

# 69

Fecha de presentación: octubre, 2021

Fecha de aceptación: diciembre, 2021

Fecha de publicación: enero, 2022

## SECTOR INFORMAL

DE TEXTILES Y CONFECCIONES: UN ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

### INFORMAL TEXTILE AND CLOTHING SECTOR: AN ANALYSIS OF JOB SKILLS

Cecilia Ivonne Narváez Zurita<sup>1</sup>

E-mail: [inarvaez@ucacue.edu.ec](mailto:inarvaez@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7437-9880>

Juan Carlos Erazo Álvarez<sup>1</sup>

E-mail: [jcerazo@ucacue.edu.ec](mailto:jcerazo@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>

<sup>1</sup> Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Narváez Zurita, C. I., & Erazo Álvarez, J. C. (2021). Sector informal de textiles y confecciones: un análisis de las competencias laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 673-688.

#### RESUMEN

La economía informal referencia a personas y empresas que, en la praxis, no se encuentran protegidas por acuerdos formales, por lo tanto, plantea desafíos a los trabajadores, a las unidades económicas y a los gobiernos. Por lo expuesto, esta investigación pretende caracterizar las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan los integrantes del sector informal de textiles y confecciones de la provincia de Tungurahua. La investigación es de tipo no experimental ya que se estudian los fenómenos en su estado natural para posteriormente analizarlos y explicarlos. Es de tipo mixta, con énfasis en el enfoque cualitativo. Se encontró que el sector se desarrolla en una economía sumergida en aspectos polifacéticos como bajos ingresos, salarios, falta de protección social, escasa seguridad laboral, inequidad de género, insuficiente formación profesional, un marco jurídico tributario que dificulta la transición a la formalidad, ausencia de igualdad de oportunidades debido a la falta de competencias. Los resultados obtenidos evidencian la heterogeneidad en cuanto a su desarrollo por parte de los empleadores, cuentapropistas y trabajadores del sector informal, de ahí que se manifiesta la necesidad de permitir el acceso a nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, bajo un esquema que rompa la estructura de contenidos comunes para todos.

**Palabras clave:** Competencias, aptitudes profesionales, sector informal, economía.

#### ABSTRACT

The informal economy refers to people and companies that, in practice, are not protected by formal agreements and therefore pose challenges to workers, economic units and governments. Therefore, this research aims to characterize the working conditions under which the members of the informal textile and clothing sector in the province of Tungurahua work. The research is non-experimental since the phenomena are studied in their natural state in order to later analyze and explain them. It is of a mixed type, with emphasis on the qualitative approach. It was found that the sector develops in a submerged economy in multifaceted aspects such as low income, wages, lack of social protection, poor job security, gender inequality, insufficient professional training, a legal tax framework that hinders the transition to formality, absence of equal opportunities due to lack of skills. The results obtained show the heterogeneity in terms of development on the part of employers, self-employed and informal sector workers, hence the need to allow access to new knowledge, skills and abilities, under a scheme that breaks the structure of common contents for all

**Keywords:** Competencies, professional skills, Informal sector, Economy.

## INTRODUCCIÓN

Los extraordinarios avances tecnológicos de las últimas décadas, los cambios originados por la competitividad exigida en los mercados globales y la aparición de nuevas necesidades de conocimiento en todos los sectores de la actividad laboral, han influenciado la forma en como se desarrollan las competencias, renovando el hacer y el saber de las personas, colectivos y organizaciones, a través de procesos formales o informales que buscan potenciar al máximo las competencias del talento humano y cumplir con los propósitos organizacionales (Vega, 2016).

Si bien no existe un acuerdo generalizado para establecer el origen de la acepción de competencias, autores como Reiban (2018); y Beltrán, et al. (2021), opinan que las primeras investigaciones datan de los años sesenta y sitúan sus inicios a partir de los estudios de David MacLelland en los años setenta, cuyo objetivo consistía en identificar los factores claves de éxito que aportan al logro del desempeño sobresaliente de los trabajadores.

La literatura recoge un amplio listado de acepciones del término competencia, al respecto, Valencia (2013); y Bargsted (2017), afirman que las diferentes interpretaciones se condicionan por las circunstancias socio – históricas de las que proceden, por las instancias y ámbitos en los que se aplican (tabla 1), y por las áreas en las que se emplean (educación, salud y empresarial), dando lugar a múltiples interpretaciones y matices que lo convierten en un término multiconceptual y polisémico. Por su parte, Núñez, et al. (2018), precisan diferentes elementos que determinan los distintos significados de competencia: a) las competencias como tareas, b) las competencias como resultados, c) las competencias como outputs, d) las competencias como habilidades, conocimientos y actitudes y, e) las competencias como desempeño superior y diferenciado.

Tabla 1. Acepciones del término competencia en lo social.

Competencia como autoridad	Se relaciona con los asuntos y cometidos que quedan bajo la supervisión directa de un profesional.
Competencia como capacitación o instrucción	Se refiere al grado de preparación, al saber hacer, a los conocimientos y pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje.
Competencia como competición	Se refiere a la idea de competir en aquello que constituye un punto fuerte de una profesión, de una empresa.
Competencia como requisito para desempeñar un puesto de trabajo	Se relaciona con las habilidades, capacidades, destrezas conocimientos, valores y actitudes que le atribuyen a una persona pertinencia para el desempeño de un cargo.
Competencia como incumbencia	Se utiliza para acotar las tareas y funciones de las cuales son responsables los trabajadores en un dominio laboral dado.
Competencia como suficiencia	Se acotan a las especificaciones mínimas o claves para el buen hacer competente y competitivo.
Competencia como actividad deportiva	Se refiere a eventos deportivos en calidad de sustantivo

Bajo este análisis y considerando que el marco conceptual de las competencias se sustenta en un paradigma que le confiere propiedades ontológicas, epistemológicas y axiológicas, se abordará en esta investigación las definiciones de competencia desde el contexto empresarial a partir del trabajo de Alles (2016). Los autores citados dan cuenta de que el término competencia ha evolucionado a lo largo del tiempo,

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2020), manifiesta que las competencias son un saber hacer razonado, donde se integran conocimientos, procedimientos, actitudes, valores y destrezas que ponen en práctica las personas en trabajos específicos y contextos singulares y, se desarrollan con la experiencia y la formación profesional, a efectos de lograr la consecución de la misión, la cultura y los objetivos organizacionales.

El concepto de competencia laboral se origina en la década de los años 80 para responder al desafío de mejorar la eficiencia y calidad del sistema educativo y las demandas concretas del mundo laboral, siendo los países industrializados (Reino Unido, Australia, Estados Unidos, Canadá, España, Francia) los primeros en consolidar este enfoque.

A partir de la década de los 90 varios países de Latinoamérica y el Caribe emprenden acciones encaminadas al mejoramiento del desempeño del talento humano, mediante los procesos de formación y desarrollo apoyados en el

enfoque de competencias laborales, dando paso al surgimiento de múltiples definiciones, tal como se puede apreciar en la tabla 2 .

Tabla 2. Definiciones de competencia laboral.

Autor	Definición
Rodríguez & Díaz (2020)	"Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, características personales y valores, basados en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y la organización".
Vidal, et al. (2017)	Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.
Rodríguez & Bustamante (2018)	Capacidad de desempeñarse en un contexto laboral integrando atributos psicológicos como las actitudes y capacidades demostradas en un puesto de trabajo.
Malmberg, et al. (2015)	Elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo.

Un aspecto central de las definiciones de competencia laboral radica en su establecimiento en el campo laboral que propician y persiguen incrementar los niveles de desempeño satisfactorios en distintos ambientes de trabajo; en las definiciones se destaca además la relación de la competencia laboral con la práctica y el saber hacer.

La economía informal: rasgos que describen sus realidades y desafíos en el tránsito hacia una transición sostenible

Las actividades económicas al margen de la economía formal fueron analizadas por primera vez en la publicación del informe sobre el empleo en Kenya, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en 1972; no obstante, el término sector informal fue acuñado por el antropólogo británico Keinth Hart en 1971, durante la conferencia "Urban Employment in África" en la universidad de Sussex Inglaterra, con la finalidad de identificar a aquellas actividades que no se las reconocía, registraba, protegía ni reglamentaban Ceballos & De Anda (2021).

En los siguientes decenios se presentó un debate para determinar la naturaleza y las causas de la economía informal, dando origen a numerosos estudios que, según el contexto de desarrollo, establecieron tres enfoques principales sobre el tema: el dualista, estructuralista y legalista.

La escuela estructuralista y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), percibe a la economía informal como una alternativa ante la falta de posibilidades de la economía para absorber el gran contingente de mano de obra generada en el mercado de trabajo. De esta manera, gran parte de la población que se encuentra desocupada opta como una alternativa de sobrevivencia, la auto-generación de empleos de baja productividad y la conformación de pequeñas unidades de negocio.

La escuela legalista atribuye la aparición de la economía informal a las imperfecciones del sistema impositivo y a las reglamentaciones onerosas y complicadas que encarecen los costos de legalización, siendo esta problemática originada por las barreras institucionales que no permiten un pleno funcionamiento de los mecanismos de mercado.

Cada escuela de pensamiento sustenta una teoría causal distinta sobre la generación de la economía informal. Por consiguiente, en esta investigación se resalta el mérito sobre los aportes que refleja cada escuela con relación a este fenómeno y se considera que, por ser en su conjunto la economía informal tan heterogénea su situación supera lo que la suma de estas configuraciones podría indicar.

En este contexto, el término de economía informal respondió al intento de dotar de un mayor radio de acción al fenómeno propuesto por la Women in Informal Employment Globalizing and Organizing y la Organización Internacional del Trabajo; reconociendo así a los trabajadores y unidades económicas que no poseen, en términos tanto legales como prácticos, respaldo en el marco legal y por tanto se encuentran desprotegidos.

Un resumen de la evolución del concepto hasta nuestros días se muestra en la figura 1.

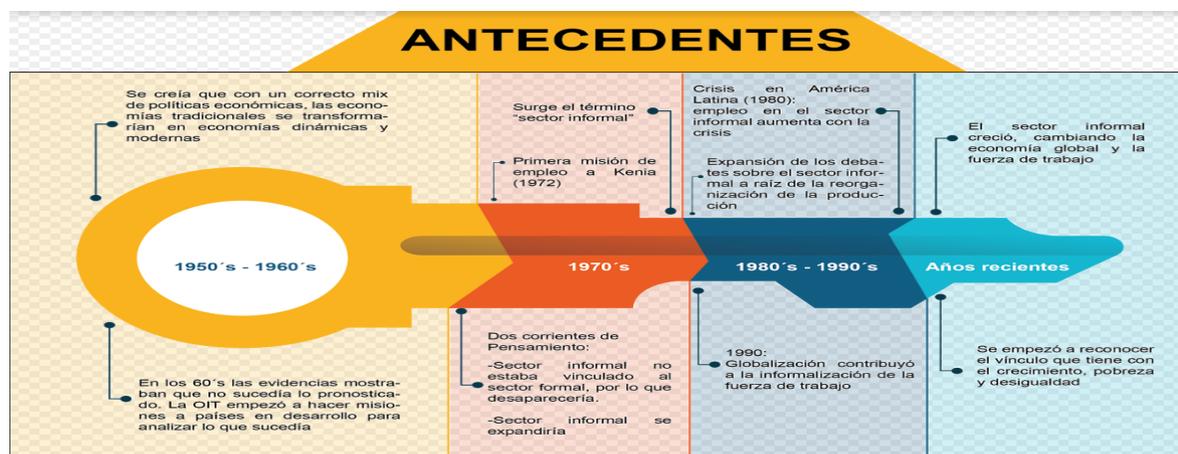


Figura 1. Desarrollo del término Economía Informal.

Fuente: Jurado (2021).

## MATERIALES Y MÉTODOS

En consideración a las contribuciones realizadas en este estudio, la investigación se enmarcó en un contexto no experimental, descriptivo y transversal, ya que no se manipularon intencionalmente las variables en análisis (Erazo, 2021). El alcance fue mixto, en una primera etapa se analizó la literatura especializada en los enfoques de competencias laborales y la economía informal; en la segunda etapa se utilizaron instrumentos para medir el comportamiento o atributo de las variables de estudio permitiendo explicar su relación e incidencias (Hernández, et al., 2014).

### Caracterización de la economía informal en la provincia de Tungurahua, Ecuador

Ecuador es uno de los países con la mayor tasa de informalidad en América Latina, la que llegó a constituir en el año 2019 un 46,7%. Sin embargo, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Ecuador el efecto causado por la emergencia sanitaria COVID-19 provocó una disminución del empleo informal para el segundo trimestre del 2020 de 6,6% respecto al año anterior, alcanzando un 39,8%. Esto representa 318000 personas que perdieron su empleo informal, de los cuales 131000 fueron hombres y 187000 mujeres, siendo este indicador el fiel reflejo de la precariedad y escasa flexibilidad laboral del país.

A nivel provincial, Pichincha, Azuay, Tungurahua, Guayas y los Ríos, son las provincias que contribuyen mayoritariamente a la informalidad de la economía del Ecuador. En este mismo panorama, la situación del mercado laboral informal a nivel nacional entre el área urbana y rural, presenta grandes diferencias (tabla 3), ya que la población con empleo informal en las zonas rurales asciende a 64,4%, mientras que, en las zonas urbanas asciende al 34,3%.

Tabla 3. Sectorización del mercado laboral, según área urbano/ rural.

Sectorización	Urbano	Rural
Sector formal	59,2%	28,1%
Sector informal	34,3%	64,0%
Empleo doméstico y no clasificados	6,5%	7,9%

Fuente: Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2017).

En este contexto, Tungurahua es una de las provincias del Ecuador que registra avances más significativos durante los últimos años ante la dificultad de conseguir empleo. En lo referente a la autogestión, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos el 53,6% de la población no trabaja en relación de dependencia, siendo la primera provincia en la producción avícola, frutícola, calzado, carrocías y productos agrícolas de la sierra.

La economía de la provincia presenta una estructura laboral inclusiva combinando actividades campesinas agropecuarias con actividades de manufactura a pequeña escala, el sector económico con mayor porcentaje de población ocupada es el sector agrícola con un 26,94%, seguida de la industria manufacturera con un 18,14%.

La tercera actividad manufacturera de la provincia de Tungurahua, es la rama textil, con la fabricación de prendas de vestir para bebés, niños, hombres, mujeres, ropa exterior, interior, ropa de dormir, ropa de diario de etiqueta, ropa de trabajo (uniformes), ropa deportiva, entre otras. Por el volumen de producción esta actividad manufacturera se ha convertido en la tercera fuente generadora de empleo en la provincia, la quinta en generación de impuestos, la sexta industria en producción bruta para la venta y la octava en consumo de materias primas.

La industria de confecciones realiza el abastecimiento de los componentes de producción mediante la compra de tejidos nacionales e importados, accesorios, hilados especiales, herrajería, cierres y botonería; la industria textil en Tungurahua, se encuentra reforzada por todo un tejido de empresas proveedoras de insumos y servicios, las mismas que en su conjunto conforman el clúster de textiles y confecciones, ubicadas en diferentes parroquias y cantones de la provincia, siendo: Ambato, Pelileo, Pasa, Salasaca y Santa Rosa, las zonas de mayor producción.

En lo que respecta al mercado laboral, la provincia de Tungurahua ha sufrido un incremento de la informalidad y un debilitamiento de la participación del empleo decente. Esta problemática se ha mantenido durante los últimos años sin presentar cambios significativos y, se alinea con las observaciones señaladas por Gamboa, et al. (2016), en el sentido que, la disminución del empleo formal es un factor condicionante que presiona a la mayor participación en la economía informal y el desempleo, puesto que da lugar al deterioro del nivel de ingresos y de condiciones de trabajo como el acceso a la seguridad social.

Según el informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020), la economía informal de la provincia y el país pone en evidencia la heterogeneidad de este fenómeno y la afectación desproporcionada a ciertos grupos vulnerables del mercado de trabajo como son las mujeres y los jóvenes. A pesar del progresivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el importante aporte que realizan a la manutención de sus hogares, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género, es así que, la informalidad se concentra de forma mayoritaria en las mujeres con un 53%.

En cuanto a los jóvenes, se aprecia que a pesar de tener una alta y calificada preparación, su falta de experiencia, así como los escasos o fallidos mecanismos de incentivo para la inserción y las deficientes políticas públicas del gobierno nacional y los gobiernos locales, los constituyen en los candidatos menos ideales para ser contratados en el sector formal. Por tal razón, la informalidad ha aumentado para las personas que se encuentran entre los 14 y 25 años de edad y entre las personas mayores de 65 años. Esta situación es alarmante a nivel nacional, ya que el 72% de los jóvenes empleados lo hace en condiciones de empleo inadecuado, en tanto que, los jóvenes desempleados bordean el 40,4% del total de la población desempleada.

Siendo el nivel de educación otra de las dimensiones que inciden en la informalidad, se aprecia que a mayor nivel de educación, el nivel de informalidad tiende a reducirse. Las personas que han completado su educación secundaria y universitaria tienen menos probabilidades de estar empleadas en la economía informal, a diferencia de los trabajadores que carecen de educación o solo completaron su educación primaria (Figura 2).

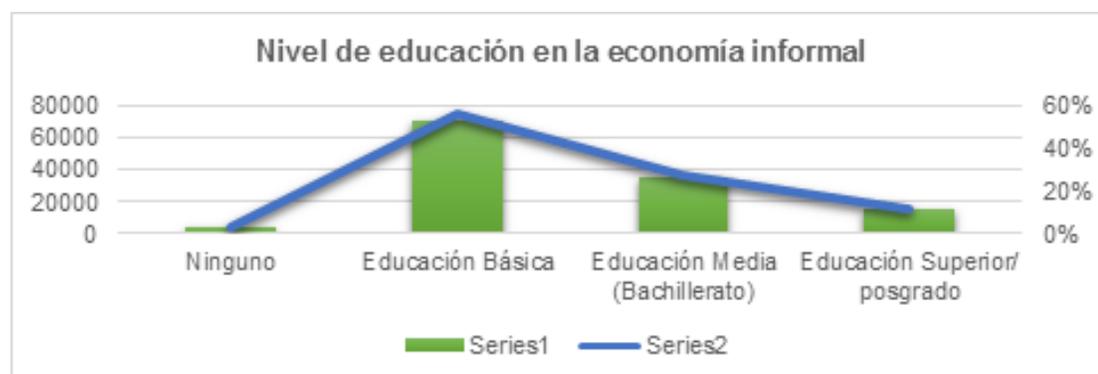


Figura 2. Nivel de educación en la economía informal de la provincia de Tungurahua.

En el estudio se identificaron varias unidades de análisis con la finalidad de establecer los participantes, individuos, grupos sociales y procedimientos que fueron objeto de la investigación (Hernández, et al., 2014). En la tabla 4 se especifican las unidades de análisis consideradas:

Tabla 4. Unidades de análisis de la investigación.

No	Unidad de análisis
73	Empleadores y cuentapropistas de las unidades de economía informal del sector textiles y confecciones.
110	Trabajadores de las unidades de economía informal del sector textiles y confecciones.
1	Alcalde de la Ciudad de Ambato
1	Prefecto de la provincia de Tungurahua
1	Concejal de la provincia de Tungurahua
1	Preside Asociación de Confeccionistas Textiles de Tungurahua
1	Directora Ejecutiva del SECAP
1	Director Provincial de Producción de la provincia de Tungurahua

Fuente: elaboración propia.

La falta de estudios relacionados con la economía informal en el sector de textiles y confecciones en la provincia de Tungurahua, no permitió contar con una base de datos en la que se identifique el número de unidades económicas así como el número de integrantes de este sector de la economía, por esta razón, se procedió a aplicar un muestreo por conveniencia, considerando los casos disponibles a los cuales se tuvo acceso. La muestra seleccionada presentó las siguientes características:

- Las unidades económicas informales seleccionadas pertenecen al sector de textiles y confecciones.
- La recogida de información se realizó en la provincia de Tungurahua.
- Los integrantes del sector se desempeñan como cuentapropistas, empleadores y trabajadores.

El número total de la muestra ascendió a 189 personas, de las cuáles 183 respondieron las encuestas y 6 respondieron las entrevistas. Por razones organizativas de la propia investigación, se eligieron dos modalidades para recoger las respuestas de los cuestionarios. La primera modalidad consistió en visitar las unidades económicas informales en los distintos cantones y parroquias de la provincia de Tungurahua. La recogida de la información duró 68 días y fueron los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato quienes distribuyeron los cuestionarios y los mantuvieron bajo su custodia hasta que finalizó el proceso.

En la segunda modalidad se recogieron las respuestas en los talleres de capacitación organizados por el Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua a los que asistieron productores y trabajadores de la industria de textiles y confecciones, en este caso la recolección de datos se realizó exclusivamente con los propietarios, cuentapropistas y trabajadores identificados como informales. En estos talleres la investigadora previamente, realizó una breve presentación a los asistentes sobre los objetivos de la encuesta. Uno de los aspectos fundamentales que se tomó en consideración debido a que en las encuestas se solicitó información estimada como sensible (edad, ingresos mensuales, nivel de instrucción, registro legal del negocio, entre otros) fue el anonimato en la recolección de datos.

El uso de los cuestionarios se sometió a comparación con las fuentes documentales y entrevistas personales para determinar su correspondencia, para ello, se realizaron entrevistas con personal clave del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, Ilustre Municipio de la ciudad de Ambato, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y Asociación de Confeccionistas y Textiles (Acontex).

#### Identificación de variables y dimensiones de estudio

La identificación de las dimensiones de estudio: coyuntural, caracterización del agente económico, marco legal, perspectiva contable, herramientas tecnológicas y nivel de tecnificación, profesionalización y actualización de conocimientos, asociatividad o cooperación empresarial, génesis de la informalidad en las unidades económicas y, diagnóstico de las competencias desarrolladas, partió del análisis de las variables (desarrollo de competencias laborales y economía

informal) realizado en el capítulo que antecede, en el mismo que se estableció la situación por la que atraviesan los integrantes de la economía informal, las falencias que presentan los programas de capacitación para desarrollar competencias en este contexto de la economía y las competencias que necesitan para un adecuado desempeño.

A partir de la identificación de las dimensiones expuestas en el párrafo anterior, la primera fase de consulta a expertos basada en el método Delphi que consistió en validar las dimensiones de estudio mediante la pregunta: ¿De acuerdo con su experiencia profesional y laboral, señale cuáles son las dimensiones de estudio que inciden en el desarrollo de competencias de los integrantes del sector informal de textiles y confecciones?.

Para este efecto, se conformó el primer grupo de expertos (17) considerando como criterios de selección el grado científico, disposición para participar en la investigación, área laboral, años de experiencia en el sector y temas de conocimiento. Una vez que se valoró el nivel de conocimientos que poseen los expertos sobre el tema que se está investigando, mediante una autoevaluación se calculó el coeficiente de competencia (K), lo que condujo a la selección de 11 expertos de un total de 17 considerando el grado de experticia más alto. Bajo esta premisa, se determinaron tres grupos: a) profesionales con amplia trayectoria en las áreas de talento humano de la industria manufacturera del Ecuador, b) profesores investigadores del área de Talento Humano, c) empresarios del sector de textiles y confecciones.

Para establecer el nivel de consenso por parte de los expertos se aplicó el coeficiente de concordancia C en cada una de las dimensiones de estudio, para el caso, si en la formulación correspondiente C alcanzó un valor  $>60\%$  se asume un buen nivel de consenso, mientras que, si C no alcanza este nivel se descarta la dimensión de estudio por falta de acuerdo. En la tabla 5 se observa un valor de C fuera del rango aceptado  $60\%$ , por lo que, se descarta la dimensión coyuntural.

Tabla 5. Concordancia de los expertos C.

Dimensiones	%	Decisión
Coyuntura	55%	Rechazado
Caracterización del agente económico	73%	Seleccionado
Obligaciones marco legal	82%	Seleccionado
Análisis perspectiva contable	73%	Seleccionado
Acceso a herramientas tecnológicas/ nivel de tecnificación	82%	Seleccionado
Profesionalización/ actualización de conocimientos	73%	Seleccionado
Asociatividad o cooperación empresarial	82%	Seleccionado
Génesis de la informalidad en la unidad económica	73%	Seleccionado
Diagnóstico de competencias desarrolladas	82%	Seleccionado

Para decidir el nivel de concordancia de criterio entre los expertos se aplicaron los estadígrafos Kendall y Chi Cuadrado. El valor del coeficiente Kendal oscila entre 0 y 1. Valores mayores a 0,7 indican que la decisión debe ser aceptada, mientras que, valores entre 0,45 y 0,7 indican que se debe continuar con el análisis, finalmente, valores menores de 0,45 señalan que se debe rechazar las decisiones de los expertos. En el presente estudio se obtuvo un valor de Kendal de 0,805 por lo que se concluye que existe una concordancia significativa entre los expertos.

El resultado obtenido de Chi cuadrado fue de 70,829. Cuando se verificó su distribución con 8 grados de libertad en la tabla de distribución de  $\chi^2$  (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el mayor valor fue de 1,34. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0 = 0$  ó cercano a 0) y se concluyó que la concordancia entre los expertos fue distinta de 0, en este sentido, no se requirió realizar más rondas de consulta sobre las dimensiones de estudio.

En la segunda fase se construyeron los cuestionarios y guías de preguntas sobre la base de las dimensiones validadas por los expertos, a quienes en esta ocasión se les solicitó establecer un juicio colectivo con enfoque en la teoría difusa, paralelo a la razón de validez de contenido, para validar los cuestionarios, los mismos que permitieron recolectar la información necesaria para la presente investigación.

El enfoque difuso (Monsalve & Nobza, 2016) por su parte, facilitó una agregación y filtrado interactivo de las opiniones de los expertos sobre cada una de las preguntas de los cuestionarios de empleadores / cuentapropistas y trabajadores,

lo cual, permitió disminuir la dispersión y unificar la tendencia de cada opción. Los datos borrosos se trataron mediante el uso de medidas estadísticas y una escala endecadaria que va entre 0 a 1 para garantizar que la opinión de cada uno de los expertos esté representada en la respuesta final en forma de números naturales.

El enfoque se implementó en la aplicación de Matlab versión R2014a, tomando como parámetro de entrada un documento de Excel que contiene la matriz de datos, en donde las filas corresponden a los ítems y las columnas constituyen la opinión normalizada de cada uno de los expertos. En dicha matriz se solicitó se registre el coeficiente  $\beta$  y el grado de importancia asignado por cada experto. Para la presente investigación se determinó el valor de  $\beta$  en 0,5 considerando que se necesita un nivel de acuerdo relativo y un grado de importancia que impacte de la misma manera en la respuesta final. Con relación al grado de importancia se estableció el mismo peso para cada uno de los expertos, puesto que, todos tienen experiencia y estudios en gestión de talento humano, desarrollo de competencias y producción de textiles y confecciones.

Una vez que se realizaron los respectivos cálculos y se estableció el número difuso integrado, el cual representa la opinión grupal de los expertos para cada criterio, se obtuvo como resultado el descarte de los criterios: sanciones económicas por parte del Servicio de Rentas Internas por la evasión de impuestos; inversiones en nuevas tecnologías; y, capacitaciones por parte del Gobierno Provincial en los distintos sectores de la producción.

Los parámetros de calificación de los cuestionarios de empleadores/ cuentapropistas y trabajadores para la razón de validez fueron: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los 30 ítems utilizados en los dos cuestionarios se agruparon en las ocho dimensiones de estudio seleccionadas en la fase anterior. A cada experto consultado se le manifestó el alcance y estructuración de esta ronda, paralelamente se le entregó unas breves definiciones de cada uno de los criterios de evaluación junto a la caracterización de la medición con su respectiva escala. La información fue registrada en una encuesta estructurada con un grupo de matrices de juicios de valor, con estos datos se calculó la Razón de Validez de Contenido (RVC) para cada criterio, a partir de los resultados obtenidos, se decidió descartar los ítems 15, 19 y 34 por ser considerados críticos, razones suficientes para prescindir de ellos, puesto que, su presencia no mejora la calidad del cuestionario. Por último, el índice de validez de contenido (IVC), dio un resultado de 0,97 determinando que los instrumentos son válidos para medir las variables planteadas en el estudio, a partir de estos resultados.

En la tercera fase con el fin de verificar que la agrupación de los ítems de acuerdo con las dimensiones resultantes del RVC es conveniente, se sometió a los nuevos conjuntos de preguntas a una evaluación mediante una prueba piloto. Con este propósito se organizó una reunión con productores y trabajadores informales de textiles y confecciones de la parroquia Santa Rosa, provincia de Tungurahua, no familiarizados con esta investigación. El grupo estuvo conformado por 26 personas (12 empleadores y 14 trabajadores) a quienes se les entregó el cuestionario respectivo para que este sea respondido. Posterior a ello, se realizó una evaluación y discusión para el establecimiento de criterios comunes que permitieron una mejor redacción de ciertas preguntas. Con los datos obtenidos en esta fase de la investigación, se cuantificaron los resultados de las respuestas y se calculó la fiabilidad de los cuestionarios mediante el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach dando un total calculado de 0,88 para los empleadores y 0,82 para los trabajadores, valor que se encuentra por encima del límite establecido (0,75), lo cual dio como idea inicial una buena fiabilidad del conjunto de ítems que conforman las encuestas.

Los datos obtenidos en los cuestionarios elaborados en el sistema SurveyMonkey fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 23. Para cada pregunta se preparó tablas de datos que recogen las respuestas de los participantes y se graficaron los principales resultados en el sistema Excel versión 2016, los que demuestran la triangulación de la información. En lo que respecta al análisis e interpretación de las entrevistas, se obtuvo información de tipo cualitativo que se trianguló con el marco teórico y con datos obtenidos de documentos oficiales del Gobierno Nacional del Ecuador a efectos de verificar la validez de los resultados.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los principales resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación a empleadores y trabajadores del sector informal de textiles y confecciones se muestran a continuación:

### » Caracterización del agente económico

El 46% de las personas ocupadas en la actividad textil y confecciones de manera informal, se encuentran en un rango de edad de 41 a 50 años para el caso de los empleadores y el 61,82% en edades que oscilan de 21 a 30 años en el caso de quienes prestan su fuerza laboral en calidad de trabajadores. Cabe señalar que dicha población aunque está en edad laboral, no ha sido posible su ubicación en las empresas constituidas legalmente (Figura 3).



Figura 3. Edad de empleadores/ cuentapropistas y trabajadores.

Respecto de los empleadores, este campo está liderado por los hombres con una participación del 61,64%, mientras que, en el caso de los trabajadores, son las mujeres quienes dedican mayormente sus horas de trabajo a este fin, con una participación representativa del 80,00%.

De manera tradicional, han sido las mujeres las responsables de ejecutar actividades para el cuidado del hogar y los hombres de proveer los medios económicos requeridos para el mantenimiento de la familia, no obstante, con la inclusión laboral de la mujer y el incremento de las necesidades sociales, estos roles han cambiado, existiendo mayor intervención de la fuerza femenina para la generación de ingresos que en muchos casos se obtienen a través del desarrollo de actividades informales, tal como se evidencia en los resultados alcanzados.

En la población analizada, casi en su totalidad, representada por un 93,15% en el caso de los empleadores y un 91,82% de los trabajadores, predomina la lengua materna (el castellano), y en menor proporción poseen conocimiento de lengua indígena.

Por otra parte, cabe señalar que la mayoría de las personas que generan fuentes de trabajo informales en el sector de textil y confecciones, están representados en calidad de empleadores en un 77%, mientras que, el 23% restante actúa bajo la figura de cuentapropista, resaltando que estos autoempleos no tienen ayudantes.

Por su parte, los trabajadores en un 49,00% laboran como asalariados, en un 37,00% trabajan en forma conjunta con su familia, donde los ingresos percibidos a diario se destinan en muchas ocasiones a la adquisición de alimentos y demás necesidades básicas de los miembros del hogar, dando lugar a que el trabajador no reciba un salario como tal, y, en menor incidencia en un 14% los trabajadores no reciben retribución económica alguna por las tareas realizadas.

En cuanto al desarrollo de las actividades de producción textil y confecciones en el 63% de los casos, se determinó que los propietarios han adecuado instalaciones en su propio domicilio, en tanto que, un 37% cuenta con un taller para la producción; con mayor presencia en la zona urbana con un 79% y menor participación en el área rural con un 21%. Se puede afirmar que es característico en este tipo de unidades económicas la ejecución de operaciones en establecimientos rudimentarios, infraestructuras inadecuadas, apropiándose incluso de aceras, parques, plazoletas y del servicio de energía eléctrica público, lo que conlleva a condiciones laborales inapropiadas y alta exposición a riesgos (Figura 4).

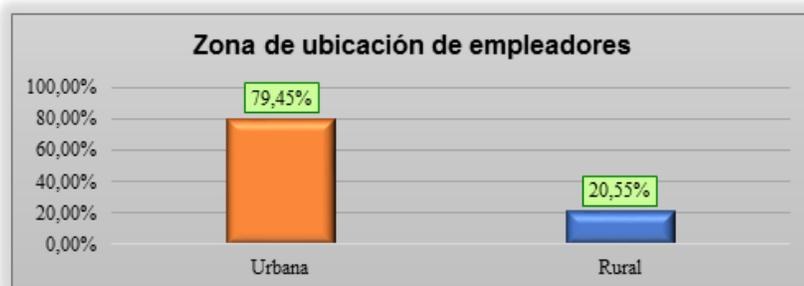


Figura 4. Zona de ubicación de empleadores.

Cabe mencionar que el 89% de establecimientos funcionan como un sistema artesanal, esto implica la inexistencia de una estructura organizacional, uso de maquinaria básica y empleo de tecnología de baja escala, por lo que la producción se realiza previa orden de pedido, mientras que, un escaso 11% cuenta con un sistema empresarial que abarca una organización más moderna, maquinaria adecuada, y elaboración de prendas en serie. Se evidencia de acuerdo con los resultados que el 92% ha operado en el mercado por un lapso de más de 5 años, un 5, % es relativamente nuevo con un tiempo de operación entre 3 y 5 años y apenas el 3% lleva menos de un año inmerso en este sector.

Al interior de estas unidades económicas, se produce de manera principal en un 34% prendas de materiales textiles, 29% tejidos de mezclilla, 12% tejidos y telas de fibras textiles, 8% hilos e hilados de fibras textiles, 7% acabados de productos textiles, 5% de prendas de cuero y piel curtida y en menor proporción con un 4% prendas de material jean. Estas prendas en un 23% toman forma de pantalones, 21% camisas, en un 16% se elaboran polos, así como ropa y demás complementos para bebé, en un 12% ropa interior, 8% chaquetas y en menor proporción con un 3% otro tipo de prendas.

Para la confección de las prendas de vestir se llevan a cabo múltiples procesos en los establecimientos, es así que, el 100% de talleres cuenta con un operario cortador de tela y operario de costura por constituir tareas clave en la confección de la vestimenta, un 92% de locales cuentan con un planchador, un 67% tiene una persona con conocimientos de bordado a mano y máquina también fundamental para la decoración de las prendas, un 29% dispone de un operador de máquina, un 21% tienen un acabador de tejidos y diseñador de prendas, vital para la creación de nuevos modelos a la vanguardia de las preferencias de los consumidores, un 12% cuenta con un operario de preparación de las fibras textiles, y apenas un 8% disponen de un hiladero, tintorero y operario de máquina retorcedora.

Como se puede apreciar la gran mayoría cuenta con el personal estrictamente necesario para las tareas principales, y no se brinda la relevancia que amerita la contratación de personal especializado para las otras funciones, por el mismo hecho de desconocer su incidencia en la calidad del producto final que se obtendrá.

#### » Obligaciones marco legal

Respecto a esta dimensión de análisis, se determinó que la característica principal presente en los encuestados es la ejecución de sus operaciones empresariales al margen de la normativa laboral y demás disposiciones legales, evidenciándose en tal sentido, la inexistencia de contratos laborales. De similar manera se observó que la totalidad de empleadores encuestados carecen de registros legales ante la Administración Tributaria que garanticen la contribución de los mismos al erario público.

Adicional, las encuestas arrojaron que el 85% de empleadores y 89% de trabajadores no se han afiliado a ningún régimen de seguridad social, aspecto preocupante, ya que por su misma condición informal se encuentran expuestos y desprotegidos frente a una serie de eventualidades tales como accidentes laborales, desastres naturales, entre otros. Un escaso 10% de empleadores y 5% de trabajadores se encuentran afiliados al IESS y aportan voluntariamente; en cuanto a los seguros de salud privada, tan solo el 5% de empleadores ha accedido a estos para la protección de su bienestar. Por su parte, los trabajadores han optado en un 9% por los seguros municipales y el 5% por el seguro campesino (Figura 5).



Figura 5. Afiliación al seguro social de empleadores y trabajadores.

## » Análisis de la situación contable

En la dimensión contable se estableció que apenas un escaso 29% ha organizado un cuaderno de cuentas, mientras que, el 71% de propietarios, no cuentan con registros contables, ya que manifiestan no tener sólidos conocimientos en esta área. Este resultado conlleva al desconocimiento de los ingresos, costos y gastos inherentes a su actividad.

A pesar de carecer de un registro contable, se estableció que los ingresos netos anuales de los empleadores informales alcanzan en un 33% hasta \$20.000,00, de este porcentaje se debe mencionar que muchas de las personas que participan en este sector obtienen ingresos limitados, incluso inferiores al salario mínimo, lo que imposibilita la satisfacción de las necesidades básicas para un nivel de vida digno. Al respecto, se debe mencionar que al carecer de una herramienta que dirija sus transacciones será difícil mantener en el tiempo los niveles de ingresos actuales.

## » Acceso a herramientas tecnológicas / nivel de tecnificación

En las unidades económicas informales del sector textiles y confecciones tienen acceso a dispositivos y aparatos electrónicos como: teléfono celular, teléfono fijo, computadora, tabletas e internet. Sin embargo, la baja calificación de sus integrantes no les ha permitido aprovechar todo el potencial que brindan estas tecnologías en la producción.

## » Profesionalización / actualización de conocimientos

En lo concerniente al nivel de preparación académica que poseen los empleadores, cuentapropistas y trabajadores que se encuentran en la informalidad se evidencia que es bajo, habiendo concluido la primaria el 32,88% y el 43,64% respectivamente, un 23,29% y 33,64% no poseen estudios primarios concluidos. Por otra parte, el 17,81% y 11,82% respectivamente son analfabetos. Es así que, el 20,55% y 10,91% poseen estudios de segundo nivel completos. En menor incidencia con un 5,48% los empleadores se han interesado en estudios de tercer nivel, aunque no universitarios, esto implica la formación en ofertas de tecnologías por parte de Institutos de Educación (Figura 6).



Figura 6. Nivel de instrucción de empleadores/ cuentapropistas y trabajadores.

Respecto a la actualización de conocimientos por parte de los empleadores y trabajadores de este sector, un mínimo porcentaje de 15,07% y 29,09% respectivamente, se ha interesado en reforzar sus conocimientos y ha participado en el lapso del último año en capacitaciones sobre temáticas de nuevas tendencias en diseños, contabilidad, servicio al cliente, así como herramientas tecnológicas que pudiesen simplificar su trabajo e incluso ahorrar tiempo productivo.

Entre los principales actores implicados en la formación y atención al sector informal se encuentran: el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Provincial de Tungurahua, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP), ONGs, y universidades de la zona, quienes han generado espacios de capacitación gratuitos con aportes curriculares básicos.

Efectuando un análisis más riguroso y abordando el nivel de satisfacción del contenido y calidad de las capacitaciones, se puede establecer que el mismo no es aceptable, puesto que en gran parte de los ítems consultados los encuestados proporcionan una calificación poco alentadora en virtud de que las capacitaciones no cumplieron sus expectativas. Es así que, el 45,45% de empleadores manifiesta estar en total desacuerdo y un 46,88% de trabajadores tienen un criterio neutral, respecto del grado de satisfacción de la capacitación a partir de la identificación de sus necesidades de formación.

De igual manera el 64% de empleadores y cuentapropistas y el 47% de trabajadores presentan dificultades para identificar el valor agregado que se generó en su trabajo a raíz de la capacitación, en este sentido, a juicio del 65,63% de trabajadores y 91% de propietarios el capacitador no dominaba la temática; en cuanto a las metodologías empleadas el 37,50% de trabajadores, y el 64% de propietarios consideran que no fueron adecuadas.

Similar situación ocurre respecto a las actividades desarrolladas para fomentar el aprendizaje, puesto que, el 81,82% de empleadores y el 59% de trabajadores consideran que no fueron suficientes. En lo relativo a la presentación y organización de los materiales entregados, tan solo el 18,18% de empleadores y el 28% manifiestan su conformidad con los materiales utilizados.

En lo relativo a la pertinencia de los métodos y técnicas para la temática impartida, el 54,55% de empleadores está en desacuerdo, por considerarlas no apropiadas, mientras que, el 34,38% de trabajadores mantienen una opinión neutral, con tendencia hacia la inconformidad con un 31,25% de total desacuerdo.

En lo concerniente al ambiente físico, evaluado desde los parámetros de tamaño, temperatura y cantidad de equipos, según la perspectiva del 63,64% de empleadores no fueron aptos, por lo que manifiestan su desacuerdo, en tanto que, el 65,63% de trabajadores tienen un criterio neutral. En el mismo sentido, sobre la percepción referente a los recursos audiovisuales, videos y folletos empleados para facilitar el aprendizaje, cabe señalar que el 54,55% de empleadores está en desacuerdo por considerar que estos no cumplieron su finalidad y el 46,88% de trabajadores persisten en mantener una opinión neutral, seguido de un 31,25% que está en desacuerdo.

Por otra parte, cabe mencionar que, el 45,45% de empleadores manifiesta su total desacuerdo con la incidencia generada por este tipo de capacitaciones en su grado de conocimientos, habilidades y actitudes considerando que no hubo cambios significativos, no obstante, los trabajadores en un 34,38% optan por mantener un criterio neutral.

Finalmente, el 81,82% de empleadores y el 59,38% de trabajadores están en total desacuerdo en que las capacitaciones recibidas sean generadoras de herramientas para el proceso de transición hacia la formalidad.

Las autoridades de la ciudad de Ambato entrevistadas expresaron la inexistencia de programas específicos dirigidos a empleadores, cuentapropistas y trabajadores confeccionistas textiles, entendiéndose esta como una de las principales causas para el bajo desarrollo de sus

competencias laborales. Por su parte, el Prefecto de la provincia argumentó que desde la prefectura se están impartiendo cursos de capacitación para la industria de textiles y confecciones, sin embargo, estos son cursos de corto tiempo y en áreas específicas de acuerdo con las necesidades del sector, entre las principales temáticas desarrolladas están: nuevas técnicas de producción y alcance de las redes sociales.

#### » Asociatividad o cooperación empresarial

Generalmente, este tipo de unidades económicas actúan de manera independiente y aislada, su nivel de asociación con otros individuos de su misma categoría o en similares condiciones es baja, en tal sentido, se determinó que un escaso 15% de empleadores participa de manera activa en alianzas encargadas de representarlos y defender sus intereses, siendo éstas en un 82% asociaciones y un 18% cooperativas, lo que significa que el 85% de empleadores restantes no se encuentra afiliado a ningún tipo de sindicato, organizaciones ni mucho menos federaciones que velen por el cumplimiento de sus derechos.

Esta situación es confirmada por el alcalde de la ciudad de Ambato, quien manifiesta que desde el Ilustre Municipio se está promoviendo el desarrollo de acciones encaminadas a fortalecer la economía popular y solidaria, mediante la socialización de emprendimientos, no, mediante la conformación de asociaciones integradas por productores o trabajadores informales. Sobre este aspecto, el presidente de la Asociación de Confeccionistas Textiles (ACONTEX) argumentó que esta asociación se encuentra conformada por empresarios legalmente constituidos, lo que denota la falta de asociatividad de los integrantes de la economía informal.

#### » Génesis de la informalidad en la unidad económica

Al identificar las razones que impulsan a los miembros de este sector a mantenerse en la informalidad se ubica en primer lugar con un 45% la necesidad de generar ingresos económicos que permitan a su familia vivir en condiciones dignas, seguido con un 29% la ideología de conservar la tradición familiar en razón que éste es el negocio al que se dedicaban sus ancestros y que ha pasado de generación en generación, un 16% a consecuencia de que estuvieron desempleados y no les fue posible ingresar a un trabajo formal, y un 10% motivados por su ánimo de emprender un negocio propio e independizarse.

Cabe señalar que tras el planteamiento de transitar hacia la formalidad las principales limitantes identificadas por los empleadores consisten según el 59% en la incapacidad económica para cumplir con el pago de salarios e impuestos, en un 15% debido a la falta de información, en un 14% por los engorrosos trámites de inscripción y

registro y en menor proporción en un 12% por los altos costos de formalización. Sin embargo, desconocen las ventajas que le brinda la formalización de su actividad, entre ellas: mayor facilidad para obtener líneas de crédito convenientes en cuanto a plazo y tasas de interés, el acceso y participación en programas de incentivo a la pequeña y mediana empresa que lleva a cabo el gobierno, concursar en licitaciones, acceso a beneficios sociales y régimen de seguridad social, así como también expansión de sus operaciones a otros mercados incluso extranjeros.

» Diagnóstico de las competencias desarrolladas

La tabla 6 muestra los resultados obtenidos en el autoanálisis de competencias desarrollado por los integrantes del sector informal de textiles y confecciones; como se puede observar, los datos proporcionan una visión general del bajo nivel de desarrollo de las competencias básicas, intrapersonales, interpersonales, desarrollo de tareas, entorno, gerencial y profesional; no obstante, comparando los resultados entre los encuestados, se observa que los trabajadores informales presentan un mayor desarrollo de las competencias transversales y profesionales, esto se debe a que los trabajadores cuentan con un mayor nivel de educación y también una mayor participación en procesos de capacitación y actualización de conocimientos, de acuerdo con resultados evidenciados en párrafos anteriores.

Respecto a las competencias gerencial, consultadas solo a empleadores y cuentapropistas, se estableció que presentan mayor dificultad de desarrollo, las competencias de: visualización de escenarios futuros; satisfacción de necesidades de clientes; compromiso; y, guía de acciones. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo asegura que los empresarios de la economía informal comparten una característica destacada y es el bajo desarrollo de competencias y carrera, situación que recae en un alto grado de vulnerabilidad y graves dificultades para organizarse de forma efectiva, en este aspecto, el organismo resalta la importancia de la adquisición o fortalecimiento de un conjunto de competencias para la sostenibilidad de sus unidades económicas como el trabajo en equipo, liderazgo, innovación, comunicación efectiva, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los resultados expuestos en la tabla 6, se suman al creciente cuerpo de literatura relacionado con las necesidades de competencias en la economía informal, contexto que fue abordado en el capítulo I, al respecto, los resultados resaltan el bajo dominio de habilidades básicas como lectura, escritura y matemática aplicada; la toma de decisiones; las técnicas de negociación; la capacidad de producción; y, el conocimiento de competencias técnicas según el área de trabajo. Estas competencias entre otras, han sido identificadas con un bajo nivel de desarrollo en el sector informal de textiles y confecciones tanto en los empleadores y cuentapropistas como en los trabajadores (Tabla 6).

Tabla 6. Competencias con un bajo nivel de desarrollo en el sector informal de textiles y confecciones. Se asume como competencias no desarrolladas dos parámetros establecidos en la encuesta: a) No sé hacerlo; y, b) lo puedo hacer con ayuda.

	Competencias	Empleadores y cuentapropistas	Trabajadores
Básicas	Razonamiento matemático	64%	85%
	Iniciar aprendizaje y organizar tareas	66%	64%
	Utilizar lenguaje para la comunicación	70%	60%
	Transformar información en conocimiento	34%	35%
Intra-pesonal	Dominar emociones	96%	29%
	Actuar con convencimiento	38%	23%
	Firmeza	73%	57%
Inter-personal	Expresar ideas	29%	57%
	Establecer contacto con otras personas	58%	45%
	Alcanzar acuerdos	81%	43%
	Integrar equipos de trabajo	49%	46%
Desarrollo de tareas	Proactividad	74%	33%
	Alcanzar resultados previstos	21%	16%
	Capacidad para tomar decisiones y elegir	60%	82%

Entorno	Atender el negocio	48%	N/A
	Visualizar escenarios futuros	63%	N/A
	Satisfacer las necesidades de los clientes	85%	N/A
	Capacidad de adaptación	40%	N/A
	Compromiso	70%	N/A
Gerencial	Conseguir buen rendimiento del personal	58%	N/A
	Guiar acciones	70%	N/A
	Coordinar tareas	55%	N/A
Profesional	Tomar medidas de los clientes	8%	33%
	Aplicar técnicas de diseño y patronaje	52%	24%
	Confeccionar prototipos de prendas	56%	26%
	Aplicar técnicas de corte	55%	12%
	Ejecutar procesos de producción	64%	15%
	Aplicar técnicas de acabados	58%	85%
	Manejar máquinas de coser	20%	23%
	Realizar mantenimiento a las máquinas	68%	74%
	Identificar gustos y preferencias	52%	59%

#### » Certificación de competencias

Con la finalidad de conocer el marco explicativo sobre la capacitación y la certificación de competencias por parte del Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP), se realizó una entrevista a la Directora Ejecutiva de esta institución, se analizó el proceso de certificación por competencias laborales que lleva a cabo el Gobierno Nacional a través de los Centros de Capacitación Profesional y, se valoró la política pública de fortalecimiento de competencias, capacitación y certificación establecida en el Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida 2017-2021.

Según la Directora del SECAP, una de las principales barreras que frenan el desarrollo de competencias en la economía informal corresponde al escaso diseño de programas de capacitación que propicien la participación de las personas que se desempeñan en este contexto de la economía. Datos complementarios obtenidos de la planificación del gobierno nacional, demuestran que, si bien se considera relevante mejorar las condiciones de empleabilidad del talento humano que forma parte del segmento de la economía popular y solidaria, mediante el impulso de la formación y capacitación por competencias, no se precisa de forma particular la inclusión de los integrantes de la economía informal en el plan de capacitación nacional.

Adicional, los entrevistados manifiesta que la falta de políticas públicas impide reconocer las competencias desarrolladas en la economía informal. Al respecto, el Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador revela en el diagnóstico de la situación nacional: “la necesidad de potenciar la formación de cuarto nivel y la capacitación de las y los servidores públicos; fortaleciendo el sistema de certificación de competencias laborales y la educación continua”, excluyendo en este diagnóstico a los participantes de la economía informal.

**En cuanto al reconocimiento de las competencias de las personas que trabajan en la economía informal, la Directora del SECAP afirma que este proceso permitirá mejorar su rendimiento laboral, incrementar su remuneración, mejorar la calidad de la producción y elevar las utilidades de las unidades económicas.** Cabe resaltar que, de la revisión sistémica de la literatura disponible sobre las políticas públicas laborales en Ecuador, se evidencia la no formulación de una política laboral encaminada a impulsar la formación y certificación de los integrantes de la economía informal, puesto que, según el informe de avance de la política pública de empleo presentada por el Grupo Faro (2019), las políticas laborales establecidas para el 2017 – 2021 se encaminan a atender desde cuatro ejes los problemas laborales que atraviesa el país: a) regulación de las relaciones de empleo (regulación de despidos y modalidades de contratación); b) fijación del salario mínimo; c) capacidad de negociación (poder de demanda y negociación que otorga el gobierno a los sindicatos y gremios de trabajadores); y, d) beneficios sociales (seguro de salud, desempleo, vejez, entre otras).

Bajo este paraguas de políticas públicas, se deduce que la informalidad del mercado laboral está siendo atendida únicamente desde la regulación laboral y la fijación del salario mínimo. Este accionar gubernamental, no se encamina a corregir las fallas del sistema educativo nacional tan cuestionadas, por su incapacidad para generar compatibilidad con las competencias laborales, conocimientos y habilidades que demanda el sector empresarial en respuesta a las transformaciones relacionadas con la globalización y el cambio tecnológico (Olmedo, 2018), situación que dificulta aún más el proceso de formación y desarrollo de competencias de los participantes de la economía informal y su posterior reconocimiento formal a través de la certificación por competencias laborales, ya que no se cuenta con programas orientados al desarrollo de competencias adaptados a las unidades económicas.

Finalmente, un grupo de entrevistados (Directora de SECAP, Prefecto de la Provincia de Tungurahua, Concejal de la Provincia de Tungurahua) concuerdan en que, el problema de la economía informal, no puede ser atendido de manera exclusiva con prácticas de regulación laboral o tributaria, pues consideran que se debe tomar en cuenta la real incapacidad de los trabajadores y de las unidades económicas para cumplir con las regularidades sociales y laborales, siendo una arista de atención su baja calificación o nivel de educación.

En este sentido, un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), precisa que la formación por competencias laborales es una alternativa para incrementar la capacidad productiva de los integrantes de la economía informal, de cara a la lenta generación de empleo formal, puesto que, el acceso al fortalecimiento o desarrollo de nuevas competencias, acrecenta sus posibilidades de encontrar mejores empleos e incorporarse al mercado formal.

La capacitación y certificación por competencias puede convertirse en la vía que incentive y permita transitar de la economía informal a la formalización, ya que en la medida en que se desarrolle el potencial humano y la productividad de las unidades económicas informales, aumentará su demanda de capital e información y oferta en mercados nacionales e internacionales y, por consiguiente, se incrementará su necesidad de acceder a la formalidad.

## CONCLUSIONES

El desempeño del Sector informal de textiles y confecciones (SITYC) de la provincia de Tungurahua se desarrolla en una economía sumergida en aspectos polifacéticos que incluyen, entre otros, bajos ingresos y salarios, falta de protección social, escasa seguridad laboral, inequidad

de género, insuficiente formación profesional, un marco jurídico tributario que dificulta la transición a la formalidad, ausencia de igualdad de oportunidades debido a la falta de competencias, discriminación persistente y la falta de representación. Ante este escenario, es decisivo establecer un marco integrado de políticas, una coordinación institucional y el diálogo social para asegurar una transición sostenible a la formalidad.

Una de las dimensiones que genera bajo nivel de productividad del sector informal de textiles y confecciones es el escaso desarrollo de competencias básicas, intrapersonales, interpersonales, desarrollo de tareas, entorno, gerencial y profesional, en esta dirección, el desarrollo de competencias orientadas a los procesos y los resultados de las unidades económicas informales, resulta necesario, por lo que es inminente su desarrollo en unos casos y fortalecimiento en otros. De cara a esta realidad, las medidas y acciones previstas por los gobiernos para facilitar la transición a la economía formal deben tener en cuenta la preservación y desarrollo del potencial humano en un entorno favorable que facilite su formación mediante la aplicación y uso de métodos y técnicas innovadoras y herramientas tecnológicas de vanguardia.

En el caso de las competencias laborales, se requiere un mayor desarrollo en las funciones de: diseño y patronaje, confección de prototipos, seguimiento de hojas de ruta, corte, acabados, operación y mantenimiento de máquinas industriales y domésticas e identificación de gustos y preferencias de los clientes, esto según el proceso de autoevaluación realizado a los integrantes del SITYC.

Se ha determinado que entre los principales actores que presentan intervenciones en el sector de textiles y confecciones en la provincia de Tungurahua están: el GAD Provincial; la Asociación de Confeccionistas Textiles; y, el Ilustre Municipio de Ambato, quienes han aplicado programas de capacitación en temas relacionados con el uso de redes sociales, nuevas técnicas de producción y operación de máquinas, a pesar de los esfuerzos realizados no existen métricas que permitan valorar sus resultados.

Los resultados obtenidos de la autoevaluación de competencias dejan en evidencia la heterogeneidad en cuanto a su desarrollo por parte de los empleadores, cuenta-propistas y trabajadores del sector informal de textiles y confecciones, de ahí que se manifiesta la necesidad de permitir el acceso a nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, bajo un esquema que rompa la estructura de contenidos comunes para todos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias*. Granica.
- Beltrán Ayala, J. M., Ochoa Benítez, J. E., & Pinos Galindo, J. B. (2021). Análisis TOPSIS de las competencias profesionales en la junta cantonal de protección de derechos de las niñas, niños y adolescentes del cantón La Concordia. *Universidad Y Sociedad*, 13(S1), 291-300.
- Bargsted, M. (2017). El impacto de las competencias personales y del valor de mercado de la profesión en la empleabilidad objetiva y la percepción de oportunidades de carrera en profesionales jóvenes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2).
- Ceballo Mina, O., & De Anda Casas, A. (2021). Estructura productiva laboral y pobreza en México: Análisis municipal en tres regiones. *Desarrollo y Sociedad*, 88, 129-168.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe 2020*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). *Ecuador en cifras*. INEC. <https://n9.cl/re90>
- Erazo Álvarez, J. C. (2021). Capital intelectual y gestión de innovación: Pequeñas y medianas empresas de cuero y calzado en Tungurahua–Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(4), 230-245.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jurado, E. (2021). Economía Social y Solidaria como configuración heterogénea y diversa. I caso de la Provincia de Mendoza (Argentina). *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 10.
- Malmberg, I., Natland, S., Toge, A., & Hansen, H. (2015). The Effects of Skill Training on Social Worker's Professional Competences in Norway. *Results of a Cluster - Randomised Study*. *British Journal of Social Work*, 46(5), 1354-1371. \_
- Monsalve, M. C., & Nobza, M. A. (2016). Aplicación del método Delphi con enfoque difuso para seleccionar alternativas de energía. (*Tesis de maestría*). Pontificia Universidad Javeriana.
- Núñez Lira, L. A., Bravo Rojas, L. M., Cruz Carbajal, C. T., & Hinostroza Sotelo, M. C. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. *Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal*. OIT. <http://www.relats.org/documentos/INFORMAL.OIT2020.pdf>
- Reiban, R. E. (2018). Las competencias investigativas del docente universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 75-84.
- Rodríguez Delgado, Y., & Díaz Vera, E. (2020). La formación docente desde un enfoque de competencias profesionales en el nivel medio superior. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 270-274.
- Rodríguez, M. P., & Bustamante, U. (2018). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: Un enfoque de responsabilidad. *Cuadernos de Administracion*, 21(35), 205-228.
- Valencia, O. (2013). Recuperación de información automática de ofertas de empleo: Estudio de las competencias de los profesionales de recursos humanos en el mercado de trabajo español. *Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 16, 143-164.
- Vega, N. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. *Educación Médica Superior*, 30(3), 627-638.
- Vidal, C., López, L., Rojas, J., & Castro, M. (2017). Desarrollo de sistema web de reclutamiento y selección y de directivos por competencias mediante PHP codeigniter 3.0. *Información Tecnológica*, 28(2), 203-212.