerza de trabajo femenina influyen en la sociedad desde lo social y económico, con énfasis en este último, Muñoz (1988), plantea que las características del hombre y la mujer son inherentes a las acciones que cada uno ejercen, por ejemplo profesiones que están cultural e históricamente destinado para el género masculino, la carrera militar o policía, carreras técnicas como ingeniería eléctrica y civil, mecánica naval, mecánica automotriz.

Por otro lado, Candia, (1993) este autor con referencias a las estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo OIT, identifica las tendencias más relevantes del trabajo femenino, a partir de las siguientes características:

1. En los años 70 y finales de los 80 la empleabilidad de la mujer presentó una mayor diversificación sectorial en el sector industrial, no obstante, su crecimiento en la tasa de empleabilidad no supera al del género masculino, para ilustrar se considera el sector industrial, en 1960 la mujer registró 2.667 (miles de persona) y el hombre 11.054 (miles de persona); en ese mismo sentido, 1970 la mujer 3.578 (miles de persona) y el hombre 15.743; finalmente en 1989 la mujer 6.059 (miles de persona) y el hombre 23.950 (miles de persona).
2. En el periodo de 1970-1985 se aproximan datos, que evidencian que todos los países de América Latina registraron una aceleración en las tendencias estructurales de la expansión en la actividad económica de la mujer, por ejemplo, el crecimiento de la Población Económicamente Activa PEA de la mujer que en el año 60 registró una tasa del 3.5%, en comparación con el año 70 una tasa del 5%, otra tasa es la de actividad, en ese mismo orden, aumentó del 46.5% al 50% en 1960 y 1985 respectivamente.
3. El doble efecto que provocan el nivel de educación entre el hombre y la mujer, en contrastación con sus ingresos al mercado laboral; además, se detectó en gran parte de las economías latinoamericanas una mayor participación laboral de la mujer casada en relación a la mujer soltera.
4. En relación a la PEA femenina las mujeres trabajadoras jóvenes tienen un nivel de educación formal más elevado porque ellas permanecen un tiempo relativamente mayor en el sistema educativo, en contrastación, con el periodo 1950-1970 que se caracterizó por un ingreso temprano al mercado laboral y un abandono temprano del sistema de educación formal.
5. En los años 80 se muestra un crecimiento de la participación laboral de la fémina en el sector terciario moderno y en actividades no industriales.

6. La participación de las féminas en términos años de vida y permanencia laboral en el mercado de trabajo ha mantenido un incremento sostenido. La OIT en un estudio realizado para los años 1960 y 1985 se prevé que la vida laboral de la población femenina se incrementará de 12 años en 1960 a 19 años en el 2000. Además hay elementos suficientes para pensar que habrá un aumento de la fuerza laboral femenina en los próximos años, según la OIT 1990 en el Anuario de Estadísticas del Trabajo, años de vida laboral de la mujer: 1960 12, 1985 16 y 2000 19

La evolución de la mujer como ente social en capacidad de asumir posiciones laborales y sociales ha sido recurrente en las últimas décadas del siglo pasado, lo cual se ha mantenido en el actual, siendo un indicador que la tendencia es progresiva, constante, lo cual permite a la mujer ocupar posiciones que en otrora eran impensables, aunque se destaca que aún existen entornos sociales en donde se puede abordar a la mujer desde una óptica en detrimento de su dignidad humana, siendo indispensable trabajar para contrarrestar tal situación, siempre en un marco de respeto y equidad.

La teoría feminista en contrastación con el hombre postula que el proceso de producción que se distingue en reproducción biológica, social, de fuerza de trabajo histórica y culturalmente ha sido responsabilidad exclusiva de la mujer, que es el resultado asignado como propio de la mujer en la especie, el lugar de la naturaleza biológica; en cambio el hombre es parte de los dominios conceptuales y prácticos de la cultura, sobre la base de lo expuesto, la cultura funciona como una fuerza que mueve las tendencias en una sociedad, en donde se asigna funciones a las féminas, caso específico en la fuerza laboral de los sectores productivos y sociales desde un enfoque machista.

### **La equidad de género y el papel regulador del estado ecuatoriano**

En el último quinquenio las leyes y normas garantizan a la mujer una inclusión social, cultural, política y económica, en donde se resalta las potencialidades que

goza en su naturaleza de mujer, en ese orden, el estado ha jugado un rol como ente regulador de las políticas públicas, en beneficio de este sector vulnerable de la sociedad ecuatoriana.

La equidad de género desde un enfoque teórico ha contribuido como argumento en las acciones e intenciones que ha ejecutado el estado ecuatoriano a favor de las féminas, que se contrasta con períodos anteriores en los que se vulneraban sus derechos, por lo menos en papeles. La realidad actual favorece a la mujer con énfasis en su rol productivo y económico, en su accionar como madre y esposa, beneficiando así su rol social, a partir, de la disminución en la brecha de equidad frente al género masculino.

En el accionar político del gobierno se destaca su gestión a favor de los más vulnerables, entre ellos las féminas, no obstante, los resultados no han sido los mejores, esto es por el nivel cultural de una sociedad machista que pondera en primer lugar su condición de hombre, género más fuerte, que se siente con el derecho sobre la mujer. Aunado a lo planteado, Masabanda Analuiza, Aman Llerena, Montero Solano & Javier Analuiza (2019), destacan el rol político de la mujer en el Ecuador, lo cual ha inducido que sea tenida en cuenta constitucionalmente a lo largo de veinte constituciones en donde se ha reflejado el valor histórico y social que representa para la conformación de una sociedad basada en el respeto mutuo como elemento fundamental para su crecimiento sistemático e integral.

### **Posiciones teóricas y conceptuales del trabajo digno desde una postura ecuatoriana**

El trabajo como categoría ha tenido varios tratamientos, en consecuencia varias formas, en ese sentido, se plantean dos formas: trabajo decente y trabajo digno, desde las posiciones teórica y conceptual de la presente investigación se toma posturas diferentes entre estas dos formas de trabajo, las mismas, que se ha recogido por medio del estudio en el estado del arte, en la categoría trabajo.

En este sentido, Ghiotto & Pascual (2013), plantea que en 1999 la Organización Internacional del trabajo (OIT), introduce un nuevo término el trabajo decente que lo

unifico detrás de cuatro objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social. Los autores refieren desde otras latitudes alrededor de los años 90 la aparición de otra forma de trabajo, el trabajo digno, que fueron impulsados por fuerzas sociales desde Latinoamérica, la misma, que centra su concepción en una comprensión de la actividad laboral humana como no-mercantil y no-individual, más bien basada en el bienestar colectivo.

La intención no es agotar los presupuestos del trabajo decente, sino articular y fundamentar desde la epistemología del trabajo digno, pero resulta oportuno diferenciar estas dos formas que aparecieron para contribuir a mejorar las condiciones de la fuerza laboral, por eso la presente investigación considera el trabajo digno como eje para el desarrollo teórico y conceptual de la categoría trabajo digno. Así mismo, Ghiotto & Pascual (2013), enfoca que:

El trabajo decente se presenta como democrática e igualitaria desde un enfoque globalizado, aparece desde lo conceptual en defensa de los intereses de los trabajadores. En cambio el criterio dignidad aparece en la categoría trabajo como disruptiva y anticapitalista, es decir que aparece como rechazo a las posiciones de los derechos que tiene un trabajador, el trabajo digno en su esencia busca la transformación de una sociedad en un sentido positivo, desde lo social, cultural, productivo y económico (p. 31).

Cuando una sociedad tiene en equidad la posibilidad de contar con un trabajo digno, crece integralmente por cuanto no solo lo hace desde una óptica mercantilista, sino, humanista que permite percibir al otro como un semejante en capacidad de reproducir valores para el buen vivir. Por consiguiente, el trabajo digno “un empleo que ofrezca a los trabajadores condiciones adecuadas de trabajo” (Berríos, 2009, p.), en otras palabras un trabajo que garantice estabilidad, seguridad, salud, un bienestar, un salario que permita vivir una vida digna. En el PNPBV se cita a Polanyi (1980), el trabajo es sinónimo de hombre, con referencia a lo anterior, el mercado lo somete a una relación de fuerzas entre la oferta y la demanda, pasando a ser esa fuerza una simple mercancía.

En el Ecuador frente a los cambios que se han aplicado y en función de los principios del Buen Vivir, se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social.

El trabajo en todas sus formas, es de suma importancia para la salud económica, permite la realización personal, familiar, siendo una condición necesaria para la consecución de una vida plena. Es importante reconocer el enfoque que tiene el Socialismo del Buen Vivir que en su orientación se reconoce la supremacía del trabajo humano sobre el capital.

En referencia a lo anterior, la Constitución del Ecuador establece de manera explícita sobre la base de la generación del trabajo digno y estable, en ese mismo orden, debe llegar a un desarrollo pleno en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores, es decir, que se debe de garantizar ese derecho, por lo tanto, la política pública impulse las actividades económicas que generen trabajo, remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludable, estabilidad laboral y la ausencia de discriminación.

En el PNPBV vigente se rescata que para alcanzar el objetivo del trabajo digno, se deben de generar trabajos en condiciones dignas y priorizar a los grupos históricamente excluidos y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, en ese mismo orden, aparece la fuerza laboral femenina que históricamente ha sido discriminada por su condición de mujer y etiquetada como el sexo débil.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se realizó desde una perspectiva documental descriptiva desde la propuesta de (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista 2014), lo cual permitió analizar los aportes que ha brindado la fuerza laboral femenina del sector industrial pesquero al objetivo 9 del plan nacional para el buen vivir en el cantón Manta, apoyado en un diseño no experimental, aplicándose una encuesta a la muestra poblacional de 272 mujeres con la finalidad de describir los hallazgos de la información obtenida.

## **RESULTADOS**

La edad, el promedio de la fuerza laboral femenina es de 38 años, es decir, que las trabajadoras en promedio son jóvenes; el 50% de la muestra su edad oscila entre de

20 años a 38 años, el otro 50% desde 38 años hasta 60 años, es importante considerar que el estadígrafo media aritmética es más sensible que la mediana cuando son afectados por valores extremos.

Referente a la existencia de ingresos adicionales de otros miembros de la familia se evidencia que en un 66% las féminas del sector industrial pesquero son apoyadas por otros familiares, por lo tanto, no enfrentan de manera individual la carga familiar.

El salario mensual de la fuerza laboral femenina es de \$367.24, es decir, que las trabajadoras en promedio superan el salario mínimo (\$366); el 50% de la muestra su salario mensual varía entre \$360 a \$364, el otro 50% desde \$364 hasta \$650.

Al preguntarle a las féminas, si el salario que perciben por su fuerza de trabajo es justo, el 33% (90 trabajadoras) respondió que Sí, mientras que el 67% (182 trabajadoras) considera que NO, por lo tanto, las trabajadoras en correspondencia con su salario no están de acuerdo, esperan una mejor remuneración. Otro indicador que es de similar naturaleza que el anterior, si con su salario satisface las necesidades esenciales de su familia, para esa pregunta el comportamiento 27% (72 trabajadoras) manifestaron que Sí y el 74% (200 trabajadoras) dijeron que NO, en este caso se corrobora que el salario no es suficiente.

Sobre la estabilidad y ambiente laboral de las féminas, se considera estos dos indicadores muy importantes desde la óptica del buen vivir, toda trabajadora debe laborar en un ambiente adecuado y que se facilite los insumos para el buen desarrollo de las mismas, estos indicadores cualitativos evidenciaron, el caso de que si la trabajadora goza de una estabilidad laboral el 73% (198 trabajadoras) consideran que Sí y el 27% (74 trabajadoras) respondieron que NO, se puede argumentar que las políticas de inclusión social en la mujer ha mejorado la estabilidad laboral de las féminas trabajadoras de la industria atunera.

Referente al riesgo laboral y tipo de contrato, el 13% (36 trabajadoras) contestó Alto, el 60% (164 trabajadoras) evidenció Medio y finalmente el 26% (71 trabajadoras) Bajo. En el tipo de contrato que las trabajadoras mantienen con sus empleadores, el 71% (192 trabajadoras) disfrutan Contrato Permanente, el 27% (73 trabajadoras) en cambio con Contrato Temporal. Respecto a esto, se articulan con el buen vivir, el

riesgo laboral en que desarrollan sus actividades las trabajadoras del sector industrial pesquero es medio, es decir, se carece de espacio de seguridad laboral, falta un mejor trato, no obstante, una gran parte de las féminas gozan de contrato permanente, generando una tranquilidad en términos laborales, aunque sus salarios no cubran las expectativas personales.

Sobre la percepción que tienen las trabajadoras encuestadas en relación a la existencia de igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, el 72% (196 trabajadoras) está a favor de la igualdad, el resto el 28% (76 trabajadoras) manifiesta lo contrario, no está a favor de la igualdad. En cambio, la existencia del machismo dentro del entorno laboral, las féminas trabajadoras contestaron a favor de la existencia del machismo en su trabajo 54% (147 trabajadoras) y la diferencia el 46% (125 trabajadoras) en contra de la existencia del machismo.

A la luz de estos indicadores se evidencia un nivel de cultura machista que pernea a la sociedad, en consecuencia, afecta a este sector vulnerable, esta afectación que reciben ellas es en el ámbito laboral, que se refleja en el levantamiento de esta información. El derecho, la equidad, la dignidad son algunas categorías que se dispersan de las acciones de estas mujeres trabajadoras, por lo tanto, no tributan de manera significativa a ese trabajo digno que se recoge en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.

El gasto mensual de la fuerza laboral femenina es de \$337.87, además; el 50% de la muestra su gasto mensual varía entre \$100 a \$334, el otro 50% desde \$334 hasta \$700, es importante considerar que el estadígrafo media aritmética es más sensible que la mediana cuando son afectados por valores extremos, en el mismo orden de la idea anterior, en el 50% que está por debajo de la mediana se acumulan 3 clases y en el otro 50% 3 clases.

En el nivel de educación de las trabajadoras el 24% han terminado la primaria, el 40% la secundaria, 0.70% ha estudiado la Universidad y el 4% tienen título profesional, este indicador evidencia la carencia de educación de las féminas que se reflejan en el nivel de ingreso y el nivel jerárquico, además el 11% primaria

incompleta y el 15% secundaria incompleta; ninguna de las trabajadoras tiene título de posgrado, ni estudiando posgrado.

El factor discriminación es importante y se recoge como un punto negativo para el buen vivir y trabajo digno, en ese orden, se preguntó si las trabajadoras han sido discriminadas por su: nivel de educación, orientación sexual y su condición de mujer, a lo que las trabajadoras respondieron, en su nivel de educación las féminas han sido discriminadas en un 26% (70 trabajadoras), caso contrario respondieron el 74% (202 trabajadoras).

En su orientación sexual el 100% de las trabajadoras manifestaron que NO; y por su condición de mujer el 36% (98 trabajadoras) manifiesta que SÍ y el 64% (174 trabajadoras) que NO. La discriminación de las trabajadoras de este sector muestra un grado de discriminación medianamente alto, muy cercano a la mitad de la muestra, en ese orden, las trabajadoras siguen siendo vulnerables frente a la sociedad y en este caso específico en su ambiente laboral.

## **CONCLUSIONES**

Se evidencia que las mujeres han tenido un acceso al sector industrial pesquero de Manta en un 31% siendo esta una cifra considerable por cuanto históricamente ha sido un sector laboral dominado por los hombres, siendo pertinente crear condiciones laborales favorables que permitan tener equidad para buen vivir, por cuanto se observa que el 95% de las mujeres obtiene un salario similar al mínimo, lo que representa igualdad en sus egresos económicos, reduciéndose así, la posibilidad de no contar con un crecimiento económico que en el largo plazo, les permita corresponder a desarrollar un estilo de vida con mayor holgura para invertir en aspectos que le permitan emprender nuevas oportunidades de negocio.

Es necesario promover el emprendimiento en las mujeres para que puedan ocupar no solo el rol de empleada, sino, de inversionista y gerente con la finalidad de ampliar las posibilidades de crecer económicamente, en complemento de una formación en valores para el buen vivir, esto abre las posibilidades de aportar significativamente al cumplimiento del “Objetivo 9: Garantizar la soberanía y la paz, y

posicionar estratégicamente al país en la región y el mundo”, dado que en el carácter de asalariada en el cual se encuentran las mujeres actualmente, proporcionarán desde una óptica limitada su contribución al objetivo 9, siendo necesario trascender este modelo social tal como lo plantea Nuvaez Castillo (2019), al indicar que la discriminación laboral por género tiene un alcance sociocultural, el cual es pertinente trascender para lograr una sociedad de paz.

Se hace pertinente conformar un programa de formación integral en emprendimiento y gerencia que permita formar a las mujeres que se encuentran laborando en el sector industrial pesquero para la conformación de empresas que le permitan contribuir en la generación de nuevos puestos de trabajo en el marco del buen vivir, esto partiendo de la experiencia que tienen en el área pesquera, a juicio de Nuvaez Castillo (2019), esto contribuye a minimizar el riesgo de discriminación laboral a cusa del género.

Por otro lado, se hace pertinente establecer convenios con las universidades y demás entes formativos para garantizar que las mujeres puedan estudiar y alcanzar los grados académicos que le permitan competir en equidad de condiciones no solo por un puesto de trabajo, sino, en la conformación de empresas con posibilidades de ser exitosas con base a planes estratégicos en el mediano y largo plazo.

Las mujeres representan una fuerza laboral importante en el sector industrial pesquero, sin embargo, deben tener un rol de mayor protagonismo para estar en sintonía con la esencia del objetivo 9, siendo esto garantía del respeto a sus derechos fundamentales como persona tal como lo plantean Aldana Zavala & Isea (2018), siendo indispensable contar con una acción donde el estado y la empresa privada puedan converger en la conformación de una alianza estratégica con fines de invertir para potenciar las posibilidades de crecimiento de la ciudad de Manta, siendo esta un puerto importante que aporta al sostenimiento del Ecuador como potencia en el sector pesquero de Latinoamérica, estando esto además en pertinencia con la soberanía planteada por Aldana Zavala & Isea (2018), quienes destacan que un país para ser realmente soberano e independiente deben producir lo suficiente en el sector agroalimentario para satisfacer la demanda interna y

exportar, por cuanto esto implica que la ciudadanía percibirá acciones del buen vivir que le permiten satisfacer sus necesidades básicas y trabajar para crecer integralmente.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Aldana Zavala, J., & Isea, J. (2018). Derechos Humanos y Dignidad Humana.
2. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3(4), 8-23. Recuperado de [http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/lustitia\\_Socialis/article/view/119/101](http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/lustitia_Socialis/article/view/119/101)
3. Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2018). Derechos Humanos y Soberanía. *IUSTITIA SOCIALIS*, 3(5), 29-48. DOI:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v3i5.168>
4. Baca, N. (2002). El mercado de trabajo urbano y la participación femenina. Elementos teóricos y conceptuales. *Gaceta Laboral*, 8, 1-30.
5. Berríos, M. (2009, Septiembre). El empleo digno. p. 2.
6. Colectivo de autores (2009). Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso argentino. Universidad de Buenos Aires, 1era Edición.
7. Colectivo de autores (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Fondo Monetario Internacional.
8. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2015). *Logros de la Revolución Ciudadana en clave de género*. Quito: El Telégrafo.
9. De Sena, A., González, M., Horen, B., Muller, G., & Villadeamigo, J. (2009). Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso Argentino. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
10. Dirección de Planeamiento Urbano GAD-Manta. (2014). *Ordenamiento Territorial del cantón Manta 2014-2019*. Manta.
11. Ferreira, C., García, K., Macías, L., Pérez, A., & Tomsich, C. (s/f). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras*. Quito: Ecuador.
12. Ghiotto, L., & Pascual, R. (2013). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción de trabajo. *Herramienta*, 1-4.

13. Ghiotto, L. y Pascual R. F. Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción de trabajo. recuperado. <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo>
14. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc – Graw – Hill Interamericana. Sexta edición.
15. Inec 2010 y Consejo Nacional de Igualdad de Género, Diagnóstico de las Mujeres y Brechas de Desigualdad, Censo Poblacional Zona 4
16. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). Análisis Coyuntural. Quito.
17. Masabanda Analuiza, G., Aman Llerena, A., Montero Solano, J., & Javier Analuiza, E. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 64-96. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.355>
18. Muñoz, A. (1988). Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias. Santiago de Chile: Ediciones CEM.
19. Nuvaez Castillo, J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.207>
20. Nuvaez Castillo, J. (2019). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(6), 4-27. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>
21. Senplade. (2010. Plan Nacional Para el Buen Vivir 2013-2017.)
22. World Socialist Movement. (24 de enero de 2016). *World Socialism*. Obtenido de <http://www.worldsocialism.org/spanish/cap%C3%ADtulo-2-%C2%BFen-qu%C3%A9-est%C3%A1-equivocada-la-teor%C3%AD-feminista-0>

## REFERENCES CONSULTED

1. Aldana Zavala, J., & Isea, J. (2018). Human Rights and Human Dignity.
2. IUSTITIA SOCIALIS, 3 (4), 8-23. Retrieved from [http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia\\_Socialis/article/view/119/101](http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/119/101)
3. Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2018). Human Rights and Sovereignty. IUSTITIA SOCIALIS, 3 (5), 29-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v3i5.168>
4. Baca, N. (2002). The urban labor market and female participation. Theoretical and conceptual elements. Labor Gazette, 8, 1-30.
5. Berríos, M. (2009, September). Decent Employment p. two.
6. Collective of authors (2009). Gender, labor market and social policy issues in Latin America. The Argentine case University of Buenos Aires, 1st Edition.
7. Collective of authors (2013). Women, work and the economy: Macroeconomic benefits of gender equity. International Monetary Fund.
8. National Council for Gender Equality. (2015). Achievements of the Citizen Revolution in terms of gender. Quito: The Telegraph.
9. De Sena, A., González, M., Horen, B., Muller, G., & Villadeamigo, J. (2009). Gender, labor market and social policy issues in Latin America. The Argentine case. Buenos Aires: University of Buenos Aires.
10. Directorate of Urban Planning GAD-Manta. (2014). Territorial Planning of the Manta canton 2014-2019. Blanket.
11. Ferreira, C., García, K., Macías, L., Pérez, A., & Tomsich, C. (s / f). Women and men of Ecuador in figures. Quito, Ecuador.
12. Ghiotto, L., & Pascual, R. (2013). Decent work versus decent work: about a new conception of work. Tool, 1-4.
13. Ghiotto, L. and Pascual R. F. Decent work versus decent work: about a new conception of work. recovered. <http://www.her tool.com.ar/revista-her tool-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo>

14. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2014). Investigation methodology . Mexico: Editorial Mc - Graw - Interamerican Hill. Sixth edition.
15. Inec 2010 and National Council for Gender Equality, Diagnosis of Women and Inequality Gaps, Population Census Zone 4
16. National Institute of Statistics and Censuses. (2011). Short term analysis. Quito
17. Masabanda Analuiza, G., Aman Llerena, A., Montero Solano, J., & Javier Analuiza, E. (2019). The evolution of women's labor law. Protection and promotion of equality. IUSTITIA SOCIALIS, 4 (7), 64-96. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.355>
18. Muñoz, A. (1988). Female workforce: evolution and trends. Santiago de Chile: CEM editions.
19. Nuvaez Castillo, J. (2019). Labor discrimination based on gender and age in Colombia. Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía, 4 (7), 308-326. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.207>
20. Nuvaez Castillo, J. (2019). Sociocultural scope of labor discrimination based on gender and age. IUSTITIA SOCIALIS, 4 (6), 4-27. doi: <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286>
21. Senplade. (2010. National Plan for Good Living 2013-2017.)
22. World Socialist Movement. (January 24, 2016). World Socialism. Retrieved from <http://www.worldsocialism.org/spanish/cap%C3%ADtulo-2-%C2%BFen-qu%C3%A9-est%C3%A1-equivocada-la-teor%C3%AD-feminista-0>