

INCIDENCIA DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA EN EL DESARROLLO
HUMANO EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN: CASO DE ESTUDIO VÍA PRIMAVERA.

JULIANA PINEDA GUZMÁN

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN DESARROLLO
MEDELLÍN
2018

INCIDENCIA DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA EN EL DESARROLLO
HUMANO EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN: CASO DE ESTUDIO VÍA PRIMAVERA.

JULIANA PINEDA GUZMÁN

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo

Asesor

ANA ELENA BUILES

Ingeniera de Diseño de Producto y Magister en Diseño, Gestión y Proyectos

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN DESARROLLO

MEDELLÍN

2018

Noviembre 6 de 2018

Juliana Pineda Guzmán

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

A handwritten signature in black ink that reads "Juliana Pineda G." with a stylized flourish at the end.

Firma

CONTENIDO

CAPÍTULO 1.....	10
ANTECEDENTES DEL MODELO ECONÓMICO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN Y CREACIÓN DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA.	10
1.1 Creación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda	10
1.2 Dimensiones del desarrollo humano	17
1.2.1 Posdesarrollo: el subdesarrollo como discurso de occidente.....	18
1.2.2 Aumentar las oportunidades de las mujeres.....	20
1.2.3 Utilizar la discriminación positiva	24
1.3 Actualidad del Clúster.....	25
1.4 El papel del Clúster en el Desarrollo Humano	27
MÉTODOS Y HERRAMIENTAS: CÓMO LA ETNOGRAFÍA Y LA HERMENÉUTICA LE SON FIABLES AL ESTUDIO DE CASO.	32
2.1 Importancia del método etnográfico en la búsqueda de información cualitativa .	32
2.2 Selección y elaboración de la ficha de contenido como instrumento para la recolección de información	35
2.2.1 Paso a paso en el diseño del instrumento y sus preguntas	35
2.3 Importancia del método hermenéutico en el análisis de la información.....	41
2.3.1 El círculo hermenéutico y su aplicabilidad al estudio de caso	43
TRATAMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA VÍA PRIMAVERA	45
3.1 Resultados de aplicación del instrumento “Ficha de contenido”	45

3.2 Condiciones generales en el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera	53
CAPÍTULO 4.....	58
INCIDENCIA DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA EN EL DESARROLLO HUMANO EN MEDELLÍN. CASO DE ESTUDIO VÍA PRIMAVERA	58
4.1 Hacia un análisis formal del caso Vía Primavera	58
4.2 De gestos y expresiones desde el lenguaje no verbal	63
4.3 Texto, gesto y contexto	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

RESUMEN

Este trabajo de maestría se realiza en el marco del proyecto de investigación “Moda, Ciudad y Economía: Consumo y espacios de consumo de vestidos, calzado y accesorios en la Vía Primavera de la ciudad de Medellín”, del grupo de investigación en Diseño de Vestuario de la Universidad Pontificia Bolivariana que busca entender las dinámicas alrededor del consumo, la producción y la distribución de productos vestimentarios en el sector. Como uno de los entregables de dicho proyecto se encuentra este informe de investigación, que pretende encontrar la incidencia del Clúster textil en la ciudad de Medellín en el Desarrollo Humano, a partir del Índice de Desigualdad de Género.

La Vía Primavera como caso de estudio se aborda a partir de la Etnografía como método de investigación principal, para el levantamiento de información de un sector del cual no existe bibliografía relacionada con la industria textil y el Índice de Desigualdad de Género. La investigación se apoya en la Hermenéutica como segundo método, pues ella permite confrontar la información rastreada en tres marcos de referencia (Conceptual, Histórico y Contextual) frente a la información obtenida en la praxis, y otra que se identifica de cara a instrumentos de medición de los índices del desarrollo humano en Medellín.

El paradigma socio crítico se tomó como punto de referencia para el análisis de la información obtenida, análisis que se presenta en tres capítulos y que apunta a la comprensión de la industria textil como un fenómeno socio económico que podría corresponderse con el desarrollo humano en Medellín, al identificar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Índice de Desigualdad de Género en la ciudad de Medellín por medio del caso de estudio de la Vía Primavera.

PALABRAS CLAVE: Clúster, Desarrollo Humano, Desigualdad de Género, Vía Primavera.

INTRODUCCIÓN

La historia de Medellín ha estado ligada al desarrollo productivo de Antioquia, esto se da en el momento en que Santa Fe de Antioquia decae en el siglo XVIII, lo cual llevó a que Medellín tomara importancia económica y política a partir del cambio de actividad hacia el sector agrícola y pecuario. De esta manera durante el siglo XIX, Medellín fue reconocida por ser el centro de acopio mercantil en el período de explotación minera en Antioquia, situación por la que debe su conformación como ciudad (Vélez-Tamayo, 2014). Para mediados del siglo XX, la ciudad logró convertirse en un eje industrial en el sector textil, consolidándose como centro económico para Antioquia y Colombia. (Sánchez, 2013). Sin embargo, a finales del siglo XX, la escasez de diversificación productiva y el excesivo grado de especialización industrial se convirtieron en dificultades para el desarrollo de la ciudad con la llegada de la apertura económica a finales de los años noventa, que desplazó la actividad industrial hacia una actividad de servicios. Para enfrentar el reto de desarrollar nuevos sectores industriales, donde la producción se centra en bienes intermedios y de capital, Medellín orientó su desarrollo hacia la generación de conocimiento, impulsado por la innovación como generadora de riqueza (Sánchez, 2013), para ello, la ciudad decide desarrollar clústers empresariales, ya que aglomerados representan un alto valor agregado, especialmente, el clúster textil, que en el 2010 aportó el 49% de la producción sectorial (Sánchez, 2013) y una estrategia para consolidar el desarrollo humano, cuyo aporte se centra en la innovación, el uso de tecnología y la cooperación a partir del talento humano.

Como consecuencia de la importancia otorgada al crecimiento económico, se impone la idea de que el desarrollo, proceso orientado a la mejora de las condiciones de la vida humana, y el crecimiento económico van de la mano, por lo que el grado de desarrollo es ahora identificado y medido a través de la cantidad de bienes y servicios que una sociedad es capaz de producir, un sistema centrado en el capital. Ciudades como

Medellín, miden su estado de desarrollo bajo este sistema, el cuál debería incluir a todos los sectores productivos de la sociedad; de ahí que el clúster textil/confección, diseño y moda en la Vía Primavera, sea un sector de interés para identificar la relación entre la economía y el desarrollo humano de la ciudad de Medellín, por medio de un caso puntual de estudio que permita profundizar sobre el Índice de Desigualdad en una industria que se podría pensar, favorece a la población femenina.

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Índice de Desigualdad de Género a partir del Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera. Para ello se debe describir el proceso de creación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y su papel dentro del Desarrollo Humano; a partir de ello se debe identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género; y finalmente, evidenciar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Desarrollo Humano por medio del Índice de Desigualdad de Género en la Vía Primavera.

Como parte de una investigación más amplia “Moda, Ciudad y Economía: Consumo y espacios de consumo de vestidos, calzado y accesorios en la Vía Primavera de la ciudad de Medellín”, del grupo de investigación en Diseño de Vestuario y Textiles de la Universidad Pontificia Bolivariana, la pertinencia de preguntarse por la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y su papel dentro del Desarrollo Humano en Medellín, radica en la posibilidad de visualizar, en un espacio que no ha sido estudiado rigurosamente con fines académicos como la Vía Primavera, las dinámicas alrededor de la producción del sector textil bajo la figura de Clúster.

Al ser un lugar considerado de clase alta (estratos 5 y 6) se podría asumir erróneamente que la Vía Primavera “carece” de problemáticas sociales y económicas

factibles de ser estudiadas como lo es el Índice de Desigualdad de Género; así que volcar la mirada sobre este tema por medio de una ruta metodológica desde las ciencias sociales, no solo evidenciaría cómo la distribución del trabajo y la producción textil tendría una incidencia en el desarrollo humano de la ciudad, sino también, robustecería la bibliografía existente sobre el tema, hallazgos que podrían ser de utilidad para la academia y para este sector de amplio crecimiento económico en la historia de la ciudad.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DEL MODELO ECONÓMICO DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN Y CREACIÓN DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA.

1.1 Creación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda

En un intento por adelantarse a los efectos de la apertura económica de Colombia en la calidad de vida de los habitantes, el gobierno de César Gaviria centró su preocupación por los bajos niveles de competitividad, consecuentes del modelo proteccionista del país. El gobierno contrata entonces a la firma Monitor Company para la realización de un estudio de competitividad de la industria petroquímica, de los sectores de las flores, textiles, cuero, metalmecánica, artes gráficas y jugos de frutas en busca de solventar el impacto de la apertura y mejorar la competitividad de un importante grupo de empresas. Dicho estudio fue realizado a nivel nacional y no logró analizar las variables que debían ser abordadas a nivel regional. Esto fue la razón por la cual cinco ciudades, entre ellas Medellín, contrataron a la misma firma evidenciar específicamente el tema de la competitividad a nivel de región (Trujillo Gómez, 2009). Las recomendaciones de la Monitor Company fueron basadas en el Diamante de la Competitividad del libro *La Ventaja Competitiva de las Naciones* de M. Porter (1990) y enfocadas al sector textil, las cuales más adelante serían extrapoladas al Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda. Dentro de las recomendaciones más importantes estaban las referentes a los factores determinantes en el proceso, como son el desarrollo de estrategias de entrenamiento para cerrar la brecha de conocimientos que existe en las áreas de ingeniería textil, moda y administración y la creación de un estímulo a la innovación y a la calidad. Para esto en el informe se propone analizar la necesidad de consolidación de las empresas del sector textil y así evaluar las estrategias para lograrlo. A partir de ello se adelantaría un análisis

enfocado a la racionalización de la cobertura de las líneas de producción sobre las necesidades de los clientes y, finalmente se crearía un directorio de compradores nacionales que se serviría para entender el mercado interno, sus características y prospecciones. A partir de ello, se crearon cadenas de industrias del sector, entre ellas, la cadena nacional de almacenes y una **Asociación Nacional de Textileros**, con el fin de mejorar los canales de distribución y el servicio que éstos proveen a los confeccionistas, para así desarrollar un sistema de inteligencia de mercados por parte de la Asociación Colombiana de Productores Textiles, Ascoltex (Trujillo Gómez, 2009).

Con el fin de adelantar este proceso, era de suma importancia la creación de entidades en el exterior para así promover los textiles colombianos, el comité de carácter mixto para el estudio de la evolución de los costos claves del sector, evaluar el papel de las instituciones y universidades que forman los recursos humanos de la estrategia y trabajar de la mano de **Coninvertir** para así instrumentar una estrategia de atracción de la inversión extranjera. Dentro del informe se explica el papel del gobierno en la creación de un grupo de trabajo permanente para definir las metas de variables económicas claves para el sector, además en las mejoras de los controles aduaneros y el desarrollo de aeropuertos alternativos al de Bogotá (Trujillo Gómez, 2009).

Este informe se convirtió en la guía a seguir del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, haciendo de éste, el más importante clúster de este tipo en el país, creado gracias al impulso de compañías como *Coltejer*, *Fabricato* y *Tejicondor*, que comenzaron a ver el impacto de las medidas proteccionistas y la baja competitividad de la región, esto fue evidenciado y enunciado en el seminario “*La influencia del factor MODA en el Marketing del Producto Textil- Confección*” convocado por Proexport y la ANDI en 1982, donde los expertos del Instituto Internacional del Algodón con sede en París, indicaron que en Colombia se entendía muy claramente el proceso de producción textil/confección, sin embargo, se carecía de conocimientos en mercadeo y comercialización, demostrando la

gran necesidad de crear una “oficina coordinadora de intangibles que les permita mejorar en esa actividad, de tal manera que esa oficina ayude a agregar valor de la A, a la Z” (Trujillo Gómez, 2009: 20) Un instituto que permitiera entender de manera panorámica el sector textil. A pesar de la sugerencia, no fue sino hasta 1987 que se creó el Instituto para la Exportación y la Moda, Inexmoda, conformado por cerca de ochenta empresarios, entre ellos Coltejer, Fabricato, Tejicondor, Industrias El Cid y Confecciones Colombia. Su función es entablar relaciones nacionales e internacionales que favorezcan al sector, para ello se ha valido de dos grandes ferias, Colombiamoda y Colombiatex que sirven de plataforma para las empresas nacionales.

Con la crisis traída por la apertura económica, la industria se ve en la necesidad de buscar estrategias que promuevan la competitividad, una de ellas es la asociatividad. Con este fin, en el año 2001 se priorizó a la economía global bajo los criterios de conectividad: dinamismo mundial de productos, participación en la economía de la región, capacidad para atraer inversión extranjera, generación de valor agregado, fortalecimiento de la demanda interna, así como el crecimiento potencial exportador y/o crecimiento de las exportaciones, participación en la producción industrial y capacidad de jalonar otros sectores dinamizando el desarrollo económico y centros de innovación, investigación o desarrollo tecnológico relacionados con las actividades productivas (Trujillo Gómez, 2009). Bajo estos criterios se crea entre 2007 y 2008 la primera comunidad clúster del país, conformada por el Clúster Energía Eléctrica, el Clúster Construcción y el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda.

El primer referente del término clúster en el país, es dado por M. Porter, en su libro *La Ventaja Competitiva de las Naciones* (1990), que lo define como “Un grupo geográficamente cercano de compañías interconectadas y de instituciones asociadas en un campo, vinculado por actividades en común y complementarias (economías externas)” según Porter, el objetivo de la estrategia clúster es el incremento de la productividad, la

eficiencia, la innovación, las facilidades de comercialización y creación de nuevos negocios (Trujillo Gómez, 2009).

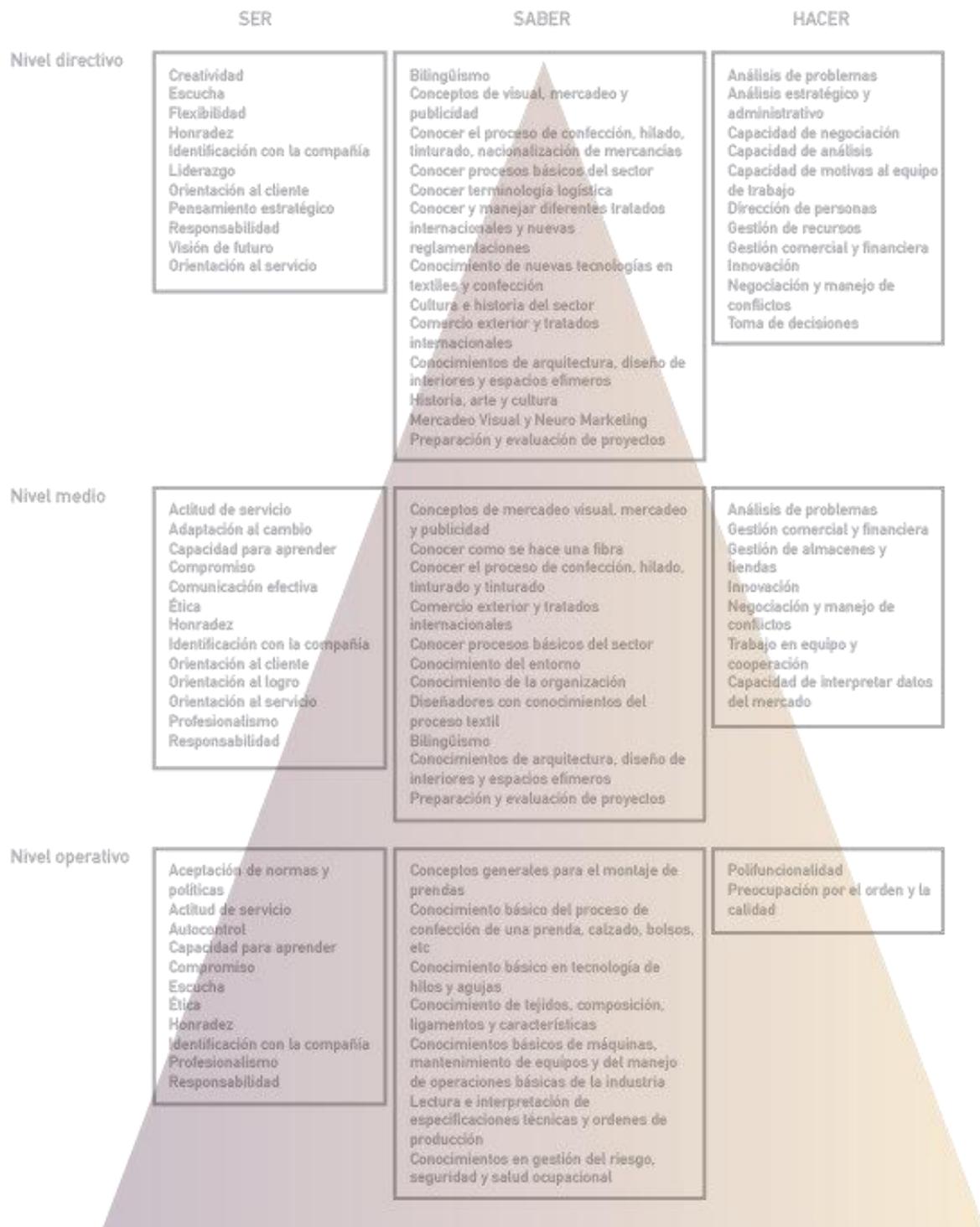
El clúster es promovido por la Alcaldía de Medellín y la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, entidades que asumen una posición de acompañamiento más no de intervención, lo cual permite un direccionamiento libre de parte de la empresa privada; para el año 2009, su consejo asesor cuenta con Alternativa de Moda S.A., C.I. Confecciones Balalaika S.A., C.I. Creytex S.A., Maquila Internacional de Confección S.A., C.I. Hermeco S.A., C.I. Racketball S.A., Coletex S.A., Art textil S.A, C.I. Iblu S.A.S., Inexmoda y Línea Directa S.A. Actualmente, su dirección está a cargo de Luz Mercedes Mejía L (Cámara de Comercio de Medellín, 2017), quien reporta ante una junta directiva conformada por nueve personas: siete empresarios del clúster, el director de Inexmoda y el director de ACOPI Antioquia; esto con el fin de tratar los temas de mayor importancia y tomar las decisiones pertinentes y necesarias (Trujillo Gómez, 2009).

En su Informe Dinámica de los Clúster Regionales (2009) la Cámara de Comercio expone que Antioquia, fue el departamento industrial más importante de Colombia, y que busca nuevos esquemas de desarrollo empresarial por medio de la iniciativa de clúster, tomando como ejemplo el Clúster Textil / Confección, Diseño y Moda, definido como:

la concentración geográfica regional en Medellín y Antioquia de empresas e instituciones especializadas y complementarias en la actividad de confección de Ropa Interior y Vestidos de baño, Ropa infantil y de bebé, y Ropa Casual; las cuales interactúan entre sí, creando un clima de negocios en el que todos pueden mejorar su desempeño, competitividad y rentabilidad (Trujillo Gómez, 2009: 27).

Además de todas las empresas e instituciones pertenecientes a la actividad textil, confección, diseño y moda, el Clúster Textil / Confección, Diseño y Moda incluye, como

parte fundamental, a las universidades, que permiten actuar como una red con intereses comunes dirigidos al campo de los negocios con el fin de desarrollar proyectos intra empresariales enfocados a la mejora productiva y competitiva por medio de la investigación y desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos. Esto se logra gracias a la creación de nuevas competencias que optimizan los recursos a fin de cubrir una mayor cantidad de mercados que presentan características heterogéneas y canales de comercialización diferenciados. El desarrollo de estas competencias, en el campo académico, permite suplir de manera oportuna y veloz las exigencias de los clientes gracias a un proceso óptimo de manufactura y comercialización, resultado del talento humano desarrollado en las universidades (Vargas Álvarez, 2013).



Ajuste propio al diseño a partir de la información de: El análisis de pertinencia de la oferta educativa clúster textil s.f.

El clúster busca mejorar la competitividad del país y del departamento por medio de la integración de cada agente de la cadena, ya sea mejorando la producción de algodón, la capacitación de mano de obra, el apoyo a PYMES¹ (Pequeña y mediana empresa), el control del contrabando o la inversión en infraestructura, entre otros. La productividad mejora cuando se genera un valor agregado por medio de sistemas de inteligencia de mercados para el redireccionamiento de empresas de acuerdo con las necesidades, el estímulo de la innovación tecnológica y organizacional; ya que, aunque Antioquia ya es competitivo gracias al bajo costo en mano de obra, debe aprovechar la proximidad geográfica a los mercados de América para potencializar su competitividad.

Por eso es de gran importancia la interrelación entre las Iniciativas Clúster, las autoridades gubernamentales, la comunidad investigativa y las diferentes empresas participantes, ya que es gracias a esto que se fortalecen los clústeres como el Textil/Confección, Diseño y Moda, considerándolo como impulsador de la economía de la región y del incremento del PIB (Producto Interno Bruto), el aumento de las exportaciones, la reducción de las tasas de desempleo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Esta relación también impulsa obras de infraestructura, que a su vez atraen empresas internacionales como “Carrefour, Philip Morris, Makro, BBVA, Santander Group, Siemens, Microsoft entre muchas otras” (Trujillo Gómez, 2009, p37) al considerar a la ciudad como un centro financiero y de negocios.

Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se delimitará la actividad del clúster, ya que si bien, involucra procesos como el diseño, la fabricación, la distribución y la comercialización, para el caso de estudio del macro proyecto del que se desprende, al estar situado en la Vía Primavera y ser este el foco de análisis, la comercialización es el proceso que prima en el sector. Debido a ello, este trabajo de grado busca resolver la

¹ La sigla PYMES además, sirve para aglomerar a aquellas empresas mercantiles e industriales primordialmente, que presentan registro de ingresos moderados y cuentan con un pequeño número de trabajadores.

inquietud por la incidencia del clúster en el desarrollo humano de Medellín, desde las posibilidades que la comercialización de productos vestimentarios brindan a la mujer frente a las variables del Índice de desigualdad de género, tomando como caso de estudio, la Vía Primavera.

1.2 Dimensiones del desarrollo humano

El IDH (Índice de Desarrollo Humano) es un índice compuesto que se centra en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: La primera de ellas se evidencia en la esperanza de vida al nacer, lo cual refleja la capacidad de llevar una vida larga y saludable. La segunda se refiere a los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolaridad, cuya consecuencia es la capacidad de adquirir conocimientos. Y la tercera, es el ingreso nacional bruto per cápita, que refleja la capacidad de lograr un nivel de vida decente. Las tres dimensiones se constituyen en generalidades que comprenden escalas de análisis amplias, y al ser así, dichos análisis podrían obviar las particularidades mediante las cuales se busca medir este índice en las sociedades, es decir, podrían ignorar asuntos individuales; al hacerlo se generaliza.

Un ejemplo de ello es que las ciencias en el desarrollo humano básico afirman que en algunos grupos a menudo persiste la discriminación. Las mujeres, en particular, sufren discriminación en lo que se refiere a las oportunidades y terminan quedando en situación de desventaja y, en numerosas sociedades las mujeres sufren discriminación en relación con los bienes productivos, como el derecho a la tierra y la propiedad.

Debido a esto y con el fin de medir el desarrollo humano de una manera más completa el Informe sobre Desarrollo Humano presente, además, otros cuatro índices compuestos: El IDH ajustado por la Desigualdad descuenta el IDH en función de la magnitud de la desigualdad; el Índice de Desarrollo de Género que compara los valores

del IDH para mujeres y hombres; el Índice de Desigualdad de Género que hace hincapié en el empoderamiento de las mujeres y finalmente, el Índice de Pobreza Multidimensional, el cual mide las dimensiones de la pobreza no referidas a los ingresos.

Si bien el ingreso económico es un componente importante para el desarrollo humano, no es sustitutivo de otros elementos como la libertad política, los derechos humanos, la participación, la seguridad, entre otros. Es por esto por lo que, los profesionales del desarrollo convienen en principio en que, para que todas las personas puedan beneficiarse de los progresos realizados en materia de desarrollo humano, se necesitan datos desglosados por características como la región, el género, la ubicación rural o urbana, la situación socioeconómica, la raza y la etnia.

Esos profesionales del desarrollo son menos claros en lo que se refiere a garantizar la disponibilidad de estos datos, por lo que establecer las líneas de desglose que son necesarias para sacar a la luz las desigualdades relacionadas con determinadas dimensiones puede resultar difícil si no se entienden en cierta medida los procesos de exclusión y marginación de la sociedad. Asimismo, las sensibilidades políticas, sociales y culturales pueden fomentar exclusiones y carencias. Lo que sí está claro es que el desglose de los datos por género es esencial para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Precisamente por esta razón la Agenda 2030, en especial el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, orientado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, se centra en metas que facilitan la producción de datos desglosados por género. (PNUD pág. 9).

1.2.1 Posdesarrollo: el subdesarrollo como discurso de occidente

En las últimas dos décadas se ha conformado una corriente de pensamiento crítica respecto a lo que es el desarrollo, conocida como «posdesarrollo». Si bien sus orígenes

pueden tener raíces comunes con las formas más radicales de la escuela dependientista (Gonder Frank) y de la teoría del Sistema Mundial (Immanuel Wallerstein), sus planteamientos han adquirido una identidad propia.

El posdesarrollo denuncia al «desarrollo» como un discurso cultural originado en las potencias occidentales que, después de la Segunda Guerra Mundial, definieron cuál era la sociedad ideal para alcanzar y que caracterizó a los países que no gozaban de ese estado como «tercer mundo» o «mundo subdesarrollado» y, por consiguiente, necesitado de desarrollo.

En 1992, un volumen colectivo editado por Wolfgang Sachs, *The Development Dictionary* [Diccionario del Desarrollo], comenzaba con la siguiente declaración radical y controversial: «Los últimos cuarenta años pueden denominarse la era del desarrollo. Esta época se acerca a su fin. Es el momento indicado para redactar su partida de defunción». Cinco años después, un segundo trabajo colectivo, *The Postdevelopment Reader* [El lector del pos desarrollo], editado por Rahnema y Bawtree en 1997, lanzaba el proyecto de dar contenido a la noción de «pos desarrollo».

Como lo señala Escobar (2005), la *crítica posdesarrollista* no perseguía mejorar el concepto de desarrollo, tal cual se venía planteando desde distintos ámbitos académicos y políticos, sino cuestionar precisamente los modos en que Asia, África y Latinoamérica llegaron a ser definidas como «subdesarrolladas» y, por consiguiente, necesitadas de desarrollo. El problema por enfrentar no eran las limitaciones del concepto, sino su hegemonía como discurso. La solución era terminar con ese invento homogeneizador de Occidente que no respetaba la diversidad cultural y las disímiles concepciones del mundo y de la vida que existen en las distintas comunidades humanas que habitan el planeta Tierra. La propuesta fue entonces «de construir el desarrollo como creación de Occidente» (Escobar, 2005) y promover una revaloración de las culturas vernáculas, la

necesidad de depender menos de los conocimientos de expertos y más de los intentos de la gente común de construir mundos más humanos, cultural y ecológicamente sostenibles.

Estas posturas han generado un importante debate en el ámbito académico que enriqueció el campo de los estudios sobre el desarrollo. En buena medida, los avances en la concepción multidimensional del desarrollo y los esfuerzos por concretar proyectos interdisciplinarios para dar cuenta de los problemas del desarrollo se originaron en la necesidad de dar respuesta a las críticas provenientes de la corriente posdesarrollista.

1.2.2 Aumentar las oportunidades de las mujeres

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son dimensiones fundamentales del desarrollo humano. Puesto que la mitad de la humanidad no disfruta de los progresos realizados en materia de desarrollo humano, este desarrollo no es universal. Una de las medidas para fomentar el emprendimiento femenino podría ser el establecimiento de un marco jurídico que elimine los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para ser propietarias de tierras, un activo esencial, especialmente en la agricultura. Por tanto, sería preciso modificar las políticas, la legislación y la administración del suelo para dar cabida a que las mujeres ostenten iguales derechos y hacer que las nuevas normas se cumplan.

A través de la evolución de la industria textil en la ciudad y con ella, de las diferencias entre las labores que cada uno de los géneros desempeñan en dicha industria, se han manejado una serie de "jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres en estrecha articulación con las relaciones entre capital y trabajo que involucra también las relaciones entre trabajo y familia, entre producción y reproducción" (Roldán, 1993) esta serie de cargas que afectan a la mujer han ido "incorporando y recreando de modo conflictivo divisiones sexuales y formas de subordinación femenina preexistentes"

(Roldán, 1993: 28), dichas formas provenientes de la religión católica -la cual ha definido la manera en cómo se aprecia la sociedad occidental, sus empleos y modos en que los diferentes actores actúan en ella- recaen incluso en las labores que se desempeñan dentro de la vida laboral de las personas, en este caso, la de las mujeres del sector textil.

Otros tipos de prácticas y de pensamientos plantean una especie de estigmatización que han ocasionado una jerarquización de los empleos en donde los “saberes que se colocan en un segundo plano son aquellos que provienen del ámbito doméstico, regidos por pautas de transmisión no formalizadas ni reconocidas” (Roldán, 1993) de esta manera, en el transcurso del tiempo y con la incursión de la industrialización de las empresas, se generó un proceso de masculinización de las diferentes labores a través de la tecnificación de los empleos donde los hombres han poseído mayor acceso, así como la generación de pensamientos que están íntimamente relacionados con la cultura tradicional, en la que se piensa que para realizar determinadas tareas que no son muy complejas, son útiles las mujeres, pues adicionalmente, no necesitan mayor capacitación por la “simplicidad” de las mismas, algo visto desde “la diferencia sexual y rasgos físicos entre hombre y mujer, el sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores en torno a dichas diferencias.” (Valdez, Valenzuela, Rodríguez, Ochoa, Moreno 2014: 30)

La imposición de requisitos de género en los procesos de selección y contratación y el establecimiento de mecanismos que incentiven la retención del personal pueden mejorar la representación de la mujer tanto en el sector público como en el privado. Los criterios para ascender a hombres y mujeres a puestos directivos superiores deben ser idénticos y basarse en el principio de igual salario por trabajo igual. El tutelaje, la orientación profesional y el patrocinio pueden empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo tomando como modelos a mujeres que ocupen con éxito cargos directivos (PNUD pág. 12).

La inversión en las niñas y las mujeres trae beneficios multidimensionales; por ejemplo, si todas las niñas de los países en desarrollo terminasen la educación secundaria, la tasa de mortalidad de menores de 5 años se reduciría a la mitad. Las mujeres también necesitan apoyo para realizar estudios superiores, especialmente en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, donde estará una gran parte de la futura demanda de trabajo de alto nivel. Así mismo, las mujeres tienen que compaginar el empleo, con el trabajo de cuidados no remunerado dentro del hogar, además de equilibrar sus funciones productivas y reproductivas. Establecer modalidades de trabajo flexibles y aumentar las opciones de cuidado, incluidas las guarderías y los programas de actividades extraescolares, podría ayudar a las mujeres a ampliar sus posibilidades para que dicha armonización fuese menos complicada y ayudara a mejorar sus condiciones de vida.

Las mujeres sufren discriminación en lo que se refiere a las oportunidades

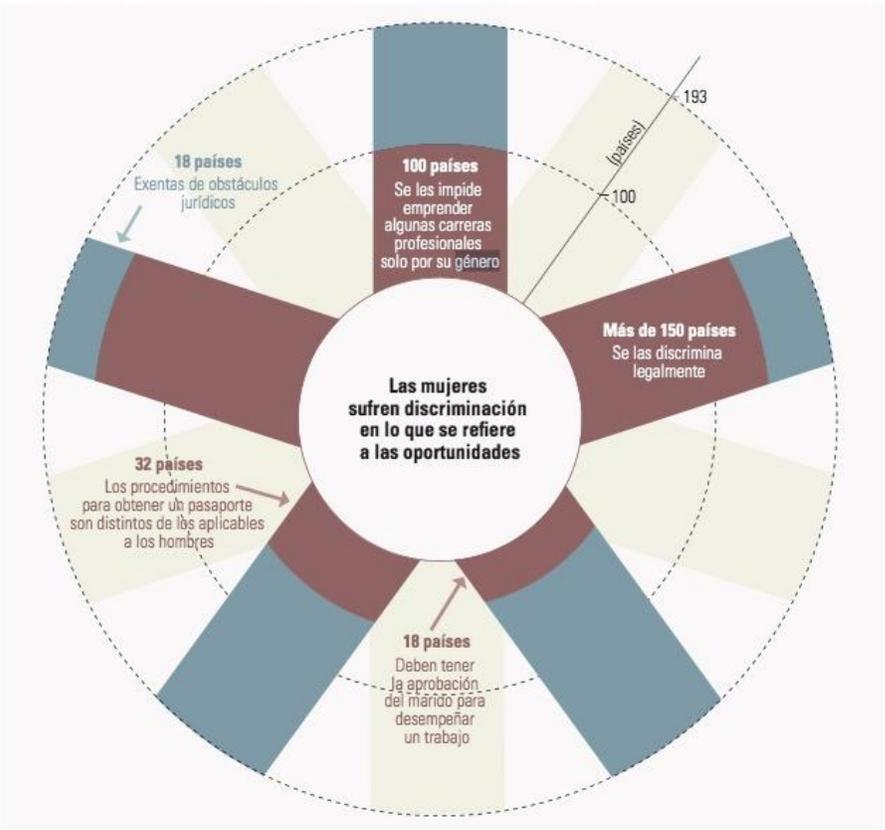


Imagen tomada de: Informe sobre Desarrollo Humano 2016

Los aspectos positivos en la igualdad de género para acceder a oportunidades económicas van de la mano de barreras que se mantienen en el tiempo, y que no cambian con el crecimiento económico y el desarrollo de las sociedades, tales como las restricciones para la participación en el mercado laboral, asignando, como se dijo anteriormente en este apartado, roles específicos y tipos de empleos que las mujeres pueden desempeñar:

“Un estudio reciente del Banco Mundial detectó que de las 173 economías cubiertas 155 tenían al menos una ley que dificultaba las oportunidades económicas de las mujeres, en 100 de ellas las mujeres (casadas y no casadas) se enfrentaban a restricciones laborales basadas en el género, y en 18 los maridos podían evitar legalmente que sus mujeres trabajaran” (Banco Mundial, 2015).

Restricciones legales -imaginarios- sobre el tipo de empleo que las mujeres pueden desempeñar

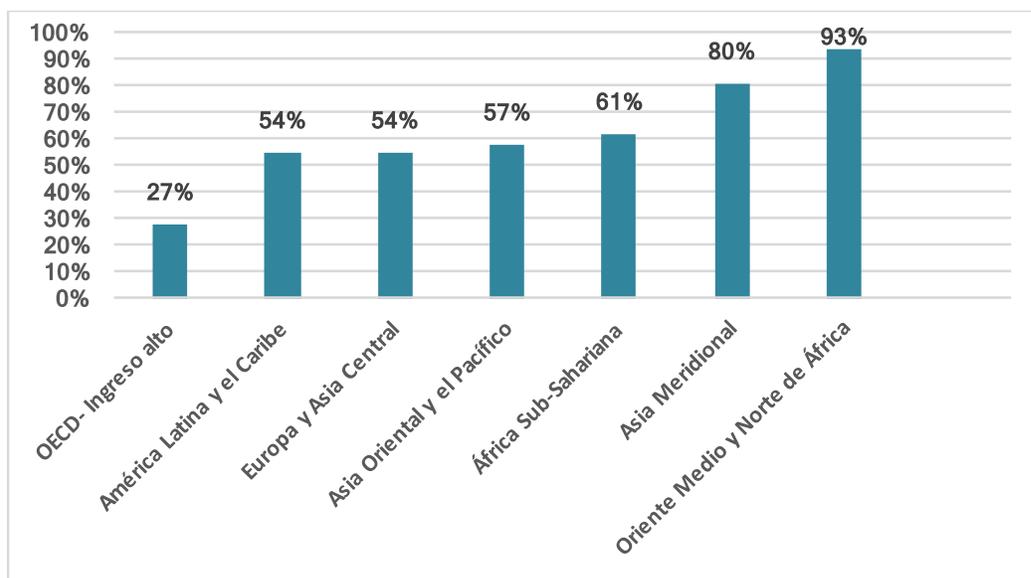


Imagen tomada de: Cuadernos de Género 4. Economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad, 2015.

Cambiar este paradigma cultural requiere de acciones políticas para lograr transformaciones positivas, acciones que vayan de la mano de enfoques como el de Martha Nussbaum para alcanzar la dignidad de cada individuo en su búsqueda de calidad de vida.

Un paso fundamental que se ha dado en esta dirección desde el sector público en Medellín es reconocer la importancia de incorporar el enfoque de género en los procesos estadísticos, para que, “más allá de una desagregación por sexo de la información, se pueda ofrecer un conjunto de indicadores demográficos, sociales, económicos y políticos donde se observe en el tiempo y en relación con una norma, la situación de las mujeres en relación con los hombres.” (ICEI, 2015). Con esta iniciativa, la Secretaría de las Mujeres creó indicadores en función de unos criterios de prioridad, con el objetivo de difundir “datos demográficos, económicos, de participación social, seguridad pública y de reconocimiento de intereses y potencialidades de la población femenina, que permitan conocer los avances, retrocesos y retos en cuanto al goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres.” (Alcaldía de Medellín, 2017).

1.2.3 Utilizar la discriminación positiva

Para poner un ejemplo de cómo es una interpretación general a partir del IDH y el IDG (Índice de Desigualdad de Género) aunque no se cuenta con información de la totalidad de los países del mundo, se puede realizar un análisis a partir de la información ofrecida por el Informe de Desarrollo Humano de 2016, cuyas cifras evidencian que Colombia, si bien ocupa el puesto número 95 en el ranking de índice de desarrollo humano de países, ocupa el número 89 en el índice de desigualdad de género con un valor de 0,393. En comparación con Suiza que ocupa el primer lugar con un índice de desigualdad de género de 0,040 y compartiendo el segundo puesto con Australia en cuanto al índice de desarrollo humano.

En este sentido, la discriminación positiva ha sido importante para corregir disparidades y discriminaciones históricas y persistentes a nivel social, económico y cultural de las sociedades al ser un enfoque que busca la instauración de políticas o acciones públicas encaminadas a favorecer grupos que históricamente hayan sido discriminados o minorías, para garantizar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población. De esta manera, la discriminación positiva puede adoptar la forma de cuotas de matriculación de minorías étnicas en la educación terciaria o de un trato preferente a las emprendedoras para la obtención de créditos subvencionados a través del sistema bancario.

Este enfoque de derechos ha logrado cambios reales en la representación parlamentaria de las mujeres. A raíz de la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, algunos países establecieron una cuota de género para aumentar la proporción de escaños ocupados por mujeres, ofreciendo confianza e incentivos para que estas postulasen a cargos públicos y ganasen. Rwanda, donde las mujeres constituyen el 64% de la representación en la Cámara de Diputados, es un magnífico ejemplo (PNUD pág. 14).

1.3 Actualidad del Clúster

Si bien el número de empresas registradas dentro del clúster es el más alto en los últimos 10 años, cabe resaltar el duro momento que atravesó la industria textil en años posteriores a la crisis financiera del 2008, resultado de la desregulación financiera, la especulación, y el exceso de crédito en el sector inmobiliario de los Estados Unidos, que afectó directa e indirectamente algunos países del mundo, entre ellos, Colombia. En la gráfica se puede observar el declive que entre 2007 y 2009 (Leal & Fomperosa, 2014).

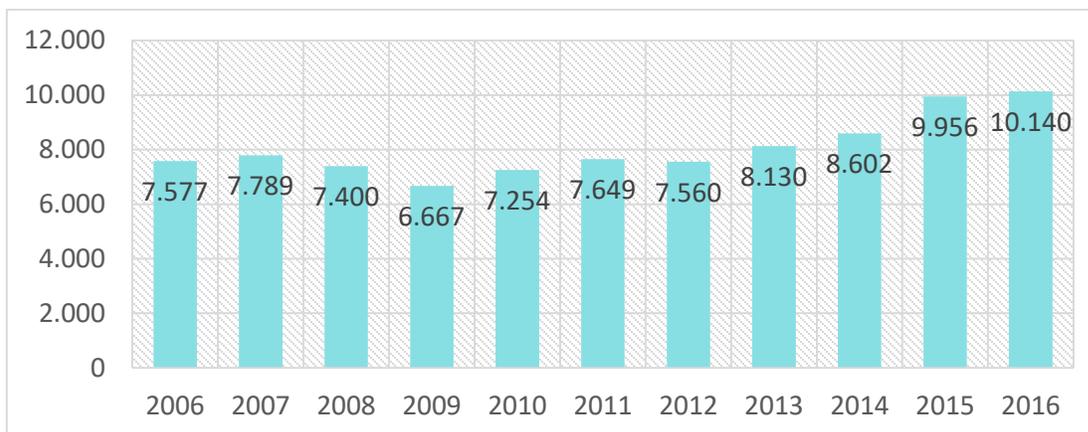


Imagen tomada del informe oficial del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda.
Fuente primaria: Felipe Álzate García.

Sin embargo, se destaca la importancia de la industria y la estrategia clúster en las finanzas del departamento, pues al llegar a más países no permitirán la dependencia de unos pocos y se evitarán posibles eventualidades ante una crisis financiera como la del 2008, labor que además viene cumpliendo el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo que ha expandido los tratados de libre comercio de 2 que tenía en 2002 a 13 en el 2016 (Trujillo Gómez, 2009) (Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2017).

La distribución de las empresas en actividades del clúster según comunas se da de la siguiente manera: la mayoría de ellas se encuentran en la Candelaria, con un 44,7% de las empresas de la región, seguido por Laureles y Belén, con un 9,8% y un 8,5% respectivamente. Sin embargo, el dato que más interesa en esta investigación es el de la comuna 14, el Poblado, que tiene un 7,7% de las empresas, ocupando el cuarto lugar en número de empresas por comuna. Como ejemplo de esta comuna, la Vía Primavera, es un distrito de diseño que aglomera a diferentes marcas y empresas de la industria textil en una sola calle y que fomenta la asociatividad en una escala local.

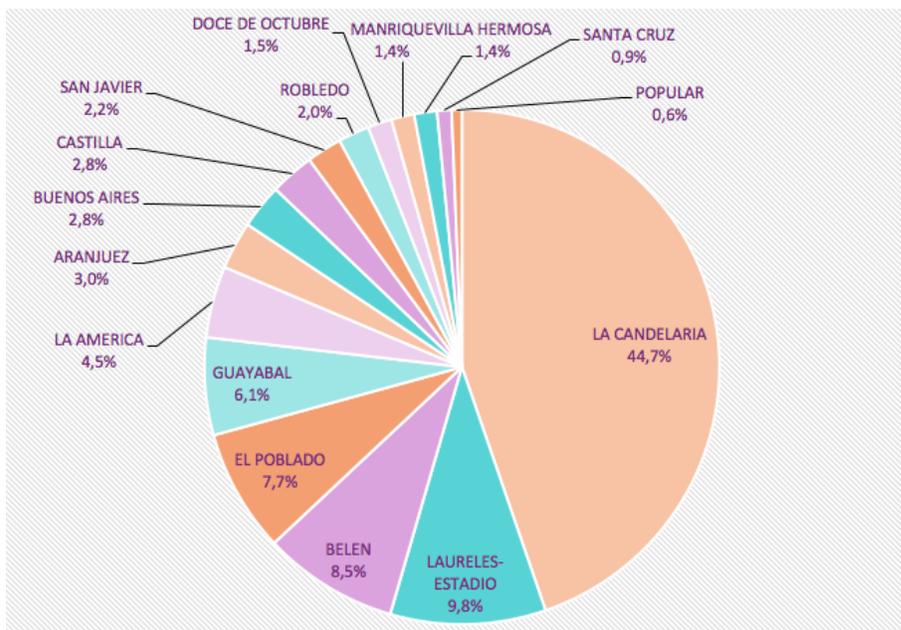


Imagen tomada del informe oficial del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda.
Fuente primaria: Felipe Álzate García.

1.4 El papel del Clúster en el Desarrollo Humano

Para entender la relación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda con el desarrollo humano de la ciudad de Medellín, es necesario definir el término desarrollo como el proceso orientado a la mejora de las condiciones de la vida humana, y es a mediados del siglo XX que se comienza a utilizar tal concepto para denominar un estado característico de algunas regiones y su ausencia en otras. Desde dicha perspectiva, un Estado desarrollado es aquel que tiene un “alto nivel de producción y un alto poder adquisitivo por persona y, como consecuencia de ello, una mejor calidad de vida” (Bertoni et al, 2011: 20). Bajo esta perspectiva, un país desarrollado tiene elevados ingresos medios por persona (mayor a 10.000 dólares anuales), posee una industria potente y avanzada en tecnología, gran desarrollo de infraestructura y servicios sanitarios, educativos, culturales, entre otros. Otra característica importante de los países desarrollados es el alto nivel de consumo que mantiene su población. “Parecería que en

los países desarrollados se vive mejor, pues las personas tienen cubiertas sus necesidades de alimentación, educación, salud y acceden a una gran variedad de bienes y servicios” (Bertoni et al, 2011: 20). Este crecimiento adscrito a la idea del desarrollo es caracterizado por seis rasgos; crecimiento económico, transición demográfica, cambio tecnológico, cambio estructural, cambio institucional e integración económica internacional. (Bertoni et al, 2011: 27).

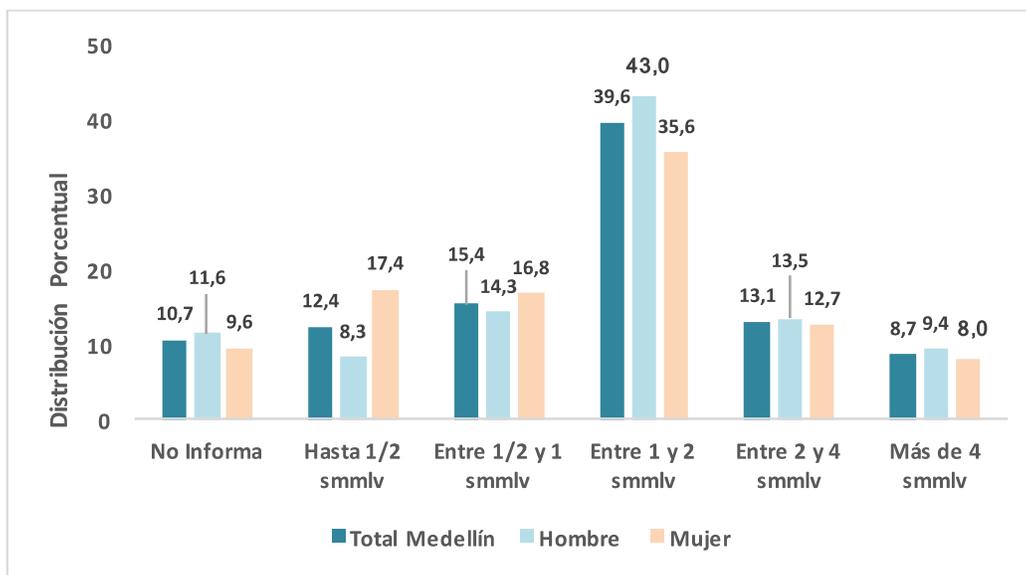
Como se pudo apreciar en el transcurso de este apartado, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son dimensiones fundamentales del desarrollo humano. Existen diferencias entre los géneros en las capacidades y las oportunidades, y los avances siguen siendo demasiado lentos para desarrollar todo el potencial de la mitad de la humanidad. En una reunión histórica celebrada en Nueva York en septiembre de 2015, cerca de 80 líderes mundiales se comprometieron a poner fin a la discriminación contra las mujeres de aquí al año 2030 y anunciaron medidas concretas y cuantificables para poner en marcha inmediatamente procesos de cambio en sus países (PNUD pág. 19). Los avances de este compromiso se pueden evidenciar en el Informe de Desarrollo Humano 2016, según el cual, Colombia ha pasado del puesto 92 al 89 en el Índice de Desigualdad de Género, pero, esta disminución en la escala ¿tendrá algo que ver con el clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en Medellín?

Según el Plan de Desarrollo de 2012- 2015, la Cámara de Comercio de Medellín reportó que la industria textil representa el 40,55% del total de empresas y un 25,68% del total de los activos de la ciudad, esto constituye un crecimiento conjunto del 16,65% entre 2004 y 2010 (Trujillo Gómez, 2009). Por su parte, Felipe Álzate García, profesional clúster de la Vicepresidencia de Planeación y Desarrollo, entrega a esta investigación, cifras del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, en ellas destaca que este sector representa el 2,5 % del PIB departamental, y el 17 % del valor agregado de la industria Antioqueña, así

mismo, enfatiza en que la participación de la región dentro del valor agregado de las industrias relacionadas con el Clúster en el total nacional es de 45,5 %.

Un ejemplo del posible impacto del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el desarrollo humano, de acuerdo con los estándares a los que se pretende llegar, es: el proceso de educación y capacitación que ha beneficiado a los partícipes del proceso textil, así como el aporte en el crecimiento del papel de la mujer en la economía del hogar al emplearla en fábricas. De esta manera, Fabricato empresa del sector, ha sido pionera en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores al ofrecer servicios médicos, alimentación dentro de la empresa a bajos precios, salones para el descanso y capacitaciones; modelo tomando del estadounidense Henry Ford, sosteniendo además que “el primer paso que tenía que dar la nueva industria textil era capacitar el personal y mejorarle su nivel de vida para lograr una productividad efectiva” (Cárdenas Lince, 2011: 61). Sin embargo, esta posición, eurocéntrica y economicista, propone un modelo europeo y occidental que sugiere un proceso lineal a través de etapas sucesivas, centrado en la idea del crecimiento económico como condición necesaria para la mejora en las condiciones de vida.

Distribución porcentual de la población ocupada según rangos de ingresos laborales y sexo. Medellín, 2017.



Cuadro porcentual 8. Fuente: DANE – GEIH

Un indicio de la capacidad generadora de empleo del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, que le da a microempresarios la posibilidad de emprender en la industria textil, es que, para el 31 de diciembre de 2016, en Medellín, el Valle de Aburrá y el Norte de Antioquia:

“existen 14,920 empresas que desarrollan actividades relacionadas con el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, con activos por cerca de USD 1.885 millones. De las cuales el 0,5% pertenece a empresas grandes, el 1,4% a empresas medianas, el 7,5% a empresas pequeñas, mientras que el 90,7% pertenece a microempresas, dando a entender que gran parte de la industria textil de la región está en manos de emprendedores locales, que buscan oportunidades por fuera de la oferta laboral existente, ya que las industrias relacionadas con el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda representan el 30,6 % del empleo industrial del Departamento y en el Área Metropolitana las actividades relacionadas con el Clúster, generan aproximadamente 109 mil ocupados. (Informe oficial del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda. Fuente primaria: Felipe Álzate García, profesional clúster).

Después de este recorrido por las variables que configuran el Desarrollo Humano y cruzando esta información con el comportamiento del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en Medellín, podría inferirse que el aporte de este último, por lo menos frente comportamiento estadístico de empleabilidad según cifras presentadas por el DANE en el 2015 es positivo, aunque no se reporten cifras correlacionadas directamente con la Industria Textil, pero sí manufacturera:

Participación, variación y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad. Medellín, 2016-2017.

Rama de Actividad	Participación (%)	Variación (%)	Contribución (p.p.)**
Medellín	100,0	0,0	0,0
Industria manufacturera	17,9	4,1	0,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14,4	1,1	0,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,5	0,2	0
Otras ramas	3,8	0,5	0
Construcción	6,5	-1,4	-0,1
Comercio, hoteles y restaurantes	28,3	-0,7	-0,2
Servicios comunales, sociales y personales	21,5	-3,1	-0,7

Cuadro porcentual 9. Fuente: DANE – GEIH

La industria manufacturera se encuentra en el primer lugar de las actividades que contribuyen a la variación de la población ocupada en Medellín, con un porcentaje de participación del 17.9. No obstante, no es una estadística que permita analizar directamente el objeto de estudio de esta investigación: Vía Primavera, frente al Índice de Desigualdad de Género, objetivo principal de la ruta metodológica. Se hace necesario entonces, continuar con la metodología planteada para la identificación del tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera, ejecución que permita hallar la incidencia del proceso de comercialización del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, en el Desarrollo Humano en Medellín, específicamente frente al Índice de Desigualdad de Género en ese sector de la ciudad.

CAPÍTULO 2

MÉTODOS Y HERRAMIENTAS: CÓMO LA ETNOGRAFÍA Y LA HERMENÉUTICA LE SON FIABLES AL ESTUDIO DE CASO.

A partir de este capítulo se detallan los pasos tenidos en cuenta para la selección del método de levantamiento de información, así como del instrumento correcto para la aplicación en campo, pues, de ambas decisiones, dependen la calidad y rigurosidad de la información recolectada para responder a la pregunta planteada. Seguidamente se expondrán, una a una, las partes del instrumento, buscando entregar de manera explícita y argumentada, cada variable y categoría tenidas en cuenta para su diseño, y la relación de estas últimas con el objeto de estudio: Índice de Desigualdad de Género en la Vía Primavera.

2.1 Importancia del método etnográfico en la búsqueda de información cualitativa

Como se mencionó en la presentación de este trabajo investigativo, los métodos seleccionados para indagar por la Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera, son la Etnografía y la Hermenéutica.

Para obtener información veraz, clara y concisa, desde el campo cualitativo y observacional del objeto de estudio propuesto, es indispensable contar con un método flexible que permita recoger en campo, datos de orden cuantitativo y cualitativo acerca del comportamiento del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, específicamente de la Vía Primavera como espacio de comercialización de productos vestimentarios, información que sea suficiente para el análisis del Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín a partir del Índice de Desigualdad de Género en dicho estudio de caso; por lo que

en este apartado es necesario hablar de la Etnografía. De un lado, puede definirse como el “método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta, pudiendo ser esta una familia, una clase, un claustro de profesores o una escuela” (Rodríguez Gómez et al., 1996); de otro, hace referencia al “estudio directo de personas y grupos durante un cierto periodo, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social” (Giddens, 1994).

En el sentido más amplio, este método posee una serie de herramientas que proporcionan las bases para detectar y analizar los diferentes fenómenos que hacen parte de los diversos grupos humanos, llegando a conclusiones de acuerdo con los objetivos que tenga cada investigación (Murillo J. y Martínez-Garrido: 2010) en este caso es útil porque abre un abanico de instrumentos, cuya selección y enfoque se buscará sea el pertinente para la problemática expuesta a lo largo de este proyecto, específicamente en la Vía Primavera como caso de estudio. Parafraseando a María Eumelia Galeano, algunas de las herramientas que la investigación cualitativa facilita, especialmente desde la etnografía, son:

- La observación. - Registro de lo que se ve tal y como se ve.
- La observación participante. - Se forma parte de la comunidad a la vez que se observa.
- Conversación, Entrevistas abiertas, Cuestionario. - Hablar con la gente, preguntar, observar, etc. El cuestionario permite tratar estadísticamente, pero también la dimensión cualitativa de preguntas en profundidad, discusiones abiertas, etc.
- Historias de Vida. - Se hace a alguien inusualmente interesante para proveer un relato más íntimo y personal.
- Los estudios de casos. Descripciones que se refieren a una única unidad muestral, bien sea una persona, grupo u organización.

- Observación estructurada. Fichas de contenido. Semejante al cuestionario, se relaciona con la necesidad de información y se direcciona bajo parámetros establecidos por el investigador, sin obviar el contenido que se busca y las palabras clave.

En este caso, como metodología proporciona una descripción de lo social y lleva a entender ciertas preguntas realizadas por el investigador, como lo menciona Eduardo Restrepo, citando a Geertz “[...] pequeños hechos hablan de grandes cuestiones” [...] ([1973] 1996: 35). Es decir, que, a partir de los hechos, actividades y personas concretas, la etnografía apunta a resolver grandes cuestiones.

“Mientras que en la investigación cuantitativa tanto la validez como la fiabilidad de los datos se demuestran a través de medidas estadísticas. En la investigación etnográfica la fiabilidad es una medida del grado en que una observación registrada es coherente con un patrón general y no como resultado de una oportunidad aleatoria. Por su parte, la validez se obtiene en la medida en que la observación demuestra realmente aquello que se quiere demostrar. En el caso de la etnografía no se persigue una replicabilidad del estudio, dado que el escenario escogido, sus características, peculiaridades y el momento escogido lo convierten en únicos” (Murillo J. y Martínez-Garrido, 2010:11-12).

Teniendo en cuenta las definiciones presentadas, la Etnografía “particularista (...) que es la aplicación de la metodología holística en grupos particulares o en una unidad social” (Murillo J. y Martínez-Garrido: 2010) es el camino por medio del cual, se diseñará y aplicará una herramienta que contemple las categorías y variables identificadas en el marco referencial, que harán que la información obtenida apunte a responder la pregunta problematizadora sin salirse del contexto de la Industria Textil/Confección, Diseño y Moda frente al Índice de Desigualdad de Género.

2.2 Selección y elaboración de la ficha de contenido como instrumento para la recolección de información

Originalmente las fichas de contenido se usan para la clasificación de lectura y rastreo bibliográfico que realizan investigadores, a fin de tener una interpretación más juiciosa de los textos leídos y, de organizar la información de manera consecutiva sin lugar a pérdidas. No obstante, a partir de los campos interpretativos de la observación participante estructurada, ha sido posible traslapar este instrumento a un diseño que busque combinar tácticas de otras herramientas como la entrevista, el cuestionario y la observación participante, para obtener los datos necesarios en campo, para el desarrollo de una investigación de orden cualitativo que reúna lo sustantivo de dichas técnicas. Es por eso, que ha sido éste el instrumento seleccionado para la recolección de datos en la Vía Primavera, toda vez que el objeto de estudio se ciñe a una problemática específica, con lo que otro tipo de instrumentos, no estarían lo suficientemente direccionados y al final, el análisis sería más engorroso de hacer.

Las fichas de contenido contemplan cuatro asuntos importantes a saber: un número de clasificación, el contenido, las observaciones y las palabras claves. Es decir, para diseñar una ficha de contenido se deben tener en cuenta esos cuatro campos y, enfatizar en la categorización de la información, así como de sus variables, por lo que las preguntas deben ser concisas y responder a la necesidad de indagación. Hacerla de esta manera, facilita la creación de una matriz oportuna entre el marco referencial y la misma ficha de contenido, para el análisis riguroso de la información, con credibilidad científica.

2.2.1 Paso a paso en el diseño del instrumento y sus preguntas

Para el diseño de la ficha de contenido de este proyecto, no solo se tuvieron en cuenta los parámetros establecidos para este tipo de instrumentos, sino que, también se agregaron otros que, a la mirada del investigador, son pertinentes para la organización de

la información obtenida. La siguiente herramienta consta de cuatro partes: encabezado, identificación de la muestra, cuestionario y palabras clave.

El encabezado tiene un código que servirá para identificar el orden y clasificar las fichas de acuerdo con su diligenciamiento temporal. El código obedece a las siglas para Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano – Capítulo 2: Ficha de contenido y número de ficha. Seguidamente se puso el título de la investigación para que la ficha quedara debidamente relacionada con el proyecto. También se agregó el objetivo que se busca alcanzar con los resultados del instrumento, el cual se corresponde con el segundo objetivo específico y el capítulo dos del proyecto.

Se especificó el tipo de instrumento que es de acuerdo con el método de etnografía participante estructurada y se le asignó un indicador que encause el estudio a las categorías y variables necesarias para responder al objetivo asignado. De esta manera se optó por seleccionar dos categorías para el instrumento: equidad de género (enfoque de Marta Nussbaum) y el índice de desigualdad de género (concepto de la teoría del desarrollo humano). A partir de estas categorías se identificaron algunas variables con similitudes, sobre éstas se construyeron las preguntas para la tercera parte de la ficha.

*ICT/DH-C2: FC MODELO
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del índice de Desigualdad de Género.
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del índice de Desigualdad de Género.
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda.

Partes del instrumento: encabezado.

Continuando con la segunda parte del instrumento, se halló la necesidad de identificar la muestra a la que se aplicaría el cuestionario, por lo que se pregunta por la fecha en que se aplica, a quién se le aplica -teniendo en cuenta que la muestra debe ser de mujeres que trabajen en la industria textil específicamente en el proceso de

comercialización en la Vía Primavera-; así como otras identificaciones relacionadas con la empresa, no solo para corroborar que sea una que esté ubicada en el sector de interés para el caso de estudio, sino también para garantizar una información de contacto en caso de ser necesaria una revisión de este proyecto a futuro.

Fecha en la que se aplica:
¿A quién se le aplica?
Nombre y tiempo de existencia de la empresa:
Ubicación y teléfono de la empresa:
Tiempo que lleva laborando en la empresa:

Partes del instrumento: identificación de la muestra.

Se hizo un barrido por el sector de interés mencionado en el marco contextual y, asumiendo que es un caso de estudio, se obtuvo una base de datos de 21 empresas ubicadas en el lugar, asociadas a la Vía Primavera; será a mujeres (una por empresa) que trabajen allí, a las que se les aplique la herramienta.

BASE DE DATOS DEL INVENTARIO		
Nombre del establecimiento	Actividad económica	Teléfono
WildeSunglasses	Comercialización de accesorios	2669477
Company	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	3113743
Blend Shop	Comercialización de vestuario, calzado, accesorios	5808110
Alado	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	3116120
Noise Lab	Comercialización de vestuario	2684018
Pilú	Comercialización de accesorios (taller)	3224979480
Mon&Velar de	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	4484115
Estampamos	Otros: Productos para el hogar y estampación	2852200
El Cuarto	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	2660073
Wanitta	Comercialización de vestuario, calzado, accesorios, marroquinería	3115756
Juicy Lucy	Comercialización de alimentos	3128702
Juana María	Comercialización de calzado, accesorios, marroquinería y vestuario	3116646
Nail Day	Otros: Salón de manicure y pedicure	3119340
Vintro	Comercialización de accesorios	2682812
Jose Jurado	Comercialización de calzado	3117398
Rojo Nuria Canellas	Comercialización de vestuario	3105139719 - 3127896
Coralina	Comercialización de calzado	3128036
Ana Mahía	Comercialización de vestuario	3122661
Caduto	Comercialización de calzado	3110767
Otus Vida Mía	Comercialización de vestuario	2685861
La Sierne	Comercialización de accesorios	

Base de datos de empresas ubicadas en el sector de estudio: Vía Primavera. Tomado de: inventario “Moda, Ciudad y Economía: Consumo y espacios de consumo de vestidos, calzado y accesorios en la Vía Primavera de la ciudad de Medellín”.

Las categorías seleccionadas (equidad de género e índice de desigualdad de género) usadas como palabras claves en la ficha, tienen algunas similitudes en sus variables; esas coincidencias permitieron formular 10 preguntas para la herramienta, cuestionario que se diligenciará en la Vía Primavera.

PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

Partes del instrumento: palabras clave.

De esta manera Marta Nussbaum resalta dos variables para que la Equidad de Género sea efectiva: la capacidad de aprendizaje y la capacidad de control del entorno propio. Así mismo, la teoría del desarrollo humano contempla otras dos variables para obtener el Índice de Desigualdad de Género: el empoderamiento y la situación económica. Debido al rastreo teórico realizado con anterioridad se observó que la variable “capacidad de aprendizaje” de la Equidad de Género y la variable “empoderamiento” del Índice de Desigualdad de Género, coinciden en la oportunidad que brindan las empresas de ascender, de valer los derechos de las mujeres y de minimizar la brecha de género a partir de la capacitación permanente a los empleados, el acceso a la educación continuada y el desempeño de cargos laborales acordes a la formación y nivel académico de los trabajadores. Frente a estas variables se formularon preguntas que buscaran, desde situaciones cotidianas de las mujeres en la industria textil, conocer su nivel de formación, acceso a capacitación laboral, expectativas frente a los cargos que desempeñan o que podrían desempeñar a futuro, derechos laborales vulnerados y oportunidades de aprendizaje continuo.

CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la	
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	

Partes del instrumento: cuestionario – Variables de empoderamiento y capacidad de aprendizaje.

Así mismo, las variables “capacidad de control del entorno propio” y, “situación económica”, de las categorías Equidad de Género e Índice de Desigualdad de Género respectivamente, se refieren a las posibilidades que el salario devengado por las personas, da de satisfacer, no solo las necesidades básicas, sino también aquellas en las que se encuentran la realización profesional y el alcance de un alto índice de calidad de vida en este caso, desde el desempeño laboral de las mujeres en la industria textil en Medellín. Respecto de este ítem, se elaboraron 4 preguntas para indagar en la muestra seleccionada, las capacidades adquisitivas que tienen las mujeres que labran en este sector. Por lo que son incógnitas de orden subjetivo cualitativo, es decir, que responderán desde el nivel de satisfacción que tengan frente al salario devengado vs funciones, puesto de trabajo desempeñado vs estatus laboral, así como expectativas de desempeño profesional y oportunidades de verlas cumplidas en las empresas en las que laboran actualmente.

CUESTIONARIO		CONTENIDO
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia.	

Partes del instrumento: cuestionario – Variables capacidad de control del entorno propio y situación económica.

Finalmente, como todo instrumento etnográfico de la investigación cualitativa no podía obviar el campo de la observación, pues hay una información que, desde la kinesis, arroja todo sujeto que se somete a preguntas del orden cualitativo y desde el nivel de satisfacción o insatisfacción con situaciones de la cotidianidad que afectan su calidad de vida. De ahí que se dejara un espacio para poner las reacciones (fisiológicas) de las personas a las que se les aplicará la ficha, a fin de relacionar lo que dicen, con lo que manifiesten sus cuerpos de manera inconsciente a través de la gesticulación y movimientos involuntarios.

*ICT/DH-C2: FC MODELO	
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera,	
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.	
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.	
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía	
Fecha en la que se aplica:	
¿A quién se le aplica?	
Nombre y tiempo de existencia de la empresa:	
Ubicación y teléfono de la empresa:	
Tiempo que lleva laborando en la empresa:	
CUESTIONARIO	CONTENIDO
1 ¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	
2 ¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	
3 Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	
4 ¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	
5 Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	
6 ¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	
7 ¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	
8 ¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	
9 ¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	
10 Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	
Observaciones:	
PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

2.3 Importancia del método hermenéutico en el análisis de la información

En los primeros apartados de este proyecto, se informó acerca de los métodos seleccionados para indagar por la Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera. Pues bien, el último capítulo requiere de un análisis de la información, no solo de aquella

recogida para la construcción de los marcos referenciales sino de la obtenida mediante la aplicación del instrumento diseñado, un método que logre articular paso a paso, la teoría con la práctica y el contexto, es decir, el método Hermenéutico.

No en vano Rivas y Briceño definen a la Hermenéutica

“como la ciencia que basa su arte en interpretar desde nuestros referentes teóricos-conceptuales, en nuestro entorno, en nuestra cultura, lo escrito, lo sentido, lo dicho y hecho por los otros seres sociales en ese entorno y/o en otro espacio temporal y social. Donde se destaca su versatilidad, dada la posibilidad de interpretar y comprender la realidad en sus diversas manifestaciones.” (Rivas Y. y Briceño J. 2012)

Es decir, este método facilita la interpretación de las realidades individuales y colectivas, no solo a la luz de la teoría escrita, sino a la luz de los contextos en los que dichas realidades se producen, lo que implica un alto grado de interpretación del fenómeno en cuestión. De acuerdo con Fuentes (2002), la finalidad de la Hermenéutica es vislumbrar en el marco de una comprensión mutua y participativa, pues las realidades son múltiples y su interpretación depende de visiones individuales y compartidas. Además de ello, está estrechamente relacionado con los sucesos culturales y simbólicos, creencias, juicios, opiniones y valoraciones que estructuran el mundo de lo social y relaciones como las de poder, el acceso a recursos y oportunidades, entre otros. Thompson destaca las características definitivas de las formas simbólicas, las cuales dice, se manifiestan en varios aspectos a los que define de la siguiente manera:

“el intencional (producidas por un sujeto que quiere comunicarse con otro) el convencional (implica reglas, códigos y convenciones de varios tipos) el estructural (constan internamente de una estructura articulada de elementos relacionados entre sí) el referencial (se refiere a objetos externos y dicen algo acerca de ellos) y finalmente el

contextual (se hallan inmersas en contextos y procesos sociales históricamente específicos)” (Thompson, J. 1993: 308)

Es pertinente realizar un acercamiento a los procesos de valorización simbólica desde la Hermenéutica, pues existen varios elementos del índice de desarrollo humano, que, desde uno de sus componentes como la desigualdad de género, permiten²:

- a) La identificación del fenómeno.
- b) La selección de textos relevantes y su correspondiente validación.
- c) La interpretación de pautas en los textos en relación con las existentes (la dialéctica comunal) y la diseminación a un amplio número de lectores.

2.3.1 El círculo hermenéutico y su aplicabilidad al estudio de caso

Así como la etnografía dispone de unas herramientas específicas que le sirven al estudio de caso como el que se plantea esta investigación, la hermenéutica, aunque solo una, se ase la herramienta útil al momento de analizar la relación entre lo que se indagó para los marcos referenciales, los antecedentes del clúster traídos a colación en el capítulo 1 y, los resultados de la ficha de contenido aplicadas a las empleadas de las empresas de la Vía Primavera.

El sistema de análisis del que se habla es el círculo hermenéutico³. Este elemento de estudio, disgregado en las tres categorías de reinterpretación y bajo las categorías y variables de análisis permitirá en el capítulo 4 para este caso de estudio, establecer la incidencia de la industria Textil/Diseño, Confección y Moda, en el desarrollo humano de Medellín.

² Parafraseado del texto “La hermenéutica: sus orígenes y evolución”. A partir de las pautas traídas a colación, se esboza la intención del círculo hermenéutico y su aplicación para avanzar en la reinterpretación de los fenómenos (análisis formal, semántico, contextual y reinterpretación).

³ Ver anexo 4: Matrices de análisis hermenéutico.

Se elaboraron 3 matrices de análisis para que la interpretación de los resultados fuese más clara y fiel al círculo hermenéutico y, tuviera una menor propensión al desacierto metodológico y por ende, al error investigativo. Para el diseño de la primera matriz se tuvieron en cuenta las respuestas explícitas de las participantes en las fichas de contenido y las pre-comprensiones y supuestos de quien investiga (al ser un sujeto social es natural que no exista un aislamiento total del objeto de estudio, menos si se es profesional del área), dentro de los supuestos de los que se partió, está principalmente el cuestionamiento por la mejora en la calidad de vida de las mujeres en una industria mayoritariamente “femenina” y la estrategia clúster como garantía de mejores condiciones laborales y posibilidades de ascenso para las mujeres en la industria Textil/Confección, Diseño y Moda, o por lo menos de apoyo al emprendimiento de las mismas. Ambas variables arrojarán un análisis formal del caso de estudio.

Seguidamente y pensando en un segundo análisis que diera cuenta de la semántica usada por las participantes, se elaboró una matriz que desglosara algunas de las respuestas ofrecidas por ellas en confrontación con las observaciones del investigador, de manera que se verificara la cohesión y coherencia de lo dicho por medio del lenguaje verbal y el no verbal. Las dos matrices descritas hasta el momento no suponen un nuevo método de análisis, son la adaptación del círculo hermenéutico a un caso de estudio que requiere no solo de la investigación del texto, sino del contexto y del lenguaje.

Por último, se requiere de una matriz que confronte el marco contextual no solo con lo experiencial de quienes participaron de la herramienta etnográfica, sino también con lo indagado en el marco histórico, con el fin de averiguar la influencia que la ciudad de Medellín y la Vía Primavera, desde lo social y lo cultural, tienen en la concepción que las mujeres del estudio, han hecho acerca de la equidad de género, el índice de desigualdad de género y el desarrollo humano si se quiere.

CAPÍTULO 3

TRATAMIENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA VÍA PRIMAVERA

3.1 Resultados de aplicación del instrumento “Ficha de contenido”

Al ir a campo para efectuar el diligenciamiento de la ficha de contenido, se observó que más del 50% de las empresas relacionadas en el inventario, ya no existían. Ello redujo la muestra con la que se trabajó, a solo 9 empresas. La primera parte del instrumento permitió evidenciar que el sector cuenta con compañías que tienen entre 2 y 15 años de existencia, un rango amplio de permanencia en el mercado Textil/Confección, Diseño y Moda con un promedio de 5 años. Las personas que participaron del instrumento son quienes están de cara al servicio en las empresas relacionadas a continuación:

MUESTRA FINAL								
FICHA	FECHA	EMPRESA	ANTIGÜEDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO	SEXO	CARGO	ANTIGÜEDAD
ICT/DH-C2. FC001	43115	Blend Shop	6 años	Carrera 37 # 8a - 116	5808110	F	Administradora	3 años
ICT/DH-C2. FC002	43110	Canuto	7 años	Carrera 37 # 8a - 29	3110763	F	Vendedora	1 año y 4 meses
ICT/DH-C2. FC003	43115	Company Store	9 años	Carrera 37 # 8a - 102	3113743	F	Administradora	2 años
ICT/DH-C2. FC004	43110	El Cuarto	3 años	Carrera 37a # 8a - 18	2660073	F	Vendedora	6 meses - reemplazo
ICT/DH-C2. FC005	43115	José Jurado	11 años	Carrera 37 # 8 - 33	3117398	F	Administradora	7 años
ICT/DH-C2. FC006	43110	Juana María	2 años	Carrera 37 # 8a - 52	3116646	F	Vendedora	3 meses
ICT/DH-C2. FC007	43115	Noise Lab	3 años	Carrera 37 # 8a - 96	2684018	F	Administradora	4 años
ICT/DH-C2. FC008	43115	Rojo	15 años	Carrera 37 # 8 - 37	3127896	F	Vendedora	2 años
ICT/DH-C2. FC009	43115	Otius Vida Mía	7 años	Carrera 37 # 8a - 81	2685861	F	Asesora comercial	6 meses

Base de datos de empresas ubicadas en el sector de estudio. Muestra final con la que se desarrolló el instrumento “Ficha de contenido”.

El 56% de las personas que participaron del instrumento son vendedoras de las empresas y, el 44% restante, administran la sucursal, aunque también tienen labores de asesoría comercial. Frente al promedio de permanencia de las empresas en el mercado, las vendedoras y administradoras llevan entre 6 meses y 7 años de labores, lo que llega a una relación de antigüedad de entre el 12,5% y el 64%; solo una de ellas manifestó llevar más del tiempo de existencia de la empresa “Noise Lab”, lo que se interpreta como un

error de comprensión de la pregunta. El 100% de las empresas se encuentran ubicadas en la Vía Primavera y hacen parte del inventario del proyecto “Moda, Ciudad y Economía: Consumo y espacios de consumo de vestidos, calzado y accesorios en la Vía Primavera de la ciudad de Medellín”.

PREGUNTAS	Técnico	Tecnológico	Bachiller	Profesional
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	33%	22%	22%	22%

En la primera pregunta del instrumento se identifica que el nivel de formación entra en un rango que va desde bachillerato hasta el nivel profesional. No obstante, con una mayoría del 33% las participantes se encuentran en nivel técnico de estudio. Al confrontar este resultado con el cargo que ocupan en la empresa, se evidencia que no existe relación entre el nivel académico y el estatus laboral, pues, del nivel técnico, dos de las tres participantes administran el local; un bachiller también ocupa cargo administrativo y, de las dos participantes del nivel profesional, ninguna ocupa un cargo de este tipo.

PREGUNTAS	Sí	No
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	34%	66%

Cuando se confrontan el nivel académico y la satisfacción del cargo que ocupan, seis de las nueve personas indican no estar de acuerdo en que ocupan el nivel laboral que deberían tener por su formación. Entre las que están de acuerdo en que ocupan el cargo que deberían (3), hay una representación de a una, en los niveles: bachillerato, técnico y

profesional. Si se analiza en paralelo a la pregunta anterior, se interpreta una ausencia de preocupación de parte de las empresas por equiparar el grado académico con las condiciones del empleo, lo que se refleja en la insatisfacción de la mayoría de las participantes.

PREGUNTAS	Sí	No
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	22%	78%

En este ítem se encuentran varias particularidades, la primera de ellas, es que el 56% de las participantes informaron que la empresa solo cuenta con dos tipos de cargos: vendedor y administrador; lo que no permite un ascenso (en el caso de quienes ocupan cargo administrativo) y que, por lo mismo, no tienen expectativas frente a ello. De otro lado, se halla que la persona que más tiempo lleva trabajando con la empresa, no ha tenido posibilidades de ascenso, pues desde que ingresó hace 7 años, ocupa cargo administrativo. Finalmente se evidencia cierto aire de conformismo en el 78% de las participantes, quienes manifestaron que no podrían ascender pero que entendían no poder hacerlo “No, porque solamente se necesita una persona de administración y ventas, entonces no me permite hacerlo”, sus actitudes mientras contestaron dejaron ver que no le brindaban importancia a este asunto.

PREGUNTAS	Sí	No	Otra
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	33%	22%	45%

El 45% de las participantes respondió esta pregunta con evasiva hacia lo personal, lo que se puede interpretar como falta de relación del empleo con la realización profesional. También podría significar una incomprensión de los elementos que diferencian el área profesional con la personal, pero, de ser así, se supondría que, en lugar de otro tipo de respuestas, no habrían contestado este ítem. En concreto, tres personas afirmaron estar de acuerdo, entre las que se encuentran dos con formación bachiller y una profesional, esta última dijo “Por supuesto sí, porque es un trabajo donde tú puedes comisionar lo que te propongas, depende de lo que vendas, viene tu salario. Es una forma de estar bien económicamente y me siento bien y capacitada (...)” razón encaminada a las posibilidades económicas que le permite el empleo, más no a su relación con el nivel académico.

Dos más dijeron no estar de acuerdo, también de los niveles tecnológico y profesional, cada una argumentó su respuesta permitiendo comprender dos asuntos: el primero, que la realización profesional tiene que ver con la proyección a futuro “En parte sí porque aprendo mucho porque es lo que yo estudio (...) pero no es a lo que yo me quiera dedicar en la vida” lo que demuestra que no es un empleo que le genere expectativas de continuidad. Y, en segunda instancia, que además de proyectar sueños, la solvencia económica es la que permite su alcance “No porque de alguna manera es un sueldo muy limitado. Por ejemplo, en la realización profesional están los sueños de uno, como: adquirir una vivienda, pagarte una moto, un carro; en mi condición es un salario mínimo, el cual te exige que pagues estudio o vivienda, no ambos”.

PREGUNTAS	Sí	No
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñe al nivel de experiencia certificada para contratarla?	89%	11%

El 89% de las participantes manifiestan que han aprendido mediante la ejecución de sus funciones, lo que va en concordancia con la propuesta de Nussbaum de fomentar las capacidades, aunque no se llegue con ellas desarrolladas. Contrario a la segunda pregunta analizada, en la que las participantes mostraron desacuerdo entre su nivel de formación y el cargo que ocupan; para esta pregunta, se halla que las empresas sí evaluaron las hojas de vida (formación y experiencia) de las participantes para ser contratadas.

“Sí, pues me permite aprender porque mi función es como administradora. Sé algo de contabilidad, de moda, de cómo se realiza cada producto, si me hace crecer. Si lo tuvieron muy en cuenta porque es una boutique y buscan alguien como capacitado en moda para asesorar al público y como sabes es algo más exclusivo y necesitan a alguien con el conocimiento”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC009.

También se presenta la condición contraria, y es que las participantes fuesen contratadas sin experiencia y formación, dándoles la oportunidad de aprender de sus cargos conforme laboraban en ellos.

“Sí, yo adquirí experiencia en la administración y en cuanto a ventas, si claro. No yo incluso empecé a trabajar acá siendo menor de edad, con permiso obviamente, pero sin ninguna experiencia”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC003.

PREGUNTAS	Cumple 3	Cumple 2	Ninguna
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa	33%	22%	45%

Seguidamente se evalúa el aporte que las empresas hacen para cualificar a los empleados, teniendo en cuenta que la oferta de empleo no se corresponde

necesariamente con el nivel académico alcanzado por los aspirantes. En este sentido, el 55% de las trabajadoras enuncian haber recibido algún tipo de capacitación que les permitiera cualificarse para el desempeño de sus funciones; formaciones orientadas a conocimientos básicos en textiles, atención al cliente, administración de sucursal, conocimiento de marca y manejo básico de herramientas ofimáticas. El 45% restante manifestó no haber recibido capacitaciones, aunque se mostraron dudosas en cuanto al concepto de capacitación, pues tuvieron en cuenta las participaciones en eventos de moda y permisos extras para formación alternativa pagada por ellas mismas.

PREGUNTAS	SÍ	No	Otra
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	33%	22%	45%

Solo dos de las participantes dijeron que el salario que devengan les permite pagar vivienda y educación, no obstante, su lugar de trabajo les permite comisionar sobre las ventas, además de ganar el salario básico, por lo que alcanzan a invertir en niveles técnicos y pagar arriendo en el lugar que viven. De otro lado, el 45% manifestaron otro tipo de inversiones en las que gastan el dinero que devengan -gastos que se salen de las necesidades básicas- y que suponen el cubrimiento de las mismas, por su grupo familiar o por otros. Entre el 33% restante, hay personas que manifiestan devengar el salario mínimo y, argumentan que el monto en el que se encuentra no alcanza para pagar los gastos básicos de vivienda y educación, por eso, siempre deben elegir entre una de las dos necesidades.

PREGUNTAS	Sí	No	Otra
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	44%	44%	11%

Contrario a lo sucedido en la pregunta anterior, indagar de manera directa sobre el cubrimiento total de las necesidades propias y las del grupo familiar, permitió evidenciar una posición clara y firme de las participantes frente al concepto, de esta manera, al verificar que su salario fuera suficiente para cubrir los gastos totales de sus necesidades arrojó que el porcentaje negativo fuera mayor en esta ocasión que el de la pregunta anterior. Entre el 44% de respuestas positivas se encuentran personas que hicieron parte del 22% y el 45% de la pregunta anterior, solo una persona (11%) se quedó con una sola opción en este interrogante y, aunque comisiona por lo que vende, afirmó que solo le alcanzaba para sus gastos personales:

“En mis necesidades si, de mi familia no. No, porque no alcanza, no puedo darle como mami: mira toma. Para mis necesidades claro”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC009.

PREGUNTAS	Sí	Solo laboran mujeres
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	56%	45%

Si bien el 56% de las participantes afirmaron que en el lugar en el que trabajan hay igualdad de trato entre hombres y mujeres, al parecer no hicieron énfasis en los términos nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral, pues con sus respuestas dieron a

entender que el lenguaje es cordial y que no se evidencian tratos indebidos pero que, los “jefes” eran hombres y que ninguna persona del sexo masculino hace las labores que ellas desempeñan. Así mismo, el 45% de la muestra, enfatizaron en que en estos lugares solo trabajan mujeres.

“No trabajo con hombres, solamente soy yo la que trabajo acá. Mi jefe es el hombre, pero también él trabaja conmigo cuando lo necesita, pues no es como la desigualdad como que yo soy el jefe y no lo hago. Él también trabaja en cosas como que son de mujeres”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC006.

Otra situación que genera interés sobre esta interrogante es que algunas participantes comprenden el trato igual, desde una desigualdad de género frente al masculino, es decir, para ellas no hay trato desigual porque las reglas en esa empresa las ponen las mujeres.

“Creo que eso a acá es un matriarcado con esta empresa, entonces no se presenta como la desigualdad, no, para nada. Nos tratamos igual incluso las jefes nos tratan de tú a tú, no hay nada de eso”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC001.

PREGUNTAS	Sí	No
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	11%	89%

Frente a la vulneración de derechos, el 89% de las participantes afirmaron que nunca habían sentido vulnerados sus derechos como mujeres e incluso, aludieron a su condición de feministas para argumentar que los defienden en todo momento y que, por eso, no son susceptibles a que sean violados.

“No hasta el momento, porque me he hecho respetar los derechos. Soy la mujer más feminista del mundo, no, para nada vulnerable en nada”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC009.

“Aquí no, la verdad no. Antes me siento protegida en este medio, (...) no sé, es como que, O sea la mayoría de las emprendedoras de esta calle son mujeres, son de género femenino y como que hay una complicidad, como que conseguís como se dice, tus compinches, como de vida y de trabajo y es muy rico el ambiente”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC001.

Hay dos formas de interpretar las respuestas dadas en este ítem, una de ellas es que falta comprensión del término “vulneración de derechos”, pues del porcentaje que respondió de manera negativa, el 66,6% no dieron razones que respaldaran su respuesta. Y la otra, es que dieron por obvios los conceptos por lo que tuvieron necesidad de respaldar sus respuestas en argumentos explicativos como lo pedía la pregunta.

El porcentaje de respuesta positiva (11%) corresponde a una de las participantes que basó su explicación en una situación que afectó su condición laboral como mujer, situación que tiene respaldo a nivel jurídico y que es un común denominador en las empresas:

“Únicamente cuando pasé la maternidad, que fue como un caso muy difícil, porque ellos me tenían con un contrato de prestación de servicios y no me afiliaban a la salud. Perdí prácticamente la maternidad, pero en ese tiempo fue difícil con ellos dialogar el tema”. Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC005.

3.2 Condiciones generales en el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera

En cuanto a la variable Empoderamiento -proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria- se

halla un cumplimiento del 100%, pues todas las personas a las que se les aplicó el instrumento tienen cumplido el requisito de bachiller e incluso, algunas de ellas se encuentran en niveles académicos superiores. Lo que se halla como incoherente, es que las empresas no tuvieron en cuenta dichos niveles para equiparar las condiciones de rango salarial y funciones del empleo que ocupan las participantes de este estudio.

Esta variable se conjuga con la Capacidad de aprendizaje que -alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades- cuyo enfoque no fue tenido en cuenta por las empresas para brindar calidad en el empleo de acuerdo con la formación de las participantes, quienes, en su mayoría mostraron descontento con el cargo que ocupan; los tipos de respuesta dejan entrever que, unas trabajan por tener un ingreso fijo, otras porque no encuentran algo más y, un par más, porque son familiares de los dueños de la empresa.

La realización profesional fue una de las preguntas de mayor peso y connotación, pues de acuerdo con las variables de equidad de Martha Nussbaum, la equidad de género supone el reconocimiento de las capacidades de los sujetos, las cuales garantizan su satisfacción y calidad de vida; en este aspecto, las respuestas evidenciaron inequidad de género en tanto fueron mujeres quienes respondieron el instrumento; el 77% de ellas no ven en sus empleos la posibilidad de proyectarse a futuro y manifiestan una conformidad con lo que hacen de momento, pues da la sensación de que asumen su empleo como una manera de sobrevivir pero no de satisfacerse y de mejorar su calidad de vida.

Al parecer las participantes tuvieron razones para aceptar cargos de nivel operativo, aunque no les satisficiera a nivel profesional, pero las empresas no evaluaron su formación al ofrecerles cargos con menor exigencia académica a la que tenían. Ello refleja una condición general de la ciudad de sobreoferta de empleos operativos que pueden ocupar personas sobre perfiladas, así como la condición generalizada de satisfacer las necesidades básicas a costa de la realización profesional.

Las condiciones de enseñanza-aprendizaje para hablar de una garantía en la equidad de género de acuerdo con la teoría de Nussbaum, también deben ser propiciadas por las empresas contratantes, es decir, que se brinde desde la labor, la oportunidad de formarse en temas afines a sus funciones, asuntos que tengan una incidencia en la vida profesional, todo ello con una inversión monetaria y en tiempo, de la compañía; por eso, encontrar que el 45% de las participantes dijeron no haber recibido capacitaciones de las empresas en las que laboran, es un indicador alto de que este concepto no se encuentra en el haber procedimental de muchas de las empresas del sector Textil/Confección, Diseño y Moda, por lo menos de este caso de estudio. Además, se identificó cierta confusión acerca del concepto “capacitación” en las empleadas, pues dentro del porcentaje mencionado, por lo menos la mitad, dijeron que un tipo de capacitación podría ser la asistencia a eventos de moda de la ciudad.

“No, pues no. Si cuenta ir a Colombia moda como ir a una capacitación. No, solo la información básica y ya, pues no han contratado o me han pagado capacitaciones, no”.

Anexo 1. Ficha de contenido: ICT/DH-C2: FC003.

Las respuestas en cuanto a vulnerabilidad y trato en igualdad de condiciones dan a entender que las participantes tienen diversas comprensiones de estos fenómenos, y que muchas de estas comprensiones están relacionadas con la violencia (física y verbal) de género, contrario a la pregunta formulada. En este sentido, se debe aclarar que la orientación de este interrogante estaba dada frente a las condiciones laborales y que, de acuerdo con el instrumento, fueron halladas dos condiciones que permiten una lectura desde ese contexto. La primera de ellas fue el caso de la participante que mencionó la dificultad para reclamar su derecho a la licencia de maternidad consignado en la Ley 1822 de 2017. En segunda medida, la proporción de hombres y mujeres que desempeñan las mismas labores en las empresas del caso de estudio, dado que en el 45% de las empresas en las que se aplicó el instrumento, solo trabajan mujeres de cara al cliente y, el 55% restante, cuenta con hombres en los cargos ejecutivos más no operativos, ni de cara al

cliente. Ello se traduce en subvaloración del trabajo femenino y del nivel de formación, puesto que las mujeres son las que se encargan de vender y de hacer el trabajo operativo, mientras que los hombres tienen la labor de direccionar. También se traduce en una discriminación de las capacidades masculinas, en tanto las empresas no le tienen en cuenta para empleos de ventas y administrativos de cara al cliente.

Más allá del tratamiento de la Equidad de Género en la Vía Primavera, lo que arroja el instrumento es una interpretación del fenómeno desde el conocimiento de las participantes acerca de dicha Equidad, incluso, del Índice de Desigualdad de Género y sus variables. Tal vez por las condiciones socioculturales de la ciudad, las mujeres han normalizado comportamientos o situaciones como:

- a) Ocupar cargos operativos teniendo niveles superiores de educación.
- b) Conformarse con un tipo de empleo a falta de ofertas que se correspondan con las aspiraciones y niveles de formación.
- c) Devengar un salario más bajo con respecto a sus pares masculinos, incluso, no tener pares masculinos en ciertos oficios.
- d) Entender la inequidad y vulnerabilidad como violencia física o verbal.

De ahí que no se pueda concluir que las condiciones negativas de las variables las dé la Vía Primavera, por el contrario, las condiciones de inequidad y desigualdad, de acuerdo con el instrumento aplicado, las ponen las mismas mujeres que se “someten” de alguna manera a trabajar en ciertas condiciones y no en aquellas a las que aspiran por su formación y experiencia. De otro lado y, de forma positiva, se encuentra que hay oportunidades para el aprendizaje, no altas o en el 100% de las empresas en las que se realizó el estudio, pero sí se visibilizan algunos escenarios en los que las mujeres pueden participar y acceder a formación para la vida, con el apoyo de las compañías para las que trabajan.

CAPÍTULO 4

INCIDENCIA DEL CLÚSTER TEXTIL/CONFECCIÓN, DISEÑO Y MODA EN EL DESARROLLO HUMANO EN MEDELLÍN. CASO DE ESTUDIO VÍA PRIMAVERA

Este capítulo se encarga de examinar de manera transversal la teoría asentada en el marco conceptual, los hallazgos obtenidos mediante la recolección de datos etnográficos en campo y el contexto de la Vía Primavera, de manera que se pueda verificar por medio de un análisis hermenéutico, la Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano de Medellín, caso de estudio Vía Primavera.

Para ello será necesario volver sobre los marcos referenciales a fin de extraer los datos relevantes acerca de la medición del Índice de Desigualdad de Género y, de la evolución del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en la Vía Primavera. A partir de estas categorías y variables tendría que ser posible la aplicación del círculo Hermenéutico que permita la revisión de los hallazgos a la luz de su semántica y del contexto sociocultural en el que se encuentran sumergidas las participantes del estudio de caso.

4.1 Hacia un análisis formal del caso Vía Primavera

Para realizar un análisis formal conforme a lo enunciado en el apartado de métodos y herramientas, fue necesario identificar los supuestos desde los que partió la investigación. Dichos supuestos no son hipótesis, más bien conforman: a) el cúmulo de ideas que por observación y experiencia tiene el investigador acerca del objeto de estudio; b) obviedades que parten de condiciones generales entre la muestra y el investigador. En este sentido, se pudieron identificar los siguientes:

- Partir de una comprensión tácita del instrumento aplicado, es decir, pensar que las personas a las que se les aplicaría la ficha: comprenderían todas de la misma

manera las preguntas realizadas e interpretarían las preguntas conforme a la intención planteada por el investigador.

- Caer en la generalización de que es una industria "femenina" y que, por esa razón, las condiciones laborales para las mujeres tendrían que ser mejores que las que se presentan en otras industrias.
- Creer que ser clúster es garantía de mejores condiciones laborales y posibilidades de ascenso para las mujeres en la industria Textil/Confección, Diseño y Moda, o por lo menos de apoyo al emprendimiento de las mismas.
- Al ser la vía primavera un referente de ciudad, se supuso que la estabilidad laboral era fuerte en relación con otros sectores de la ciudad que se caracterizan por dedicarse a la misma industria. Además, que esa estabilidad haría que las personas a las que se les preguntara vieran su empleo allí como proyecto de vida.

Teniendo en cuenta la diversidad de niveles académicos con los que cuentan las personas que hicieron parte de la muestra, se puede afirmar que no son necesarios máximos como: una formación en un área específica del conocimiento ni un nivel de estudios en educación superior para ocupar el cargo de vendedora o administradora en almacén de la Vía Primavera en la ciudad de Medellín; pero si hay una restricción en los mínimos desde la ley en el Estado Colombiano entre ellos, que es necesario ser, al menos, bachiller.

Independientemente del nivel de formación los tonos de voz en las respuestas (lenguaje no verbal) evidencian que ninguna de las personas ocupa el cargo que desearía ocupar, esto responde al subempleo, ya que el cargo que desempeña no corresponde con la preparación de estas mujeres. Hubo una selección inconsciente de información a partir de la interrogante, que hizo que la interpretación del 89% de las participantes no se relacionara con el deber ser, sino con el querer. Primaron las aspiraciones y la valoración del 'yo' como sujeto de derechos, pero el 'yo' sujeto de deberes no se correlaciona responsablemente con la realidad en la que se ase.

La capacitación continua fue imperante para 3 empresas de las 9 que hicieron parte de la muestra. En este sentido, hay un nivel bajo de conciencia sobre la importancia de que el personal esté capacitado en algo más que la marca. Podría inferirse que el modelo de negocio de la Vía Primavera no contempla la entrega de un valor agregado a los empleados, valor que eventualmente puede devolverse a la marca, en: una mejor atención al cliente, un mayor sentido de pertenencia, una proyección de vida del empleado y finalmente en un crecimiento de la empresa.

Varios asuntos se visualizaron con el tema de los ascensos. El primero es que las empresas de la Vía Primavera no cuentan con diversidad de cargos que permitan un crecimiento laboral, pues hay vendedores o administradores y eventualmente quienes ejercen ambas funciones en un mismo cargo. En segunda instancia, el hecho inmediatamente descrito no es motivador para que las personas muestren una aspiración de ascenso, lo que se convierte en un aspecto negativo a la hora de conservar al empleado. Por último, aquellas personas que han tenido la oportunidad de ascender no cuentan con 'niveles' altos de formación académica, lo que podría interpretarse de dos formas: a) las empresas buscan mano de obra 'poco' calificada para pagar menos o, b) las empresas ven más allá de la formación académica del empleado y dan la oportunidad de ascender por igual a personas con cualquier nivel educativo.

En el ítem de realización profesional es claro que hubo diferentes interpretaciones de parte de la muestra. Para su análisis se desdibuja el supuesto de que todos comprenden por igual e interpretan fielmente la interrogante de la ficha. Hubo tres respuestas que podrían definirse como positivas o totalmente de acuerdo con la interrogante planteada frente al tema, lo que deja a 6 personas con diversas interpretaciones. La primera de ellas es que la realización profesional se relaciona directamente con la capacidad de pagar las cuentas de estudio, a lo cual dos personas dijeron que no. La segunda, también relacionada con el poder adquisitivo, es la posibilidad de alcanzar los sueños materiales (casa, carro y beca) por decirlo de alguna manera, a lo

que dos personas más dijeron que tampoco les alcanzaba. Por último y tal vez la real intención del investigador al plantear la incógnita, es que la realización profesional es la capacidad de aplicar en lo que se hace a diario, todo aquello que se ha aprendido de un oficio o académicamente. Como quiera ser resuelta la pregunta, sí es evidente que el 66.7% de las personas estuvieron de acuerdo en que, de ninguna manera, el trabajo que desempeñas les ha permitido alcanzar su realización profesional.

En el 77.8% de las participantes el cubrimiento real de necesidades con el salario devengado está dado por el hecho de que no asumen los costos totales de dichas necesidades (estudio y vivienda) pues de hacerlo, no tendrían la capacidad para asumirlas; es esto un indicador que se ajusta a la variable 'situación económica' de la categoría equidad de género, debido a que no existe un control del entorno propio al no haber dominio de la situación económica. El 22.2% de empresas en la Vía Primavera garantizan condiciones de equidad en cuanto aseguran a sus empleados disponer de bienes y recursos que les permitan acceder a una buena vida.

Una inferencia que se puede hacer a raíz de la información levantada es que en la Vía Primavera no hay lugar a un trato desigual, o por lo menos, no evidente, porque en el 44.5% de los casos no hay compañeros de sexo masculino en las empresas. En aquellas en que sí se ven figuras masculinas, éstos representan la élite laboral, lo que, en sí, sería un asunto de desigualdad de género, en tanto la operatividad es ejercida por mujeres, pero el mayor nivel salarial, las funciones estratégicas y financieras están a cargo del 'jefe' y tanto el horario laboral como el estatus es mayor en el género masculino. Aunque el 22.3% respondió que no se da trato desigual, en el análisis semántico se darán razones por las que esta respuesta se queda corta frente a la necesidad de la incógnita planteada (lo que nuevamente remite al supuesto de comprensión generalizada, enunciado con anterioridad).

En todo caso, las mujeres que laboran en la Vía Primavera no son conscientes del trato desigual que se da en sus lugares de trabajo, sea por: a) desconocimiento del concepto de desigualdad de género como se dijo en otro apartado de esta investigación, o porque b) el concepto pasa desapercibido por el hecho de que no hay pares masculinos para hacer la comparación. No obstante, por esa situación no hay que desconocer que son varias las mujeres emprendedoras que ahora son dueñas de su marca en este sector de la ciudad, lo que se traduce en que, si bien son pocas las oportunidades, existen y son reales, y ello disminuye un poco la brecha de igualdad entre ambos géneros.

Otrora es un signo de evolución en el tema de equidad de género, el hecho de que, de nueve casos, en solo uno hubiesen sido vulnerados los derechos como mujer, por ser mujer. De este caso hay que reconocer una gravedad del derecho violado porque era uno fundamental -toda vez que salvaguardaba el derecho de un nonato- pero también, que la legislación colombiana por mucho tiempo se había quedado corta a la hora de esclarecer el procedimiento para casos como el de la mencionada, pues tenía un contrato de prestación de servicios que se supone no es vinculante. En general se puede afirmar que existe también un desconocimiento de los derechos de la mujer, lo que explicaría las respuestas tajantes y sin argumentos ulteriores que dieron el 55.6% de las participantes.

Es coherente que las personas aprendan por la experiencia dado que las capacitaciones ofrecidas por las empresas fueron pocas, como se dijo en otra parte de este texto. Este asunto fortalece la hipótesis planteada de que a la industria le interesa la contratación de niveles operativos más no estratégicos, pues no cuentan con las plazas para ello; además, que dichos niveles operativos no requieren de una experiencia certificada para ser ejercidos, lo que abarata el servicio contratado favoreciendo las finanzas y la 'sostenibilidad económica' de las empresas. La sostenibilidad no es un concepto que comprende solo el factor económico, sino que requiere de permanencia de la marca, la cual se da desde los productos que ofrece hasta la manera en la que se atiende al consumidor, sin embargo, la segunda variable se ve afectada por la falta de

expectativas de las empleadas, la permanencia no se cuestiona en el caso Vía Primavera pues de 9 empresas, 6 tienen más de 5 años en el sector.

En la Vía Primavera no hay garantías del bienestar integral para los empleados pues el trabajo que realizan no es suficiente, ni en el sueldo devengado, ni en el tiempo de calidad que les queda para compartir con el núcleo familiar cercano. El 88.9% de las participantes espera que su trabajo sea temporal, no solo porque les permite únicamente cubrir sus necesidades individuales, sino también porque no es coherente con las aspiraciones personales y profesionales que tienen. A esto se le suma el hecho de que son empleos con alta demanda temporal e inequitativa devolución salarial. Lo descrito no implica que las empleadas ejerzan sus cargos con poco profesionalismo o falta de pasión, todo lo contrario, por algo son personas que en el 66.7% de los casos llevan más de un año laborando con las empresas en cuestión.

Sin embargo, es evidente que las participantes han realizado actividades para transformar la realidad que enfrentan, ya que tienen proyectos de vida como la compra de vivienda, incluso el hecho de no renunciar a pesar del fenómeno del subempleo, implica que quieren apostar a un proyecto de vida, quieren capacitarse y han buscado cualificarse de cuenta propia.

4.2 De gestos y expresiones desde el lenguaje no verbal

En este apartado fue necesario volver a las observaciones de las fichas de contenido, pues a partir de ellas se evidenciaban las respuestas no verbales de las participantes. Un análisis semántico es necesario porque verifica la coherencia que debería haber entre lo que se dice, como se dice y con qué gestos se acompaña. Las reacciones gestuales y fisiológicas del 89% de las participantes no denotaron contradicción en la mayoría de las respuestas; de igual manera la realización de las fichas fue tranquila y sin sensaciones de que se ocultara algo. Las empresas dieron el tiempo necesario para la aplicación del

instrumento, aunque mientras lo hacían, las participantes debieron responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.

No todas las respuestas fueron objeto de este análisis, solo aquellas en las que se evidenció una ligera incongruencia entre lo dicho, la entonación y gesticulación usada para decirlo. Las palabras *pues* y *entonces toca*, que hicieron parte de dos de las primeras respuestas a la ficha, fueron dichas con un tono de resignación; como si ocupar el puesto de vendedor-administrador fuese una condición obligatoria de la persona a su estudio inacabado *-Si, pues, porque como apenas estoy estudiando, entonces toca-* (ICT/DH-C2: FC008).

Respuestas expresadas de manera insegura fueron el resultado de un temor manifiesto a la pregunta planteada desde la ficha *-Ehm, me capacitó en emprendimiento, me capacitó en inglés y no, solo esos dos-* (ICT/DH-C2: FC001). Así como del inconformismo frente al deber ser y lo que en realidad se da en el contexto laboral *-No, pues no. Si cuenta ir a Colombia moda como ir a una capacitación. No, solo la información básica y ya, pues no han contratado o me han pagado capacitaciones, no-* (ICT/DH-C2: FC003).

El tono y la gesticulación dieron a entender que algunas de las participantes no tienen aspiraciones claras, puede ser por el hecho de que, en primer lugar se les ha dicho que no existen más cargos a los que puedan ascender, o que, en segundo, los cargos más arriba en la escala laboral solo los pueden tener los dueños lo cual es claramente una limitante para el pensamiento y las aspiraciones de las empleadas *-No, porque aquí solo manejan lo que es la dueña. No, porque solamente se necesita una persona de administración y ventas. Eh... creo que no, porque solamente no más se maneja un cargo acá-*(ICT/DH-C2: FC006).

De otro lado, existen visiones no conformistas con lo que ofrecen las empresas a las trabajadoras, visiones que podrían estar vinculadas a las características de la equidad de

género, pero una vez revisadas a fondo, no son posturas fundamentadas en las variables de desigualdad de género o al mismo concepto de la equidad de género, sino más bien, opiniones relacionadas con el cotidiano, con aspiraciones y frustraciones de las participantes, pues no hacen algo respecto de ellas debido a las pocas opciones laborales que tienen *-Pues no lo veo como la realización, no, pero he crecido mucho como persona y en lo profesional mucho, mucho. No porque de alguna manera es un sueldo muy limitado-* (ICT/DH-C2: FC005).

No todas las respuestas fueron negativas o de inconformismo, algunas de ellas fueron positivas y presentaron argumentos que permiten encontrar satisfacción en algunas de las participantes, pues, a pesar de sus niveles académicos existen empresas que abren caminos de aprendizaje para sus empleados y esto les ayuda a satisfacer sus necesidades de educación. Una persona agradecida y con oportunidades de aumentar su realimentación monetaria, emplea la cantidad de energía necesaria para que se le entregue una remuneración acorde con su esfuerzo y trabajo. *- En parte sí porque aprendo mucho porque es lo que yo estudio, Por supuesto sí, porque es un trabajo donde tú puedes comisionar lo que te propongas-*(ICT/DH-C2: FC009).

En el 90% de los casos se ve cómo las condiciones laborales y los salarios que reciben las personas participantes del estudio y que trabajan en la Vía Primavera, solo les permite acceder a alguno de los beneficios por la cantidad de dinero que reciben (estudio-vivienda) y de igual manera están inconformes con lo que le hace falta para poder suplir sus necesidades *-Acceder a educación, pero no vivienda-*(ICT/DH-C2: FC003).

Existe una idea de lo que es la igualdad en el trabajo, no obstante, como se ha mencionado en anteriores apartados, no es la idea que se corresponde a las variables del Índice de Desigualdad de Género, pues las empleadas no poseen oportunidades de avanzar en la mayoría de las empresas en cuanto sus conocimientos o no se les incentiva para que quieran hacerlo, su idea de igualdad no llega más allá de este punto, como se

puede apreciar - *Pero aquí no, aquí no; y el trato siempre ha sido por igual. Creo que eso a acá es un matriarcado con esta empresa. A todos se les pone una misma meta, igual todo lo que venda en el almacén y se les paga por igual. Mi jefe es el hombre, pero también él trabaja conmigo cuando lo necesita, pues no es como la desigualdad como que yo soy el jefe y no lo hago*-(ICT/DH-C2: FC001).

Hay de otro lado, una firmeza en el tono de voz de una de las participantes cuyo grado es profesional, y con esa firmeza, manifiesta una conciencia por los derechos de la mujer, - *Soy la mujer más feminista del mundo, no, para nada vulnerable en nada*-(ICT/DH-C2: FC009) puede ser una herencia cultural que no necesariamente se relaciona con una vulneración, es más bien, una prevención suya y una actitud de orgullo al saberse 'feminista'. No obstante, hay quien si ha debido enfrentar un caso de vulneración, pero lo que llama la atención es que, aunque ella misma tuvo que hacer valer sus derechos no apela a una condición de feminismo o poder femenino, simplemente se sabe consciente de ser ciudadana y desde ahí apeló para su cumplimiento -*Únicamente cuando pasé la maternidad, que fue como un caso muy difícil, porque ellos me tenían con un contrato de prestación de servicios y no me afiliaban a la salud*-(ICT/DH-C2: FC005).

La principal característica en el aspecto formativo es la inseguridad que manifiestan cuando no se está suficientemente capacitado, especialmente en el lenguaje kinestésico - *Sí, claro pues me ha tocado a veces como improvisar en algo que de pronto las clientas no se sienten conformes mediante el calzado, me toca como arreglarle*-(ICT/DH-C2: FC008).

Contrario a ello, hay otras que exhiben seguridad frente a la labor que realizan por el conocimiento que tienen, lo que no solo les permite adquirir experiencia bien sea para futuros empleos o para mejorar sus capacidades laborales, sino que son una muestra de lo válido que es el oficio que ejercen y cómo puede ser parte de su proyección a futuro - *Si lo tuvieron muy en cuenta porque es una boutique y buscan alguien como capacitado en moda para asesorar al público y como sabes es algo más exclusivo y necesitan a alguien*

con el conocimiento. Porque he puesto a prueba muchos conocimientos de la carrera que estoy estudiando-(ICT/DH-C2: FC009).

En el 100% de los casos, la labor se desempeña especialmente porque necesitan el dinero, por su tono y sus gesticulaciones no están conformes con muchas de las condiciones que pone el empleador, pero continúan con su labor *-En cuestión de tiempo es muy extenuante el horario, entonces no cumple las necesidades por ejemplo del tiempo con mi hijo. Entonces no se compensa nunca en cuestiones de dinero. En mis necesidades si, de mi familia no. No, porque no alcanza-(ICT/DH-C2: FC008).* De esta totalidad, hay que reconocer que hay unas cuantas que están en zona de confort, porque no necesitan del dinero que se les paga, pero tampoco dejan el empleo porque no aspiran otro con *¿mejores' condiciones? -Pues sí, para lo que lo necesito sí, porque yo no es que de esto viva, entonces lo uso para las necesidades del estudio-(ICT/DH-C2: FC001).*

De acuerdo con la matriz de análisis semántico, descrita en el capítulo 2 de este proyecto, la generalidad manifiesta a través del tono de voz y de la gesticulación, así como de los movimientos involuntarios que acompañaron el lenguaje verbal de las participantes del caso de estudio, fue la necesidad de tener empleo y acceso a un salario fijo, de aprovechar la oportunidad obtenida en la empresa actual y de esperar lo suficiente para mejorar de condición, sino en ese lugar, cambiando a otro que ofrezca algo acorde con sus niveles académicos.

4.3 Texto, gesto y contexto

De acuerdo con la historia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda, tanto en lo comercial como en el desarrollo de la industria en la región, el perfil académico de las personas contratadas para labores operativas en ventas y comercialización debería ser el de estudiantes de áreas afines a la moda, los textiles o el emprendimiento, toda vez que tendrían mayores conocimientos para orientar a los clientes en su experiencia de compra.

Lo anterior significaría que las personas que tienen estudios o conocimientos al respecto estarían en un área que conocen y la experiencia en cargos de ese tipo, sería oportuna para que a futuro tuvieran procesos de emprendimiento, contrario a lo que sucede en el momento de la investigación.

Al parecer el contexto antioqueño específicamente la cultura de esta región, en su mayoría machista y patriarcal, ha hecho que se desconozca y tergiversarse el concepto de equidad de género. No es un asunto que concierna únicamente a la academia, sino una responsabilidad de la formación impartida desde los hogares, de la información compartida desde las empresas y de las normas sociales con las que se enseña y exige el trato hacia a los demás. Su comprensión, la del término, así como la de sus variables, recae en la ejecución de unas políticas públicas consecuentes con el desarrollo de la sociedad y acordes con un mundo globalizado, en el que diversas luchas se han gestado y superado para alcanzar niveles igualitarios de derechos.

Si bien algunas de las personas del estudio han tenido la posibilidad de adquirir competencias en áreas concernientes a su labor diaria; a la gran mayoría no se les ha proporcionado capacitación por parte de la empresa, lo cual indica que no es de interés del negocio, limitando de esta forma las posibilidades de crecimiento y aumentando la desigualdad no solo en conocimientos, sino a nivel salarial, puesto que si una persona no avanza en los primeros no podría aumentar sus ingresos y con ello mejorar su calidad de vida.

El perfil académico de la mayoría de personas que trabajan en la Vía Primavera no es consecuente con el deber ser de las empresas de esta industria y ello podría estar relacionado directamente con el devenir histórico y cambiante del Clúster, con el nacimiento y muerte de marcas en el sector, porque una compra que se atiende desde perspectivas diferentes a aquellas con las que el negocio fue creado, se traduce en una experiencia mercantil contradictoria para el cliente. Eso sí, en la comuna 14 hay un

importante número de personas con oportunidades académicas en niveles universitario y posgrado, como ya se dijo en el marco contextual, personas que claramente no laboran el este clúster.

Por el contrario, capacitar continuamente a los empleados de las empresas en la Vía Primavera generaría gran impacto tanto en los beneficiarios de dichas capacitaciones, en términos de conocimientos y por qué no, autoestima; como en la empresa que brinda la oportunidad de mantener actualizados saberes e intereses, pues ello incentiva y reta su labor diaria y esto último se traduce en la excelencia de la prestación del servicio.

Con la capacitación constante las personas estarían actualizadas en cuanto a las tendencias que se manejan en cada temporada, los colores, las texturas, calzado y accesorios, así como de los materiales y técnicas que son importantes para mantener cautivos a los diferentes clientes y concedores del mercado. Esto querría decir que los empleados podrían desenvolverse en diferentes ámbitos dentro de las tiendas, no solo en las ventas, ya que, al saber las falencias o potencialidades de los productos, podrían establecer y/o proponer nuevas ideas para mejorar su calidad.

El desconocimiento y la falta de interés de las personas evidenciados en el estudio, son condiciones que impiden el avance, tanto individual como colectivo de que aquellos que trabajan en la Vía Primavera. La respuesta predominante en la ficha de contenido es que no existe ningún tipo de desigualdad o que, como se referenció con anterioridad, la desigualdad de género solo tiene una perspectiva: la de maltrato; cuando está complejamente compuesta de matices que buscan la garantía de condiciones laborales y de dignidad en aspectos más cotidianos, para hombres y mujeres.

Esta ignorancia es también una condición que impera en una sociedad cargada de tradición y religión, pero con importantes asientos en la educación, pues es esta última la que refleja las condiciones sociales y económicas de un territorio. En el caso de la Vía Primavera, la educación no es una variable que determina las dinámicas del empleo, pero

sí las alternativas y posibilidades de progreso en cuanto al ámbito laboral y de ingresos, de ahí que los conocimientos frente a los derechos de género debieran ser relevantes para las mujeres, en tanto son la mayor fuerza laboral de la zona de estudio y las condiciones laborales deberían dar pie al avance tanto de la industria como de cada una de las personas que hacen parte de la misma.

Las condiciones del entorno entendidas como las que ponen el mercado laboral, así como las empresas de acuerdo a sus recursos y objetivos -la cantidad de personal, las ventas, el producto- son propias de un contexto capitalista; sistema económico que busca por medio de mínimos de inversión, obtener mayor rentabilidad. Ahora bien, los sueldos y las condiciones contractuales de las personas que laboran en los almacenes parten de unas circunstancias de obligatorio cumplimiento de acuerdo con la ley, presupuestos que juegan en contra de las empleadas, toda vez que las induce a una actitud de conformismo pues debido a la crisis económica que vive el país se sienten afortunadas de tener empleo, así éste no cumpla con sus expectativas; al final prefieren tener algo, así sea poco, que no tener acceso a ningún tipo de recursos.

Algunas de las personas que hicieron parte de esta investigación aspiran a más en cuanto a lo laboral y a lo profesional, son ellas las que tienen acceso a la educación superior, que la están cursando y que van en vía de la profesionalización. Esta reacción ratifica que la educación es una variable importante a la hora de hablar del deber ser y de la lucha por los derechos, especialmente a la igualdad tanto en una sociedad como la antioqueña, como en el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda.

Finalmente, la mayor preocupación de empleadas y empresas en la Vía Primavera en la ciudad de Medellín es cumplir con las metas en ventas y con los horarios establecidos, obviando las variables de la desigualdad de género y de la equidad de género, elementos que podrían ser significativos a la hora de pensarse la permanencia de dicha industria en el comercio. De ahí que el Clúster no sea garantía para la mejora de las condiciones

laborales, simplemente es una estrategia de cara al favorecimiento de los emprendedores y sus productos.

REFLEXIONES FINALES

Existe un desconocimiento generalizado tanto de los derechos de las mujeres como de los conceptos de equidad y desigualdad de género. Así mismo hay una tergiversación del término feminismo, debido a que lo mencionan en la ficha de contenido como aquello que propende por la coalición de las mujeres en un sector o área determinada en ocasión de la solidaridad, más que en la defensa y reconocimiento de los derechos, pues tampoco se conocen los derechos que las amparan. A partir de este hallazgo, comienza a ultimarse que el caso de análisis es uno que cuenta con dos condiciones especiales (representatividad femenina y desconocimiento del objeto de estudio) que lo hicieron adecuado para concluir el tema a nivel de ciudad.

El caso Vía Primavera es un ejemplo de la brecha que aún existe entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones laborales, en una industria que, si bien ha crecido en la ciudad, ha sido impulsadora del desarrollo industrial de la misma, y es referente en tanto ha permanecido en el mercado, no brinda las condiciones necesarias para que disminuyan las variables del Índice de Desigualdad de Género. Esto es que las mujeres tengan las mismas oportunidades de haber cursado como mínimo la enseñanza secundaria y de participar en el mercado laboral del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda. Contrario a ello, la fuerza laboral operativa femenina es del 100% en el estudio realizado y, el estatus, reconocimiento y mejores condiciones salariales, son del género masculino.

El desinterés por contratar personas con el perfil idóneo, es decir, que su interés formativo se encuentre en ruta de la industria Textil/Confección, Diseño y Moda, y con ello, que las empresas de la Vía Primavera fueran un primer encuentro con el Clúster -que a su vez significa experiencia en la comercialización y el emprendimiento- hace que se

concluya que es una manera de cercenar toda posibilidad de emprendimiento en el área, de parte de aquellos que en este momento laboran en las empresas que hicieron parte del estudio, aunque esto de alguna manera 'garantiza' la permanencia del empleado en su puesto de trabajo.

Hubo en la investigación, dos participantes demasiado concisas en las respuestas brindadas a la ficha, lo que podría traducirse de tres maneras: en inconformidad del tema de la pregunta y lo que pensaba como respuesta; en miedo de decir lo que pensaba en voz alta debido a que se encontraba en su lugar de trabajo; y la falta de tiempo para dar respuestas más amplias debido a que había que atender el negocio mientras participaban del estudio. Teniendo en cuenta que las preguntas a las que se mostraron con criterio cerrado tuvieron que ver con sus aspiraciones laborales y retribuciones salariales, además de que en otras preguntas pudieron responder de manera más amplia, se asume que la razón de ser concisas fue la de una especie de coerción a decir lo que pensaban porque se encontraban en su lugar de trabajo.

Algunas de las situaciones de favorecimiento por clientelismo se dieron en este estudio, en el que una de las participantes, específicamente, afirmó no haber sido medida por su nivel académico para ser contratada y que su ascenso está asegurado de alguna manera porque la empresa es de una familiar suya. Otras pocas participantes se notaron agradecidas con la empresa que las contrató porque les ha permitido laborar a pesar de su nivel académico: el caso de las participantes que solo tienen bachillerato cursado. Ellas mismas guardan cierto entusiasmo por los proyectos a futuro y se esperan en que la empresa les pueda colaborar, dado el comportamiento que ha tenido esta última en el tiempo de contratación.

De acuerdo con la teoría de la Equidad de Género, el índice de Desigualdad de Género alude a la necesidad del acceso a la educación para generar igualdad de

oportunidades y a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida. Infortunadamente son variables que no se cumplieron a cabalidad desde la Industria Textil/Diseño, Confección y Moda en la Vía Primavera, que, aunque tiene especial concentración en mercadeo y venta de productos en la comuna 14, toma la producción de otros sectores de la ciudad. Es decir que son los estratos bajos los que generan la producción y, como se comprobó en la investigación, son también los estratos bajos el grado operativo de la comercialización en la Vía Primavera.

No queda más que confirmar el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda no incide directamente en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín, pues dicho Clúster, por lo menos en el caso de estudio mencionado –Vía Primavera- y con las limitantes de la muestra (empresas del proceso comercial) no cumple con los elementos necesarios para hablar de desarrollo humano a partir del Índice de Desigualdad de Género.

El resultado de esta investigación puede ser un tema de interés para la industria, porque sí se hallaron elementos (buenas prácticas empresariales, responsabilidad social, bienestar laboral, entre otros) a partir de los cuales se pueden implementar planes de mejoramiento que busquen incidir en el Desarrollo Humano de la ciudad, por medio de la disminución del Índice de Desigualdad de Género en la ciudad, especialmente, a partir de la implementación de políticas que fortalezcan la Equidad de Género en las empresas de este sector, que tiene alto grado de éxito como modelo de negocio.

En consecuencia, con los hallazgos del ejercicio, un estudio futuro podría implicar un seguimiento a los esfuerzos de parte de las mujeres de la muestra por transformar su calidad de vida, de manera que a partir de una evaluación de impactos del empleo en la Vía Primavera se pueda estudiar si las mujeres han accedido a vivienda propia, a estudios, asensos dentro de la empresa en la que están y finalmente si han podido desarrollar su proyecto de vida y así transformar su realidad.

Teniendo en cuenta un hecho ocurrido a mediados del año 2018, cuyo resultado es el cambio de denominación del clúster que pasó de ser llamado Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda a ser llamado Clúster Moda y Fabricación Avanzada, un posible tema futuro de investigación sería ver si hay coherencia y continuidad entre ambas denominaciones y definiciones, así como la posibilidad de realizar un comparativo entre ambos enfoques por medio del cual se podría establecer el porqué del cambio y si esto da continuidad a las políticas del pasado clúster.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbeláez Arango, A. (2015). Inicios De La Producción Industrial En Antioquia. Semestre Económico. 3(6) pp. 105-111. Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uaNAz90uwsEJ:revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/download/1421/1492+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Alcaldía de Medellín. Proyecto de Acuerdo Plan de Desarrollo: “Medellín un hogar para la vida” 2012-2015.
- Alcaldía de Medellín. Indicadores de Género. Noviembre 2017. Recuperado de:
<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://b2daa6868a123524b8435b72d05c4450>
- Arango, Luz Gabriela. 1991, Mujer, religión e industria (Fabricato 1923-1982), Universidad de Antioquia, Universidad Externado de Colombia.
- Arango, Luz Gabriela (1994), Industria textil y saberes femeninos, Universidad de los andes, Bogotá.
- Arroyave, Andrés (2011, noviembre, 02) Política de equidad de género en el Departamento de Antioquia. Analecta política. Vol 1. Número 2. página 391.
- Banco Mundial (2015). Women, Business and the Law 2016 [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en:
<http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-andthe-Law-2016.pdf>
- Bertoni, R. Castelnovo, C. Cuello, A. Fleitas, S. Pera, S. Rodríguez, J y Rumeau, D. (2011). Construcción y análisis de problemas del desarrollo: ¿Qué es el desarrollo? ¿Cómo se produce? ¿Qué se puede hacer para promoverlo? Construcción y análisis de problemas del desarrollo. Montevideo: Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Cámara de Comercio de Medellín (2009). Clúster Textil/Confección Diseño y Moda.

Cámara de Comercio de Medellín (2013). Datos de interés: Clúster Textil / Confección, Diseño y Moda.

Cámara de Comercio de Medellín (2017). Colombiamoda sigue creciendo en resultados.

Cámara de Comercio. (2009). Dinámica de los Clústers Regionales. Comunidad Clúster. Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:N9Z4V65DZEsJ:www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n1/v12n1a08.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Cárdenas Lince, H (2011). Historia de las Telas en Colombia. Medellín: Imprenta Departamental de Antioquia

Cepeda Palacio, S.D. (2009). Entre modelos de producción cooperativos y clústers. El cuaderno - Escuela de ciencias estratégicas. 3(5). 59-76.

Consejo municipal. Medellín. Colombia. Acuerdo 22. 2003.

Galeano, María Eumelia. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín: Universidad EAFIT. ISBN 958-8173-78-7.

Guber, R. (2001). La etnografía, método, campo y reflexividad. Bogotá: Norma. ISBN 958-04-6154-6. 20 ed. 146 p.

Harvey, D. (2014). Diecisiete Contradicciones y el Fin del Capitalismo. Traducción de Juan Mari Madariaga. Quito: Instituto De Altos Estudios Nacionales Del Ecuador (IAEN).

ICEI Estudios e informes. Cuadernos de Género 4. Economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad. Universidad Complutense de Madrid. 2015.

United Nations Development Programme. Human Development Reports. 23/11/2017. Recuperado de:

<http://hdr.undp.org/en/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero>

Leal, H & Fomperosa, J (2014). La Crisis Financiera Internacional 2008 – 2012. ECORFAN-Bolivia. 4. P57-67.

Mincomercio Industria y Turismo. (2017). Comercio exterior colombiano: Seguimiento a los acuerdos comerciales.

- Murillo, Javier y Martínez-Garrido, Cynthia. Investigación Etnográfica F. 2010.
- Nussbaum, Martha C. (2012). Crear capacidades, propuesta para el desarrollo humano. Artes gráficas huertas S.A. Madrid. Paidós. P133.
- Osorio, S. (2007). La Teoría Crítica de la Sociedad de la Escuela de Frankfurt. Algunos presupuestos teóricos críticos. Universidad Militar “Nueva Granada”. Julio - diciembre.
- Periódico El Tiempo. La desigualdad de género, un obstáculo en Colombia. Diciembre 17 de 2015. Recuperado de:
https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160_997654.html
- Periódico El Tiempo. Aún queda mucho trabajo por hacer en desempleo femenino. Marzo 8 de 2017. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/colombia/medellin/cifras-sobre-acceso-de-las-mujeres-a-empleo-65434>
- Phyllis G. Tortora (1998). 75 años de cambios en el consumo de textiles (1921-1996). Colombia Textil. Washington. pp. 21-29.
- Plan de Desarrollo Local. Comuna 14 El Poblado. Medellín, 2010.
- Plan Nacional de Desarrollo. Capítulo IV. Igualdad de oportunidades para la prosperidad social, páginas 377 y 378. Disponible en:
<http://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=kAOLJQpFDbk%3d&tabid=1238>
- PNUD (2001). El desarrollo humano. Disponible en:
<http://www.pnud.org.ve/IDH90/cap1.html>
- Porter, M (2008). Clúster, Innovation, and Competitiveness: New findings and implications for policy. Recuperado de:
https://www.academia.edu/2917867/Clusters_Innovation_and_Competitiveness_New_Findings_and_Implications_for_Policy?auto=download
- Restrepo, Eduardo. Técnicas etnográficas; Borrador Especialización en Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. FUCLA. Pág. 9.
- Restrepo Santamaría, N. (2016). Empresario Antioqueño y Sociedad, 1940-2004. Bogotá: Penguin Random House Grupo Editorial.

Rivas Y. y Briceño J. La Hermenéutica: sus orígenes, evolución y lo que representa en este convulsionado periodo. pág. 225-233. Revista ACADEMIA - Trujillo - Venezuela - ISSN 1690-3226- Julio-septiembre. Volumen XI (23) 2012.

Roldán, Martha. 1993, "Nuevos desafíos a la teoría y práctica de la investigación sociológica feminista en la década de los noventa: (Innovaciones tecnológicas en la esfera productiva, reestructuración industrial y relaciones de género en tiempos de crisis)", en Mujeres y trabajo en América Latina, Greemu, IEPALA, pp. 27-79.

Sánchez, A. (2013). La reinención de Medellín. Lecturas de Economía. 78 pp. 185-227.

Thompson, J.P. (1993). Ideología y cultura moderna, teoría crítica social en la era de comunicación de masas. México. pág. 308

Tortora, P.G. (1998). 75 años de cambios en el consumo de textiles (1921-1996). Textile and Chemist Colorist. 27(5) pp 21-29.

Trujillo Gómez, C.F. (2009). Análisis del proceso de creación y consolidación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Departamento de Antioquia (Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Administración). EAFIT, Medellín, Colombia.

Turnbull G, Rodolfo - Traducido por Norberto Wolf - 1976 - Ed. ESCATON - Bs As Argentina. Hermenéutica.

Valdez, Valenzuela, Rodríguez, Ochoa, Moreno (2014) Equidad de género: experiencias e investigadores. Instituto Tecnológico de Sonora. Ciudad Obregón, Sonora, México.

Valle Flórez, M.M. (2008). Antioquia empresarial: industria textil antioqueña. Politécnica. 7 pp. 1-11

Vélez-Tamayo, J. M. (2014). Medellín: una ciudad hacia el sector servicios y los efectos en el empleo. Memorias. 12(21) pp. 25-39. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.16925/me.v12i21.856>

Vargas Álvarez, J.F. (2013). Análisis de oportunidades de mejora para el Clúster Textil, Confección, Diseño y Moda en Medellín de acuerdo con las tendencias de la moda en el ámbito local. Recuperado de:
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/1326/VargasAlvarez_JuanFelipe_2013.pdf?sequence=1)

ANEXOS

Anexo 1

ANEXO 1	
JULIANA PINEDA G.	
ANEXO 1 / FICHA DE CONTENIDO - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el	
*ICT/DH-C2. FC MODELO	
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.	
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	
Instrumento: observación participante estructurada. Ficha de contenido.	
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.	
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil.	
Fecha en la que se aplica:	
¿A quién se le aplica?	
Nombre y tiempo de existencia de la empresa:	
Ubicación y teléfono de la empresa:	
Tiempo que lleva laborando en la empresa:	
CUESTIONARIO	CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su
Observaciones:	
PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de	

CUESTIONARIO		CONTENIDO
*ICT/DH-C2; FC001		
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Via Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Via Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada. Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Via Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Via Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? Sandra Ortiz		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Blend Shop - 6 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 116 / 5908110		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 3 años		
CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Tengo un nivel técnico de mercadeo el cargo que tengo es administradora.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Bueno por lo pequeña de la empresa no, pero bueno creo que estoy bien remunerada y eso es lo importante y me gusta mucho lo que hago.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Ehm, me capacitó en emprendimiento, me capacitó en inglés y no, solo esos dos.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Ya ascendí, pues llevo tres años y he ascendido una vez.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	Pues no lo veo como la realización, no, pero he crecido mucho, como persona y en lo profesional mucho, mucho.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -Ambas - ninguna	Tengo la posibilidad de estudiar eso si, que no lo hago por perezosa, pero si lo puedo hacer tranquilamente. Pagar todos los gastos no, no me da, no me daría porque, pues no, no, los salarios en Colombia, no, no se puede, aunque no me gana el mínimo, pero no se puede.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí, aquí sí, pues incluso es todo por igual; yo sé que en otras empresas hay salas diferentes para los hombres y sí se ve mucho, pero aquí no, aquí no, y el trato siempre ha sido por igual. Creo que eso a acá es un matriarcado con esta empresa, entonces no se presenta como la desigualdad, no, para nada. Nos tratamos igual incluso las
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	Aquí no, la verdad no. Antes me siento protegida en este medio. (...) no sé, es como que, osea la mayoría de las emprendedoras de esta calle son mujeres, son de género femenino y como que hay una complicidad, como que conseguimos como se dice, tus compinches, como de vida y de trabajo y es muy rico el ambiente. Es diferente, yo lo siento muy diferente, porque yo he trabajado en centros comerciales y si nos afecta mucho como a la mujer el trato es muy diferente cuando se trabaja con hombres y es muy
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, a la segunda pregunta sí, incluso cuando yo ingresé, no era técnica pero lo tomaron así, si lo hicieron.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	En cuestión de tiempo es muy extenuante el horario, entonces no cumple las necesidades por ejemplo del tiempo con mi hijo, entonces no se compensa nunca en cuestiones de dinero: trabajamos de 11:00 a.m. a 8:00 p.m., entonces tu llegas a tu casa tipo 9:30 p.m., finalmente terminas trabajando como 11 horas al día. Y en cuanto al tiempo, me parece a mí que las jornadas son muy largas y bueno, pues en lo salarial todas se rigen por lo que dicta como la norma, pero no aquí, pues vivir en Medellín es costoso y, vivir bien, peor. Entonces no, la verdad no se suple, pero pues así hay que vivir. Antes uno tiene que agradecer que no está ganándose el mínimo pues no sé, es la percepción de las cosas.
Observaciones: no se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.		Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.		Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.		Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2; Ficha de contenido		

		*ICT/DH-C2: FC002
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín: a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 10 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? Jenny Álvarez Escobar		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Canuto - 7 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 29 / 3110763		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 1 año y 4 meses		
CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Soy bachiller y soy técnica en hotelería y turismo; soy vendedora de un almacén de calzado.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	No, porque no es nada de lo que yo estudié, pues no tienen nada que ver con lo que yo estudié. Yo estudié para reservas de hoteles o viajes, acá estoy haciendo el papel de vendedora.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Pues me han enseñado lo que es administrar el almacén, la contabilidad, a tener como mejor conexión con el cliente.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	No, por que aquí solo manejan lo que es la dueña y yo le trabajo como vendedora a la dueña.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	Sí, pues todo es un aprendizaje, porque en la vida todo es un aprendizaje, todo lo que tú hagas es un aprendizaje.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	Sí, pues no es mucho, pero sí me permite pagar por lo pronto una casa. El estudio no, solo la vivienda.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí, realmente aquí solo se manejan muy pocos empleados y los empleados que han manejado han sido como por igual. A todos se les pone una misma meta, igual todo lo que venda en el almacén y se les paga por igual.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No.
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, claro pues me ha tocado a veces como improvisar en algo que de pronto las clientas no sienten conforme mediante el calzado, me toca como arreglarle, pues algo muy manual y eso a mí me gusta mucho -lo que es tratar con manualidades y todo- también me estoy como metiendo en el cuento. Ella ya me conocía y me contactó.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Sí porque pues uno siempre trabaja más que todo para resolver pues lo que tenga qué: los gastos pendientes. Claro que uno siempre aspira a tener más para lo que ya uno ya quiere, pero hasta el momento me alcanza solo para mis cosas, solo lo necesario, está bien.
Observaciones: no se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio. Sin embargo, fue demasiado concisa en las respuestas, lo que podría traducirse en una inconformidad a nivel de realización profesional.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.		Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.		Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.		Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
*	Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

*ICT/DH-C2: FC003	
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.	
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	
Instrumento: observación participante estructurada. Ficha de contenido.	
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.	
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del	
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018	
¿A quién se le aplica? Mariana Espinoza Atehortúa	
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Company Store - 9 años	
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 102 / 3113743	
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 2 años	
CUESTIONARIO	CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa? Yo soy técnica y ocupo el cargo de administradora.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué? Sí, pues, osea, yo tengo otro título, yo tengo de veterinaria, auxiliar veterinaria, pero tengo énfasis en administración, entonces concuerda perfectamente.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa No, pues no. Si cuenta ir a Colombiamoda como ir a una capacitación. No, solo la información básica y ya, pues no han contratado o me han pagado capacitaciones, no.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo? No, porque solamente se necesita una persona de administración y ventas, entonces no me permite hacerlo.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué Eh... que si el trabajo me permite seguir estudiando, pues en este momento que estoy otra vez iniciando otra parte de estudio, si me lo permite.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Acceder a educación, pero no vivienda.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral. Sí.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique No, pues todo se me brinda pues ellos son... yo que yo soy capaz de todo pues...
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla? Sí, yo adquirí experiencia en la administración y en cuanto a ventas, si claro. No yo incluso empecé a trabajar acá siendo menor de edad, con permiso obviamente, pero sin ninguna experiencia.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué No, pues con el salario le alcanza a uno para el estudio, para pagarme el estudio, pues, como lo básico. Por ejemplo, yo que soy casada pero que para el arriendo y los servicios no, el estudio y ya.
Observaciones: no se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	
PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

CUESTIONARIO		CONTENIDO
*ICT/DH-C2, FC004		
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 10 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? Luisa Fernanda Agudelo		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: El cuarto tienda - 3 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37a # 6a - 18 / 2660073		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: Hago remplazos, 6 meses esporádico		
CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Tecnóloga y mi cargo, soy empleada vendedora.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Teniendo en cuenta que estoy estudiando, pues que hace poco empecé a estudiar, porque yo me gradué del colegio en el 2016, pues obviamente cuando me gradué aspiro a más, pero por el momento...no.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Pues es que a ver, pues como es solamente un almacén y es un dueño, él es súper bien. Pero en sí es como cuando entré, el primer día, él me explicó cómo era todo, la atención, los precios y los productos, pero directamente él, pero, así como una capacitación, no, pero por ser algo
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	No lo sé porque digamos que solamente hay un cargo, pues, es que sí, Osea, está el dueño y está el que le sigue, y el que les hace los remplazos, y el que está de vez en cuando. En este caso sería que yo fuera la dueña o algo así, y tampoco es que tenga un cargo menos o algo así.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	No sé cómo responder, pues... si tomamos en cuenta que este trabajo me ayuda a pagar mis estudios, si, pero no los paga del todo.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	No, pues de cierta parte, porque es un ingreso, pero por ser temporal, no es algo que me dé del todo, en ninguna
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí, porque solamente soy yo, pues a menos que él pueda llegar, pues mi jefe.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No.
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, yo pienso, Va a sonar una respuesta muy filosófica, pues, aunque sea un trabajo muy básico digámoslo así, yo pienso que en cada experiencia uno aprende demasiado. Digamos que por ejemplo uno acá en Vía Primavera atiende a mucho extranjero, y ver a tantas personas, pues de tantos países, te da la oportunidad de ver el mundo diferente, aunque tú no seas quien esté viajando, ves otras personas y ves otros horizontes y te puedes transportar a medio de esas personas, igual el ambiente que se vive acá, si comparamos, por ejemplo, yo también trabajo en un almacén en San Javier y de allá a acá es muy diferente, aunque el almacén está al lado de la estación y como por allá hay muchas escaleras eléctricas, allá también hay muchos extranjeros y por acá también pero el ambiente es super diferente. Yo digo que acá es todo más bonito relativamente, en cambio por allá el ambiente, las personas, es totalmente distinto. Por un lado es eso y
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Pues ahí en esa pregunta, lo mismo por ser un trabajo temporal y que más me ayuda a mí y cubrir mi estudio, es eso pues más no mi familia del todo.
Observaciones: no se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida	
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.	
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.	
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido		

CUESTIONARIO		CONTENIDO
*ICT/DH-C2, FC005		
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? María Fernanda Cabrera		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: José Jurado - 11 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8 - 33 Vía Primavera / 3117398		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 7 años		
CUESTIONARIO		
CONTENIDO		
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Estoy haciendo una tecnología en gestión en talento humano. En el momento en la empresa, el cargo que ocupo es de administración de una tienda.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Pues en el momento no, pues porque apenas comencé a hacer la técnica, pero ya después de hacer la técnica aspiro a cambiar de trabajo.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	En atención al cliente, conocimiento básico de textiles, marroquinería y ya. Ah! manejo de programas básicos de contabilidad e inventario excel y office.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	No.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	No porque de alguna manera es un sueldo muy limitado. Por ejemplo, en la realización profesional están los sueños de uno, como: adquirir una vivienda, pagarte una moto, un carro; en mi condición es un salario mínimo, el cual te exige que pagues estudio o vivienda, no ambos.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	Acceder a educación superior sí, incluso ellos te dan a uno como una ayuda económica semestral para que pagues tu estudio, pero completa no.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	En realidad no tenemos hombres laborando en la empresa, únicamente somos mujeres, pero sé que están contratando hombres para servicio al cliente.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	Únicamente cuando pasé la maternidad, que fue como un caso muy difícil, porque ellos me tenían con un contrato de prestación de servicios y no me afiliaban a la salud. Perdí prácticamente la maternidad, pero en ese tiempo
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se cionó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Más que todo como adquirir experiencia en ventas, pero como adquirir otro tipo de cosas no. Antes ellos pusieron a otras personas para que nos capacitaran porque muchas de nosotras no teníamos mucha experiencia en
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	No, pero la empresa como tal, si no que legalmente el país está con un salario mínimo que devenga para las necesidades básicas: transporte, comida y universidad, pero que te quede para ahorrar para otros proyectos, no.
Observaciones: no se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.		Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.		Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.		Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido		

*ICT/DH-C2: FC006	
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.	
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	
Instrumento: observación participante estructurada. Ficha de contenido.	
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.	
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del	
Fecha en la que se aplica: 10 de enero de 2018	
¿A quién se le aplica? Juana María Morales	
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Juana María - 2 años	
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 52 / 3116646	
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 3 meses	
CUESTIONARIO	CONTENIDO
1 ¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Nivel de estudio concretado: bachiller. Cargo: vendedora.
2 ¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Sí, porque tengo un conocimiento en diseño, he estudiado diseño de modas, pues es lo que se pide acá.
3 Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Hasta el momento no, pero me han dado oportunidad de capacitarme por otros lados. Oportunidad de tiempo y pues, permisos para capacitación en ventas y capacitación en emprendimiento.
4 ¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Eh... creo que no, porque solamente no más se maneja un cargo acá, pues porque es una tienda. El cargo es vendedora, hasta el momento no sé que cargo, sería ser la dueña.
5 Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	Sí, porque realmente me han dado como la oportunidad que yo pueda avanzar, digamos, con otros proyectos que he querido y he podido capacitarme. Capacitaciones en emprendimiento, en ventas, mas bien personalmente es
6 ¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	Sí, se me ha dado, pues viéndolo bien, sí.
7 ¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	No trabajo con hombres, solamente soy yo la que trabajo acá. Mi jefe es el hombre, pero también él trabaja conmigo cuando lo necesita, pues no es como la desigualdad como que yo soy el jefe y no lo hago. Él
8 ¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No, para nada.
9 ¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, porque he puesto a prueba muchos conocimientos de la carrera que estoy estudiando. No certificado, no. Es más bien de palabra, es lo que yo podría decir.
10 Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Las más sí, las que tengo realmente sí. Porque he podido, digamos, mantener mi vida, como: mis gastos, mis necesidades, los he podido mantener bien. No he tenido la necesidad de buscar otra cosas como para...
Observaciones: no sabe el telefono de la empresa. Manifiesta que las capacitaciones las ha pagado ella para cualificarse para el servicio. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	
PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

		*ICT/DH-C2: FC007
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? Andrea Cataño Suárez		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Noise Lab - 3 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 96 / 2684018		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 4 años.		
CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Bachillerato, soy la encargada de punto de venta.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	No, por el estudio, aunque he tenido muy buena experiencia afortunadamente administrando almacenes.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Administración de empresas, liderazgo, servicio al cliente. Nosotros estamos en época y con inexistencia de moda, que es avalado por la Alcaldía de Medellín, allí nos forman.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Sí, pues el proyecto es de abrir otras tiendas y ser encargada de todos los puntos de venta.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional, Si/No -Por qué	Sí, porque con ellos se ha adquirido mucho conocimiento en cuanto a estudio, y ya mis proyectos en cuanto a futuro, es que quiero estudiar idiomas y ya con el estudio me han facilitado, me han ayudado mucho con eso.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	Para el tipo de vivienda que deseo sí, para educación superior no es, no me alcanza.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No, en ningún momento.
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí. A la segunda parte de la pregunta, también sí.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Estoy de acuerdo, sí, porque suplo mis necesidades obviamente. Uno que siempre quiere tener más, pero para lograrlo, pues obviamente hay que ascender, pues eso es un proyecto que se viene a futuro y para eso estamos
Observaciones: se nota agradecida con la empresa porque le ha permitido laboral a pesar de su nivel académico. También se ve entusiasmada por los proyectos que tiene a futuro y esperanzada en que la empresa le pueda colaborar. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.		Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.		Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.		Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido		

CUESTIONARIO		CONTENIDO
*ICT/DH-C2. FC008		
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.		
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.		
Instrumento: observación participante estructurada. Ficha de contenido.		
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.		
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del		
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018		
¿A quién se le aplica? Mariana Mesa		
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Rojo - 15 años		
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8 - 37 / 3127896		
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 2 años		
CUESTIONARIO		CONTENIDO
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Haciendo la carrera universitaria y soy vendedora.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Si, pues, porque como apenas estoy estudiando, entonces toca.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Pues la capacitación donde le dicen a uno de que trata la marca, cuál es la imagen de la marca, qué quiere proyectar, cómo debe uno atender a los clientes y ya, qué se vende.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Pues es que la empresa es de mi tía, entonces yo también le ayudo en confección y esas cosas y, posiblemente, pues como entrenándome para yo poderla dirigir en el futuro.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	No, en parte sí porque aprendo mucho porque es lo que yo estudio, y entonces me ayuda mucho a aprender de esas cosas, pero no es a lo que yo me quiera dedicar en la vida.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No -	No esta destinado para eso, ninguna de las dos.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Solo habemos mujeres.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No.
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí se me ha permitido aprender.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Pues si, para lo que lo necesito sí, porque yo no es que de esto viva, entonces lo uso para las necesidades del estudio, para lo que yo necesito para mí. No es que yo me pague la vivienda con el sueldo de aquí, no.
Observaciones: en la pregunta 4 se nota algo indecisa, pero al final responde que la empresa es de la tía, lo que en la pregunta 9, evidencia que la empresa no se ciñó a su nivel académico para contratarla. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.		
PALABRAS CLAVE		
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.		Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.		Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.		Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capitulo2: Ficha de contenido		

*ICT/DH-C2, FC009	
Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín: Caso de estudio Vía Primavera.	
Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	
Instrumento: observación participante estructurada, Ficha de contenido.	
Indicador: equidad de género en la Vía Primavera de acuerdo con del Índice de Desigualdad de Género.	
Este instrumento indaga por las situaciones cotidianas de mujeres que trabajan en el sector textil, diseño y moda, específicamente en la Vía Primavera de Medellín; a fin de encontrar en dichas situaciones, el comportamiento de las variables correspondientes a la Equidad de Género -de Marta Nussbaum- y, las del Índice de Desigualdad de Género -del	
Fecha en la que se aplica: 15 de enero de 2018	
¿A quién se le aplica? Paulina López.	
Nombre y tiempo de existencia de la empresa: Multimarca soul, Otus shoes y Vida mía prendas -7 años	
Ubicación y teléfono de la empresa: Carrera 37 # 8a - 81 / 2685861	
Tiempo que lleva laborando en la empresa: 6 meses	
CUESTIONARIO	
1	CONTENIDO
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Mi nivel de estudio es profesional y mi cargo es asesora comercial y encargada de la tienda.
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	De mi formación profesional no, pero, de lo que yo quiero, sí. Me encanta asesorar, he hecho cursos de coaching y me gusta la atención al público y estoy acá porque me gusta lo que hago.
Enumere 3 tipos de capacitaciones que le ha brindado la empresa	Si, visual merchandising, conocimiento de cada marca. Como no llevo tanto tiempo...
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Pues acá no, pues de asesora solo básicamente. El cargo más alto es el de administrador y ya pues hay un gerente y ya son varias dueñas.
¿Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Sí/No -Por qué	Por supuesto sí, porque es un trabajo donde tu puedes comisionar lo que te propongas, depende de lo que vendas, viene tu salario. Es una forma de estar bien económicamente y me siento bien y capacitada, pues no que pueda tener una vivienda en 6 meses, pero puedo
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Sí/No - Ambas - ninguna	Por supuesto, lo que no da es el tiempo. El dinero si da, pero el tiempo no, porque son 8 horas y bueno, estudio de 6:00 a.m... pero no da. Tendría que ser una media técnica o un diplomado, algo así.
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí, pues en esta empresa sí, porque no hay el que más gane. No hay muchos cargos en realidad, pues está la niña diseñadora y pues no se como le pagarán a la niña de producción.
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No hasta el momento, porque me he hecho respetar los derechos. Soy la mujer más feminista del mundo, no, para nada vulnerable en nada.
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se cionó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, pues me permite aprender por que mi función es como administradora. Sé algo de contabilidad, de moda, de cómo se realiza cada producto, si me hace crecer. Si lo tuvieron muy en cuenta porque es una boutique y buscan alguien como capacitado en moda para asesorar al público y como sabes es algo más exclusivo y necesitan a alguien
¿Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia.	En mis necesidades si, de mi familia no. No, por que no alcanza, no puedo darle como mami: mira toma. Para mis
Observaciones: se nota conforme con la empresa y con el cargo que ocupa. No muestra señales de molestia con las preguntas del instrumento y responde fluidamente. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio. Expresa de manera gestual, cierto entusiasmo por las funciones que desempeña.	
PALABRAS CLAVE	
Índice de desigualdad de género: contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva; el empoderamiento; y la situación económica.	Equidad de género: apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida
Empoderamiento: se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria.	Capacidad de aprendizaje: alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades.
Situación económica: expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.	Capacidad de control del entorno propio: alude a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.
* Consecutivo - siglas para: Incidencia Clúster Textil / Desarrollo Humano-Capítulo2: Ficha de contenido	

Anexo 2

BASE DE DATOS DEL INVENTARIO		
Nombre del establecimiento	Actividad económica	Teléfono
WildeSunglasses	Comercialización de accesorios	2669477
Company	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	3113743
Blend Shop	Comercialización de vestuario, calzado, accesorios	5808110
Alado	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	3116120
Noise Lab	Comercialización de vestuario	2684018
Pilú	Comercialización de accesorios (taller)	3224979480
Mon&Velarde	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios	4484115
Estampamos	Otros: Productos para el hogar y estampación	2852200
El Cuarto	Comercialización de vestuario, calzado y accesorios.	2660073
Wanita	Comercialización de vestuario, calzado, accesorios, marroquinería	3115756
Juicy Lucy	Comercialización de alimentos	3128702
Juana Maria	Comercialización de calzado, accesorios, marroquinería y vestuario	3116646
Nail Day	Otros: Salón de manicure y pedicure	3119340
Vintro	Comercialización de accesorios	2682812
Jose Jurado	Comercialización de calzado	3117398
Rojo Nuria Canellas	Comercialización de vestuario	3105139719 - 3127896
Coralina	Comercialización de calzado	3128036
Ana Mahía	Comercialización de vestuario	3122661
Caduto	Comercialización de calzado	3110767
Otus Vida Mía	Comercialización de vestuario	2685861
La Sierpe	Comercialización de accesorios	

MUESTRA FINAL								
FICHA	FECHA	EMPRESA	ANTIGÜEDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO	SEXO	CARGO	ANTIGÜEDAD
ICT/DH-C2. FC001	43115	Blend Shop	6 años	Carrera 37 # 8a - 116	5808110	F	Administradora	3 años
ICT/DH-C2. FC002	43110	Canuto	7 años	Carrera 37 # 8a - 29	3110763	F	Vendedora	1 año y 4 meses
ICT/DH-C2. FC003	43115	Company Store	9 años	Carrera 37 # 8a - 102	3113743	F	Administradora	2 años
ICT/DH-C2. FC004	43110	El Cuarto	3 años	Carrera 37a # 8a - 18	2660073	F	Vendedora	5 meses - reemplazo
ICT/DH-C2. FC005	43115	José Jurado	11 años	Carrera 37 # 8 - 33	3117398	F	Administradora	7 años
ICT/DH-C2. FC006	43110	Juana Maria	2 años	Carrera 37 # 8a - 52	3116646	F	Vendedora	3 meses
ICT/DH-C2. FC007	43115	Noise Lab	3 años	Carrera 37 # 8a - 96	2684018	F	Administradora	4 años
ICT/DH-C2. FC008	43115	Rojo	15 años	Carrera 37 # 8 - 37	3127896	F	Vendedora	2 años
ICT/DH-C2. FC009	43115	Otus Vida Mía	7 años	Carrera 37 # 8a - 81	2685861	F	Asesora comercial	5 meses

Anexo 3

ANEXO 3 / MATRIZ DE RESULTADOS - FICHA DE CONTENIDO - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín, Caso de estudio Vía Primavera					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2. FC001	ICT/DH-C2. FC002	ICT/DH-C2. FC003	ICT/DH-C2. FC004	ICT/DH-C2. FC005
	Administra	Vende	Administra	Vende	Administra
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Técnico	Técnico	Técnico	Tecnológico	Tecnológico
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	No	No	Sí	No	No
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa	Cumple 2	Cumple 3	Ninguna	Ninguna	Cumple 3
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Sí	No	No	No	No
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Sí/No -Por qué	Otra	Otra	Otra	Otra	No
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Sí/No - Ambas - ninguna	No	Sí	Otra	No	Otra
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí	Sí	Sí	Solo laboran mujeres	Solo laboran mujeres
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No	No	No	No	Sí
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí	Sí	Sí	Sí	Otra
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Sí/No -Por qué	No	Sí	No	No	No

ANEXO 3 / MATRIZ DE RESULTADOS - FICHA DE CONTENIDO - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.				
PREGUNTAS	ICT/DH-C2. FC006	ICT/DH-C2. FC007	ICT/DH-C2. FC008	ICT/DH-C2. FC009
		Vende	Administra	Vende
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Bachiller	Bachiller	Profesional	Profesional
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Sí	No	Sí	No
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa	Ninguna	Cumple 3	Ninguna	Cumple 2
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	No	Sí	No	No
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	Sí	Sí	No	Sí
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	Sí	Otra	No	Otra
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí	Solo laboran mujeres	Solo laboran mujeres	Sí
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No	No	No	No
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí	Sí	Sí	Sí
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Sí	Sí	Sí	Otra

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Instrumentos
Identificar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Índice de Desigualdad de Género a partir del Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.	Describir el proceso de creación del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y su papel dentro del Desarrollo Humano.	-Elaborar marcos referenciales.	-Fichas bibliográficas.
		-Identificar variables del desarrollo humano.	-Matriz de categorías y variables.
		-Escribir el primer capítulo del informe investigativo.	
	Identificar el tratamiento de la equidad de género en la Vía Primavera por medio de las variables del Índice de Desigualdad de Género.	-Identificar variables.	-Selección de muestra etnográfica.
		-Revisar información frente a la Encuesta de Calidad de Vida y la etnografía aplicada.	-Ficha de contenido para aplicar en la Vía Primavera.
		-Elaborar capítulo del informe.	
	Evidenciar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Desarrollo Humano por medio del Índice de Desigualdad de Género en la Vía Primavera.	-Analizar la información obtenida para elaborar el capítulo final frente a las variables del Índice de Desigualdad de Género.	-Matriz de análisis.

Anexo 4

ANEXO 4 - MATRIZ DE ANÁLISIS HERMENÉUTICO		
relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Desarrollo Humano por medio del Índice de Desigualdad de		
CATEGORÍA	VARIABLES	PREGUNTAS
<p>ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>Contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva, el empoderamiento, y la situación económica.</p>	<p>Empoderamiento y capacidad de aprendizaje</p> <p>Proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria. Participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.</p>	<p>¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?</p>
		<p>Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa.</p>
		<p>¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?</p>
		<p>¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.</p>
		<p>¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique</p>
		<p>¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?</p>
<p>EQUIDAD DE GÉNERO</p> <p>Apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida</p>	<p>Capacidad de control del entorno propio y situación económica</p> <p>Alude a la necesidad de la educación para generar igualdad de oportunidades y a la posibilidad de disponer de bienes y recursos que permitan a la persona acceder a una buena vida.</p>	<p>¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?</p>
		<p>Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué</p>
		<p>¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna</p>
		<p>Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué</p>

ANEXO 4 - MATRIZ DE ANÁLISIS HERMENÉUTICO				
Índice: Evidenciar la relación entre el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda y el Desarrollo Humano por medio del Índice de Desigualdad de Género en la Vía P				
CATEGORÍA		ANÁLISIS SEMÁNTICO	ANÁLISIS SOCIOCULTURAL	REINTERPRETACIÓN
ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO	Contempla la medición de las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, la salud reproductiva, el empoderamiento; y la situación económica.	<p>Existe un desconocimiento generalizado tanto de los derechos de las mujeres como de los conceptos de equidad y desigualdad de género. Así mismo hay una tergiversación del término feminismo, debido a que lo mencionan en la ficha de contenido como aquello que propende por la coalición de las mujeres en un sector o área determinada en ocasión de la solidaridad, más que en la defensa y reconocimiento de los derechos, pues tampoco se conocen los derechos.</p>	<p>El desinterés por contratar personas con el perfil idóneo, es decir, que su interés formativo se encuentre en ruta de la industria Textil/Confección, Diseño y Moda, y con ello, que las empresas de la Vía Primavera fueran un primer encuentro con el Clúster -que a su vez significa experiencia en la comercialización y el emprendimiento- hace que se concluya que es una manera de cercenar toda posibilidad de emprendimiento en el área, de parte de aquellos que en este momento laboran en las empresas que hicieron parte del estudio aunque esto de alguna manera 'garantiza' la permanencia del empleado en su puesto de trabajo.</p>	<p>El caso Vía Primavera es un ejemplo de la brecha que aún existe entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones laborales, en una industria que, si bien ha crecido en la ciudad y es referente en tanto ha permanecido en el mercado, no brinda las condiciones necesarias para que disminuyan las variables del Índice de Desigualdad de Género. Contrario a ello, la fuerza laboral operativa femenina es del 100% en el estudio realizado y, el estatus, reconocimiento y mejores condiciones salariales, son del género masculino. No queda más que confirmar el Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda no incide directamente en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín, pues dicho Clúster, por lo menos en el caso de estudio mencionado -Vía Primavera-, no cumple con los elementos necesarios para hablar de desarrollo humano a partir del Índice de Desigualdad de Género. El resultado de esta investigación puede ser un tema de interés para la industria, porque sí se hallaron elementos (buenas prácticas empresariales, responsabilidad social, bienestar laboral, entre otros) a partir de los cuales se pueden implementar planes de mejoramiento que busquen incidir en el Desarrollo Humano de la ciudad, por medio de la disminución del Índice de Desigualdad de Género en la ciudad, especialmente, a partir de la implementación de políticas que fortalezcan la Equidad de Género en las empresas de este sector.</p>
EQUIDAD DE GÉNERO	Apunta a reconocer en los sujetos sus capacidades, las mismas que garantizan su satisfacción y calidad de vida	<p>Algunas de las condiciones de favorecimiento por clientelismo se dieron en este estudio, en el que una de las participantes, específicamente, afirmó no haber sido medida por su nivel académico para ser contratada y que su ascenso está asegurado de alguna manera porque la empresa es de una familiar suya. Otras pocas participantes se notaron agradecidas con la empresa que las contrató porque les ha permitido laborar a pesar de su nivel académico: el caso de las participantes que solo tienen bachillerato cursado. Ellas mismas guardan cierto entusiasmo por los proyectos a futuro y se esperan en que la empresa les pueda colaborar, dado el comportamiento que ha tenido esta última en el tiempo de contratación.</p>	<p>Las condiciones del entorno entendidas como las que ponen el mercado laboral, así como las empresas de acuerdo a sus recursos y objetivos -la cantidad de personal, las ventas, el producto- son propias de un contexto capitalista; sistema económico que busca por medio de mínimos de inversión, obtener mayor rentabilidad. Ahora bien, los sueldos y las condiciones contractuales de las personas que laboran en los almacenes parten de unas circunstancias de obligatorio cumplimiento de acuerdo con la ley, presupuestos que juegan en contra de las empleadas, toda vez que las induce a una actitud de conformismo pues debido a la crisis económica que vive el país se sienten afortunadas de tener empleo, así éste no cumpla con sus expectativas; al final prefieren tener algo, así sea poco, que no tener acceso a ningún tipo de recursos.</p>	

MATRIZ DE ANÁLISIS FORMAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Via Primavera.					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2, FC001	ICT/DH-C2, FC002	ICT/DH-C2, FC003	ICT/DH-C2, FC004	ICT/DH-C2, FC005
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Con nivel técnico, en tres años ha ascendido de vendedora a administradora.	Con nivel técnico, en año y cuatro meses, no se le ha ascendido del cargo de vendedora.	Con nivel técnico ingresó como administradora y ocupa ese cargo por 2 años.	Con nivel tecnológico y 6 meses como vendedora, tampoco ha ascendido.	Con nivel técnico y 7 años de experiencia, no se le ha ascendido del cargo de administrar.
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	No, porque no hay más puestos. Muestra cierto conformismo frente a su cargo.	No, definitivamente nada que ver con su formación. Se muestra inconforme.	Sí, aunque la respuesta es contradictoria. Estudió veterinaria, pero también algo de administración, esta última le hace responder que sí.	Se le dificultó responder, pues evidencia que le falta experiencia para 'aspirar' a otro cargo. Aún así, la respuesta es negativa porque se está formando.	Demuestra conformismo por la 'oportunidad', pero su respuesta es negativa porque apenas termine la formación aspira algo distinto, incluso cambio de empresa.
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa.	Si ha recibido cualificación acertada, no solo para el cargo, sino para la vida. Se destaca la formación en otro idioma.	A parte de la inducción al cargo no ha tenido otro tipo de capacitaciones.	De ninguna clase, solo manifiesta haber recibido pocas instrucciones sobre el cargo a desempeñar.	No tuvo más que la inducción al cargo, pero tampoco le parece relevante, le quita importancia a la cualificación permanente.	Accede a capacitaciones especializadas en la línea de la empresa, realmente hay cualificación del servicio.
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Si ha tenido la oportunidad de ascender, una vez.	Especifica que solo hay dos cargos, el de la dueña y el de vendedora, se resigna a que no hay manera de ascender.	Recalca que la empresa solo cuenta con dos cargos y que no tiene oportunidad de competir con quien está en el más alto.	Indica que los cargos son dos y que no ve la posibilidad de ascenso pero tampoco le interesa por el momento porque piensa no ser apta.	Es contundente en que no ha tenido la posibilidad, pero tampoco manifiesta, ni muestra aspiración de tenerla en un futuro.
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No - Por qué	No desmerita lo aprendido en el cargo pero tampoco considera que es su realización.	Deja entrever que aunque ha aprendido cosas, tampoco puede denominarlas como realización profesional.	Equipara la realización profesional con la posibilidad de estudiar. Manifiesta que el empleo se lo permite.	Considera que parte de la realización profesional es poder estudiar, pero indica que el empleo no se la proporciona, solo le ayuda en parte a pagar sus estudios-	Tiene un concepto más amplio que incluye sueños y objetos materiales, indica que el salario no le es suficiente para cubrir ambos.

MATRIZ DE ANÁLISIS FORMAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Via Primavera.					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2. FC001	ICT/DH-C2. FC002	ICT/DH-C2. FC003	ICT/DH-C2. FC004	ICT/DH-C2. FC005
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	Su respuesta deja entrever que no asume los gastos totales de su educación y que es por eso que puede estudiar.	Afirma que debe priorizar una de las dos, en su caso, la vivienda. No es posible que con su sueldo logre acceder a ambos.	Como la anterior, solo accede a una, en su caso, educación.	Especifica que puede pagar un poco de ambas, lo cual evidencia que no asume la totalidad de los costos. En su lenguaje hay cierto conformismo, pues no le preocupa porque es un trabajo temporal.	El dinero que devenga le da para acceder al estudio, aunque también anuncia que no es suficiente para asumir la vivienda. Resalta de la empresa, que a veces da una ayuda económica para estudiar.
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Evidencia que no le permite el cubrimiento de sus necesidades porque no le alcanza el dinero (no obstante no gana un mínimo y demuestra conformidad con eso) y en cuanto a la familia, relaciona que la jornada es extenuante y no pasa tiempo de calidad con su hijo.	Le alcanza para lo necesario pero no para lo que quisiera y menos para su familia, pero muestra actitud de resignación frente al tema.	Relaciona las necesidades de su familia con la posibilidad de pagar arriendo y servicios a lo que su respuesta es no. También muestra resignación pues por lo menos le alcanza para el estudio.	Agradece que en el trabajo temporal que tiene se le pague lo suficiente para el estudio, no muestra aspiración de crecer en la empresa, ni de ganarse más dinero para contribuir con otras necesidades de su hogar.	Relaciona el asunto familiar con la posibilidad de invertir en otros proyectos, a lo que responde que no le alcanza. Sin embargo manifiesta que para las necesidades básicas propias, sí.
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Evidencia que en la empresa no laboran hombres. No interpreta la pregunta desde los niveles propuestos, por lo que su respuesta es inacabada. Solo se refiere al trato verbal entre colegas mujeres y afirma que no es discriminatorio.	Aunque pocos, argumenta que en la empresa sí se da un trato equitativo, pues las metas son las mismas para todos, independientemente de su género.	Como respuesta da un sí cortante.	El orden de las palabras usado, deja ver que no hay igualdad de trato, pues su único compañero masculino, es el "jefe" y por ende tiene mejores condiciones que ella.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta.
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No hay oportunidad de evaluar esta variable frente al sexo opuesto, en lo que respecta a las mujeres, dice que sí hay un trato digno y que, de hecho, es una ventaja porque entre ellas se protegen.	Responde con un no a secas.	Con incertidumbre evidencia que hay vulnerabilidad en cuanto a la carga laboral.	Responde con un no a secas.	Sí vio vulnerado su derecho a la licencia de maternidad, pues tenía un contrato de prestación de servicios.
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Presenta una confusión en el entendimiento de la pregunta, pues responde que sí fue tenida en cuenta su formación y que aún no era técnica pero que la empresa lo tomó así.	Ha tenido la oportunidad de aprender mediante la improvisación en casos fortuitos, lo que ha sido un aliciente para que la capaciten de manera informal.	Se va a otro extremo, en el que la contratación se hace incluso sin edad para trabajar, lo que implica que el aprendizaje sea por la experiencia en la labor, en venta y administración.	Responde eludiendo la pregunta, tal vez por falta de entendimiento de la misma. Finalmente afirma que la experiencia le ha sido un método de aprendizaje efectivo pero no incentivado.	La empresa le ha dado la oportunidad de aprender el tema de venta por medio de la experiencia, pero también ha fomentado el aprendizaje por medio de capacitaciones.
Pre-comprensiones y supuestos	Partir de una comprensión tácita del instrumento aplicado, es decir, pensar que las personas a las que se les aplicaría la ficha, comprenderían todas de la misma manera las preguntas realizadas e interpretarían las preguntas conforme a la intención planteada por el investigador.				Caer en la generalización de que es una industria en su mayoría conformada por mujeres, por lo que se podría categorizar como "femenina" y que, por esa razón, las condiciones laborales tendrían que ser mejores para las mujeres que las que se presentan en otras industrias.

MATRIZ DE ANÁLISIS FORMAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2 FC006	ICT/DH-C2 FC007	ICT/DH-C2 FC008	ICT/DH-C2 FC009	Análisis
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Con nivel bachiller es vendedora, no ha ascendido pues lleva 3 meses.	Con nivel bachiller, ha ascendido a administrar y se le tuvieron en cuenta 4 años de experiencia.	Con parte del nivel profesional es vendedora y no ha ascendido en 2 años.	Con nivel profesional es vendedora y lleva 6 meses trabajando en la empresa.	Teniendo en cuenta la diversidad de niveles académicos con los que cuentan las personas que hicieron parte de la muestra, se puede afirmar que no son necesarios máximos como: una formación en un área específica del conocimiento ni un nivel de estudios para ocupar el cargo de vendedora o administradora en almacén de la Vía Primavera en la ciudad de Medellín. Pero, si hay una restricción en los mínimos desde la ley en el Estado Colombiano, y es que es necesario ser, al menos, bachiller.
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Si, su respuesta es contundente y lo evidencia porque hace una evaluación objetiva frente a su nivel académico.	No, aunque se muestra confusa. Su opinión refleja una aspiración mayor, sin embargo, es consciente de la experiencia que ha tenido en cargos similares.	Su respuesta es positiva, más por el hecho de que aún se encuentra estudiando, pero muestra claramente que no es su aspiración de vida.	No, porque no se relaciona con su campo ni nivel de estudio. En su espontaneidad manifiesta que le agrada el cargo.	Independientemente del nivel de formación, los tonos de voz en las respuestas (lenguaje no verbal) evidencian que ninguna ocupa el cargo que desearía ocupar. Hubo una selección inconsciente de información a partir de la interrogante, que hizo que la interpretación del 80% de las participantes no se relacionara con el deber ser, sino con el querer. Primaron las aspiraciones y la valoración del 'yo' como sujeto de derechos, pero el 'yo' sujeto de deberes no se correlaciona responsablemente con la realidad en la que se ase.
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa.	No le brindan capacitaciones pero le dan el tiempo para hacerlo por su cuenta.	Accede a otras formaciones a parte de la básica, aunque comenta solo una.	Solo la inducción al cargo y el manejo de la marca.	Capacitaciones básicas para el reconocimiento de la marca.	La capacitación continua fue imperante para tres empresas de las 9 que hicieron parte de la muestra. En este sentido, hay un nivel bajo de conciencia sobre la importancia de que el personal esté capacitado en algo más que la marca. Podría inferirse que el modelo de negocio de la Vía Primavera no contempla la entrega de un valor agregado a los empleados, valor que eventualmente puede devolverse a la marca, en mejor atención al cliente, sentido de pertenencia, proyección de vida del empleado y crecimiento de la empresa.
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Manifiesta que solo hay un cargo y se evidencia que no había pensado en la posibilidad de ascender.	Su respuesta está cargada de expectativa frente a un ascenso, porque es posible que la empresa se expanda.	Al ser familiar de la dueña, piensa que a futuro es posible un ascenso a la administración.	Indica que hay tres cargos, pero que el de administración ya lo tiene un compañero por lo que no ve la posibilidad de ascender.	Varios asuntos se visualizan con el tema de los ascensos. El primero es que las empresas de la Vía Primavera no cuentan con diversidad de cargos que permitan un crecimiento laboral, pues hay vendedores o administradores y eventualmente quienes ejercen ambas funciones en un cargo. En segunda instancia, el hecho descrito no es motivador para que las personas muestren una aspiración de ascenso lo que se convierte en un aspecto negativo a la hora de conservar al empleado. Por último, aquellas personas que han tenido la oportunidad de ascender no cuentan con 'niveles' altos de formación académica, lo que podría interpretarse de dos formas: a) las empresas buscan mano de obra 'poco' calificada para pagar menos o, b) las empresas ven más allá de la formación académica del empleado y dan la oportunidad de ascender, a personas con cualquier nivel educativo por igual.
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No - Por qué	Agradece a la empresa por el aprendizaje e indica que si le ha ayudado a realizarse-	Está de acuerdo en que el empleo le ha dado la posibilidad de estudiar y emprender nuevos retos, por eso manifiesta que se ha realizado de alguna manera.	No siente una realización profesional porque lo que hace no se conversa con lo que desea hacer en un futuro y eso, para ella, es fundamental.	Admite que en el proceso lento que le permite su salario, sí ha sido posible realizarse profesionalmente.	En el ítem de realización profesional es claro que hubo diferentes interpretaciones de parte de la muestra. Para su análisis, se desdibuja el supuesto de que todos comprenden por igual e interpretan fielmente la interrogante de la ficha. Hubo tres respuestas que podrían definirse como positivas o totalmente de acuerdo con la interrogante planteada, lo que deja a 6 personas con diversas interpretaciones. La primera de ellas es que la realización profesional se relaciona directamente con la capacidad de pagar las cuentas de estudio, a lo cual dos personas dijeron que no. La segunda, también relacionada con el poder adquisitivo, es la posibilidad de alcanzar los sueños materiales (casa, carro y beca) por decirlo de alguna manera, a lo que dos personas más dijeron que tampoco les alcanzaba. Por última y tal vez la real intención del investigador al plantear la incógnita, es que la realización profesional es poder aplicar todo aquello que se ha aprendido de un oficio o académicamente en lo que se hace a diario. Como quiera ser resuelta la pregunta, si es evidente que el 66.7% está de acuerdo en que, de ninguna manera, el trabajo que desempeña le ha permitido alcanzar su realización profesional.

MATRIZ DE ANÁLISIS FORMAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Via Primavera.					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2-FC006	ICT/DH-C2-FC007	ICT/DH-C2-FC008	ICT/DH-C2-FC009	Análisis
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	La forma en la que se expresa indica que no se habla hecho esta pregunta. Su respuesta es afirmativa para ambos: estudio y vivienda.	Manifiesta que el dinero solo le alcanza para estudio, la vivienda es asumida por las personas con las que convive.	No paga ninguno de los dos. Esta respuesta puede indicar que no hay una necesidad manifiesta en estos aspectos y que, puede destinar el dinero a otros proyectos.	Es la única persona que afirma que el dinero le permitiría pagar ambos, pero no enunció algo que indique que así lo hace. Informa que el tiempo es el que no le permite, por lo menos, estudiar.	El alcance real del cubrimiento de necesidades con el salario devengado en el 77.8% de las participantes está dado por el hecho de que no asumen los costos totales de dichas necesidades (estudio y vivienda) pues de hacerlo, no tendrían la capacidad para asumirlas; es esto un indicador que se ajusta a la variable 'situación económica' de la equidad de género, debido a que no existe un control del entorno propio al no haber dominio de la situación económica. El 22.2% de empresas en la Via Primavera garantizan condiciones de equidad en cuanto aseguran a sus empleados, disponer de bienes y recursos que les permitan acceder a una buena vida.
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No - Por qué	Afirma que le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas pero para nada más.	Tiene aspiraciones de ascenso y, aunque le alcanza para lo básico, las aspiraciones hacen que sueñe con devengar más dinero y tener otro estatus laboral.	Solo cubre la necesidad básica de estudio, pero afirma que no hace nada más con el salario que devenga porque no le alcanza.	En sus necesidades sí, pero no le alcanza para las de su familia, pues no puede disponer de dinero para ello ya que se quedaría sin cubrimiento de sus propias necesidades.	En la Via Primavera no hay garantías del bienestar integral para los empleados, pues el trabajo que realizan no es suficiente, ni en el sueldo devengado, ni en el tiempo de calidad que les queda para compartir con el núcleo familiar cercano. El 88.9% de las participantes espera que su trabajo sea temporal, no solo porque les permite únicamente cubrir sus necesidades individuales, sino también porque no es coherente con las aspiraciones personales y profesionales que tienen. A esto se le suma el hecho de que son amplexos con alta demanda temporal e inequitativa devolución salarial. Lo descrito no implica que las empleadas ejerzan sus cargos con poco profesionalismo o falta de pasión, todo lo contrario, por algo son personas que en el 66.7% de los casos llevan más de un año laborando con las empresas en cuestión.
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	El jefe es el único compañero masculino. Afirma que, cuando ambos se encuentran en el establecimiento, cumplen las mismas funciones. No obstante, él tiene mayor nivel salarial, estatus y horario laboral.	Como respuesta da un sí cortante.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta. Responde desde sus pares femeninos.	Una injerencia que se puede hacer a raíz de la información levantada es que en la Via Primavera no hay lugar a un trato desigual o por lo menos, no evidente, porque en el 44.5% de los casos no hay compañeros de sexo masculino en la empresa. En aquellas en que sí se ven figuras masculinas, estos representan la élite del estatus laboral, lo que, en sí, sería un asunto de desigualdad de género, en tanto la operatividad es ejercida por mujeres, pero el mayor nivel salarial, las funciones estratégicas y financieras están a cargo del 'jefe' y tanto el horario laboral como el estatus es mayor en el género masculino. Aunque el 22.3% respondió que no se da trato desigual, en el análisis semántico se darán razones por las que esta respuesta se queda corta frente a la necesidad de la incógnita planteada.
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	Responde que no, pero no argumenta.	Responde que no, pero no argumenta.	Responde que no, pero no argumenta.	Afirma que no, pero complementa argumentando que no se atreverían pues ella es feminista y que por eso no es vulnerable y sabe defenderse.	Otrora es un signo de evolución en el tema de equidad de género, el hecho de que de nueve casos en solo uno hubiesen sido vulnerados los derechos como mujer, por ser mujer. De este caso hay que reconocer una gravedad porque el violado era uno fundamental -toda vez que salvaguardaba el derecho de un menor- pero también que la legislación colombiana por mucho tiempo se quedó corta a la hora de esclarecer el procedimiento en casos como el de la mencionada, pues tenía un contrato de prestación de servicios que se supone no es vinculante. En general se puede afirmar que existe también un desconocimiento de los derechos de la mujer, lo que explicaría las respuestas tajantes y sin argumentos ulteriores que dieron el 55.6% de las participantes.
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se cidió a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	A la primera parte de la pregunta responde que sí y la segunda parte se ve complementada en que ha sido necesario ejecutar temáticas aprendidas en la academia.	Afirma que sí pero no da más detalle.	Afirma que sí pero no da más detalle.	Para ambas partes de la pregunta, la respuesta es sí. Pues la contrataron con un nivel básico de formación y experiencia, las que ha podido aumentar mediante su labor en el cargo.	Es coherente que las personas aprendan por la experiencia dado que las capacitaciones ofrecidas por las empresas fueron pocas, como se dijo en otra parte de este texto. Este asunto fortalece la hipótesis planteada de que a la industria le interesa la contratación de niveles operativos más no estratégicos, pues no cuentan con las plazas para ello, pero además, que dichos niveles operativos no requieren de una experiencia certificada para ser ejercidos, lo que abarata el servicio contratado favoreciendo las finanzas y la sostenibilidad de las empresas. La sostenibilidad no es un concepto que comprende solo el factor económico, sino que requiere de permanencia de la marca, la cual se da desde los productos que ofrece hasta la manera en la que se atiende al consumidor, aunque la segunda variable se ve afectada por la falta de expectativas de las empleadas. La permanencia no se cuestiona en el caso Via Primavera, pues de 9 empresas, 6 tienen más de 5 años en el sector.
Pre-comprensiones y supuestos		Crear que pertenecer a una industria bajo la estrategia clúster es garantía de mejores condiciones laborales y posibilidades de ascenso para las mujeres en la industria Textil/Confección, Diseño y Moda, o por lo menos de apoyo al emprendimiento de las mismas.			Al ser la vía primavera un referente de ciudad, se supuso que la estabilidad laboral era fuerte en relación con otros sectores de la ciudad que se caracterizan por dedicarse a la misma industria. Además, que esa estabilidad haría que las personas a las que se les preguntara vieran su empleo allí como proyecto de vida.

MATRIZ DE ANÁLISIS SEMÁNTICO – Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín, Caso de estudio Via Primavera.			
CUESTIONARIO	ICT/DH-C2, FC001	ICT/DH-C2, FC002	ICT/DH-C2, FC003
	RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA
1	¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa? Tengo un nivel técnico de mercadeo el cargo que tengo es administradora	Soy bachiller y soy Técnica en hotelería y turismo, soy vendedora de un almacén de calzado.	Yo soy técnica y ocupo el cargo de administradora.
2	¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué? Bueno por lo pequeña de la empresa no, pero bueno creo que estoy bien remunerada y eso es lo importante y me gusta mucho lo que hago.	No, porque no es nada de lo que yo estudié, pues no tienen nada que ver con lo que yo estudié. Yo estudié para reservas de hoteles o viajes, acá estoy haciendo el papel de vendedora.	Sí, pues, osea, yo tengo otro título, yo tengo de veterinaria, auxiliar veterinaria, pero tengo énfasis en administración, entonces concuerda perfectamente.
3	Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa Ehm, me capacitó en emprendimiento, me capacitó en inglés y no, solo esos dos.	Pues me han enseñado lo que es administrar el almacén, la contabilidad, a tener como mejor conexión con el cliente.	No, pues no. Si cuenta ir a Colombiamoda como ir a una capacitación. No, solo la información básica y ya, pues no han contratado o me han pagado capacitaciones, no.
4	¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo? Ya ascendí, pues llevo tres años y he ascendido una vez.	No, por que aquí solo manejan lo que es la dueña y yo le trabajo como vendedora a la dueña.	No, porque solamente se necesita una persona de administración y ventas, entonces no me permite hacerlo.
5	Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Sí/No -Por qué Pues no lo veo como la realización, no, pero he crecido mucho como persona y en lo profesional mucho, mucho.	Sí, pues todo es un aprendizaje, porque en la vida todo es un aprendizaje, todo lo que tú hagas es un aprendizaje.	Eh... que si el trabajo me permite seguir estudiando, pues en este momento que estoy otra vez iniciando otra parte de estudio, si me lo permite.
6	¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Sí/No - Ambas ninguna Tengo la posibilidad de estudiar eso sí, que no lo hago por perezosa, pero si lo puedo hacer tranquilamente. Pagar todos los gastos no, no me da, no me daría porque, pues no, no, los salarios en Colombia, no, no se puede, aunque no me gano el mínimo, pero no se puede.	Sí, pues no es mucho, pero si me permite pagar por lo pronto una casa. El estudio no, solo la vivienda.	Acceder a educación, pero no vivienda.
7	¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral. Sí, aquí sí, pues incluso es todo por igual, yo se que en otras empresas hay salas diferentes para los hombres y sí se ve mucho, pero aquí no, aquí no, y el trato siempre ha sido por igual. Creo que eso a acá es un matrimonio con esta empresa, entonces no se presenta como la desigualdad, no, para nada. Nos tratamos igual incluso las jefes nos tratan de tu a tu, no hay nada de eso.	Sí, realmente aquí solo se manejan muy pocos empleados y los empleados que han manejado han sido como por igual. A todos se les pone una misma meta, igual todo lo que venda en el almacén y se les paga por igual.	Sí.
8	¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique Aquí no, la verdad no. Antes me siento protegida en este medio, (...) no sé, es como que, ésea la mayoría de las emprendedoras de esta calle son mujeres, son de género femenino y como que hay una complicidad, como que conseguís como se dice, tus compinches, como de vida y de trabajo y es muy rico el ambiente. Es diferente, yo lo siento muy diferente, porque yo he trabajado en centros comerciales y si nos afecta mucho como a la mujer el trato es muy diferente cuando se trabaja con hombres y es muy pesado, es muy diferente.	No.	No, pues todo se me brinda pues ellos son... yo que yo soy capaz de todo pues...
9	¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla? Sí, a la segunda pregunta sí. Incluso cuando yo ingresé, no era técnica pero lo tomaron así, si lo hicieron.	Sí, claro pues me ha tocado a veces como improvisar en algo que de pronto las clientas no sienten conforme mediante el calzado, me toca como arreglarle, pues algo muy manual y eso a mí me gusta mucho -lo que es tratar con manualidades y todo- también me estoy como metiendo en el cuento. Ella ya me conocía y me contactó, y ya ella me enseñó cómo mejorar mi trato hacia los clientes.	Sí, yo adquirí experiencia en la administración y en cuanto a ventas, sí claro. No yo incluso empecé a trabajar acá siendo menor de edad, con permiso obviamente, pero sin ninguna experiencia.
10	Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cumplimiento total de sus necesidades y las de su familia. Sí/No -Por qué En cuestión de tiempo es muy extenuante el horario, entonces no cumple las necesidades por ejemplo del tiempo con mi hijo, entonces no se compensa nunca en cuestiones de dinero. trabajamos de 11.00 a.m. a 8:00 p.m., entonces tu llegas a tu casa tipo 9:30 p.m., finalmente terminas trabajando como 11 horas al día. Y en cuanto al tiempo, me parece a mí que las jornadas son muy largas y bueno, pues en lo salarial todas se rigen por lo que dicta como la norma, pero no aquí, pues vivir en Medellín es costoso y, vivir bien, peor. Entonces no, la verdad no se suple, pero pues así hay que vivir. Antes uno tiene que agradecer que no está ganándose el mínimo pues no sé, es la percepción de las cosas.	Sí porque pues uno siempre trabaja más que todo para resolver pues lo que tenga que, los gastos pendientes. Claro que uno siempre aspira a tener más para lo que ya uno ya quiere, pero hasta el momento me alcanza solo para mis cosas, solo lo necesario, está bien.	No, pues con el salario le alcanza a uno para el estudio, para pagarme el estudio, pues, como lo básico. Por ejemplo, yo que soy casada pero que para el arriendo y los servicios no, el estudio y ya.
OBSERVACIONES			
	No se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	No se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio. Sin embargo, fue demasiado concisa en las respuestas, lo que podría traducirse en una inconformidad a nivel de realización profesional.	No se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.

MATRIZ DE ANÁLISIS SEMÁNTICO - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.			
CUESTIONARIO	ICT/DH-C2, FC004	ICT/DH-C2, FC005	ICT/DH-C2, FC006
	RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA
1 ¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Tecnóloga y mi cargo, soy empleada vendedora.	Estoy haciendo una tecnología en gestión en talento humano. En el momento en la empresa, el cargo que ocupo es de administración de una tienda.	Nivel de estudio concretado: bachiller. Cargo, vendedora.
2 ¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	Teniendo en cuenta que estoy estudiando, pues que hace poco empecé a estudiar, porque yo me gradué del colegio en el 2016, pues obviamente cuando me gradúe aspiro a más, pero por el momento...no.	Pues en el momento no, pues porque apenas comencé a hacer la técnica, pero ya después de hacer la técnica aspiro a cambiar de trabajo.	Sí, porque tengo un conocimiento en diseño, he estudiado diseño de modas, pues es lo que se pide acá.
3 Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa	Pues es que a ver, pues como es solamente un almacén y es un dueño, él es súper bien. Pero en sí es como cuando entré, el primer día, él me explicó cómo era todo, la atención, los precios y los productos, pero directamente él, pero, así como una capacitación, no, pero por ser algo más bien breve, no lo veo necesario.	En atención al cliente, conocimiento básico de textiles, marroquinería y ya. Ahí manejo de programas básicos de contabilidad e inventario excel y office.	Hasta el momento no, pero me han dado oportunidad de capacitarme por otros lados. Oportunidad de tiempo y pues, permisos para capacitación en ventas y capacitación en emprendimiento.
4 ¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	No lo sé por que digamos que solamente hay un cargo, pues, es que sí. O sea, está el dueño y está el que le sigue, y el que les hace los remplazos, y el que está de vez en cuando. En este caso sería que yo fuera la dueña o algo así, y tampoco es que tenga un cargo menos o algo así, no.	No.	Eh... creo que no, porque solamente no más se maneja un cargo acá, pues porque es una tienda. El cargo es vendedora, hasta el momento no sé que cargo, sería ser la dueña.
5 Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	No sé cómo responder, pues... si tomamos en cuenta que este trabajo me ayuda a pagar mis estudios, sí, pero no lo paga del todo.	No porque de alguna manera es un sueldo muy limitado. Por ejemplo, en la realización profesional están los sueños de uno, como: adquirir una vivienda, pagarte una moto, un carro, en mi condición es un salario mínimo, el cual te exige que pague estudio o vivienda, no ambos.	Sí, porque realmente me han dado como la oportunidad que yo pueda avanzar, digamos, con otros proyectos que he querido y he podido capacitarme. Capacitaciones en emprendimiento, en ventas, mas bien personalmente es una forma de crecer.
6 ¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas ninguna	No, pues de cierta parte, porque es un ingreso, pero por ser temporal, no es algo que me dé del todo, en ninguna de las dos.	Acceder a educación superior sí, incluso ellos le dan a uno como una ayuda económica semestral para que pagues tu estudio, pero completa no.	Sí, se me ha dado, pues viéndolo bien, sí.
7 ¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Sí, porque solamente soy yo, pues a menos que él pueda llegar, pues mi jefe.	En realidad no tenemos hombres laborando en la empresa, únicamente somos mujeres, pero sé que están contratando hombres para servicio al cliente.	No trabajo con hombres, solamente soy yo la que trabajo acá. Mi jefe es el hombre, pero también él trabaja conmigo cuando lo necesita, pues no es como la desigualdad como que yo soy el jefe y no lo hago. El también trabaja en cosas como que son de mujeres.
8 ¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No.	Únicamente cuando pasé la maternidad, que fue como un caso muy difícil, porque ellos me tenían con un contrato de prestación de servicios y no me afiliaban a la salud. Perdí prácticamente la maternidad, pero en ese tiempo fue difícil con ellos dialogar el tema.	No, para nada.
9 ¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se cidió a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Sí, yo pienso. Va a sonar una respuesta muy filosófica, pues, aunque sea un trabajo muy básico digámoslo así, yo pienso que en cada experiencia uno aprende demasiado. Digamos que por ejemplo uno acá en Vía Primavera atiende a mucho extranjero, y ver a tantas personas, pues de tantos países, te da la oportunidad de ver el mundo diferente, aunque tu no seas quien esté viajando, ves otras personas y ves otros horizontes y te puedes transportar a medio de esas personas, igual el ambiente que se vive acá, si comparamos, por ejemplo, yo también trabajo en un almacén en San Javier y de allá a acá es muy diferente, aunque el almacén está al lado de la estación y como por allá hay muchas escaleras eléctricas, allá también hay muchos extranjeros y por acá también pero el ambiente es súper diferente. Yo digo que acá es todo más bonito relativamente en cambio por allá el ambiente las personas, es totalmente distinto. Por un	Más que todo como adquirir experiencia en ventas, pero como adquirir otro tipo de cosas no. Antes ellos pusieron a otras personas para que nos capacitaran porque muchas de nosotras no teníamos mucha experiencia en administración, ni servicio al cliente.	Sí, porque he puesto a prueba muchos conocimientos de la carrera que estoy estudiando. No certificado, no. Es más bien de palabra, es lo que yo poría decir.
10 Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Pues ahí en esa pregunta, lo mismo por ser un trabajo temporal y que más me ayuda a mí y cubrir mi estudio, es eso pues más no mi familia del todo.	No, pero la empresa como tal, si no que legalmente el país está con un salario mínimo que devenga para las necesidades básicas: transporte, comida y universidad, pero que te quede para ahorrar para otros proyectos, no.	Las más sí, las que tengo realmente sí. Porque he podido, digamos, mantener mi vida, como, mis gastos, mis necesidades, los he podido mantener bien. No he tenido la necesidad de buscar otra cosas como para...
OBSERVACIONES	No se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	No se observó alguna reacción gestual o fisiológica que denotara contradicción en sus respuestas. La realización de la ficha fue tranquila y sin reacciones que dieran la sensación de que ocultara algo. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	No sabe el teléfono de la empresa. Manifiesta que las capacitaciones las ha pagado ella para cualificarse para el servicio. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.

MATRIZ DE ANÁLISIS SEMÁNTICO – Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Via Primavera.			
ICT/DH-C2, FC007	ICT/DH-C2, FC008	ICT/DH-C2, FC009	ANÁLISIS
RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA	RESPUESTA / EMPRESA	
Bachillerato, soy la encargada de punto de venta.	Haciendo la carrera universitaria y soy vendedora.	Mi nivel de estudio es profesional y mi cargo es asesora comercial y encargada de la tienda.	Si, pues, porque como apenas estoy estudiando, entonces toca. Las palabras pues, entonces toca, fueron dichas en tono de resignación, como si estar en ese puesto tuviera que ser aguantado por la persona debido a su estudio inacabado.
No, por el estudio, aunque he tenido muy buena experiencia afortunadamente administrando almacenes.	Si, pues, porque como apenas estoy estudiando, entonces toca.	De mi formación profesional no, pero, de lo que yo quiero, sí. Me encanta asesorar, he hecho cursos de couchin y me gusta la atención al público y estoy acá porque me gusta lo que hago.	Ehm, me capacitó en emprendimiento, me capacitó en inglés y no, solo esos dos. Esta respuesta no es muy segura, al parecer pensó mucho la respuesta como si tuviera temor a la pregunta. No, pues no. Si cuenta ir a Colombia como ir a una capacitación. No, solo la información básica y ya, pues no han contratado o me han pagado capacitaciones. No. En esta segunda respuesta se nota claramente la negociación constante, a esto le podemos dar un contexto de inconformismo y negociación sobre lo que se preguntó.
Administración de empresas, liderazgo, servicio al cliente. Nosotros estamos en época y con inexistencia de moda, que es avalado por la Alcaldía de Medellín, allí nos forman.	Pues la capacitación donde le dicen a uno de que trata la marca, cual es la imagen de la marca, que quiere proyectar, como debe uno atender a los clientes y ya, que se vende.	Si, visual merchandising, conocimiento de cada marca. Como no llevo tanto tiempo...	No, por que aquí solo manejan lo que es la dueña. No, porque solamente se necesita una persona de administración y ventas. Eh... creo que no, porque solamente no más se maneja un cargo acá. Por el primer lugar les han dicho que no existen mas cargos o que los cargos mas arriba en la escala laboral solo los pueden tener los dueños o personas con estudios o bien sea con muchos años de experiencia, lo cual es claramente una limitante para el pensamiento y las aspiraciones de las empleadas, aunque existe otra parte que si ha ascendido, pero el porcentaje es mucho menor.
Si, pues el proyecto es de abrir otras tiendas y ser encargada de todos los puntos de venta.	Pues es que la empresa es de mi tía, entonces yo también le ayudo en confección y esas cosas y, posiblemente, pues como entrenándome para yo poderla dirigir en el futuro.	Pues acá no, pues de asesora solo básicamente. El cargo más alto es el de administrador y ya pues hay un gerente y ya son varias dueñas.	Pues no lo veo como la realización, no, pero he crecido mucho como persona y en lo profesional mucho, mucho. No porque de alguna manera es un sueldo muy limitado. En este caso se puede analizar una visión no conformista con lo que se les esta ofreciendo a las empleadas, no supera sus expectativas, pero no pueden hacer nada debido a las pocas opciones que tienen, pero de igual forma vemos que hay algunas respuestas positivas, en parte si porque aprendo mucho porque es lo que yo estudio. Por supuesto sí, porque es un trabajo donde tu puedes comisionar lo que le propongas, estas dos ultimas visiones proporcionan un contexto algo distinto la primera se nota satisfecha por que le permiten estudiar y esto hace o le ayuda a satisfacer sus necesidades de educación, y la segunda plantea el asunto monetario ya que de acuerdo a la labor o a la cantidad de enerola que se entregue va a tener una remuneración acorde con su
Si, porque con ellos se ha adquirido mucho conocimiento en cuanto a estudio, y ya mis proyectos en cuanto a futuro, es que quiero estudiar idiomas y ya con el estudio me han facilitado, me han ayudado mucho con eso.	No, en parte si porque aprendo mucho porque es lo que yo estudio, y entonces me ayuda mucho a aprender de esas cosas, pero no es a lo que yo me quiera dedicar en la vida.	Por supuesto sí, porque es un trabajo donde tu puedes comisionar lo que le propongas, depende de lo que vendas, viene tu salario. Es una forma de estar bien económicamente y me siento bien y capacitada, pues no que pueda tener una vivienda en 6 meses, pero puedo pagar las cuotas, todo es como de persistencia.	Acceder a educación, pero no vivienda. Si, pues no es mucho, pero si me permite pagar por lo pronto una casa. El estudio no, solo la vivienda. En estos dos casos vemos como las condiciones laborales y los salarios que reciben según lo manifestado, solo les permite acceder a alguno de los beneficios por la cantidad de dinero que reciben, de igual manera están inconformes con lo que le hace falta para poder suplir sus necesidades.
Para el tipo de vivienda que deseo si, para educación superior no es, no me alcanza.	No esta destinado para eso, ninguna de las dos.	Por supuesto, lo que no da es el tiempo. El dinero si da, pero el tiempo no, porque son 8 horas y bueno, estudio de 6:00 a.m., pero no da. Tendría que ser una media técnica o un diplomado algo así.	Pero aquí no, aquí no, y el trato siempre ha sido por igual. Creo que eso a acá es un matriarcado con esta empresa. A todos se les pone una misma meta, igual todo lo que venda en el almacén y se les paga por igual. Mi jefe es el hombre, pero también él trabaja conmigo cuando lo necesita, pues no es como la desigualdad como que yo soy el jefe y no lo hago, las anteriores frases indican que existe una idea de lo que es la igualdad en el trabajo, es decir que todos los que intervienen en las acciones que se deben realizar en los distintos almacenes no se hacen de manera igual, ya que las empleadas no poseen oportunidades de avanzar en la mayoría de las empresas en cuanto sus conocimientos o no se les incentiva para que quieran hacerlo, además de esto se muestra que la idea de igualdad que poseen en solo en relación a las labores no llenan mas allá de ese punto.
Si.	Solo hacemos mujeres.	Si, pues en esta empresa sí, porque no hay el que mas gane. No hay muchos cargos en realidad, pues está la niña diseñadora y pues no se como le pagaran a la niña de producción.	Únicamente cuando pasé la maternidad, que fue como un caso muy difícil, porque ellos me tenían con un contrato de prestación de servicios y no me afiliaban a la salud. Soy la mujer más feminista del mundo, no, para nada vulnerable en nada. En ambas respuestas se nota firmeza en su tono de voz además que existe una conciencia por los derechos que hacen parte de la mujer, pero lo que llama la atención es que ellas mismas tienen o tuvieron que hacer valer esos derechos, lo cual no implica que no les son vulnerados.
No, en ningún momento.	No.	No hasta el momento, porque me he hecho respetar los derechos. Soy la mujer más feminista del mundo, no, para nada vulnerable en nada.	Si, claro pues me ha tocado a veces como improvisar en algo que de pronto las clientas no sienten conforme mediante el calzado, me toca como arreglarle. Antes ellos pusieron a otras personas para que nos capacitaran porque muchas de nosotras no teníamos mucha experiencia en administración, ni servicio al cliente. La principal característica en este aspecto es la inseguridad que manifiestan cuando no es suficientemente capacitado. Si lo tuvieron muy en cuenta porque es una boutique y buscan alguien como capacitado en moda para asesorar al público y como sabes es algo más exclusivo y necesitan a alguien con el conocimiento, porque he puesto a prueba muchos conocimientos de la carrera que estoy estudiando. Algo positivo en este aspecto es la seguridad que hacen ver frente a la labor que realizan, les permite adquirir experiencia bien sea para futuros empleos o para mejorar sus capacidades laborales.
Si. A la segunda parte de la pregunta, también sí.	Si se me ha permitido aprender.	Si, pues me permite aprender por que mi función es como administradora. Sé algo de contabilidad, de moda, de como se realiza cada producto, si me hace crecer. Si lo tuvieron muy en cuenta porque es una boutique y buscan alguien como capacitado en moda para asesorar al público y como sabes es algo más exclusivo y necesitan a alguien con el conocimiento.	En cuestión de tiempo es muy extenuante el horario, entonces no cumple las necesidades por ejemplo del tiempo con mi hijo. Entonces no se compensa nunca en cuestiones de dinero. En mis necesidades sí, de mi familia no. No, por que no alcanza. En ambos casos debido a sus rostros y su voz se nota que realizan su labor por que necesitan el dinero, por su tono y sus gestulaciones no están conformes pero continúan con su labor. Pues sí, para lo que lo necesito sí, porque yo no es que de esto viva, entonces lo uso para las necesidades del estudio. No, pero la empresa como tal, sino que legalmente el país está con un salario mínimo que devenga para las necesidades básicas, en estas palabras se nota mucho conformismo por el empleo que tienen, se puede notar que están en cierta medida cómodas.
Estoy de acuerdo, si, porque suplo mis necesidades obviamente. Uno que siempre quiere tener mas, pero para lograrlo, pues obviamente hay que ascender, pues eso es un proyecto que se viene a futuro y para eso estamos trabajando.	Pues sí, para lo que lo necesito sí, porque yo no es que de esto viva, entonces lo uso para las necesidades del estudio, para lo que yo necesito para mí. No es que yo me pague la vivienda con el sueldo de aquí, no.	En mis necesidades sí, de mi familia no. No, por que no alcanza, no puedo darle como mami, mira toma. Para mis necesidades claro.	No, pero la empresa como tal, sino que legalmente el país está con un salario mínimo que devenga para las necesidades básicas, en estas palabras se nota mucho conformismo por el empleo que tienen, se puede notar que están en cierta medida cómodas.
Se nota agradecida con la empresa porque le ha permitido laboral a pesar de su nivel académico. También se ve entusiasmada por los proyectos que la empresa le pueda colaborar. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	En la pregunta 4 se nota algo indecisa, pero al final responde que la empresa es de la tía, lo que en la pregunta 9, evidencia que la empresa no se cedió a su nivel académico para contratarla. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio.	Se nota conforme con la empresa y con el cargo que ocupa. No muestra señales de molestia con las preguntas del instrumento y responde fluidamente. La empresa dio el tiempo necesario para la aplicación del instrumento, aunque debía responder a la obligación de atender a las personas que ingresaban al negocio. Expresa de manera gestual, cierto entusiasmo por las funciones que desempeña.	La generalidad manifiesta a través del tono de voz y de la gestulación, así como de los movimientos involuntarios que acompañaron el lenguaje verbal, fue la necesidad de tener un empleo, de aprovechar la oportunidad obtenida en la empresa actual y en esperar lo suficiente para mejorar de condición, sino en ese lugar, cambiando a otro que ofrezca algo acorde con su nivel académico.

MATRIZ DE ANÁLISIS SOCIOCULTURAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Via Primavera.					
PREGUNTAS	ICT/DH-C2_FC001	ICT/DH-C2_FC002	ICT/DH-C2_FC003	ICT/DH-C2_FC004	ICT/DH-C2_FC005
¿En qué nivel de estudio se encuentra y qué cargo ocupa en la empresa?	Con nivel técnico, en tres años ha ascendido de vendedora a administradora.	Con nivel técnico, en año y cuatro meses, no se le ha ascendido del cargo de vendedora.	Con nivel técnico ingresó como administradora y ocupa ese cargo por 2 años.	Con nivel tecnológico y 6 meses como vendedora, tampoco ha ascendido.	Con nivel técnico y 7 años de experiencia, no se le ha ascendido del cargo de administradora.
¿Cree usted que ocupa el cargo que, según su formación debería ocupar? ¿Por qué?	No, porque no hay más puestos. Muestra cierto conformismo frente a su cargo.	No, definitivamente nada que ver con su formación. Se muestra inconforme.	Sí, aunque la respuesta es contradictoria. Estudió veterinaria, pero también algo de administración, esta última le hace responder que sí.	Se le dificultó responder, pues evidencia que le falta experiencia para "aspirar" a otro cargo. Aún así, la respuesta es negativa porque se está formando.	Demuestra conformismo por la "oportunidad", pero su respuesta es negativa porque apenas termine la formación aspira algo distinto, incluso cambio de empresa.
¿Se le ha dado la oportunidad de aprender mediante la ejecución de sus funciones? O ¿la empresa se ciñó a su nivel de experiencia certificada para contratarla?	Presenta una confusión en el entendimiento de la pregunta, pues responde que sí fue tenida en cuenta su formación y que aún no era técnica pero que la empresa lo tomó así.	Ha tenido la oportunidad de aprender mediante la improvisación en casos fortuitos, lo que ha sido un aliciente para que la capaciten de manera informal.	Se va a otro extremo, en el que la contratación se hace incluso sin edad para trabajar, lo que implica que el aprendizaje sea por la experiencia en la labor, en venta y administración.	Responde eludiendo la pregunta, tal vez por falta de entendimiento de la misma. Finalmente afirma que la experiencia le ha sido un método de aprendizaje efectivo pero no incentivado.	La empresa le ha dado la oportunidad de aprender el tema de venta por medio de la experiencia, pero también ha fomentado el aprendizaje por medio de capacitaciones.
Enumere 3 tipos de capacitaciones le ha brindado la empresa.	Si ha recibido cualificación acertada, no solo para el cargo, sino para la vida. Se destaca la formación en otro idioma.	A parte de la inducción al cargo no ha tenido otro tipo de capacitaciones.	De ninguna clase, solo manifiesta haber recibido pocas instrucciones sobre el cargo a desempeñar.	No tuvo más que la inducción al cargo, pero tampoco le parece relevante, le quita importancia a la cualificación permanente.	Accede a capacitaciones especializadas en la línea de la empresa, realmente hay cualificación del servicio.
Está de acuerdo con que su trabajo le ha permitido alcanzar su realización profesional. Si/No -Por qué	No desmerita lo aprendido en el cargo pero tampoco considera que es su realización.	Deja entrever que aunque ha aprendido cosas, tampoco puede denominarlas como realización profesional.	Equipara la realización profesional con la posibilidad de estudiar. Manifiesta que el empleo se lo permite.	Considera que parte de la realización profesional es poder estudiar, pero indica que el empleo no se la proporciona, solo le ayuda en parte a pagar sus estudios-	Tiene un concepto más amplio que incluye sueños y objetos materiales, indica que el salario no le es suficiente para cubrir ambos.
¿En el tiempo que lleva en la empresa ha tenido o tendrá posibilidades de ascender? A ¿Qué cargo?	Si ha tenido la oportunidad de ascender, una vez.	Especifica que solo hay dos cargos, el de la dueña y el de vendedora, se resigna a que no hay manera de ascender.	Recalca que la empresa solo cuenta con dos cargos y que no tiene oportunidad de competir con quien está en el más alto.	Indica que los cargos son dos y que no ve la posibilidad de ascenso pero tampoco le interesa por el momento porque piensa no ser apta.	Es contundente en que no ha tenido la posibilidad, pero tampoco manifiesta, ni muestra aspiración de tenerla en un futuro.
¿En el lugar que trabaja, hay igualdad de trato entre hombres y mujeres? En términos de nivel salarial, funciones, estatus y horario laboral.	Evidencia que en la empresa no laboran hombres. No interpreta la pregunta desde los niveles propuestos, por lo que su respuesta es inacabada. Solo se refiere al trato verbal entre colegas mujeres y afirma que no es discriminatorio.	Aunque pocos, argumenta que en la empresa sí se da un trato equitativo, pues las metas son las mismas para todos, independientemente de su género.	Como respuesta da un sí cortante.	El orden de las palabras usado, deja ver que no hay igualdad de trato, pues su único compañero masculino, es el "jefe" y por ende tiene mejores condiciones que ella.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta.
¿En algún momento ha sentido vulnerados sus derechos como mujer? Explique	No hay oportunidad de evaluar esta variable frente al sexo opuesto, en lo que respecta a las mujeres, dice que sí hay un trato digno y que, de hecho, es un ventaja porque entre ellas se protegen.	Responde con un no a secas.	Con incertidumbre evidencia que hay vulnerabilidad en cuanto a la carga laboral.	Responde con un no a secas.	Sí vio vulnerado su derecho a la licencia de maternidad, pues tenía un contrato de prestación de servicios.
¿Permite el salario que devenga, pagar el tipo de vivienda que desea y/o acceder a educación superior? Si/No - Ambas - ninguna	Su respuesta deja entrever que no asume los gastos totales de su educación y que es por eso que puede estudiar.	Afirma que debe priorizar una de las dos, en su caso, la vivienda. No es posible que con su sueldo logre acceder a ambos.	Como la anterior, solo accede a una, en su caso, educación.	Especifica que puede pagar un poco de ambas, lo cual evidencia que no asume la totalidad de los costos. En su lenguaje hay cierto conformismo, pues no le preocupa porque es un trabajo temporal.	El dinero que devengale da para acceder al estudio, aunque también denuncia que no es suficiente para asumir la vivienda. Resalta de la empresa, que a veces da una ayuda económica para estudiar.
Está de acuerdo con que su trabajo le permite el cubrimiento total de sus necesidades y las de su familia. Si/No -Por qué	Evidencia que no le permite el cubrimiento de sus necesidades porque no le alcanza el dinero (no obstante no gana un mínimo y demuestra conformidad con eso) y en cuanto a la familia, relaciona que la jornada es extenuante y no pasa tiempo de calidad con su hijo.	Le alcanza para lo necesario pero no para lo que quisiera y menos para su familia, pero muestra actitud de resignación frente al tema.	Relaciona las necesidades de su familia con la posibilidad de pagar arriendo y servicios a lo que su respuesta es no. También muestra resignación pues por lo menos le alcanza para el estudio.	Agradece que en el trabajo temporal que tiene se le pague lo suficiente para el estudio, no muestra aspiración de crecer en la empresa, ni de ganarse más dinero para contribuir con otras necesidades de su hogar.	Relaciona el asunto familiar con la posibilidad de invertir en otros proyectos, a lo que responde que no le alcanza. Sin embargo manifiesta que para las necesidades básicas propias, sí.

MATRIZ DE ANÁLISIS SOCIOCULTURAL - Incidencia del Clúster Textil/Confección, Diseño y Moda en el Desarrollo Humano en la ciudad de Medellín. Caso de estudio Vía Primavera.				
ICT/DH-C2_EC006	ICT/DH-C2_EC007	ICT/DH-C2_EC008	ICT/DH-C2_EC009	Análisis frente al contexto cluster en Medellín
Con nivel bachiller es vendedora, no ha ascendido pues lleva 3 meses.	Con nivel bachiller, ha ascendido a administrar y se le tuvieron en cuenta 4 años de experiencia.	Con parte del nivel profesional es vendedora y no ha ascendido en 2 años.	Con nivel profesional es vendedora y lleva 6 meses trabajando en la empresa.	De acuerdo al funcionamiento del clúster ¿Qué tipo de perfiles deberían ser contratados para esta industria? ¿Qué significaría esto para las personas del estudio?
Si, su respuesta es contundente y lo evidencia porque hace una evaluación objetiva frente a su nivel académico.	No, aunque se muestra confusa. Su opinión refleja una aspiración mayor, sin embargo, es consciente de la experiencia que ha tenido en cargos similares.	Su respuesta es positiva, más por el hecho de que aún se encuentra estudiando, pero muestra claramente que no es su aspiración de vida.	No, porque no se relaciona con su campo ni nivel de estudio. En su espontaneidad manifiesta que le agrada el cargo.	
A la primera parte de la pregunta responde que sí y la segunda parte se ve complementada en que ha sido necesario ejecutar temáticas aprendidas en la academia.	Afirma que sí pero no da más detalle.	Afirma que sí pero no da más detalle.	Para ambas partes de la pregunta, la respuesta es sí. Pues la contrataron con un nivel básico de formación y experiencia, las que ha podido aumentar mediante su labor en el cargo.	
No le brindan capacitaciones pero le dan el tiempo para hacerlo por su cuenta.	Accede a otras formaciones a parte de la básica, aunque comenta solo una.	Solo la inducción al cargo y el manejo de la marca.	Capacitaciones básicas para el reconocimiento de la marca.	¿Qué aportaría al clúster y a la vía primavera capacitar continuamente a sus empleados? ¿Qué significaría esto para las personas del estudio?
Agradece a la empresa por el aprendizaje e indica que si le ha ayudado a realizarse-	Está de acuerdo en que el empleo le ha dado la posibilidad de estudiar y emprender nuevos retos, por eso manifiesta que se ha realizado de alguna manera.	No siente una realización profesional porque lo que hace no se conversa con lo que desea hacer en un futuro y eso, para ella, es fundamental.	Admite que en el proceso lento que le permite su salario, sí ha sido posible realizarse profesionalmente.	
Manifiesta que solo hay un cargo y se evidencia que no había pensado en la posibilidad de ascender.	Su respuesta está cargada de expectativa frente a un ascenso, porque es posible que la empresa se expanda.	Al ser familiar de la dueña, piensa que a futuro es posible un ascenso a la administración.	Indica que hay tres cargos, pero que el de administración ya lo tiene un compañero por lo que no ve la posibilidad de ascender.	¿Por qué las personas del estudio no tienen claro conocimiento acerca de la equidad de género y del índice de desigualdad de género? ¿Es posible que respondieran desde concepciones diferentes de los términos? ¿Cuál es la situación predominante en las respuestas a estas preguntas? ¿Por qué cree que se da? ¿Debería ser diferente?
El jefe es el único compañero masculino. Afirma que, cuando ambos se encuentran en el establecimiento, cumplen las mismas funciones. No obstante, él tiene mayor nivel salarial, estatus y horario laboral	Como respuesta da un sí cortante.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta.	No tiene compañeros del sexo masculino para poder dar respuesta a la pregunta. Responde desde sus pares femeninos.	
Responde que no, pero no argumenta.	Responde que no, pero no argumenta.	Responde que no, pero no argumenta.	Afirma que no, pero complementa argumentando que no se atreverían pues ella es feminista y que por eso no es vulnerable y sabe defenderse.	¿Qué condiciones cumple el entorno para que se de la situación generalizada en las participantes? ¿Cuál es la actitud de las participantes frente a la imposibilidad de tener la calidad de vida que aspiran? ¿A qué se debe esto? ¿Son las respuestas de las participantes, unas que garanticen que la situación pueda cambiar, por qué?
La forma en la que se expresa indica que no se había hecho esta pregunta. Su respuesta es afirmativa para ambos: estudio y vivienda.	Manifiesta que el dinero solo le alcanza para estudio, la vivienda es asumida por las personas con las que convive.	No paga ninguno de los dos. Esta respuesta puede indicar que no hay una necesidad manifiesta en estos aspectos y que, puede destinar el dinero a otros proyectos.	Es la única persona que afirma que el dinero le permitiría pagar ambos, pero no enuncia algo que indique que así lo hace. Informa que el tiempo es el que no le permite, por lo menos, estudiar.	
Afirma que le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas pero para nada más.	Tiene aspiraciones de ascenso y, aunque le alcanza para lo básico, las aspiraciones hacen que sueñe con devengar más dinero y tener otro estatus laboral.	Solo cubre la necesidad básica de estudio, pero afirma que no hace nada más con el salario que devenga porque no le alcanza.	En sus necesidades sí, pero no le alcanza para las de su familia, pues no puede disponer de dinero para ello ya que se quedaría sin cubrimiento de sus propias necesidades.	