



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CARRERA: ADMINISTRACIÓN SECRETARIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN:

ASIGNATURAS SECRETARIALES

**“INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER PROFESIONAL INDÍGENA
DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA
PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD, EN EL EDIFICIO
PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**

AUTORA: ROCIO AZUCENA GUALÁN CEPEDA

TUTORA: PHD. MARGARITA LEÓN GARCÍA

GUAYAQUIL - ECUADOR

2015

CERTIFICACION DE ACEPTACION DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la carrera de Administración Secretarial.

CERTIFICADO

Yo, Margarita León García, certifico que el Proyecto de Investigación con el tema: INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER PROFESIONAL INDÍGENA DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD, EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, ha sido elaborado por la señora Rocio Azucena Gualán Cepeda, bajo mi autoría y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe al efecto.

TUTORA

PHD. MARGARITA LEÓN GARCÍA



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, ROCIO AZUCENA GUALAN CEPEDA, con cédula de ciudadanía N° 0920747524, en calidad de autora declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y responsabilizo de los criterios y opiniones que en mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

Que soy la única autora del trabajo del Proyecto de Investigación: **INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER PROFESIONAL INDÍGENA DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD, EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**”.

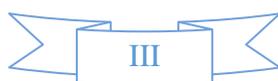
Que el perfil del proyecto es de mi autoría, y que en su formulación se han respetado las normas legales y reglamento pertinentes, previa la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Especialización: Asignaturas Secretariales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

De conformidad con lo establecido en el Capítulo 1 de la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, su reglamento y norma institucional vigente, dejo expresado mi aprobación en ceder los derechos de reproducción y circulación de esta obra, a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Dicha reproducción y circulación se podrá realizar, en una o varias veces, en cualquier soporte, siempre y cuando sea con fines sociales, educativos y científicos.

La autora garantiza la originalidad de sus aportaciones al proyecto, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede.

ROCIO AZUCENA GUALÁN CEPEDA
AUTORA



AGRADECIMIENTO

Es maravillo saber que Dios permite hacer todas las cosas bajo su bendita voluntad, por ello mi agradecimiento a Él, por guiarme por el camino correcto, a mi querido Padre REV. SIMÓN LUIS GUALÁN APUGLLON y a mi querida Madre MARIA ROSA CEPEDA PAREDES por haberme enseñado el camino angosto y perfecto que permite alcanzar en base a esfuerzo y dedicación lo que la persona se proponga. Además por estar a mi lado en los momentos difíciles, de felicidad y en especial en los logros académicos relacionados a mi formación profesional, por ello una vez más insisto que sin ellos no hubiera logrado lo que soy. De una manera especial agradezco a mi hermano Franklin y Pricila Gualán Cepeda.

Agradezco a mi esposo por su comprensión y apoyo incondicional en la elaboración de la tesis, la misma tiene su enfoque altruista a favor de las mujeres profesionales indígenas en las ciudades urbanas.

A mi suegra María Rosa Caranqui Gualli, por ayudar el cuidado de mis hijos en mi ausencia y a toda la familia que me rodean, amigos y amigas.

Un agradecimiento grande a mi tutora PhD. Margarita León García, Directora de Carrera de Ciencias de la Educación, por su comprensión y apoyo ya que en momentos difíciles he elaborado este proyecto.

ROCIO AZUCENA GUALÁN CEPEDA
AUTORA

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mi Dios, a mis padres, a mis hermanos, a mi esposo y toda mi familia. Como creyente que soy, solicito su bendición para poder lograr el propósito de este proyecto en diferentes espacios y Ministerios del Estado Ecuatoriano. Él es el pilar fundamental en mi vida, y confié en Él que seguirá dándome fuerzas para que haga realidad mi sueño.

A mis Padres por ser los mejores e incomparables, ya que supieron cuidarme a lo largo de mi vida, han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Confiando su entera seguridad en cada desafío que se me presentaba, sin incertidumbre ni un solo momento en mi mente y capacidad. Lo que soy ahora es por ellos. Los amo con todas mis fuerzas.

A mi esposo por su apoyo total y que juntos lograremos lo propuesto cuando Dios está en medio de nosotros. Te amo con el amor de mi Dios.

ROCIO AZUCENA GUALÁN CEPEDA
AUTORA



ÍNDICE

CARATULA.....	I
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
INDICE.....	VI
INDICE DE TABLAS.....	1
INDICE DE GRAFICOS.....	2
RESUMEN EJECUTIVO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO: 1 EL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	7
1.1 TEMA.....	7
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.7 OBJETIVO GENERAL.....	14
1.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.9 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.10 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES.....	15
1.11 HIPÓTESIS GENERAL.....	15
1.12 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	16
CAPITULO: 2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1 ANTECEDENTES REFERENTES	18
2.2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	19
2.3 MARCO LEGAL.....	31
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	37

CAPITULO: 3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45
3.4	RECURSOS, FUENTES, CRONOGRAMA Y PROPUESTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45
3.5	TRATAMIENTO A LA INFORMACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	47
3.6	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	89
CAPITULO: 4	PROPUESTA.....	100
4.1	TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	100
4.2	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	100
4.3	OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA.....	102
4.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA.....	102
4.5	LISTADO DE LOS CONTENIDOS Y FLUJO DE LA PROPUESTA.....	103
4.6	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	103
4.7	IMPACTO / PRODUCTO / BENEFICIO OBTENIDO.....	119
4.8	VALIDACION DE LA PROPUESTA.....	120
	CONCLUSIONES.....	121
	RECOMENDACIONES.....	122
	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	123
	REFERENCIAS.....	125
	ANEXOS.....	126

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	15
Tabla N° 2	16
Tabla N° 3	44
Tabla N° 4	45
Tabla N° 5	46
Tabla N° 6	47
Tabla N° 7	48
Tabla N° 8	49
Tabla N° 9	50
Tabla N° 10	51
Tabla N° 11	52
Tabla N° 12	53
Tabla N° 13	54
Tabla N° 14	55
Tabla N° 15	56
Tabla N° 16	57
Tabla N° 17	58
Tabla N° 18	59
Tabla N° 19	60
Tabla N° 20	61
Tabla N° 21	62
Tabla N° 22	63
Tabla N° 23	64
Tabla N° 24	65
Tabla N° 25	66
Tabla N° 26	67
Tabla N° 27	68
Tabla N° 28	69
Tabla N° 29	70
Tabla N° 30	71
Tabla N° 31	72
Tabla N° 32	73
Tabla N° 33	74
Tabla N° 34	75
Tabla N° 35	76
Tabla N° 36	77
Tabla N° 37	78
Tabla N° 38	79
Tabla N° 39	80
Tabla N° 40	81
Tabla N° 41	82
Tabla N° 42	83
Tabla N° 43	84
Tabla N° 44	85
Tabla N° 45	86
Tabla N° 46	87
Tabla N° 47	88
Tabla N° 48	105
Tabla N° 49	110
Tabla N° 50	114

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	10
Gráfico N° 2	48
Gráfico N° 3	49
Gráfico N° 4	50
Gráfico N° 5	51
Gráfico N° 6	52
Gráfico N° 7	53
Gráfico N° 8	54
Gráfico N° 9	55
Gráfico N° 10	56
Gráfico N° 11	57
Gráfico N° 12	58
Gráfico N° 13	59
Gráfico N° 14	60
Gráfico N° 15	61
Gráfico N° 16	62
Gráfico N° 17	63
Gráfico N° 18	64
Gráfico N° 19	65
Gráfico N° 20	66
Gráfico N° 21	67
Gráfico N° 22	68
Gráfico N° 23	69
Gráfico N° 24	70
Gráfico N° 25	71
Gráfico N° 26	72
Gráfico N° 27	73
Gráfico N° 28	74
Gráfico N° 29	75
Gráfico N° 30	76
Gráfico N° 31	77
Gráfico N° 32	78
Gráfico N° 33	79
Gráfico N° 34	80
Gráfico N° 35	81
Gráfico N° 36	82
Gráfico N° 37	83
Gráfico N° 38	84
Gráfico N° 39	85
Gráfico N° 40	86
Gráfico N° 41	87
Gráfico N° 42	88
Gráfico N° 43	103
Gráfico N° 44	103
Gráfico N° 45	111

RESUMEN EJECUTIVO

En el primer capítulo en referencia a hechos históricos y organizativos, se plantea como problema la falta de oportunidades de la mujer indígena con respecto a la inserción laboral en el sector público; que es analizada en el contexto latinoamericano y ecuatoriano, relacionándolo con la aplicabilidad de la plurinacionalidad, interculturalidad; que tiene lugar en el “Edificio Público del Sector Social Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil. De tal forma que la investigación es objetiva por que el en donde se desarrolla la investigación y análisis es delimitada y justificada debidamente con argumentos que se suscitan en la cotidianidad. En la segunda parte de este capítulo se establece el objetivo general y objetivos específicos, los cuales que permiten elaborar indicadores a fin de analizar la inclusión laboral de las mujeres indígenas de acuerdo a la dimensión de sus habilidades y actitudes que cohesionan en el marco del fortalecimiento de la plurinacionalidad y la intercultural, a través de la participación del estado y sociedad.

En el segundo capítulo referente a la fundamentación teórica, se analiza las distintas teorías de las variables intervinientes sobre la inserción laboral (necesidad y deseo de un individuo en acceder a un trabajo); la inserción laboral de la mujer (ligada a la lucha de genero entre hombre y mujer en el tiempo y espacio histórico); y, la inserción laboral de la mujer indígena (lucha de clases del sector indígena frente a las sociales y del estado). Además, el papel fundamental que juega la legislación y el proyecto político de un estado y finalmente se analiza la formación, trayectoria, habilidades, actitudes, posibilidades e ideología de la mujer. Luego la Plurinacionalidad (Capacidad de una sociedad en reconocer la diversidad cultural en un territorio); la interculturalidad (transformación radical de las estructuras, instituciones y relaciones de la sociedad), que permite hallar coincidencias y diferencias entre el proyecto político de la CONAIE y la Revolución Ciudadana; y desacuerdos que trascienden por la incomprensión filosófica y la ejecución concreta de las políticas públicas como ejes transversales. Finalmente se cita en el marco legal artículos de la legislación vigente, normativas, convenios, agendas y planes nacionales en relación a este tema.

En el tercer capítulo se desarrolla la utilización del método de investigación, por el cual el método a utilizar es descriptiva; que permitirá recabar información sobre la población y muestra de mujeres indígenas y funcionarios de talento humano de los Ministerios que funcionan en el edificio público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil, a través de la utilización de técnicas e instrumentos de recolección de datos, específicamente la entrevista y encuestas, que luego son analizadas independientemente por cada indicador, concluyendo con un resumen.

En el cuarto Capítulo, con la finalidad de apalejar esta problemática, elaboro una propuesta para la realización de charlas magistrales sobre la inserción laboral de la mujer indígena del pueblo kichwa de la Costa en el marco de la plurinacionalidad e interculturalidad en el edificio público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil. Planteamiento debidamente justificado y profundizando el estudio sobre la plurinacionalidad, interculturalidad e inserción laboral, que permite mejorar el entendimiento de este proyecto político como eje transversal; identificando causas que han impedido el enrolamiento de las mujeres indígenas en estos espacios y finalmente viabilizando acuerdos y compromisos con las instituciones y autoridades gubernamentales. Los contenidos están orientado a profundizar sobre el Estado Plurinacional, Sociedad Intercultural e Inclusión Laboral de la Mujeres Indígenas en Guayaquil.

INTRODUCCIÓN

El proceso de conquista y colonia por parte de los españoles a inicios del siglo XVI, marca una fase oscura en la historia de los pueblos aborígenes que habitaron el Abya Yala o América. Pues el sistema económico y social capitalista irrumpe la normal convivencia de los habitantes originarios en estos territorios a través de la aniquilación y exterminio sistemático y deliberado por parte de los invasores. Sin embargo, este sistema coercitivo ha permanecido intacto en la historia, trastocando la forma de pensar, de sentir y actuar de la sociedad ecuatoriana; que a pesar de la vigencia del reconocimiento constitucional, la institucionalización de un estado plurinacional y procesos de construcción de una sociedad intercultural es frágil, ante la los procesos homogeneizadores de las estructuras estatales, autoridades, servidores públicos y sociedad.

Además, la forma de administración pública que irrespeta y viola los principios y normas constitucionales, debilita el ejercicio pleno de los derechos colectivos de la población indígena, dificulta la construcción de una sociedad interculturalidad en un Estado Constitucional de derechos con carácter Plurinacional, incluso es posible que los argumentos constitucionales se haya convertido en la esencia filosófica del proyecto político del movimiento indígena que alguna vez fue incorporado en la constituyente 2008, pero a causa de muchos factores, el proceso de desmontaje del viejo estado – nación por este nuevo estado plurinacional e intercultural ha quedado postergada una vez más.

Por esta razón, la población indígena es consciente de la existencia y vigencia de este poder coercitivo, capitalista y homogeneizador cultural, pero también denotan seguridad, en que estas aspiraciones son una utopía imposible frente a la resistencia de este sector, y además la vanguardia en el análisis y discusión con madurez organizacional y política, que permitirá alcanzar niveles de discusión científico y sociológico de estos hechos históricos y sociales que han afectado la existencia de la cultura Latinoamericana y Ecuatoriana.

CAPÍTULO

I

CAPÍTULO: 1

EL PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1 TEMA:

“INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La Constitución de la República hace reconocimiento oficial de la existencia de pueblos y nacionalidades indígenas en nuestro país; sin embargo la colonización mental vigente en nuestra sociedad permite que el desinterés y desconocimiento sean factores que afecten su ejecución en territorio. Esta forma colonialista de pensar, sentir y actuar da lugar a la existencia de este cáncer social que obstaculiza la construcción de una sociedad intercultural y un estado plurinacional. Particularmente en la ciudad de Guayaquil, se evidencia de forma cotidiana la discriminación hacia las mujeres indígenas cuando por su etnia se las trata de “María” generalizando y aduciendo la conservación de su cosmovisión, cultura, lengua, vestimenta etc. Además, para las instituciones estatales, no son prospectos favorables, ya que la creencia estigmatizada se superpone a la realidad con respecto a la formación profesional, capacidad y habilidad, dando mayor grado de relación a su medio de trabajo en los espacios de comercialización de productos de primera necesidad.

En la ciudad de Guayaquil, en 1990 el Pueblo Kichwa de la Costa, inicia un proceso social – organizativo, logrando en 1998 el funcionamiento de establecimientos educativos interculturales bilingües – CECIBs, con criterios de formación integral, respeto a la diversidad cultural y cosmovisión, rescate y revalorización de la lengua en la sociedad. En el 2003, como producto de la gestión del Movimiento Indígena – MOPKICE, la DINEIB crea la Dirección de Educación Intercultural Kichwa de la Costa y Galápagos - DEIKCYG, esta institución del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe funcionó hasta

diciembre del 2013, contando con 16 servidores públicos indígenas y 17 planteles educativos en toda la región Costa.

Con la aprobación de la Constitución del 2008 y la Ley Orgánica de Educación Intercultural, vigente desde marzo del 2011, y el Reglamento a dicha Ley que está vigente desde el 26 de julio de 2012 modifican la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano, y unen dos sistemas: Educación Hispana con el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, institución indígena que pierde la descentralización administrativa y financiera que habían ganado desde los años 90, y quedó relegada la toma de decisiones políticas a cumplir labores operativas. Debido a este cambio varios servidores indígenas fueron liquidados y otros reubicados en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”, en donde actualmente funciona la Dirección Zonal de Educación Intercultural Bilingüe, con cobertura sobre los cantones Samborondón, Durán y Guayaquil, en donde laboran 4 servidores públicos, de los cuales 3 cuentan con contratos y 1 con nombramiento regularizado.

La población indígena organizada en el Movimiento Indígena del Pueblo Kichwa de la Costa – MOPKICE, ha optado en ir proponiendo al Estado Ecuatoriano en ejercicios de sus derechos establecidos en la Constitución, la gestión y creación de espacios indígenas que permita el fogueo de perfiles indígenas, razón por la cual la existencia de un pequeño porcentaje de personas indígenas profesionales vinculadas en dependencias públicas responde a ese proceso anterior. Por otro lado es necesario aclarar que la contratación de mujeres profesionales indígenas en el sector público en la ciudad de Guayaquil es precaria, siendo específico en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”, donde funcionan 8 Ministerios del Gobierno, y en donde la contratación de personas indígenas es mínima.

Para determinar el nivel de aplicación de las leyes vigentes, es necesario establecer la relación de trabajo estado – servidor indígena, por el cual traigo a colación mi enrolamiento por más de 15 años en el Ministerio de Educación, en el área Secretarial del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, pudiendo dar algunas consideraciones sobre las posibles causas que impiden la inserción laboral a los pueblos y nacionalidades indígenas, particularmente a mujeres indígenas:

- 🗑️ Colonización mental vigente en los gobierno de turno, servidores públicos y sociedad.
- 🗑️ Desconocimiento y desinterés de la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes vigentes.
- 🗑️ Estereotipo sobre las mujeres indígenas; relacionando su capacidad y habilidad con labores en los mercados o negocios relacionados a la comercialización de productos primera necesidad.
- 🗑️ Discriminación por su apariencia física en los procesos de reclutamiento y revisión de perfiles académicos.
- 🗑️ Contratación de profesionales indígenas de tercer y cuarto nivel para puestos auxiliares y de servicio, aboliendo uno de los componentes de la Interculturalidad “Redistribución de las Relaciones de Poderes”.
- 🗑️ Incertidumbres sobre el dominio del lenguaje español, impidiendo la construcción de la interculturalidad lingüística.
- 🗑️ Desconocimiento de la diversidad cultural (territorio, cultura, lengua, etc.).

Actualmente en el edificio del Sector Social público Joaquín Gallegos Lara (Makro), funcionan las siguientes carteras de estado:

- Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda
- Secretaria Técnica de Discapacidades.
- Secretaria de Educación Superior Ciencias y Tecnología
- Coordinación Zonal Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES
- Comité de Prevención de asentamiento Humano Irregulares
- Coordinación Zonal 8 – Ministerio coordinación de Desarrollo Social
- Subsecretaria de Educación de Distrito de Guayaquil zona 8
- Coordinación Zonal 8 – Ministerio de Salud Publica

El número de servidores indígenas que prestan sus servicios en este edificio son 8: 3 Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda – MIDUVI, 1 Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES y 4 en la Subsecretaria de Educación de Distrito de Guayaquil zona 8.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

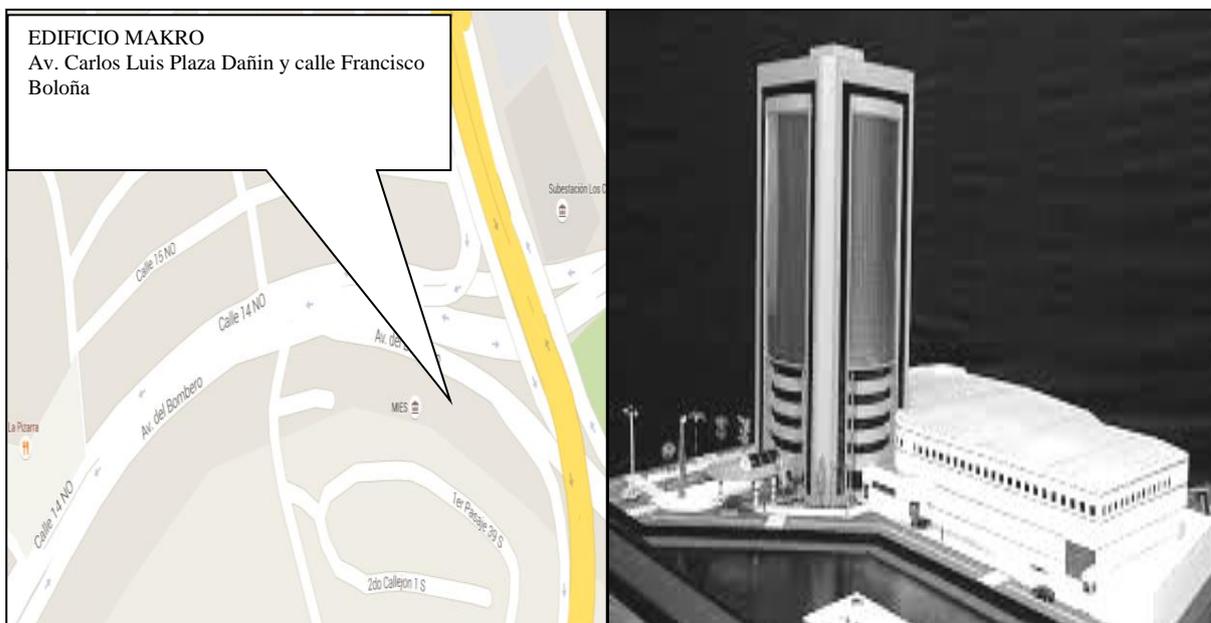
¿De qué forma incide la inserción laboral de mujeres indígenas profesionales del Pueblo Kichwa de la Costa Ecuatoriana en el desarrollo de la Plurinacionalidad e Interculturalidad en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA:

- 📍 Campo: Unidad Administrativa de Talento Humano – UATH en el edificio Público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.
- 📍 Tiempo: 6 meses
- 📍 Dirección: Av. Plaza Dañin y Francisco Boloña
- 📍 Parroquia: Tarqui
- 📍 Cantón: Guayaquil
- 📍 Provincia: Guayas

Mapa del Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”

GRÁFICO N°1



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

En el contexto latinoamericano las mujeres ecuatorianas fueron las pioneras en gozar del derecho al voto en 1929. A partir de la década de los 90 la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina experimentó un progresivo aumento. Entre 1990 y 2006 dicha tasa de participación se incrementó en más de un 50%, respecto de la población femenina en edad de Trabajar. El proceso histórico menciona que desde la época de la independencia las mujeres inician su participación en la historia social, económica y política en nuestro país, además su participación es considerada importante en algunas coyunturas políticas. La tendencia en el mercado laboral según la Población Económicamente Activa – PEA es corta, tal es así que a junio de 2012 el 57,98% de ocupados está conformado por hombres, mientras que el 42,02% son mujeres.

Al estar configurado nuestro país como un estado plurinacional e intercultural, permite reconfigurar la forma de concebir y ejercer el derecho, la autoridad, la participación, la democracia y condiciones estructurales, pero el cumplimiento de un estado plurinacional e intercultural referente a la inserción laboral entre mujeres indígenas y no indígenas es débil; ya que existe la apertura es amplia en mujeres mestizas y blancas en espacios públicos, donde desempeñan la función de Autoridades, Ministras de Estado, Subsecretarias, Coordinadoras Zonales, Analistas, Técnicos, Asesores etc., mientras que las mujeres indígenas no tienen participación en estos espacios, es decir las relaciones de poderes son desiguales. Es más las mujeres indígenas han recurrido a candidaturas a través de la voluntad popular para optar por un espacio político, tal es el caso de la Dra. Lourdes Tiban, Asambleísta por la provincia de Cotopaxi, sin embargo es muy notorio que los derechos que establecen en la Constitución en términos de igualdad no se cumplen.

De acuerdo al INEC, el número de personas vinculadas al sector público (Estado, Gobierno, Municipio, Consejo Provincial, Juntas Parroquiales) en calidad de empleados u obreros suman un total de 649.258 personas, de las cuales 23.440 se reconocen como indígenas representando 3.61% del total de personas que prestan sus servicios en los espacios públicos. Además, el total de personas vinculadas al sector privado en calidad de Empleados u Obreros, suma un total de 1,923.009 personas, de estos 58.166 son indígenas, es decir el 0,003% de personas indígenas están empleadas en el sector privado, esto significa que

lamentablemente representa la parte mínima del 1% de personas indígenas vinculadas a las empresas públicas. Finalmente es necesario aclarar que el término indígena encierra la existencia de todos los Pueblos y Nacionalidades Indígenas existentes en el País, por esa razón no se está detallando en esta información nacional a la nacionalidad Kichwa con exclusividad.

La inaccesibilidad laboral se vuelve a replicar en la ciudad de Guayaquil, de tal forma que en el sector público (Gobierno, Municipio, Consejo Provincial y Juntas Parroquiales) se hallan 92.555 personas que prestan sus servicios en calidad de empleados u obreros, de los cuales 542 personas se identifican como indígenas; de estos, hemos visto la necesidad de identificar a personas Kichwa, ya que a pesar de que existe el reconocimiento legal del Pueblo Kichwa de la Costa mediante Acuerdo Ministerial No 490 CODENPE, aún las autoridades no han logrado oficializar su reconocimiento y existencia; por esta razón el INEC los ha identificado como Kichwa de la sierra (118), Kayambi (2), Panzaleo (1), Salasaka (1), Puruhá (33) y además 360 personas que ignoran a que pueblo pertenecen, pero se reconocen como indígenas. De tal forma que aproximadamente el 0,056% de personas indígenas Kichwa están vinculadas a los espacios públicos, es decir menos del 1% con relación a la población total de trabajadores públicos en la ciudad de Guayaquil.

El objetivo 5 del Plan Nacional del Buen Vivir, es construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad y su política 5.7 Es Promover la interculturalidad y la política cultural de manera transversal en todos los sectores, así mismo su meta dice en 5.2 Aumentar el porcentaje de población auto identificada como indígena que habla lengua nativa al 83.0%., según como manifiesta el Plan Buen vivir no está cumpliendo, por lo que es necesario socializar estos objetivos a los actores correspondientes, para ejecutar poco a poco la verdadera interculturalidad.

Este proyecto de investigación permitirá la discusión al gobierno nacional sobre la real aplicación de estas políticas públicas referentes a la interculturalidad, la plurinacionalidad y la inserción laboral de mujeres indígenas del Pueblo Kichwa de la Costa en la ciudad de Guayaquil. Por otro lado, este trabajo es un aporte investigativo a las instituciones del gobierno central, principalmente para aquellas

que funcionan en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.

Finalmente, aportar con esta investigación a las dependencias públicas, privadas, universidades y organizacionales sociales y de forma muy particular a organizaciones indígenas, a fin de que den uso a esta información actualizada y veraz, para desarrollar procesos de análisis y reflexión profunda sobre esta realidad particular de los Kichwas; con el fin de construir una sociedad más justa en términos de igualdad en las relaciones de acceso laboral en el Sector Público.

1.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

Unidad Responsable: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Persona Responsable: Rocío Azucena Gualan Cepeda.

Periodo de Ejecución: mayo-noviembre del 2015.

Fecha del Plan: Agosto del 2015.

Periodo Ejecución encuesta: Agosto del 2015.

Experiencia a Sistematizar: Adquisición de muestra según la realización de encuesta y entrevistas a Coordinadores.

Zonales y servidores públicos: Agosto 2015.

Título: “Inserción laboral de la mujer indígena profesional del pueblo kichwa de la costa en el marco de la plurinacionalidad e interculturalidad en el edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil”.

Descripción: Se realizará un estudio de campo a través del método descriptivo, utilizando las herramientas y técnicas de la investigación, como la encuesta y la entrevista.

1.7 OBJETIVO GENERAL:

Determinar la incidencia que tiene la inserción laboral de mujeres indígenas profesionales del Pueblo Kichwa de la Costa en la plurinacionalidad e interculturalidad en el Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.

1.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✎ Identificar las características principales que presenta la inserción laboral de mujeres indígenas profesionales en el Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.
- ✎ Identificar las relaciones principales entre la inserción laboral de mujeres indígenas profesionales y el desarrollo de la plurinacionalidad e interculturalidad.
- ✎ Desarrollar talleres de sensibilización con el apoyo de especialistas y líderes indígenas para el mejoramiento de la inserción laboral de mujeres indígenas profesionales en el Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.

1.9 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN:

La Plurinacionalidad, es el reconocimiento constitucional de la identidad de los Pueblos y Nacionalidades que existieron en el territorio ecuatoriano antes de la formación del estado – nación; y la Interculturalidad como el proceso que pretende cambiar de manera radical las estructuras de las instituciones y las relaciones de la sociedad que busca alcanzar la "unidad en la diversidad".

La epistemología de ambos términos corresponde al transcurso organizacional de los pueblos y nacionalidades indígenas, y que fue incluida como un logro de este proceso en la Constitución del 2008. Su aplicación filosófica, transversal y estructural para los Pueblos Indígenas, se entiende como el inicio de un proceso complejo para desmontar el viejo estado excluyente, por uno nuevo y que sea incluyente.

Con estas premisas, la aspiración es determinar los niveles de inserción laboral de mujeres indígenas profesionales del Pueblo Kichwa de la Costa; desde la perspectiva Plurinacional e Intercultural (Relaciones de Poder), en el Edificio público del Sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil. Fundamentos que permitirán reflexionar, hacer correctivos y acelerar la aplicación de estas políticas públicas en esta estructura estatal, con aras de alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades.

1.10 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:

TABLA N° 1

INDEPENDIENTE (CAUSA)	DEPENDIENTE (EFECTO)
Inserción Laboral de Mujeres Indígenas del Pueblo Kichwa de la Costa.	El desarrollo de la plurinacionalidad y la interculturalidad.

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

1.11 HIPÓTESIS GENERAL:

La Inclusión Laboral de Mujeres Indígenas del Pueblo kichwa de la Costa en aplicación de sus derechos reconocidos por la Constitución permitirá fortalecer el desarrollo de la plurinacionalidad y la interculturalidad.

1.12 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

TABLA N° 2

VARIABLE INDEPENDIENTE (Aplicación de la Plurinacionalidad e Interculturalidad)						
CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTALES			
Inserción Laboral de la mujer Profesional indígena.	Conocimientos técnicos que poseen los profesionales indígenas.	Conocimientos profesionales básicos.	Encuesta y entrevista			
		Conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo.				
		Conocimientos relativos al medio ambiente.				
		Habilidad para la expresión oral.				
		Habilidad para la expresión escrita.				
		Habilidad para el empleo de las tecnologías.				
		Posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo.				
Proceso de Integración a las actividades de trabajo profesional que depende de los (conocimientos técnicos) que se poseen, (su actitud y comportamiento hacia el trabajo) y de las (posibilidades reales de inclusión en los puestos de trabajo.	Actitudes y comportamientos de la profesional indígena.	Disposición para la superación profesional				
		Disposición para superación personal				
		Disposición para ocupar un cargo.				
	Posibilidad de inclusión en los puestos de trabajo.	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo.				
		Confianza en sí misma.				
		Trabajo en equipo.				
		Espíritu de cooperación.				
		Reconocimiento de la preparación de la mujer indígena.				
		Reconocimiento de las posibilidades de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente.				
		Aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución.				
		Aceptación del empleo del idioma Kichwa en la esfera laboral.				
		VARIABLE DEPENDIENTE (Aplicación de la Plurinacionalidad e Interculturalidad)				
		CONCEPTUALIZACIÓN		CATEGORIAS	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTALES
		Plurinacionalidad e Interculturalidad: Mientras que la plurinacionalidad se refiere al reconocimiento oficial que hace el estado a los Pueblos y Nacionalidades, la interculturalidad plantea la construcción de una sociedad donde haya respeto e igualdad.			Democracia incluyente	Encuesta y entrevista
	Incorporación de los pueblos y nacionalidades indígenas al trabajo.					
	Presencia de aspectos culturales indígenas.					
	Vinculación entre sí de actores sociales de diferentes culturas.					
	Tolerancia y reconocimiento a la diversidad.					

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

CAPÍTULO

II

CAPÍTULO: 2

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 ANTECEDENTES Y REFERENTES:

El proceso histórico de América Latina y ecuatoriano establece al Movimiento Indígena como uno de los referentes principales en la organización social; y las acciones llevadas a cabo han estado dirigidas a alcanzar la libertad, la igualdad, la justicia, la armonía en las relaciones sociales, políticas, económicas e integralmente con el medio ambiente y el ser humano. Además, son vanguardistas en los procesos de participación ciudadana, por esta razón mientras que en los años 50-80 su lucha era por la tierra, en los años 90 proponían la creación del Estado Plurinacional y Pluricultural a través del proyecto Político de la CONAIE.

Dando continuidad al proceso social-político en 1996 se hace posible la constitución de una organización política nacional como es el Pachakutik, con clara ideología basada en los principios propios histórico - cultural; y finalmente propone la construcción de la nueva Nación Plurinacional, propuesta que se cristaliza en la constituyente 2008.

Es importante mencionar que las mujeres de los pueblos y nacionalidades indígenas del país, en medio de tantos atropellos ellas han logrado ser reconocidas, las cuales son muy pocas, como son: Nina Pacari (Imbabura), Tránsito Amaguaña (Pichincha), Dolores Cacuango (Pichincha), Lourdes Tibán (Cotopaxi), Mónica Chuji (Pastaza), por su forma de defender a su pueblo y también por opinar diferente y sus amplias trayectorias políticas. Mediante el análisis del accionar político de estas mujeres, dentro de las organizaciones e instancias gubernamentales, interesa evidenciar las dificultades, los nudos críticos y la incidencia dentro del imaginario político del Ecuador.

2.2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Con la finalidad de aclarar las distintas perspectivas que puedan existir sobre los componentes o variables relacionados a esta investigación, describo extractos científicos en donde varios investigadores especializados plantean una teoría en particular para analizar los distintos temas en referencia:

Inserción Laboral:

La siguiente afirmación plantea el estudio de la inserción socio – laboral, partiendo del diagnóstico de las variables, de tal forma que refiriéndose a los modelos explicativos plantea **“tres sistemas en interacción: el demandante de un empleo, o sea el sujeto que quiere acceder a un puesto de trabajo con sus características específicas; el mercado de trabajo, con las características del empleador y de los procesos de reclutamiento y el flujo entre la oferta y la demanda; y por último, la política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo”**. Donoso. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En O. p. socio laboral, Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio laboral (pág. 51).*

Este escenario que plantea Donoso, se adapta a nuestra realidad indígena, ya que por un lado existen profesionales de nuestra etnia en búsqueda desesperada de trabajo, es decir la demanda para acceder a un empleo en el sector público es muy alta. Lo que hay considerar es la homogeneización del mercado laboral, ya que las características que plantea el empleador, las normativas institucionales del sector público y los procesos de reclutamiento no respetan las normas constitucionales y cuartan la posibilidad del ingreso al mercado por parte de las mujeres indígenas profesionales. Por otro lado es necesario aclarar que nuestra legislación cohesiona coercitivamente obligando a las autoridades y servidores públicos la contratación de profesionales indígenas, el problema reside en el desconocimiento, desinterés y falta de voluntad política de los personeros públicos.

Además, es importante resaltar el análisis que realiza Donoso, sobre lo que significa laboral e inserción, cuando el investigador establece que “El término inserción es utilizado más comúnmente como elemento puntual dentro de un proceso determinado. Al mismo tiempo se restringe el término laboral para aquellas situaciones en que no hay una cristalización de la carrera profesional, no existe una cualificación que permita el inicio y la continuidad de una carrera profesional; por el contrario cuando existe una determinada cualificación que puede llegar a unas experiencias profesionalizadoras y al desarrollo de itinerarios en una carrera profesional nos estamos refiriendo a inserción profesional. Donoso. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En O. p. socio laboral, Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio laboral* (pág. 51).

Es común encontrarnos en las oficinas públicas a profesionales titulados ineficientes, frente a la gestión que realizaren las personas que a lo mejor no alcanzaron a titularse; de tal forma que en esta configuración lo laboral al relacionarlo con lo profesional se limita a analizar perfiles académicos, mientras la necesidad en el sector indígena es total, por tal razón se hace necesario adecuar la situación y permitir el enrolamiento de pre-profesionales y profesionales indígenas. Por otro lado si analizamos desde la perspectiva de inserción, muchos investigadores pueden llegar a concluir de que la población indígena es parte del mercado laboral, ya que vienen cumpliendo labores en sus propios negocios y emprendimientos, sin embargo se debe tener en cuenta que el contexto de la investigación se sitúa en la relación estado – mujer indígena.

“La inserción laboral es entendida como el proceso en el cual una persona ingresa a un puesto de trabajo estable, luego de un tiempo donde estuvo dedicada a otras actividades no remuneradas, principalmente obteniendo formación profesional y técnica en la educación superior, en la convicción de que estas actividades los habilitará para una mejor inserción en el mercado del trabajo (Rodríguez, 2004). En la mayoría de los casos, la inserción laboral está caracterizada por una competencia desmedida, donde una gran oferta de capital humano postula a una demanda relativamente reducida. Si esta situación ya convierte a la inserción en algo complejo, en algunos casos se suma la necesidad económica del individuo por obtener una fuente de ingreso permanente. De esa forma, se desprende que

la inserción es un momento crítico en la vida de cada persona, en la cual existen pocas certezas (Martínez, 1998). *Horacio Gonzales, A. J. (2014). Inserción Laboral de Nuevos Investigadores con Grado de Doctor en Chile. Journal of Technology Management & Innovation, 16.*

Este escenario laboral configurado por Martínez, 1998; con seguridad se adaptaría a realidades de muchos países en donde existan garantías con respecto a respeto, igualdad, integración, voluntad política etc., dado no solo por contenidos de las leyes sino también por la voluntad que existe en las autoridades gubernamentales en realizar esfuerzos para su cumplimiento. Nuestro país cuenta con normativas que regulan este escenario armónico en las relaciones estado - sociedad, pero la dinámica de la contratación de servidores públicos responde a interés políticos, procesos políticos, que a lo mejor benefician a personas enroladas en procesos electorales, en este sentido la formación profesional en gran parte de la población indígena no es garantía a un puesto de trabajo estable, pudiendo haber excepciones. La retirada del Movimiento Indígena del actual gobierno da lugar a que las instituciones no brinden el acompañamiento en estos procesos de inserción laboral al sector indígena, es más tienden a mantener una postura de resistencia a este sector.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como *“la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”*, Orgemer (2002:65). Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

¿Cuáles serían las características de los profesionales indígenas para acceder a un trabajo, si los mecanismos de explotación están arraigados? La constancia al trabajo ha sido siempre su carta de presentación, por esta razón es reducido el número de personas enrolados al sector público, la mayor parte de la población no ha sido dependiente del estado, ni de gobierno alguno. Por esta razón las resoluciones y decisiones colectivas e individuales en la historia responden un

criterio propio; pudiendo ser uno de los factores en la relación estado –indígenas que causan las brechas sociales, desigualdad en las relaciones de poderes.

Una adecuada inserción laboral requiere de aprendizaje a lo largo de la vida, de una “puesta al día” de los conocimientos y de un “proceso de capacitación propiamente laboral”. Tanto para el aprendizaje de oficios cada vez más específicos y avanzados, como para la adquisición de habilidades generales imprescindibles. Habilidades como el inglés y la informática por ejemplo que hasta ahora no se adquieren comúnmente en la educación formal en América Latina.

El mundo laboral condiciona la personalidad y conducta de los trabajadores, forjan en ellos valores laborales, actitudes hacia el trabajo con sus prácticas socios laborales. Un aspecto importante está inserto en la ideología del trabajador que procura lograr reivindicaciones socio-laborales que le permitan instituir mecanismos de diálogo y consenso dentro del contexto de las relaciones laborales que afiance sus derechos fundamentales laborales y sus logros como clase trabajadora. (Pereira 2010).

Inserción Laboral de la Mujer:

Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina y en que se incrementan, a un ritmo superior a los de los hombres, sus niveles de escolaridad y educación, aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres. En contextos de ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos en los cuales algunas de las tradicionales barreras de entrada de las mujeres en el mercado de trabajo o a ciertas funciones y ocupaciones desaparecen o se desvanecen algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

El trabajo es muy importante para las mujeres trabajadoras urbanas puesto que les proporciona una independencia del marido o de aquellas personas a las que pudieran estar subordinadas económicamente, que se traduce en un sentimiento de igual, en relación con los hombres, al desaparecer la dominación y de consecución de libertad para hacer lo que desee (Sullerot, 1970, Borderias et al., 1994; Duran et. al., 2001 Messin, 2002).

Los investigadores en base a su apreciación sobre las mujeres trabajadoras urbanas establecen un acercamiento importante a la realidad de la mujer indígena, ya que en décadas anteriores en la parte rural - sierra, de acuerdo a su cultura eran dependientes, en estado de soltería por sus padres y estado de casada por su esposo en su totalidad; destinando su tiempo al cuidado de sus hijos, esposo, sembrío y animales. Esta época de dogmas extremistas tiende a relacionar a la “educación” con la ociosidad de los jóvenes y más aún si se trataba de una mujer; por esta razón los padres no tenían interés alguno en que su hija estudie, e incluso establecían criterios de mala inversión de tiempo y recursos económicos.

Por esta razón hasta finales del año 2000, como consecuencia de estos estragos sociales el número de mujeres profesionales indígenas era muy reducido en la ciudad de Guayaquil, sin embargo en la actualidad existe un número alto de mujeres profesionales indígenas, de distintas profesiones a la espera de que se abran la posibilidad de prestar sus servicios.

La actividad laboral fuera del hogar es un elemento fundamental para sí mismas, sobre todo para las casadas, y las que no disponen de empleo también reconocen la importancia del trabajo para la mujer; puesto que a través de éste se obtiene una retribución pecuniaria con la que disponer de una capacidad de consumo libre y autónoma, no sometida al criterio del hombre, el cual tradicionalmente aportaba el suministro económico dentro del hogar; también permite disfrutar de una autosuficiencia que es conveniente mantener para salvaguardar la supervivencia de la persona en el futuro, ante la incertidumbre del porvenir de los matrimonios, y no quedar vinculadas, sin remedio, al destino de sus maridos por falta de medios económicos propios con los que subsistir; y, además, proporciona mayor

sensación de igual respecto del género masculino, que se manifiesta, por ejemplo, en la consideración y el respeto que muestran los hombres en el trato con una mujer autosuficiente y emancipada (Sullerot, 1976, p 54).

La Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo en su tema: Desempeño Laboral de Hombres y Mujeres, establecen que los empresarios tienen tres maneras de concebir la presencia de una mujer: Con mayor aceptación la idea de que las mujeres pueden entrar al mundo del trabajo, sean porque ellas lo necesitan (para el sustento económico propio o del hogar), sea porque tienen derecho (por razones de autonomía personal, proyecto de vida, etc.). En suma, una mayor aceptación de la idea de que el mundo de la mujer no es sólo la familia o la esfera doméstica. En empresas más modernas y dinámicas, parece existir una mayor permeabilidad a la idea de la igualdad entre los géneros, lo que dificulta procedimientos explícitos de discriminación; en determinados ámbitos empieza a ser visto como “políticamente incorrecto” discriminar en términos de género, raza, etnia, discapacidades, etc. En tercer lugar, cada vez más se considera que la incorporación de mujeres a la empresa en tareas o funciones no tradicionales puede significar un aporte de nuevas capacidades (diferentes a las que son características de los hombres) (Todaro y Godoy, P 199 y 200).

Esta idea de los empresarios, planteada por Todaro y Godoy, tiene mucha similitud con la realidad de las mujeres profesionales indígenas, ya que una gran parte anhela obtener experiencia y crecer profesionalmente; relacionando este crecimiento con la profesión académica y su aplicación, a fin de sustentar la vida social, hijos y familia. El tiempo y las relaciones sociales en la parte urbana han hecho que la idea de independencia en la mujer indígena no sea lejana, frente a cualquier obstáculo impositivo o desentendimiento de pareja tiende a pensar en continuar sola; sin embargo es importante mencionar que la formación espiritual de una gran parte de la población de mujeres indígenas contribuye a la conservación y permanencia del matrimonio.

También, la corriente de la igualdad de género ha pasado de discusiones filosóficas a una aplicación regular en este medio cultural, de tal forma que se puede encontrar mujeres indígenas que laboren en oficinas públicas o privadas, y también en trabajos que requieren fuerza como una vulcanizadora, albañilería, o

mecánica. Finalmente, la diversidad de profesiones que optan las mujeres indígenas permite escoger las tareas o funciones específicas, acorde a sus aspiraciones, desarrollo profesional y salarial.

Otra conclusión del estudio es que, a pesar de todas las resistencias que persisten, las mujeres son, en promedio, mejor evaluadas que los hombres en su desempeño laboral. Lo que sí sigue siendo muy importante, y eso está relacionado al punto anterior, es la idea de que hay habilidades y ventajas que son propias de los hombres y otras, diferentes, que son propias de mujeres. (Todaro y Godoy, P 206).

Inserción Laboral de la Mujer Indígena:

En el plano nacional el movimiento de mujeres ubicó a los gobiernos locales como espacios estratégicos en ejercicio de sus derechos en los años 90, de tal forma que accedieron a la participación política por la puerta “local”, incluyendo mujeres indígenas aunque éstas en menor proporción y sobretodo con acceso a los gobiernos parroquiales rurales, de menor jerarquía, aunque también a los municipales. En cambio a partir de los años 80, el movimiento indígena se propuso obtener presencia política en los gobiernos locales, donde lograron desarrollar experiencias de gestión que fueron consideradas democratizadoras y alternativas por un lado y por el otro construir y afirmar el Estado Plurinacional e intercultural.

El Movimiento Plurinacional Pachakutik, brazo político de la CONAIE y de los movimientos sociales creado en los años 90, llega a obtener alcaldías en aproximadamente en 25 municipios hasta el año 2000. La lengua kichwa y la procedencia étnica, que era barrera cultural con las autoridades blanco-mestizas, permite ahora este acercamiento y les devuelve el poder de comunicarse con las autoridades, derecho que se les negó por siglos.

Plurinacionalidad:

Se entiende por Plurinacionalidad a la capacidad de una sociedad para reconocer la existencia de varias culturas que habitan en estos territorios, antes de la formación del Estado Nación, históricamente excluidos y marginados, que se auto identifican como pueblos y nacionalidades. Buscan una convivencia pacífica, reconociendo la pertenencia plural a identidades y territorios, promoviendo nuevas formas de administrar el poder, la democracia, la justicia y la gobernabilidad, sin romper el carácter unitario del Estado, en este sentido no es una iniciativa indígena, sino de la sociedad en su conjunto.

El Estado Plurinacional no solo viene a dar lugar a voces antes olvidadas sino también a jugar un rol fundamental en el control y la gestión del Estado sobre la economía, priorizando la cuestión nacional y campesina-indígena. (*Schavelzon, 2013*)

La Plurinacionalidad es término de mayor uso en América del Sur; refleja la particularidad y realidad de la región donde pueblos indígenas y negros han convivido por siglos con blanco-mestizos y donde el mestizaje y la mezcla racial han jugado un papel significativo. (*Walsh, s/f*).

La Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador – CONAIE- sin duda juega un papel muy importante para la construcción de un Estado Plurinacional, ya que anteriormente venía trabajando en un proyecto denominado: Principios y lineamientos para la nueva Constitución del Ecuador, el mismo que aclara que “no se trata de una propuesta étnica de los indios para los indios. Sino de una propuesta Plurinacional, una propuesta, política para el país, que parte de reconocer la Diversidad para alcanzar la Unidad”, la misma que fue presentada a la Asamblea Constituyente del 2007, para el respectivo debate y aprobación; convirtiéndose en el instrumento guía para el reconocimiento del Ecuador como un Estado Plurinacional.

En su proyecto como primer punto advierte que la plurinacionalidad del Estado, no “implica solamente una declaración formal en el Art. 1 de la Constitución”, sino a través de la “construcción de una verdadera interculturalidad que implica la

construcción de un proyecto de país entre todas y todos, que propugne el respeto y la valoración de toda forma de expresión cultural, de conocimiento y espiritualidad, que exige la unidad de los pueblos y las nacionalidades y de la sociedad entera como condición básica para una democracia plurinacional y una economía justa y equitativa”.

El carácter plurinacional del Estado se expresa como el reconocimiento constitucional de que el Ecuador está conformado por varias nacionalidades y pueblos. Pero además implica en el fondo una refundación y/o reestructuración de la estructura del Estado, iniciando con su democratización, desechando aquella institucionalidad construida desde la visión colonial, uninacional y vertical que constituyó un modelo discriminador y homogeneizador.

De ahí que surgen varios planteamientos para una definición de un verdadero Estado Plurinacional, el mismo que sostiene la idea de construir la unidad en la diversidad, dentro del cual se podrá distinguir entre una realidad Nación- Estado y la presencia de nacionalidades, significando que la soberanía es atributo del Estado y que las nacionalidades indígenas buscan su reconocimiento, respeto a sus derechos e identidad, pero sin buscar constituirse en soberanías paralelas o separadas, sino como partes de una sola realidad política que se llama Ecuador. La plurinacionalidad se sustenta en la diversidad real e innegable de la existencia de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas en el Ecuador, como entidades económicas, políticas, culturales, espirituales y lingüísticas, históricamente definidas y diferenciadas. Como Estado pretende establecer un sistema social más incluyente que fortalezca su diversidad poblacional, dentro de un marco de hecho y de derecho, sustentado legalmente.

La plurinacionalidad propugna la equidad, la justicia, la libertad individual y colectiva, el respeto, la reciprocidad, la solidaridad y la unidad de todos los ecuatorianos, en base al reconocimiento jurídico-político y cultural de todas las Nacionalidades y Pueblos indígenas que conformamos el Ecuador. Asume el derecho a su territorio y autogobierno comunitario, es decir a determinar su propio proceso de desarrollo económico, social, cultural, científico y tecnológico para garantizar el fortalecimiento de su identidad cultural y política y por ende el desarrollo integral del país.

Las nacionalidades y pueblos indígenas por tener una continuidad histórica, ya que son sociedades anteriormente constituidas antes que los Estados y que viven en un territorio determinado, tienen sus propias formas de organización socio políticas, gobernadas por sus autoridades ancestrales, poseen una cultura, costumbres propias que los identifican, administran los recursos que poseen sus territorios y tienen un idioma propio, lo cual viene a ser un sustento válido para todo proceso de intervención social, política, económica y cultural dentro de la administración de un verdadero Estado Plurinacional.

Fue la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) quien presentó a la sociedad ecuatoriana y, en particular a la Asamblea Constituyente, en octubre del 2007, al “Buen Vivir” como eje de su propuesta de nueva constitución. El subtítulo del documento –“Por un Estado Plurinacional, Unitario, Soberano, Incluyente, Equitativo y Laico”– indica que se trata de una propuesta política general donde el “Sumak Kawsay” hace de principio central.

Interculturalidad:

“La interculturalidad como una herramienta de asimilación o de aculturación controlada unilateralmente para lograr el dominio de una sociedad más débil o, bajo una integración legalizada, borrar las diferencias de etnia, género, clase u otra connotación. Interculturalidad es una concepción integradora, dinámica y abierta de la sociedad, por lo tanto, propia de un tipo de comunidad consciente de su etnocentrismo, alejada de criterios chauvinistas excluyentes y dominantes, que valora la variedad, la reciprocidad y el respeto por el otro en la interacción cotidiana e institucional, un espacio de encuentro, diálogo, intersección o confluencia de culturas en el cual nacen formas nuevas de convivencia, comunicación y discurso.” (Carrasco, 2005, p 34.).

“Reconocer la existencia de distintas nacionalidades y pueblos dentro de un mismo territorio, algo que el Estado uninacional y monocultural heredado desde la colonización europea no ha reconocido”. (Acosta y Martínez, 2009, p. 208)

Acosta y Martínez (2009), indican que la Interculturalidad "... apunta hacia la construcción de un marco cultural que abogue por mecanismos institucionales y estructurales a nivel político y social, capaces de lograr la "unidad en la diversidad". En cambio para Iván Carrasco M, de Universidad Austral de Chile, en la Revista Chile de Literatura de Abril 2005, en la (p.66, 63 -84), la interculturalidad "... es *un* proceso de interacción entre sociedades diferenciadas en contacto y/o comunidades o grupos en el marco de una sociedad global, en cuanto dicha interacción provoque modificaciones recíprocas y cree espacios culturales nuevos resultantes de la integración y transformación de elementos culturales heterogéneos." (p.208)

Para Bartolomé de Instituto Nacional de Antropología e Historia, en el Artículo: Interculturalidad y territorialidades confrontadas en América Latina, manifiesta que *"Desde el enfoque antropológico, es el aspecto dinámico de la pluralidad, en la medida que implica la vinculación de actores sociales pertenecientes a diferentes esferas culturales. Y una pluralidad cuya existencia objetiva y proyección hacia el futuro, depende precisamente de las características de las relaciones interculturales"*. (p. 13

Walsh de Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, manifiesta que "La interculturalidad, aún no existe. Es algo por construir. Va mucho más allá del respeto, la tolerancia y el reconocimiento de la diversidad; señala y alienta, más bien, un proceso y proyecto social político dirigido a la construcción de sociedades, relaciones y condiciones de vidas nuevas y distintas". La Plurinacionalidad es término de mayor uso en América del Sur; refleja la particularidad y realidad de la región donde pueblos indígenas y negros han convivido por siglos con blanco-mestizos y donde el mestizaje y la mezcla racial han jugado un papel significativo. Interculturalidad, plurinacionalidad y de colonialidad: las insurgencias político-epistémicas de refundar el Estado.

El Movimiento Indígena Ecuatoriano de Universidad Andina Simón Bolívar, del Ecuador declara que "La interculturalidad se asienta en la necesidad de una transformación radical de las estructuras, instituciones y relaciones de la sociedad; por eso, es eje central de un proyecto histórico alternativo. Efectivamente, sin esta transformación radical, la interculturalidad se mantiene

solo en el plano funcional e individual, sin afectar en mayor medida la colonialidad de la estructuración social y, por ende, el carácter monocultural, hegemónico y colonial del Estado”.

Con las definiciones de diferentes autores antes mencionadas con referente a la Interculturalidad vemos que el proyecto político llamado Revolución Ciudadana a través de la Constituyente 2008, logró recoger propuestas desde los sectores sociales, pueblos y nacionalidades, y dar pasó a la construcción de la Constitución de la República del Ecuador 2008, estos a diferencia de otros procesos reformativos, recoge una gama amplia de conceptos nacionalistas.

Para analizar el cumplimiento de la aplicación de la verdadera Interculturalidad en esta plataforma de revolución, planteamos interrogantes como: *¿Que es un Estado Plurinacional y su gestión en la ciudad de Guayaquil? ¿Qué es la Interculturalidad y como es su aplicación?*, y la respuesta está en que a ratos el espíritu de estos contenidos pierde su verdadero enfoque cuando las autoridades no logran su aplicación efectiva, incluso en casos en donde no tienen idea de cómo hacerlo.

Por esta razón la investigación realizada nos permite recabar información como la siguiente: en donde manifiestan que se entiende por *Plurinacionalidad a la capacidad de una sociedad para reconocer la existencia de varias culturas que habitan en estos territorios, antes de la formación del Estado - Nación, históricamente excluidos y marginados, que se auto identifican como pueblos y nacionalidades, ellos buscan una convivencia pacífica, reconociendo la pertenencia plural a identidades y territorios, promoviendo nuevas formas de administrar el poder, la democracia, la justicia y la gobernabilidad. Sin romper el carácter unitario del Estado, en este sentido no es una iniciativa indígena, sino de la sociedad en su conjunto.*

Mientras que la Plurinacionalidad busca cambiar las estructuras fundacionales del Estado, la Interculturalidad aún no existe, se está construyendo, es la utopía para construir una sociedad cuyas relaciones permitan mejorar las condiciones de vida culturales, sociales y económicas. Este proyecto político llamado interculturalidad, busca cambiar de manera radical las estructuras de las instituciones y las

relaciones de la sociedad, de lo contrario serían funcional a cualquier modelo de Estado y no cuestionaría el carácter hegemónico y monocultural de este. En esta medida la interculturalidad busca configurar una sociedad y sus relaciones de forma integrada, inclusiva, corresponsable, con iguales oportunidades y deberes para todos los grupos culturales que conforman una sociedad.

La Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana, (2012), en su libro manifiesta que *la aplicación práctica de la interculturalidad en una sociedad se da cuando existe el reconocimiento de la Cultura, la redistribución de la Riqueza y la redistribución de las relaciones de Poder, que permite la Visibilización de los grupos históricamente segregados.*

Entonces se podría plantear la siguiente interrogante: *¿Existe el reconocimiento del Pueblo Kichwa de la Costa? ¿Qué inversiones o políticas públicas aterrizan a favor de este Pueblo? y en los espacios indígenas como la Educación Intercultural Bilingüe: ¿Cuánto es el Presupuesto designado por el Estado? Dentro del contexto redistribución de la riqueza, y finalmente nos preguntamos: ¿Cuántas mujeres indígenas del Pueblo Kichwa ocupan jefaturas institucionales? Relacionando estas preguntas a la Redistribución de las relaciones de Poder que plantea la Interculturalidad.*

2.3 MARCO LEGAL:

A continuación se detalla los componentes intervinientes en esta investigación tales como la plurinacionalidad, interculturalidad, inserción laboral e igualdad en las legislaciones vigentes.

🏠 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008

Capítulo Primero, Principios Fundamentales, Artículo 1, Párrafo 1: El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Capítulo Segundo, Ciudadanas y Ciudadanos, Artículo 6: Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución. La nacionalidad ecuatoriana es el vínculo jurídico político de las personas con el Estado, sin perjuicio de su pertenencia a alguna de las nacionalidades indígenas que coexisten en el Ecuador plurinacional. La nacionalidad ecuatoriana se obtendrá por nacimiento o por naturalización y no se perderá por el matrimonio o su disolución, ni por la adquisición de otra nacionalidad.

Título II, Derechos, Capítulo Primero, Principios de Aplicación de los Derechos, Artículo 11: El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: **Numeral 1)** Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. **Numeral 2)** Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social, Artículo 33: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Capítulo Cuarto, Derechos de las Comunidades, Pueblos y Nacionalidades, Artículo 56: Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado

ecuatoriano, único e indivisible. **Artículo 57:** Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:
Numeral 2) No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural. **Numeral 3)** El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación. **Numeral 16)** Participar mediante sus representantes en los organismos oficiales que determine la ley, en la definición de las políticas públicas que les conciernan, así como en el diseño y decisión de sus prioridades en los planes y proyectos del Estado.

Capítulo Sexto, Derechos de Libertad, Artículo 70: El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Capítulo Noveno, Responsabilidades, Artículo 83: Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: **Numeral 10)** Promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales.

Capítulo Tercero, Gobiernos Autónomos Descentralizados y Regímenes Especiales, Artículo 257, Párrafo 1: En el marco de la organización político administrativa podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas o afroecuatorianas, que ejercerán las competencias del gobierno territorial autónomo correspondiente, y se regirán por principios de interculturalidad, plurinacionalidad y de acuerdo con los derechos colectivos.

Título VI, Régimen de Desarrollo, Capítulo Primero, Principios Generales, Artículo 275: El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del Sumak kawsay. El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la

consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente. El buen vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza.

Sección Tercera, Formas de Trabajo y su Retribución, Artículo 325: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. **Artículo 331:** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Título VIII, Relaciones Internacionales, Capítulo Primero, Principios de las Relaciones Internacionales, Artículo 416: Las relaciones del Ecuador con la comunidad internacional responderán a los intereses del pueblo ecuatoriano, al que le rendirán cuenta sus responsables y ejecutores, y en consecuencia: 10) Promueve la conformación de un orden global multipolar con la participación activa de bloques económicos y políticos regionales, y el fortalecimiento de las relaciones horizontales para la construcción de un mundo justo, democrático, solidario, diverso e intercultural.

DECRETOS:

Decreto N° 60 del 28 De Septiembre Del 2009: *Encárguese del seguimiento de la ejecución del presente decreto al Ministerio Coordinador de Patrimonio, al Ministerio de Relaciones Laborales, y a las Secretarías de: Comunicación, y de Pueblos, Participación Ciudadana y Movimientos Sociales hasta cuando los Consejos Nacionales para la Igualdad se implementen.* **Artículo 1:** Apruébese y

aplíquese a nivel nacional como política pública por todos los medios del Estado, el PLAN PLURINACIONAL PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACION RACIAL Y LA EXCLUSION ETNICA Y CULTURAL, que forma parte del presente decreto. **Artículo 2)** Decrétese los 365 días de combate al racismo y la discriminación racial y la construcción de una sociedad intercultural. Este es un tiempo inicial para impulsar la aplicación e institucionalización de políticas públicas interculturales en el seno del Estado y del Gobierno. **Artículo 3)** Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población. **Artículo 4)** En los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptaran valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional, para llenar las vacantes.

CONVENIOS, AGENDAS Y PLANES:

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Artículo 2: Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad. Esta acción deberá incluir medidas: **literal a)** que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; **literal b)** que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; **literal c)** que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Declaración Universal de Derechos Humanos de Las Naciones Unidas, Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y

derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017: La Agenda es la herramienta técnico-política que tiene como objetivo principal efectivizar el cumplimiento de los derechos y la transversalización de la igualdad de género en el país a través de la vinculación del mecanismo especializado con las entidades rectoras y ejecutoras de la institucionalidad pública, mediante un elenco de políticas de igualdad, que se orienten a la acción pública intersectorial, sectorial Yina Quintana Zurita Presidenta 22 Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017 y territorial en un horizonte de mediano plazo de ejecución y cumplimiento.

Plan Nacional del Buen Vivir, Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.

Política 2.1) Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza: **Literal d)** Desarrollar e implementar una estrategia intersectorial para la erradicación de la pobreza y el cierre de brechas de desigualdad, con énfasis en la garantía de derechos, en la equidad de género, intergeneracional e intercultural, el acceso a activos y medios de producción, y la generación de capacidades.

Política 2.5) Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia: **Literal h)** Establecer mecanismos que propicien la veeduría ciudadana para prevenir la impunidad en temas de violencia, discriminación, racismo y vulneración de derechos.

Política 2.8) Garantizar la atención especializada durante el ciclo de vida a personas y grupos de atención prioritaria, en todo el territorio nacional, con corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y la familia. **Literal e)** Generar mecanismos de apoyo y desarrollo de capacidades para familiares a cargo del cuidado de grupos de atención prioritaria.

LEYES SECUNDARIAS:

Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley Orgánica de la Función Judicial, Artículo 3, Numeral 10: Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Plenario de las Comisiones Legislativas del Congreso Nacional del Ecuador, 17 de enero de 1997: Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

RECONOCIMIENTO OFICIAL DEL MOVIMIENTO INDIGENA DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA.

Personería Jurídica No. 490 – CODENPE - 2003: Oficializa el proceso de autodeterminación del Pueblo kichwa de la Costa, mediante congreso realizado los días 17, 18 y 19 de agosto del 2003, en uso de los derechos colectivos de los pueblos indígenas facultado por la Constitución Política del Ecuador 1998 y ratificados en la Constitución vigente.

2.4 MARCO CONCEPTUAL:

 **Estado:** Comunidad social con una organización política común y un territorio y órganos de gobierno propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades.

Revisado en: <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/espanol/estado>

 **Estado Uninacional:** De naturaleza excluyente y represiva creado por los sectores dominantes que controlan el poder político, económico, medios de comunicación, recursos naturales y militar, quienes desde la fundación del Estado – Nación han excluido e impedido la participación de los pueblos y nacionalidades indígenas en la vida política nacional e internacional.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📄 **Estado Plurinacional:** Reconocimiento oficial de la existencia de la diversidad cultural de los Pueblos y nacionalidades en la Constitución de la República del Ecuador como Principio fundamental.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📄 **Soberanía:** Autoridad en la que reside el poder político.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=CllgVsndJMPI8Ae_hrK4DQ#q=soberania

📄 **Soberanía Ecuatoriana:** En nuestro país la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Revisado en: Constitución de la República del Ecuador 2008.

📄 **Soberanía Indígena:** Con respecto a los pueblos y nacionalidades indígenas el poder de decisión y voluntad política de las nacionalidades se ejecuta desde la existencia del Estado Plurinacional y sus respectivos organismos e instituciones.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📄 **Proyecto Político:** Conjunto de principios, ideas, objetivos y aspiraciones que tiene un el estado, nacionalidad o pueblo que permita la construcción del bienestar común de todos, a través de la planificación y acciones concretas.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📄 **Constitución de la República Del Ecuador:** Es la máxima Ley, todas las demás deben sujetarse a esta, en esta se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos, la estructura y organización del Estado y bajo sus lineamientos se aprueban las demás normas que rigen la vida del país.

Elaborado por: Rocío Azucena Gualan Cepeda

📄 **Reordenamiento Jurídico Político y Económico:** Es la tarea del sistema jurídico, político y económico para que exista la real participación de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas en el Estado Plurinacional.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📌 **Sociedad:** Conjunto de personas que se relacionan entre sí, de acuerdo a unas determinadas reglas de organización jurídicas y consuetudinarias, y que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinados.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=lotgVobfCqGw8wf7_7ewCA#q=sociedad

📌 **Plurinacionalidad:** Es la capacidad de una sociedad para reconocer la existencia de varias culturas que habitan en un territorio.

Revisado en: Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana.

📌 **Nacionalidad:** Condición que reconoce a una persona la pertenencia a un estado o nación, lo que conlleva una serie de derechos y deberes políticos y sociales; además un individuo obtiene la nacionalidad por nacimiento o por naturalización. En el caso de los Pueblos y Nacionalidades a más de ser originario a algunas de las nacionalidades también obtienen la nacionalidad ecuatoriana.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=QYxgVvfyJ6Gw8wf7_7ewCA#q=nacionalidad

📌 **Nacionalidades Indígena:** Es un conjunto de pueblos milenarios anteriores y constitutivos del Estado ecuatoriano, que se autodefinen como tales, que tienen una identidad histórica, idioma, y cultura comunes, que viven en un territorio determinado mediante sus instituciones y formas tradicionales de organización social económica, jurídica, política y ejercicio de autoridad. En el Ecuador existen las siguientes nacionalidades indígenas: Región Costa: Awa, Epera, Chachi, Tsachila; Región Sierra: Kichwa; Región Amazónica: Cofan, Secoya, Siona, Waorani, Shuar, Achuar, Zápara, Shiwiar, Taromenae.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📌 **Pueblos:** Se definen como las colectividades originarias, conformadas por comunidades o centros con identidades culturales que les distinguen de otros sectores de la sociedad ecuatoriana, regidos por sistemas propios de organización social, económica, política y legal. En el Ecuador existen los siguientes Pueblos: Región Costa: Afroecuatoriano, Montubio, Kichwa de la Costa, Mantas, Wankavilka, en proceso de reconocimiento está el Pueblo Punaés y Cholos; Región Sierra: Otavalo, Karanki, Kayambi, Natabuela,

Chibuleo, Kisapincha, Salasaka, Kañaris, Puruhá, Saraguro, Panzaleo, Kitus-Kara; Región Amazónica: Kichwa Amazónico y pueblos no contactados.

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

✎ **Pluriculturalidad:** Describe la existencia, reconocimiento y convivencia de diversas sociedades en la extensión territorial de un Estado, en el caso ecuatoriano se refiere a las nacionalidades y pueblos indígenas, pueblo afroecuatoriano, pueblo montubio, la población mestiza y blanca. Existen procesos organizacionales de autodeterminación como el Pueblo Cholo, Punaés y otros.

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

✎ **Descentralización:** La descentralización de la gestión del Estado es la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias, con los respectivos talentos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, desde el Gobierno Central hacia los Gobiernos Autónomos Descentralizados, GAD (provinciales, municipales y parroquiales). En relación al sector indígena se refiere al proceso mediante el cual se distribuye los poderes del Estado y la participación ciudadana a las nacionalidades y pueblos indígenas del Ecuador.

Revisado en: <http://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-descentralizacion/>

✎ **Territorio:** Extensión de territorio que determina la ubicación de un estado, provincia u otro tipo de división política. Con relación al sector indígena es todo el espacio del hábitat que los pueblos y nacionalidades indígenas que ocupan, utilizan, desarrollo de cultura, leyes, formas de organización y economía propia.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

✎ **Autonomía:** Es la capacidad de decisión y control propio de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas en nuestros territorios en el orden económico, social, cultural con la existencia y reconocimiento de las Autoridades Propias en coordinación con las autoridades centrales. Ser autónomos o aspirar a serlo no significa el aislamiento, separación o rechazo a otros sectores de la población.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📌 **Derecho Indígena:** Es el conjunto de normas y leyes vigentes establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, Leyes Orgánicas y sus Reglamentos, Decretos, Convenios, Agendas, Proyectos y Planes Nacionales e Internacionales relacionados a derechos, oportunidades, responsabilidades y beneficios a favor de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas referentes a Educación, Justicia, Salud, Deportes, Convivencia, Participación Ciudadana, formas de organización, cultura, lengua, cosmovisión, formas de convivencia y otros que propende alcanzar el Sumak Kawsay.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📌 **Interculturalidad:** Proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos con identidades culturales específicas, donde no se permite que las ideas y acciones de una persona o grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento el diálogo, la concertación y con ello, la integración y convivencia enriquecida entre culturas.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=YI5gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=interculturalidad

📌 **interculturalidad perspectiva indígena:** Configurar una sociedad y sus relaciones de forma integrada, inclusiva, corresponsable, con iguales oportunidades y deberes para todos los grupos culturales que las conforman. La aplicación práctica de la interculturalidad en una sociedad se da cuando existe el reconocimiento de la Cultura, la redistribución de la Riqueza y la redistribución de las relaciones de Poder, que permite la Visibilización de los grupos históricamente segregados.

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

📌 **Autoridades Propias:** Son las autoridades indígenas que ejercen el gobierno interno en las comunidades y pueblos indígenas.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

📌 **Recursos:** Son las riquezas con las que cuentan las Nacionalidades y el Estado para su funcionamiento y desarrollo. Estos recursos son Humanos, Naturales y Financieros.

Revisado en: <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico.pdf>

✎ **Identidad:** Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirla de otras en un conjunto.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=Y15gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=identidad

✎ **Buen Vivir:** Sumak Kawsay (en quechua) – Suma Qamaña (enaymara), que significan vida en plenitud, en armonía y equilibrio con la naturaleza y en comunidad, por lo que también se le llama el buen convivir. En tiempos de múltiples crisis globales, el Buen Vivir viene del pensamiento de los pueblos andinos y amazónicos, como propuesta alternativa al sistema actual basado en la explotación de la naturaleza y de los seres humanos. Además desde el estado ecuatoriano puede definir como el goce efectivo de sus derechos y responsabilidades a las que tienen las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza.

Revisado en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=Y15gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=buen+vivir

✎ **Inserción:** Acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por alguna razón aún no haya logrado ingresar en él.

Revisado en: <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>

✎ **Inserción Laboral:** Acción de ingresar a un puesto de trabajo a personas interesadas. Crear condiciones de igualdad, políticas afirmativas y contratar a personas de los pueblos y nacionalidades indígenas en puestos y cargos directivos, administrativos y operativos en las instituciones del estado en ejercicio de un estado plurinacional y una sociedad intercultural.

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

CAPÍTULO

III

CAPÍTULO: 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN:

Esta investigación consistirá en recurrir a hechos históricos del avance de la sociedad ecuatoriana y pueblos y nacionalidades, puntualizando el trabajo en el Pueblo Kichwa de la Costa, motivo por el cual es prudente hacerlo con la ayuda del método descriptivo, para de esta forma sistematizar experiencias evidentes de mujeres indígenas profesionales, considerando la información de las épocas históricas, procesos organizacionales y datos actuales a través de las encuestas que se realizará a servidores públicos indígenas, compañeros de trabajo y usuarios de los ministerios que funcionan en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil”, que finalmente nos permitirá interpretar la realidad de los hechos.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA:

Población: Corresponde al total de mujeres indígenas profesionales del Pueblo Kichwa de la Costa que prestan sus servicios en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil” y 8 servidores públicos que prestan sus servicios en las áreas de Talento Humano de los 8 Ministerios del edificio en mención.

Muestra: Con la finalidad de que la investigación sea objetiva se procedió a consultar la apertura a las mujeres indígenas que prestan sus servicios en el edificio en mención de las cuales 3 decidieron participar en esta investigación, por otro lado los 8 servidores públicos accedieron a participar en este proceso investigativo.

TABLA N° 3.

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Mujeres Indígenas que laboran	4	3
Servidores de Talento Humano	8	8

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- 📌 **Entrevista:** Se aplicó una entrevista a las mujeres profesionales indígenas que laboran en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.
- 📌 **Encuesta:** Se aplicó a directores de talento humano de los ministerios presentes en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil y a usuarias que acuden al edificio.

3.4 RECURSOS, FUENTES, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:

📌 **Recursos:**

TABLA N° 4

No.-	DESCRIPCION
1	Bolígrafos
2	Hojas de papel Bond (Resma)
3	Copias
4	Pendrive
5	Internet fijo (horas)
6	Refrigerios
7	Sobre manila
8	Alquiler de Proyector
9	Marcadores
10	Grapas
11	Engrapadora
12	Impresiones
13	Movilización

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

 **Cronograma:**

TABLA N° 5

ACTIVIDADES REALIZADAS	MESES																													
	MAYO				JUNIO				JULIO					AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE					NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
Reajuste del Contenido del Proyecto			xxx																											
Justificación, Objetivos general y específico y Planteamiento del Problema.				xxx																										
Revisión de documentos y textos para elaborar Segundo Capítulo y ajustes de los variables.					xx																									
Aprobación del Primer capítulo						xx																								
Elaboración y corrección de Fundamentación Teórica.							xx																							
Elaboración y de Marco Teórico								xx																						
Elaboración y Definición de Inserción Laboral de la mujer indígena.									xx																					
Elaboración de la Plurinacionalidad										xx																				
Elaboración de la Interculturalidad											xx																			
Elaboración de Marco Legal y de los Artículos de legales vigentes												xx																		
Elaboración de Marco Conceptual													xx																	
Elaboración de Marco Conceptual														xx																
Elaboración de Marco Conceptual															xx															
Elaboración de Marco Conceptual																xx														
Elaboración de Metodología de la Investigación																	xx													
Elaboración de Metodología de la Investigación																		xx												
Elaboración de preguntas para la Encuesta y Entrevista																			xx											
Entrevista a 3 mujeres indígenas y encuesta realizada a 8 funcionarios de talento Humano																				xx										
Desarrollo de Entrevista y encuesta, Recursos, cronograma y presupuesto																					xx									
Elaboración de Tratamiento a la Información, Procesamiento, análisis, Encuesta e Entrevista.																						xx								
Elaboración de Tratamiento a la Información, Procesamiento, análisis, Encuesta.																							xx							
Elaboración de Tratamiento a la Información, Procesamiento, análisis, Encuesta.																								xx						
Análisis de la encuesta, Propuesta: Justificación, objetivos generales y específicos.																									xxx					
Elaboración de la Propuesta.																											xx			
Elaboración de la Propuesta.																												xxxx		
Revisión y Definición de toda la Investigación , Fuentes Bibliográficas.																													xx	
Revisión y Definición del primer Borrador.																													xx	

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

 **Presupuesto:**

TABLA N°6

No.-	Gastos Generales	Cant.	V. Unit.	V. Total
1	Bolígrafos	30	0,25	7,50
2	Hojas de papel Bond (Resma)	2	1,00	2,00
3	Copias	90	0,05	4,50
4	Pendrive	1	15,00	15,00
5	Internet fijo (horas)	40	0,50	20,00
6	Refrigerios	30	2,00	60,00
7	Sobre manila	5	1,00	5,00
8	Alquiler de Proyector	1	25,00	25,00
9	Marcadores	5	1,00	5,00
10	Grapas	1	1,00	1,00
11	Engrapadora	1	3,00	3,00
12	Impresiones	30	0,30	9,00
13	Movilización	1	100,00	100,00
TOTAL				257,00

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

3.5 TRATAMIENTO A LA INFORMACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS:

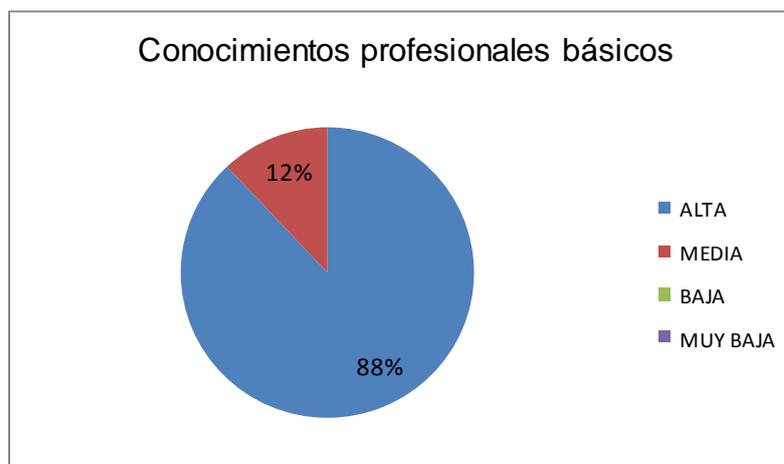
Encuesta a funcionarios de talento humano de cada Ministerio del Gobierno Nacional del Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”.

Variable: Inserción Laboral de la Mujer Profesional Indígena:

TABLA N° 7

Indicadores	Muy Alta	Alto	Medio	Bueno	Muy Bueno
¿Cómo evalúan los conocimientos de la mujer profesional indígena?		88%	12%		

GRAFICO N° 2



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: En relación con los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron en un 88% que dicha preparación es alta y un 12% que es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel deseado.

TABLA N° 8

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		63%	38%		

GRAFICO N° 3



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

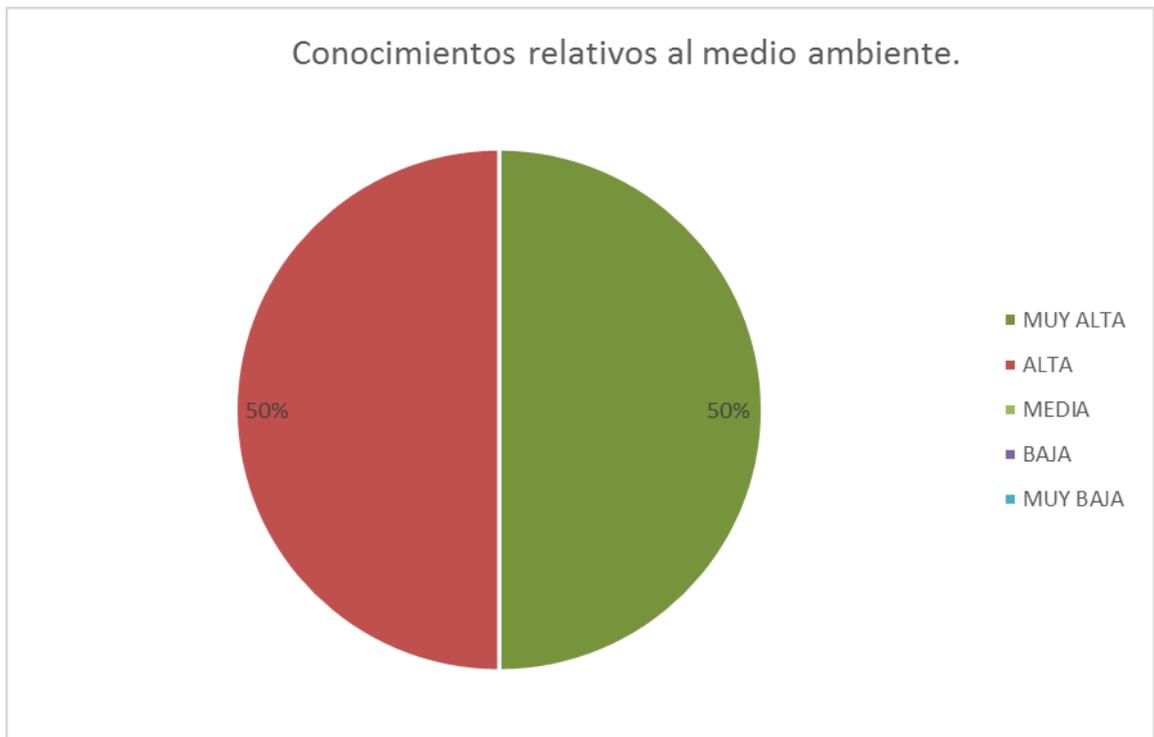
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** Los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron que existe en un 62% que dicha seguridad en el trabajo es alta y un 38% es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel requerido.

TABLA N° 9

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	50%	50%			

GRAFICO N° 4



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

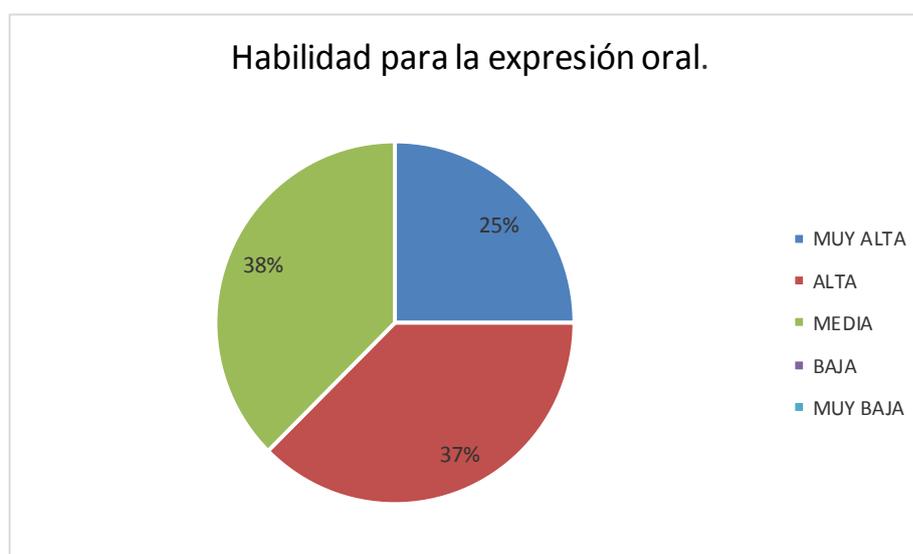
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 **Análisis:** Actualmente es importante incorporar en las investigaciones científicas de tipo cualitativa y cuantitativa la presencia del medio ambiente, por esta razón el 50% de personas encuestadas señalan como Muy Alta los conocimientos de las mujeres profesionales indígenas con respecto al medio ambiente y el otro 50% los califican como Alta.

TABLA N° 10

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	25%	37,5%	37,5%		

GRAFICO N° 5



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 Análisis: A manera de conclusión los datos arrojados por esta encuesta reflejan el 25% de los encuestados consideran a las mujeres indígenas profesionales en nivel expresión oral muy alta, el 37,5% están en el nivel de expresión alta y los otros 37,5% poseen la habilidad para la expresión oral media. De tal forma que 5 de 8 mujeres indígenas están en el nivel alto y muy alto, que significa que poseen buena dicción, fluidez, claridad, coherencia, transmiten emotividad, utilizan movimientos corporales y poseen buen vocabulario, mientras que 3 mujeres indígenas están siendo catalogadas como mediocres pudiendo deducir esta afirmación por su dificultad en el vocabulario, claridad y coherencia oral a consecuencia de la interferencia lingüística entre la lengua 1 (materna) y el español.

TABLA N° 11

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión escrita que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		62,5%	37,5%		

GRAFICO N° 6



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

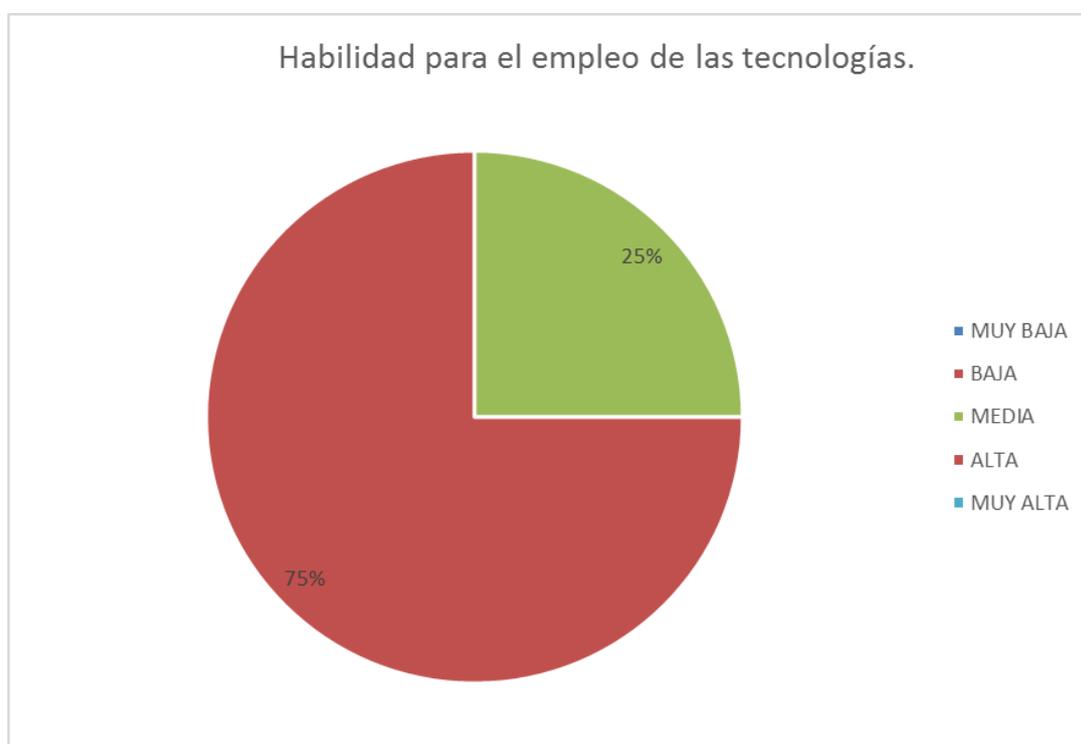
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: La expresión escrita es una parte fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas en espacios del sector público y privados, consiste en redactar de forma ordenada, cualquier pensamiento o idea. La encuesta realizada a 8 funcionarios sobre esta cuestión, el 62% de funcionarios que equivale a 5, establecen que las mujeres indígenas tienen la habilidad alta en la expresión escrita, y el 38% que corresponde a 3 funcionarios manifiestan que la habilidad de las mujeres indígenas está ubicada en un nivel medio.

TABLA N° 12

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		75,00%	25,00%		

GRAFICO N° 7



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

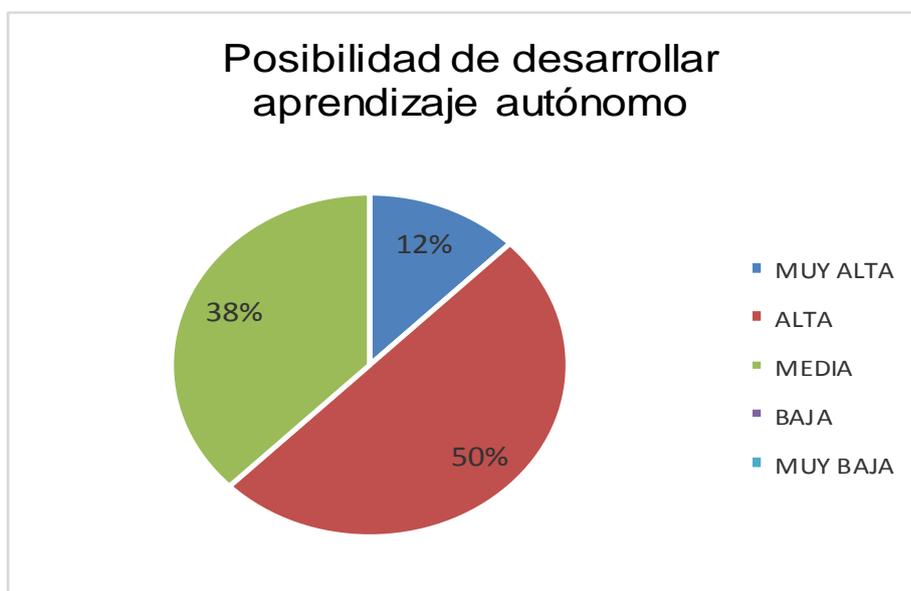
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** La utilización de la parte física (hardware) y la parte lógica (programas - software), más los equipos de telefonía, equipos de uso personal, relojes mecánicos etc., son tecnologías en este siglo, de tal forma que el 75% de los funcionarios encuestados expresaron que las mujeres indígenas profesionales tienen habilidades de nivel alto, y el 25% de funcionarios encuestados catalogan que estas poseen habilidades en un nivel medio.

TABLA N° 13

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	12,50%	50,00%	37,50%		

GRAFICO N° 8



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** Con referente a la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron que el aprendizaje autónomo es 50% alta que equivale a 4 personas de 8 servidores que hemos encuestado y un 38% es media equivalente a 3 personas, y han expresado también que un 12% es muy alta que equivale a 1 persona, por lo tanto este indicador nos ha demostrado que la mayoría de las mujeres indígenas están preparando de manera autónoma y se encuentra en el nivel requerido.

TABLA N° 14

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	25,00%	62,50%	12,50%		

GRAFICO N° 9



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Los resultados con referente a la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los servidores encuestados expresan que un 62% corresponde a alta, que equivale a 5 personas y un 25% expresan un muy alto que equivale a 2 personas, además encontramos que existe el 13% que corresponde a media que es igual a 1 persona, por lo tanto en este indicador encontramos que en su mayoría están dispuestos a superar y concluimos que está en el nivel deseado.

TABLA N° 15

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la Disposición para superación personal que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	37,50%	37,50%	25,00%		

GRAFICO N° 10



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: En relación con los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron en un 88% que dicha preparación es alta y un 12% que es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel deseado.

TABLA N° 16

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		75%	25%		

GRAFICO N° 11



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

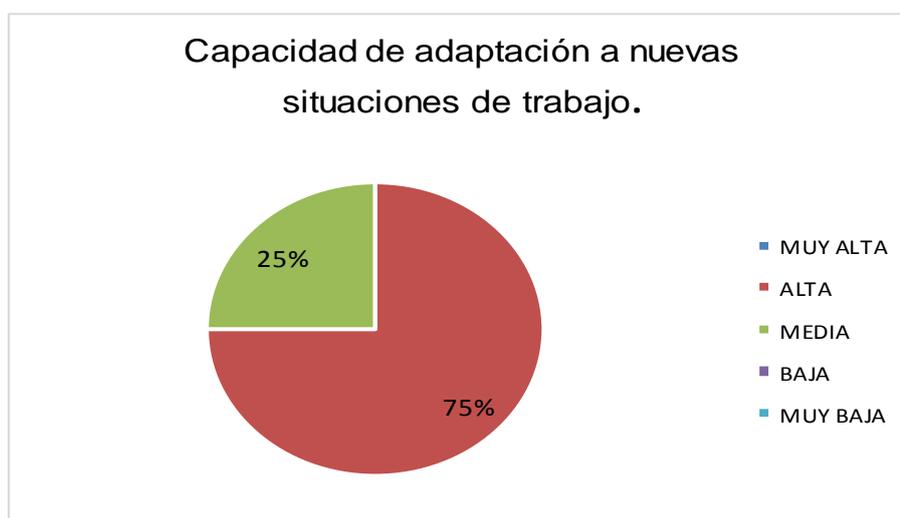
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: La disposición que una persona tenga incide positivamente en cualquier tipo de trabajo para su éxito. De tal forma que los funcionarios han señalado que existe el 75% de disposición Alta para ocupar un cargo público por parte de mujeres indígenas profesionales y el 25% tendrían disposición media. Sin embargo esta información también podría ser contrastada con la realidad, ya que la disposición que tienen las mujeres indígenas en trabajar es sumamente alto, lo que no existe son oportunidades.

TABLA N° 17

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		75%	25%		

GRAFICO N° 12



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

Análisis: Generalmente toda forma de cambio trae consigo a crear ambientes de resistencia y de apoyo; y más aún si se tratan de instituciones públicas. Sin embargo también se debe considerar uno de los principios morales del sector indígena, que es el AMA KILLA, por esta razón, los datos arrojados coinciden mucho a la realidad, siendo así que el 75% de los encuestados establecen que las mujeres indígenas profesionales tienen la capacidad de adaptarse a nivel alto, y el 25% desde la perspectiva de los funcionarios encuestados estarían en nivel medio.

TABLA N° 18

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	25%	50%	25%		

GRAFICO N° 13



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** La perspectiva de los funcionarios encuestados establece que el 25% de mujeres indígenas profesionales tienen confianza de alto nivel en sí mismas, el 50% establecen en nivel alta y los otros 25% en niveles de confianza media.

TABLA N° 19

Indicadores	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
¿Cómo evalúa la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?		87,50%	12,50%		

GRAFICO N° 14



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Uno de las prácticas consuetudinarias de los pueblos indígenas es la Minga (trabajo en equipo), sin embargo en los datos estadísticos el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 0%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 87,50% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas en trabajar en equipo en nivel alto, y el 12,50% de la percepción está en nivel media, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas.

TABLA N° 20

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el espíritu de cooperación que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	12,50%	62,50%	25,00%		

GRAFICO N° 15



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Uno de las prácticas consuetudinarias de los pueblos indígenas es la cooperación entre todos, podemos decir que todos participan cuando hay alguna actividad en Minga (trabajo en equipo), sin embargo en los datos estadísticos el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 12%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 63% de los encuestados, señalan que las mujeres indígenas tienen espíritu de cooperación en nivel alto, y el 25% de la percepción esta en nivel media, pudiendo ser la causa sus relación interpersonales cohibidos. Por lo tanto el indicar estaría en el nivel deseado.

TABLA N° 21

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la preparación profesional que tiene la mujer indígena?	37,50%	50,00%		12,50%	

GRAFICO N° 16



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** En los años 80 y 90 se desbastó la marginación y discriminación de 50% a las mujeres indígenas con el reclamo de Mama Dolores Cacuango quien creó Educación Intercultural Bilingüe, para cambiar la calidad de vida del pueblo indígena, desde entonces las mujeres indígenas han preparado, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 37%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 50% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a preparar en nivel alto, y el 13% de la percepción está en nivel baja, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas. Por esta razón este indicador está en nivel alto de lo que se esperaba.

TABLA N° 22

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente?	25,00%	62,50%		12,50%	

GRAFICO N° 17



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

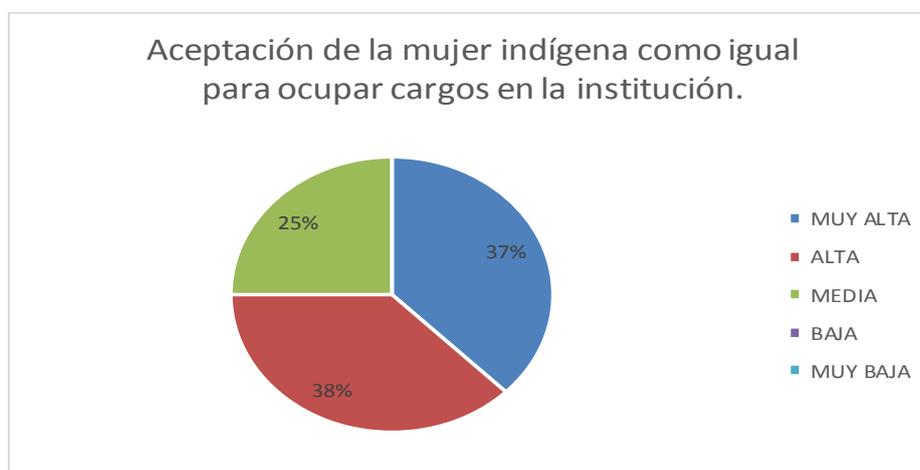
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 **Análisis:** En relación con la posibilidad de desempeñarse laboralmente las mujeres indígenas por su naturaleza vemos que son trabajadoras en todo el ámbito si no saben algo averiguan y se capacitan y demuestran su trabajo ellas cumplen con gran responsabilidad no están esperando depender del hombre, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 25%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 62% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a desempeñar laboralmente en nivel alto, y el 13% de la percepción está en nivel bajo, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas. Por esta razón este indicador está en nivel alto de lo que se esperaba.

TABLA N° 23

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la aceptación la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución?	37,50%	37,50%	25%		

GRAFICO N° 18



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: En relación con la aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en una institución, antes del siglo XXI era un paradigma esta incógnita a pesar que por su naturaliza son capaces y trabajadoras, dentro de este siglo han transformando su campo profesional con la preparación profesional, han demostrado que están a la misma altura que cualquier mujer profesional, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 37%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es un poco ambigua, ya que el 38% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a ocupar cargos en una institución es nivel alto, y el 25% de la percepción está en nivel medio. Por esta razón este indicador está en nivel deseado.

TABLA N° 24

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su Institución?	25%	38%	13%	25%	

GRAFICO N° 19



Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

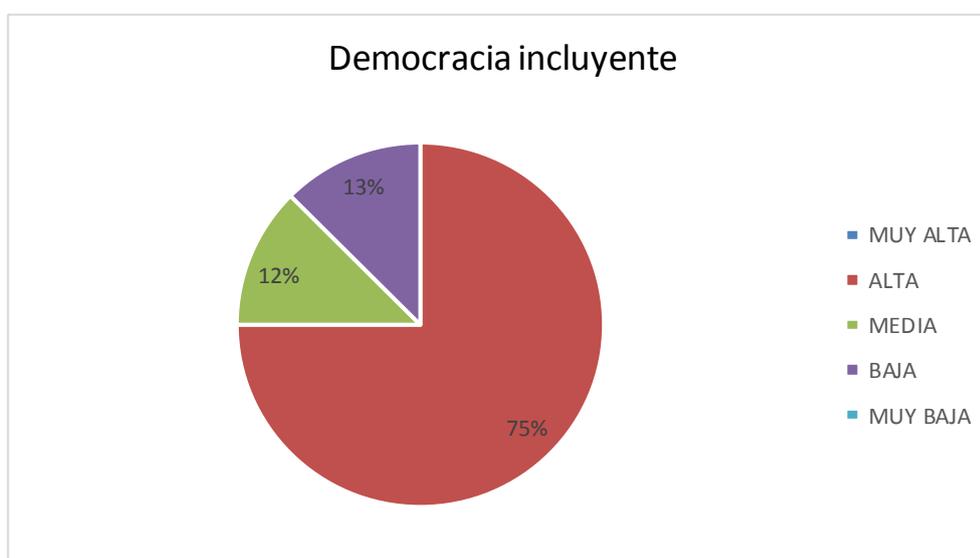
📌 Análisis: El idioma Kichwa en el año 2008 por todos los ecuatorianos fue aprobado como uno de los idiomas principales en el Ecuador y han transcurrido 7 años y los resultados de la aceptación del empleo del idioma Kichwa en la esfera laboral en las instituciones, los resultados en el presente indicador reflejan en la categoría Muy Alto consta con el 25%, y un 37% es de nivel alta, la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es ambigua, si estuvieran aplicando existiría los rúmulos en Kichwa la cual no se observa, y además un 25% es de nivel baja la, cual ha sido respondida con sinceridad para ver el avance real, por otro lado contamos con un 13% la cual es de nivel media. Por lo tanto este indicador ha demostrado la aplicación real del idioma Kichwa en las instancias públicas. Por lo tanto no está en el nivel deseado.

VARIABLE: DESARROLLO DE LA INTERCULTURALIDAD:

TABLA N° 25

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la presencia de democracia incluyente en el ministerio en el cual se desempeña?		75,00%	12,50%	12,50%	

GRAFICO N° 20



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Con el relación con la presencia de democracia incluyente en 8 Ministerio del Edificio Público del Sector Social Joaquín Gallegos Lara, los funcionarios han expresado que las instituciones son incluyentes por lo que los resultados estadísticos es de 75% de nivel Alta, los respetivos resultados a la realidad actual son ambiguos no son reales, si existiera la democracia justa y equitativa, los servidores públicos serian Afroecuatorianos, Kichwa, Montubios, etc., en todos los Ministerios, la cual no es. Además un 12% es de nivel Media, y un 13% es de nivel baja, por lo que este indicador no refleja en el nivel deseado.

TABLA N° 26

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo es la incorporación de los pueblos y nacionalidades indígenas al trabajo en su ministerio?	12,50%	37,50%	37,50%	12,50%	

GRAFICO N° 21



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 Análisis: La Constitución de la república del Ecuador manifiesta que debe existir equidad de inclusión laboral sin discriminación alguna ya sea a los pueblos y nacionalidades indígenas u otra etnia, a los Ministerio del Gobierno, por lo tanto los funcionarios han expresado que el 12% es el nivel Muy Alto con respecto a la incorporación de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, y un 37% es de nivel Alta y un 38 % es de nivel Media, además han establecido que un 13% es de nivel baja. Por tal razón este indicador esta nivel discriminatorio ya que no está cumpliendo con lo que dispone la constitución.

TABLA N° 27

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo es la presencia de aspectos culturales de los pueblos y nacionalidades indígenas en su ministerio?	25,00%	25,00%	37,50%	12,50%	

GRAFICO N° 22



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

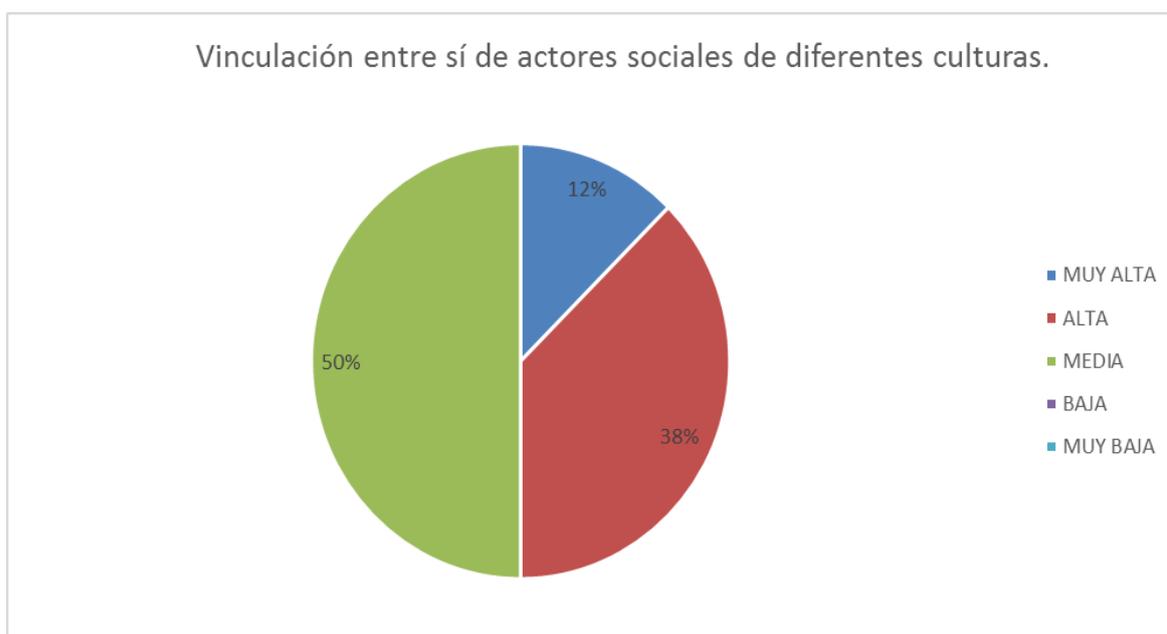
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Con relación a la Presencia de aspectos culturales de pueblos y nacionalidades indígenas, los encuestados han manifestado que un 25% es de nivel Muy Alta, que podría ser que no se identifican la mayoría por que no están comprometidos con su cultura por discriminación o marginación en espacios públicos. Además han expresado que un 25% es de nivel Alta, y un 37% es de nivel Media, la cual nos confirman que todavía existe la discriminación, y un 13% es de nivel Baja. Por lo tanto este indicador está en el nivel medio.

TABLA N° 28

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo es la vinculación entre sí de actores sociales de diferentes culturas en su ministerio?	12,50%	37,50%	50,00%		

GRAFICO N° 23



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

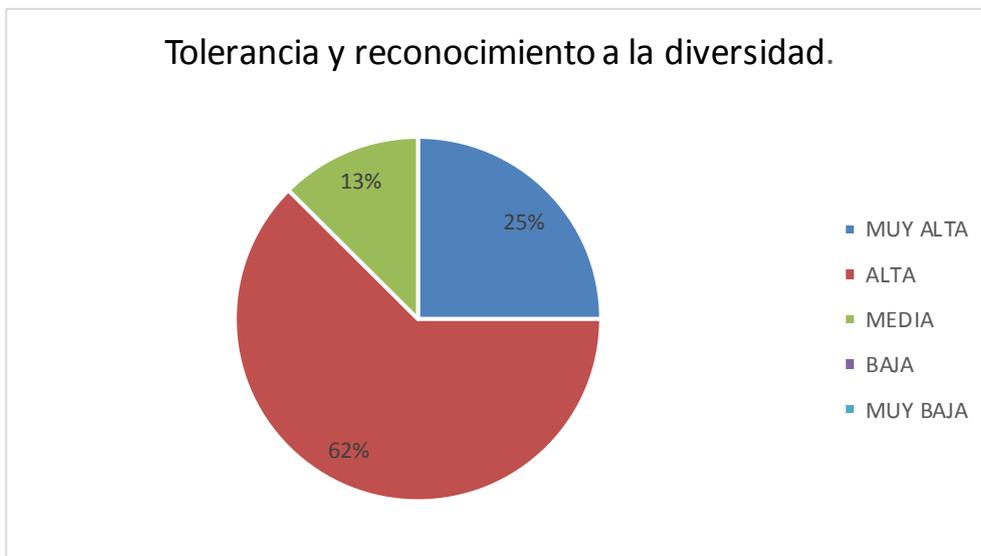
Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

🔍 Análisis: Con respecto con la vinculación entre sí de los actores sociales de diferentes culturas en los Ministerios, este indicador es importante para una institución la cual permite fortalecer los proyectos vigentes sin embargo los funcionarios han manifestado que un 12% es de nivel Muy Alta la misma que es un poco ambigua los datos arrojados, y un 38% es de nivel Alta, la cual podríamos decir son muy pocos que están trabajando con la comunidad, además tenemos que un 50% es de nivel Media. Por lo tanto podríamos decir que este indicador está en el nivel media.

TABLA N° 29

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo es la tolerancia y reconocimiento a la diversidad que se pone de manifiesto en su ministerio?	25,00%	62,50%	12,50%		

GRAFICO N° 24



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

Fuente: Encuesta a funcionarios de talento humano.

📌 Análisis: Con relación con tolerancia y reconocimiento a la diversidad de parte de los ministerios, los funcionarios de talento humano han expresado que un total de 25% es de nivel Muy Alta, que en la mayoría de las instituciones públicas no realizan la tolerancia al reconocimiento a la diversidad, esto podría ser por falta de conocimiento de como ejecutar las campañas con respecto al tema, sin embargo los resultados arrojados de un 62% es de nivel alta, que demuestra que están desarrollando la diversidad y un 13% es de nivel media. Por lo que el presente indicador estaría en el nivel alta.

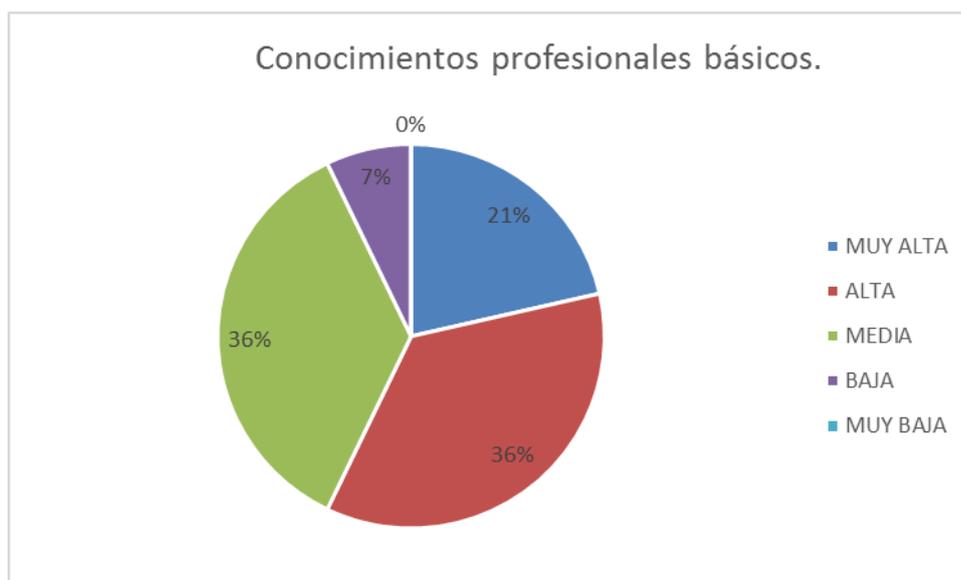
ENCUESTA A USUARIAS DE LOS MINISTERIOS QUE FUNCIONAN EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUIN GALLEGOS LARA”.

VARIABLE: Inserción Laboral De La Mujer Profesional Indígena

TABLA N° 30

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas?	21.43%	35.71%	35.71%	7.14%	0.00%

GRAFICO N° 25



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuarias.

Análisis: Con relación a los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias encuestadas nos han expresado que un 11% es de nivel Muy Alta, un 18 % es de nivel Alta, un 18% es de nivel media y un 3% es de nivel baja, la cual no indica que este indicador está en nivel media.

TABLA N° 31

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?	14,29%	42,86%	28,57%	14,29%	0,00%

GRAFICO N° 26



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

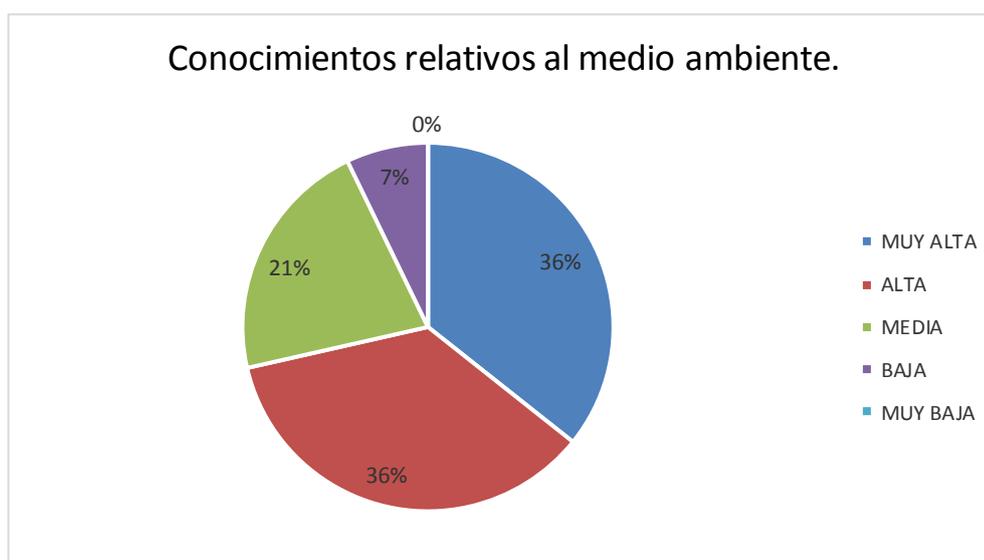
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: En relación con los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han manifestado que un 14% es de nivel Muy Alto con respecto a la seguridad en el trabajo, y un 43% es de nivel Alta, y un 29% es de nivel media, y un 14% es de nivel baja. Por lo tanto este indicador en la encuesta de las usuarias se encuentra en el Nivel Alta.

TABLA N° 32

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas?	35,71%	35,71%	21,43%	7,14%	0,00%

GRAFICO N° 27



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

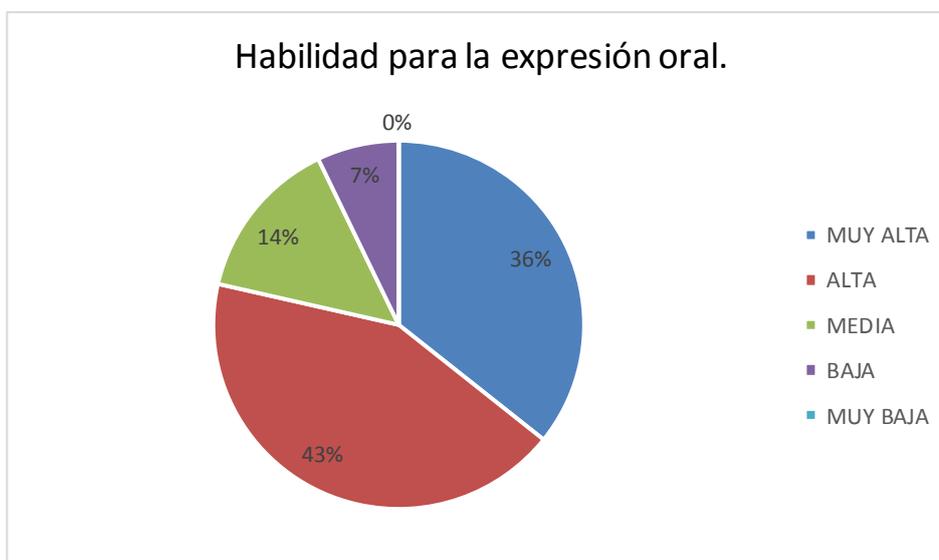
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: En relación con los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas. Con respecto a este tema debo aclarar que por su naturaleza las mujeres cuidan al Pacha Mama (tierra) ya que de ella reciben los frutos, pero los resultados obtenidos de las usuarias arrojan que un 36% es de nivel Muy Alto, la cual es un resultado ambiguo, y un 36% es de nivel Alto, un 21% es de nivel media, y un 7% es de nivel Baja. Por lo tanto este indicador estaría en los niveles muy alto y alta.

TABLA N° 33

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas?	35,71%	42,86%	14,29%	7,14%	0,00%

GRAFICO N° 28



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuaris.

🔍 Análisis: Con relación a la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias encuestadas han expresado un 36% es de nivel Muy Alta, y un 43% es de nivel Alta, y un 14% es de nivel Media y un 7% es de nivel Baja. Por lo tanto este indicador está en el nivel deseado.

TABLA N° 34

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión escrita que poseen las mujeres profesionales indígenas?	28,57%	50,00%	14,29%	7,14%	0,00%

GRAFICO N° 29



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

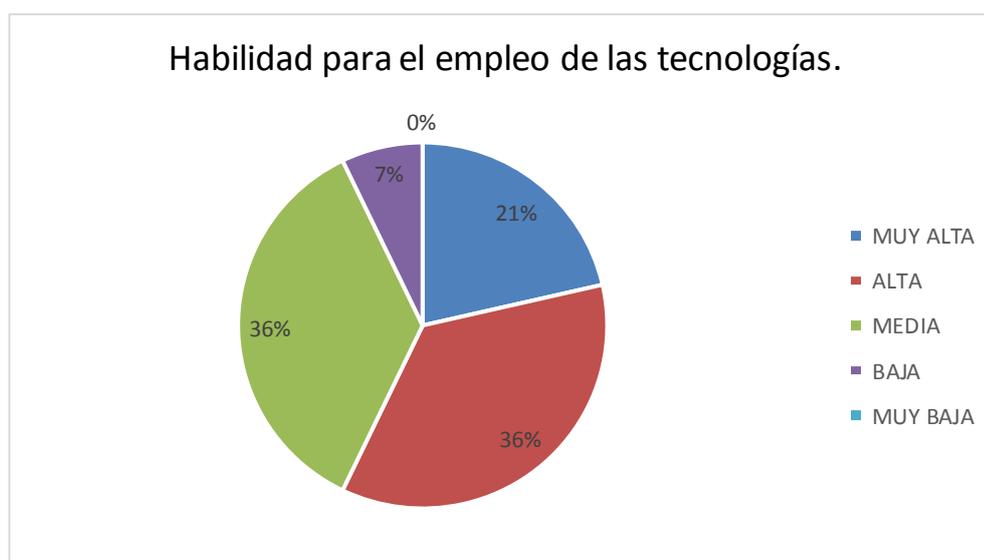
Fuente: Encuesta a Usuarias.

📌 Análisis: Con respecto a la habilidad de expresión escrita de las mujeres indígenas, las usuarias han manifestado que un 29% es de nivel Muy Alta en la expresión escrita, y un 50% es de nivel Alta, un 14% es de nivel Media, como último tenemos que un 7% es de nivel baja, por lo tanto el indicador está en el nivel alta que sí está en el nivel deseado.

TABLA N° 35

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas?	21,43%	35,71%	35,71%	7,14%	0,00%

GRAFICO N°30



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

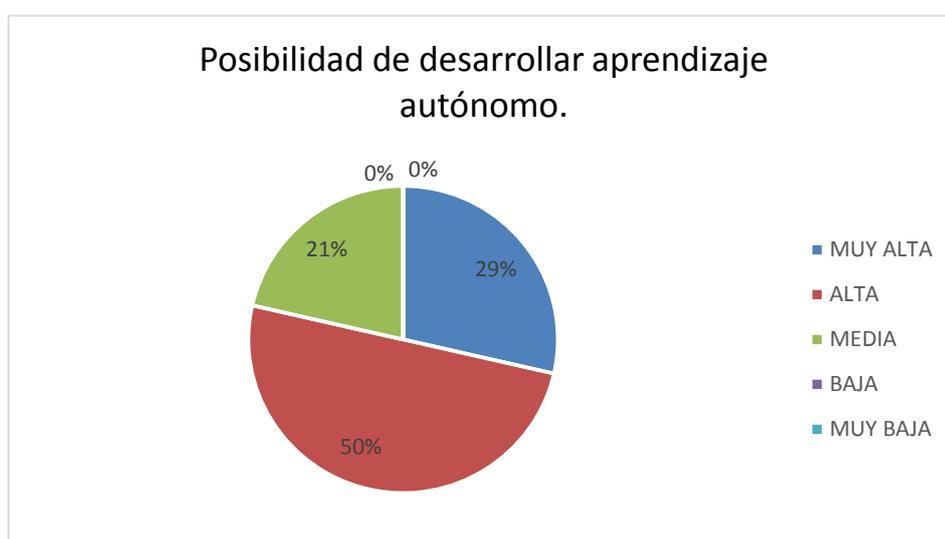
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 **Análisis:** Con respecto a la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han expresado que un total de 21% es de nivel Muy Alta con respecto al empleo de las tecnologías, y un 36 % es de nivel Alta, y un total 36% es de nivel Media y un 7% es de nivel Baja, los resultados arrojados nos demuestran que están en nivel alta y media, la cual son poco ambigua ya que en la actualidad las mujeres indígenas profesionales utilizan la tecnología en su mayoría , por lo que este indicador estaría en el nivel no esperado.

TABLA N° 36

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas?	28,57%	50,00%	21,43%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 31



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuaris.

📌 Análisis: En relación al desarrollar de aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos expresan que un total de 29% es de nivel Muy Alta con respecto al aprendizaje, y un total de 50% es de nivel Alta la cual nos indica que la mayoría están preparando de manera autónoma, además encontramos en los resultados que un 21% está en nivel Media, en conclusión este indicador nos ha demostrado que la mayoría de las mujeres Kichwas están en nivel deseado con relación al aprendizaje.

TABLA N° 37

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas?	35,71%	50,00%	14,29%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 32



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuarias.

📌 **Análisis:** Con relación a la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han expresado que el 36% es Muy Alta con respecto a la superación profesional y un 50% es Alta, en la actualidad las mujeres indígenas buscan ser mejores, podemos ver que están en diferentes universidades preparando el cuarto nivel, además los resultados nos indican que hay un 14% es de nivel Media. Por lo que este indicador está en el nivel deseado.

TABLA N° 38

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la Disposición para superación personal que poseen las mujeres profesionales indígenas?	50,00%	42,86%	7,14%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 33



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

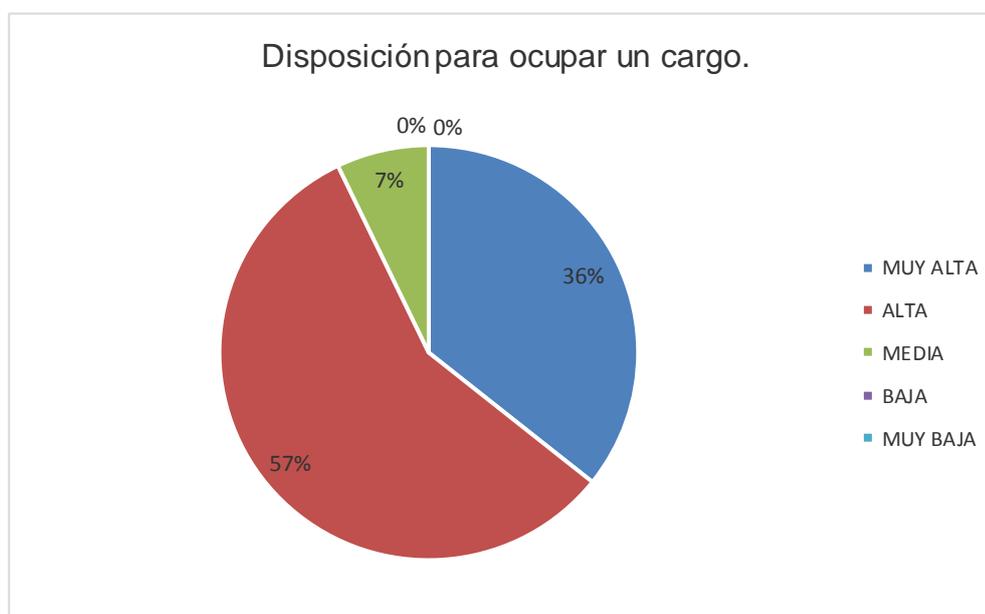
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: Las mujeres indígenas con respecto a la disposición para superación personal, las usuarias han expresado que un 50% está en nivel Muy Alta con respecto a la superación personal, por su naturaleza las mujeres Kichwas tienen superación personal ellas nunca están esperando que alguien mantenga, además un 43% es de nivel alta y 7% es de nivel media, por lo tanto este indicador está en el nivel esperado.

TABLA N° 39

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas?	35,71%	57,14%	7,14%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 34



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

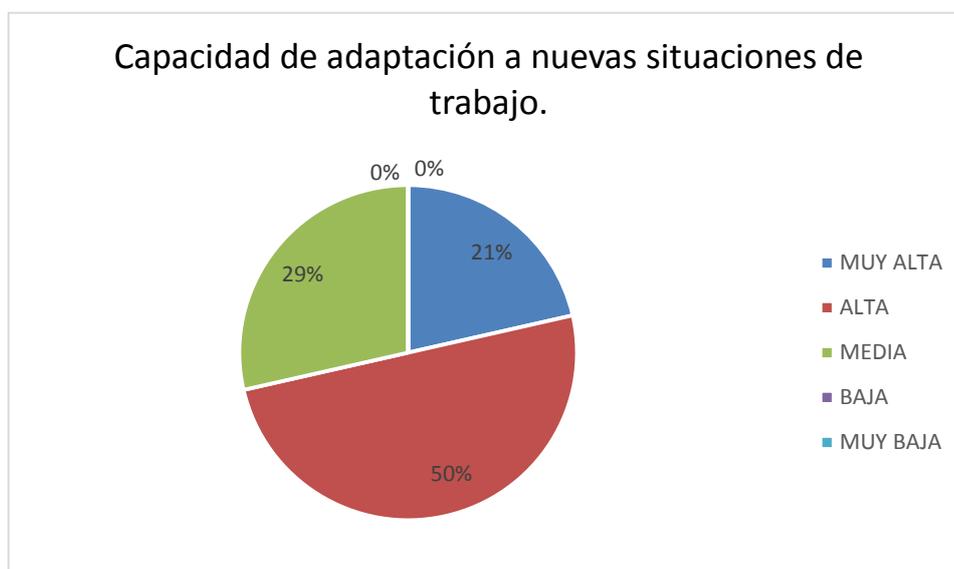
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: En relación con disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas, en este siglo XXI hemos visto que al ocupar un cargo las mujeres indígenas han demostrado responsabilidad trabajando con ahínco, pero las usuarias encuestadas nos han expresado que un 36% está en nivel Muy Alta, y un 57% está en nivel Alta, y un 7% está en nivel media, por lo que este indicador está en el nivel deseado.

TABLA N° 40

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?	21,43%	50,00%	28,57%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 35



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuarías.

🔍 Análisis: En relación con la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han manifestado que un 21% es de nivel Muy Alta, y un 50% es de nivel Alta y un 29% es de nivel Media, por lo que este indicador está en nivel Alto, se esperaba contar en Nivel Muy Alto ya que la mayoría de las mujeres indígenas a nuevas situaciones de trabajo siempre han demostrado adaptación sin complejidad, por lo que en conclusión las encuestados han respondido poco ambigua.

TABLA N° 41

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?	35,71%	57,14%	7,14%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 36



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

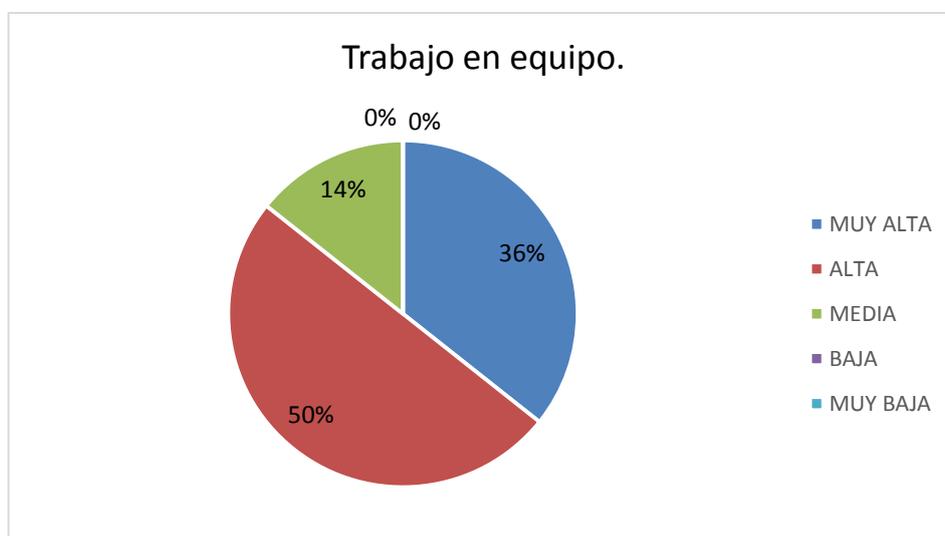
Fuente: Encuesta a Usuarias.

En relación con la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas, los resultados arrojados según la encuesta realizada es la siguiente, un 36% es de nivel Muy Alta con respecto a Confianza en sí misma, un 57% es de nivel Alta y un 7% es de nivel Baja, estos resultados mencionadas son poco ambiguas ya que en realidad, al inicio todos tienen poco de miedo, luego su confianza es segura y han demostrado a nivel nacional, como por ejemplo Mama Dolores Cacuango, quien con seguridad laboro para crear la Educación Intercultural Bilingüe y otras instancias por otras mujeres indígenas como Dra. Lourdes Tiban.

TABLA N° 42

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas?	35,71%	50,00%	14,29%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 37



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

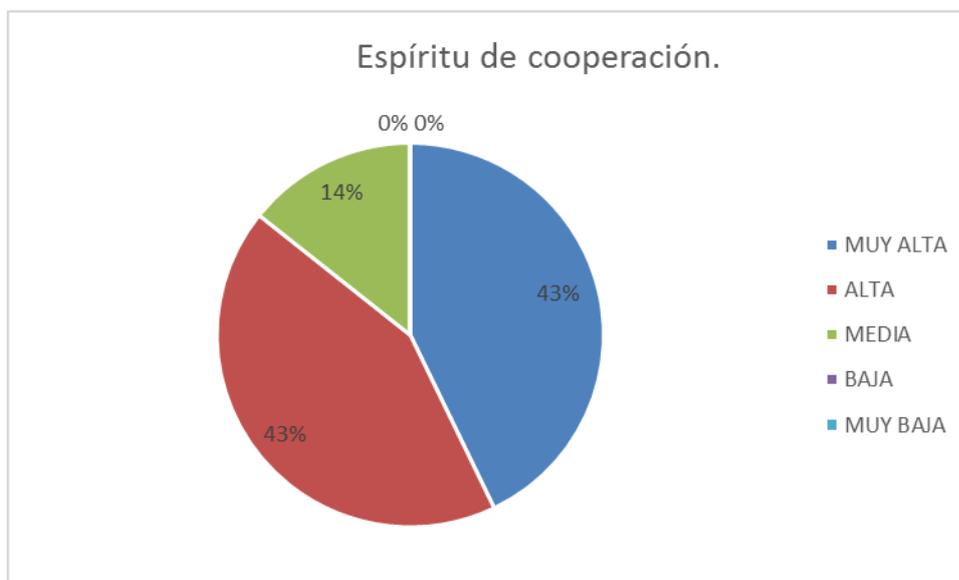
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: En relación con la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas, los resultados estadísticos reflejan que un 36% es Muy Alta con referente al trabajo en equipo, no se esperaba este nivel ya que los pueblos indígenas por su forma de ser se caracterizan trabajadoras y la realizan todo en equipo que la llaman “Minga”, por lo que este resultado es ambiguo, un 50% es de nivel Alto, y un 14% es de media, en conclusión este indicador estaría en nivel Alto según las usuarias encuestadas.

TABLA N° 43

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el espíritu de cooperación que poseen las mujeres profesionales indígenas?	42,86%	42,86%	14,29%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 38



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: Los pueblos indígenas durante años han demostrado que trabajan con un espíritu de cooperación, para lograr objetivos trazados en colectivo, por lo que las usuarias han expresado que un 43% es de nivel Muy Alta, un 43% es de nivel Alta y un 14% es de nivel baja, en conclusión este indicador está en el nivel deseado.

TABLA N° 44

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la preparación profesional que tiene la mujer indígena?	35,71%	57,14%	7,14%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 39



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuaris.

🔍 Análisis: Las mujeres indígenas de manera paulatina han venido preparando su carrera profesional hasta el punto que han llegado ser assembleístas, Ministras, consejeras, etc., la misma que es público; las usuarias encuestadas han mencionado que un 36% es de nivel Muy Alta con respecto a la preparación, además un 57% es de nivel Alta y 7% es de nivel bajo, por lo que este indicador esta en nivel Alta, debería haber sido como Muy Alto, por el avance que han demostrado las mujeres Kichwas.

TABLA N° 45

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente?	35,71%	57,14%	7,14%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 40



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

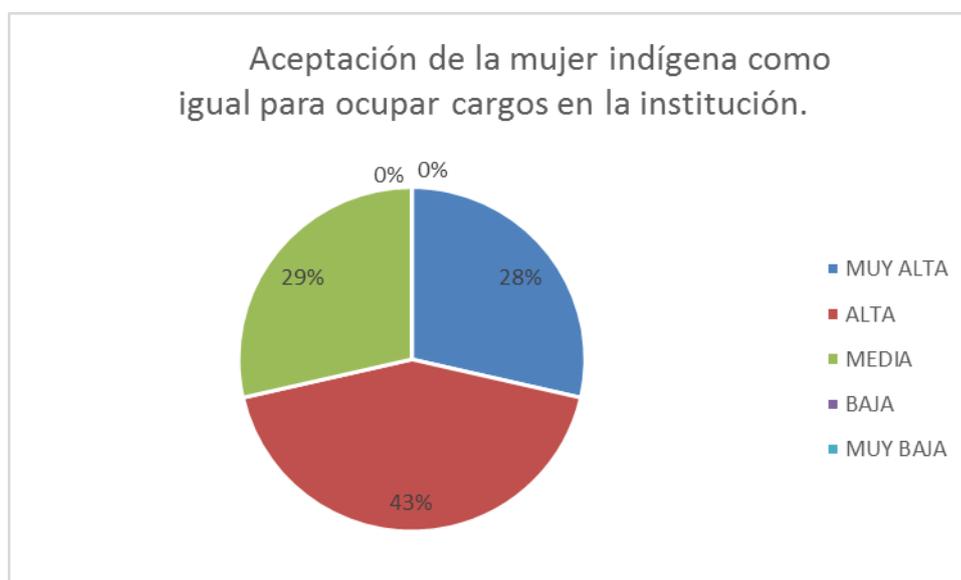
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: Las mujeres profesionales indígenas han demostrado en su campo de trabajo, con responsabilidad y eficacia para lograr el objetivo propuesto, pero los resultados arrojados según las usuarias encuestadas indican que un 36% es de nivel Muy Alto con respecto al desempeño laboral, la cual es poco ambigua, además encontramos que un 57% es de nivel Alta y un 7% es de nivel Media, por lo que este indicador está en el Nivel Alta

TABLA N° 46

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la aceptación la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución?	28,57%	42,86%	28,57%	0,00%	0,00%

GRAFICO N° 41



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

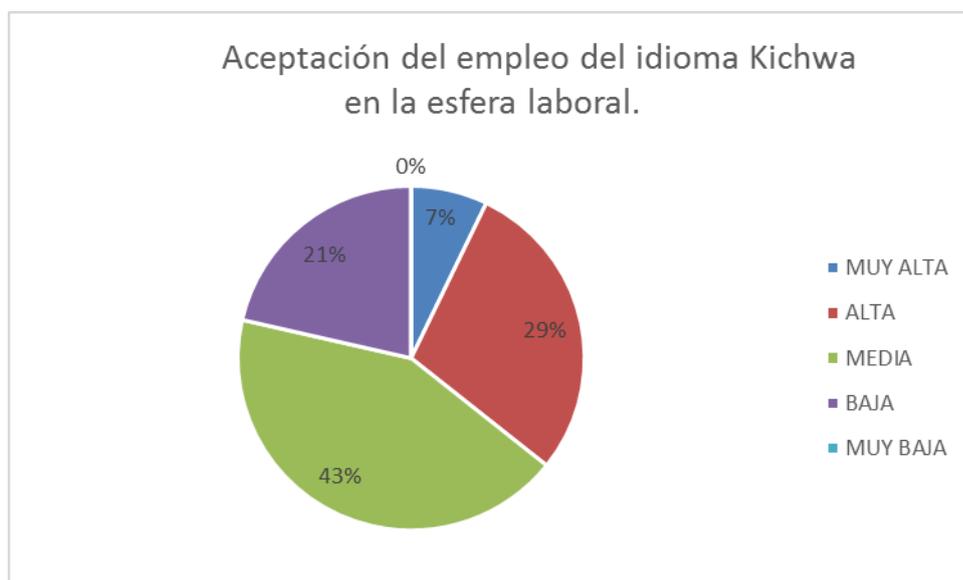
Fuente: Encuesta a Usuarias.

🔍 Análisis: La Constitución de la República del Ecuador 2008, manifiesta que es un país de justicia e igualdad, sin discriminación en el campo laboral, basando en esta carta magna los resultados arrojados según la encuesta realizada a las usuarias nos indican que un 28% es de nivel Muy Alta con respecto a la aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en una institución, no es el nivel que se esperaba es poco discriminatorio, todavía, y por otro lado el 43% es de nivel Alta, y un 29% es de nivel Media, por lo cual este indicador no logró el resultado esperado a pesar que han pasado 7 años de la reforma de la Constitución.

TABLA N° 47

Indicadores	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy baja
¿Cómo evalúa la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución?	7,14%	28,57%	42,86%	21,43%	0,00%

GRAFICO N° 42



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda.

Fuente: Encuesta a Usuaris.

📌 Análisis: En el año 2008 los pueblos indígenas lograron que el idioma Kichwa sea una de las lenguas principales del país en Monte Cristi. En medio de mayor porcentaje donde domina la lengua español, las usuarias encuestadas con respecto a la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución han manifestado que un 7% es de nivel Muy Alta, un 29% es de nivel Alta, el 43% es de nivel Media, y el 21% es de nivel Baja, por lo que este indicador nos demuestra que está avanzando paulatinamente en fortalecer la lengua Kichwa.

3.6 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

Encuesta a funcionarios de talento humano de cada ministerio del edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara”.

- 🗨️ En relación con los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron en un 88% que dicha preparación es alta y un 12% que es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel deseado.
- 🗨️ Los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron que existe en un 62% que dicha seguridad en el trabajo es alta y un 38% es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel requerido.
- 🗨️ Actualmente es importante incorporar en las investigaciones científicas de tipo cualitativa y cuantitativa la presencia del medio ambiente, por esta razón el 50% de personas encuestadas señalan como Muy Alta los conocimientos de las mujeres profesionales indígenas con respecto al medio ambiente y el otro 50% los califican como Alta.
- 🗨️ A manera de conclusión los datos arrojados por esta encuesta reflejan el 25% de los encuestados consideran a las mujeres indígenas profesionales en nivel expresión oral muy alta, el 37,5% están en el nivel de expresión alta y los otros 37,5% poseen la habilidad para la expresión oral media. De tal forma que 5 de 8 mujeres indígenas están en el nivel alto y muy alto, que significa que poseen buena dicción, fluidez, claridad, coherencia, transmiten emotividad, utilizan movimientos corporales y poseen buen vocabulario, mientras que 3 mujeres indígenas están siendo catalogadas como mediocres pudiendo deducir esta afirmación por su dificultad en el vocabulario, claridad y coherencia oral a consecuencia de la interferencia lingüística entre la lengua 1 (materna) y el español.

- ✎ La expresión escrita es una parte fundamental en el desarrollo de las funciones administrativas en espacios del sector público y privados, consiste en redactar de forma ordenada, cualquier pensamiento o idea. La encuesta realizada a 8 funcionarios sobre esta cuestión, el 62% de funcionarios que equivale a 5, establecen que las mujeres indígenas tienen la habilidad alta en la expresión escrita, y el 38% que corresponde a 3 funcionarios manifiestan que la habilidad de las mujeres indígenas está ubicada en un nivel medio.

- ✎ La utilización de la parte física (hardware) y la parte lógica (programas - software), más los equipos de telefonía, equipos de uso personal, relojes mecánicos etc., son habilidades de manejo de tecnologías en este siglo, de tal forma que el 75% de los funcionarios encuestados expresaron que las mujeres indígenas profesionales tienen habilidades de nivel alto, y el 25% de funcionarios encuestados catalogan que estas poseen habilidades en un nivel medio.

- ✎ Con referente a la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron que el aprendizaje autónomo es 50% alta que equivale a 4 personas de 8 servidores que hemos encuestado y un 38% es media equivalente a 3 personas, y han expresado también que un 12% es muy alta que equivale a 1 persona, por lo tanto este indicador nos ha demostrado que la mayoría de las mujeres indígenas están preparando de manera autónoma y se encuentra en el nivel requerido.

- ✎ Los resultados con referente a la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los servidores encuestados expresan que un 62% corresponde a alta, que equivale a 5 personas y un 25% expresan un muy alto que equivale a 2 personas, además encontramos que existe el 13% que corresponde a media que es igual a 1 persona, por lo tanto en este indicador encontramos que en su mayoría están dispuestos a superar y concluimos que está en el nivel deseado.

- ☞ En relación con los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado, los funcionarios expresaron en un 88% que dicha preparación es alta y un 12% que es media, por lo tanto, este indicador en la encuesta funcionarios de talento humano se encuentra en el nivel deseado.
- ☞ La disposición que una persona tenga incide positivamente en cualquier tipo de trabajo para su éxito. De tal forma que los funcionarios han señalado que existe el 75% de disposición Alta para ocupar un cargo público por parte de mujeres indígenas profesionales y el 25% tendrían disposición media. Sin embargo esta información también podría ser contrastada con la realidad, ya que la disposición que tienen las mujeres indígenas en trabajar es sumamente alto, lo que no existe son oportunidades.
- ☞ Generalmente toda forma de cambio trae consigo a crear ambientes de resistencia y de apoyo; y más aún si se tratan de instituciones públicas. Sin embargo también se debe considerar uno de los principios morales del sector indígena, que es el AMA KILLA, por esta razón, los datos arrojados coinciden mucho a la realidad, siendo así que el 75% de los encuestados establecen que las mujeres indígenas profesionales tienen la capacidad de adaptarse a nivel alto, y el 25% desde la perspectiva de los funcionarios encuestados estarían en nivel medio.
- ☞ La perspectiva de los funcionarios encuestados establece que el 25% de mujeres indígenas profesionales tienen confianza de alto nivel en sí mismas, el 50% establecen en nivel alta y los otros 25% en niveles de confianza media.
- ☞ Uno de las prácticas consuetudinarias de los pueblos indígenas es la Minga (trabajo en equipo), sin embargo en los datos estadísticos el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 0%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 87,50% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas en trabajar en equipo en nivel alto, y el 12,50% de la percepción está en nivel media, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas.

- ✎ Uno de las prácticas consuetudinarias de los pueblos indígenas es la cooperación entre todos, podemos decir que todos participan cuando hay alguna actividad en Minga (trabajo en equipo), sin embargo en los datos estadísticos el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 12%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 63% de los encuestados, señalan que las mujeres indígenas tienen espíritu de cooperación en nivel alto, y el 25% de la percepción esta en nivel media, pudiendo ser la causa sus relación interpersonales cohibidos. Por lo tanto el indicar estaría en el nivel deseado.
- ✎ En los años 80 y 90 se desbastó la marginación y discriminación de 50% a las mujeres indígenas con el reclamo de Mama Dolores Cacuango quien creo Educación Intercultural Bilingüe, para cambiar la calidad de vida del pueblo indígena, desde entonces las mujeres indígenas han preparado, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 37%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 50% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a preparar en nivel alto, y el 13% de la percepción está en nivel baja, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas. Por esta razón este indicador está en nivel alto de lo que se esperaba.
- ✎ En relación con la posibilidad de desempeñarse laboralmente las mujeres indígenas por su naturaliza vemos que son trabajadoras en todo el ámbito si no saben algo averigua se capacitan y demuestra su trabajo ellas cumplen con gran responsabilidad no están esperando depender del hombre, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 25%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es muy ambigua, ya que el 62% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a desempeñar laboralmente en nivel alto, y el 13% de la percepción está en nivel baja, pudiendo ser la causa sus relaciones interpersonales cohibidas. Por esta razón este indicador está en nivel alto de lo que se esperaba.

- ✎ En relación con la aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en una institución, antes del siglo XXI era un paradigma esta incógnita a pesar que por su naturaleza son capaces y trabajadoras, dentro de este siglo han transformando su campo profesional con la preparación profesional, han demostrado que están a la misma altura que cualquier mujer profesional, sin embargo en los datos estadísticos en la actualidad el indicador en la categoría Muy Alto consta con el 37%. Por esa razón la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es un poco ambigua, ya que el 38% de los encuestados, señala que las mujeres indígenas profesionales están dispuestas a ocupar cargos en una institución es nivel alto, y el 25% de la percepción está en nivel medio. Por esta razón este indicador está en nivel deseado.

- ✎ El idioma Kichwa en el año 2008 por todos los ecuatorianos fue aprobado como uno de los idiomas principales en el Ecuador y han transcurridos 7 años y los resultados de la aceptación del empleo del idioma Kichwa en la esfera laboral en las instituciones, los resultados en el presente indicador reflejan en la categoría Muy Alto consta con el 25%, y un 37% es de nivel alta, la perspectiva de la encuesta en relación a la realidad es ambigua, si estuvieran aplicando existiría los rúmulos en Kichwa la cual no se observa, y además un 25% es de nivel baja la, cual ha sido respondida con sinceridad para ver el avance real, por otro lado contamos con un 13% la cual es de nivel media. Por lo tanto este indicador ha demostrado la aplicación real del idioma Kichwa en las instancias públicas. Por lo tanto no está en el nivel deseado.

- ✎ Con el relación con la presencia de democracia incluyente en 8 Ministerio del Edificio Público del Sector Social Joaquín Gallegos Lara, los funcionarios han expresado que las instituciones son incluyentes por lo que los resultados estadísticos es de 75% de nivel Alta, los respectivos resultados a la realidad actual son ambiguos no son reales, si existiera la democracia justa y equitativa, los servidores públicos serían Afroecuatorianos, Kichwa, Montubios , etc., en todos los Ministerios, la cual no es. Además un 12% es de nivel Media, y un 13% es de nivel baja, por lo que este indicador no refleja en el nivel deseado.

- ☞ La Constitución de la república del Ecuador manifiesta que debe existir equidad de inclusión laboral sin discriminación alguna ya sea a los pueblos y nacionalidades indígenas u otra etnia, a los Ministerio del Gobierno, por lo tanto los funcionarios han expresado que el 12% es el nivel Muy Alto con respecto a la incorporación de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas, y un 37% es de nivel Alta y un 38 % es de novel Media, además han establecido que un 13% es de nivel baja. Por tal razón este indicador esta nivel discriminatorio ya que no está cumpliendo con lo que dispone la constitución.

- ☞ Con relación a la Presencia de aspectos culturales de pueblos y nacionalidades indígenas, los encuestados han manifestado que un 25% es de nivel Muy Alta, que podría ser que no se identifican la mayoría por que no están comprometidos con su cultura por discriminación o marginación en espacios públicos. Además han expresado que un 25% es de nivel Alta, y un 37% es de nivel Media, la cual nos confirman que todavía existe la discriminación, y un 13% es de nivel Baja.

- ☞ Con respecto con la vinculación entre sí de los actores sociales de diferentes culturas en los Ministerios, este indicador es importante para una institución la cual permite fortalecer los proyectos vigentes sin embargo los funcionarios han manifestado que un 12% es de nivel Muy Alta la misma que es un poco ambigua los datos arrojados, y un 38% es de nivel Alta, la cual podríamos decir son muy pocos que están trabajando con la comunidad, además tenemos que un 50% es de nivel Media. Por lo tanto podríamos decir que este indicador está en el nivel media.

- ☞ Con relacion con tolerancia y reconocimiento a la diversidad de parte de los ministerios, los funcionarios de talento humano han expresado que un total de 25% es de nivel Muy Alta, que en la mayoría de las instituciones públicas no realizan la tolerancia al reconocimiento a la diversidad, esto podria ser por falta de conocimiento de como ejecutar las campañas con respecto al tema, sin embargo los resultados arrojados de un 62% es de nivel alta, que demuestra que estan desarrollando la diversidad y un 13% es de nivel media. Por lo que el presente indicador estaria en el nivel alta.

Encuesta a Usuarias de los Ministerios del Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”.

- 📌 Con relación a los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias encuestadas nos han expresado que un 11% es de nivel Muy Alta, un 18 % es de nivel Alta, un 18% es de nivel media y un 3% es de nivel baja, la cual no indica que este indicador está en nivel media.
- 📌 En relación con los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han manifestado que un 14% es de nivel Muy Alto con respecto a la seguridad en el trabajo, y un 43% es de nivel Alta, y un 29% es de nivel media, y un 14% es de nivel baja. Por lo tanto este indicador en la encuesta de las usuarias se encuentra en el Nivel Alta.
- 📌 En relación con los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas. Con respecto a este tema debo aclarar que por su naturaleza las mujeres cuidan al Pacha Mama (tierra) ya que de ella reciben los frutos, pero los resultados obtenidos de las usuarias arrojan que un 36% es de nivel Muy Alto, la cual es un resultado ambigua, y un 36% es de nivel Alto, un 21% es de nivel media, y un 7% es de nivel Baja. Por lo tanto este indicador estaría en los niveles muy alto y alta.
- 📌 Con relación a la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias encuestadas han expresado un 36% es de nivel Muy Alta, y un 43% es de nivel Alta, y un 14% es de nivel Media y un 7% es de nivel Baja. Por lo tanto este indicador está en el nivel deseado.
- 📌 Con respecto a la habilidad de expresión escrita de las mujeres indígenas, las usuarias han manifestado que un 29% es de nivel Muy Alta en la expresión escrita, y un 50% es de nivel Alta, un 14% es de nivel Media, como último tenemos que un 7% es de nivel baja, por lo tanto el indicador está en el nivel alta que sí está en el nivel deseado.

- ❏ Con respecto a la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han expresado que un total de 21% es de nivel Muy Alta con respecto al empleo de las tecnologías, y un 36 % es de nivel Alta, y un total 36% es de nivel Media y un 7% es de nivel Baja, los resultados arrojados nos demuestran que están en nivel alta y media, la cual son poco ambigua ya que en la actualidad las mujeres indígenas profesionales utilizan la tecnología en su mayoría , por lo que este indicador estaría en el nivel no esperado.
- ❏ En relación al desarrollar de aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos expresan que un total de 29% es de nivel Muy Alta con respecto al aprendizaje, y un total de 50% es de nivel Alta la cual nos indica que la mayoría están preparando de manera autónoma, además encontramos en los resultados que un 21% está en nivel Media, en conclusión este indicador nos ha demostrado que la mayoría de las mujeres Kichwas están en nivel deseado con relación al aprendizaje.
- ❏ Con relación a la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han expresado que el 36% es Muy Alta con respecto a la superación profesional y un 50% es Alta, en la actualidad las mujeres indígenas buscan ser mejores, podemos ver que están en diferentes universidades preparando el cuarto nivel, además los resultados nos indican que hay un 14% es de nivel Media. Por lo que este indicador está en el nivel deseado.
- ❏ Las mujeres indígenas con respecto a la disposición para superación personal, las usuarias han expresado que un 50% está en nivel Muy Alta con respecto a la superación personal, por su naturaleza las mujeres Kichwas tienen superación personal ellas nunca están esperando que alguien mantenga, además un 43% es de nivel alta y 7% es de nivel media, por lo tanto este indicador está en el nivel esperado.
- ❏ En relación con disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas, en este siglo XXI hemos visto que al ocupar un cargo

las mujeres indígenas han demostrado responsabilidad trabajando con ahínco, pero las usuarias encuestadas nos han expresado que un 36% está en nivel Muy Alta, y un 57% está en nivel Alta, y un 7% está en nivel media, por lo que este indicador está en el nivel deseado.

- ✎ En relación con la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas, las usuarias nos han manifestado que un 21% es de nivel Muy Alta, y un 50% es de nivel Alta y un 29% es de nivel Media, por lo que este indicador esta en nivel Alta, se esperaba contar en Nivel Muy Alto ya que la mayoría de las mujeres indígenas a nuevas situaciones de trabajo siempre han demostrado adaptación sin complejidad, por lo que en conclusión los encuestados han respondido poco ambigua.
- ✎ En relación con la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas, los resultados arrojados según la encuesta realizada es la siguiente, un 36% es de nivel Muy Alta con respecto a Confianza en sí misma, un 57% es de nivel Alta y un 7% es de nivel Baja, estos resultados mencionadas son poco ambiguas ya que en realidad, al inicio todos tienen poco de miedo, luego su confianza es segura y han demostrado a nivel nacional, como por ejemplo Mama Dolores Cacuango, quien con seguridad laboro para crear la Educación Intercultural Bilingüe y otras instancias por otras mujeres indígenas como Dra. Lourdes Tiban.
- ✎ En relación con la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas, los resultados estadísticos reflejan que un 36% es Muy Alta con referente al trabajo en equipo, no se esperaba este nivel ya que los pueblos indígenas por su forma de ser se caracterizan trabajadoras y la realizan todo en equipo que la llaman “Minga”, por lo que este resultado es ambiguo, un 50% es de nivel Alto, y un 14% es de media, en conclusión este indicador estaría en nivel Alto según las usuarias encuestadas.
- ✎ Los pueblos indígenas durante años han demostrado que trabajan con un espíritu de cooperación, para lograr objetivos trazados en colectivo, por lo que las usuarias han expresado que un 43% es de nivel Muy Alta, un 43% es de

nivel Alta y un 14% es de nivel baja, en conclusión este indicador está en el nivel deseado.

- 📌 Las mujeres indígenas de manera paulatina han venido preparando su carrera profesional hasta el punto que han llegado ser assembleístas, Ministras, consejeras, etc., la misma que es público; las usuarias encuestadas han mencionado que un 36% es de nivel Muy Alta con respecto a la preparación, además un 57% es de nivel Alta y 7% es de nivel bajo, por lo que este indicador esta en nivel Alta, debería haber sido como Muy Alto, por el avance que han demostrado las mujeres Kichwas.
- 📌 Las mujeres profesionales indígena han demostrado en su campo de trabajo, con responsabilidad y eficacia para lograr el objetivo propuesto, pero los resultados arrojados según las usuarias encuestadas indican que un 36% es de nivel Muy Alto con respecto al desempeño laboral, la cual es poco ambigua, además encontramos que un 57% es de nivel Alta y un 7% es de nivel Media, por lo que este indicador está en el Nivel Alta.
- 📌 La Constitución de la República del Ecuador 2008, manifiesta que es un país de justicia e igualdad, sin discriminación en el campo laboral, basando en esta carta magna los resultados arrojados según la encuesta realizada a las usuarias nos indican que un 28% es de nivel Muy Alta con respecto a la aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en una institución, no es el nivel que se esperaba es poco discriminatorio, todavía, y por otro lado el 43% es de nivel Alta, y un 29% es de nivel Media, por lo cual este indicador no logró el resultado esperado a pesar que han pasado 7 años de la reforma de la Constitución.
- 📌 En medio de mayor porcentaje donde domina la lengua español, las usuarias encuestadas con respecto a la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución han manifestado que un 7% es de nivel Muy Alta, un 29% es de nivel Alta, el 43% es de nivel Media, y el 21% es de nivel Baja, por lo que este indicador nos demuestra que está avanzando paulatinamente en fortalecer la lengua Kichwa.

CAPÍTULO

IV

CAPÍTULO: 4

PROPUESTA

4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA:

“REALIZACIÓN DE CHARLAS SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

4.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

Por iniciativa de Rocio Gualán Cepeda, Secretaria Ejecutiva y egresada de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, quien ha venido y es parte activa del Movimiento Indígena del Pueblo Kichwa de Costa por 10 años, como producto de una serie de reflexiones y análisis de tipo epistemológico y social, ha llevado esta investigación para que identifique un problema global en las mujeres profesionales de los pueblos y nacionalidades, que tiene relación en muchos ámbitos. En este proceso de investigación ha inclinado su enfoque en identificar causas y efectos sobre LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”, por tal razón se ha organizado charlas magistrales sobre la Plurinacionalidad, la interculturalidad y la Inserción laboral, que permita expandir y mejorar el entendimiento o la concepción de estos términos políticos transversales para el estado, y poder establecer de cierta forma la posibilidad de establecer los porcentajes de grado de cumplimiento de acuerdo a su ejecución.

Esta incidencia de la inserción laboral de las mujeres indígenas, nace por la necesidad de indagar a fondo por qué no existe un porcentaje representativo de las mujeres en los diferentes Ministerios del Edificio Público del sector social

“Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil, ubicada en la Av. Plaza Dañin y Av. Francisco Boloña.

Todos nos preguntamos por qué no hay el cumplimiento y nos preguntamos ¿será por desconocimiento de las leyes vigentes aprobado por el pueblo ecuatoriano y otros documentos oficiales dispuestos por el Ejecutivo?

En los resultados podemos ver que no hay interés de incluir a la población indígena, hay muchas personas profesionales que buscan ocupar puestos de Coordinadores Zonales, Subsecretarios, Directores Zonales, analistas, técnicos, asesores, asistentes, etc., pero no hay justicia ni igualdad de poderes en las entidades públicas del Edificio Público del Sector Social Joaquín Gallegos Lara, no tienen interés de aplicar lo que manifiesta en la Constitución 2008 y Plan Nacional del Buen Vivir, cuando ven un apellido Guamán, Gualán, Yuquilema, Chango, Yungán, Bagua, Chagaguasay, Ilvis, Morocho, etc. Simplemente dejan al último.

Esta situación causa molestia y por estas razones muchas mujeres indígenas dejan de utilizar nuestra vestimenta, y buscan vestir como pueblo hispano, razones por lo que demuestran rechazo a la actual revolución ciudadana ya que no cumplen con lo que dicen. Aquí en la zona 8 no existe la igualdad, la mayoría de los Ministerios no están aplicando la Plurinacionalidad y la interculturalidad, la cual podemos verificar en base de las encuestas y entrevistas realizadas.

Esta propuesta permitirá socializar leyes vigentes que cobija a los indígenas, por lo tanto debe existir la inclusión laboral para ser un país incluyente Plurinacional e Intercultural, ya que el objetivo de este proyecto es contar con servidores públicos interculturales, quienes brindarán con atención oportuna de calidad, agradable y competitivo. Estas acciones admitirán lograr sensibilizar a las autoridades que laboran en este edificio, atender a los usuarios con imagen corporativa intercultural y atención en su propio idioma, ahí podríamos decir orgullosamente que en Guayaquil trabajamos con imagen de justicia y equidad.

En conclusión las autoridades tendrán claramente definidos las políticas que existen en las ordenanzas vigentes en el Ecuador, que en todas las entidades públicas deben estar laborando equitativamente.

4.3 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA:

Realizar charlas sobre la Plurinacionalidad, Interculturalidad e Inserción laboral de mujeres indígenas profesionales en el Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil.

4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA:

- ✎ Identificar las causas que han impedido que las mujeres indígenas no puedan estar enroladas en espacios gubernamentales del Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara”.
- ✎ Alcanzar acuerdos y compromisos institucionales para el mejoramiento de la inserción laboral de la mujer profesional indígena.
- ✎ Socializar los contenidos sobre el Estado Plurinacionalidad, la Sociedad Intercultural y los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas con énfasis la inclusión laboral de las mujeres indígenas.

Al lograr la realización más de un taller sobre la Plurinacionalidad, Interculturalidad e Inserción laboral de mujeres indígenas profesionales en el Edificio público del sector social “Joaquín Gallegos Lara” de la ciudad de Guayaquil, se potenciará la interacción entre autoridades e indígenas, para iniciar la inclusión laboral en el próximo año fiscal, de esta forma finalmente habremos contribuido propiciado la construcción de una sociedad intercultural.

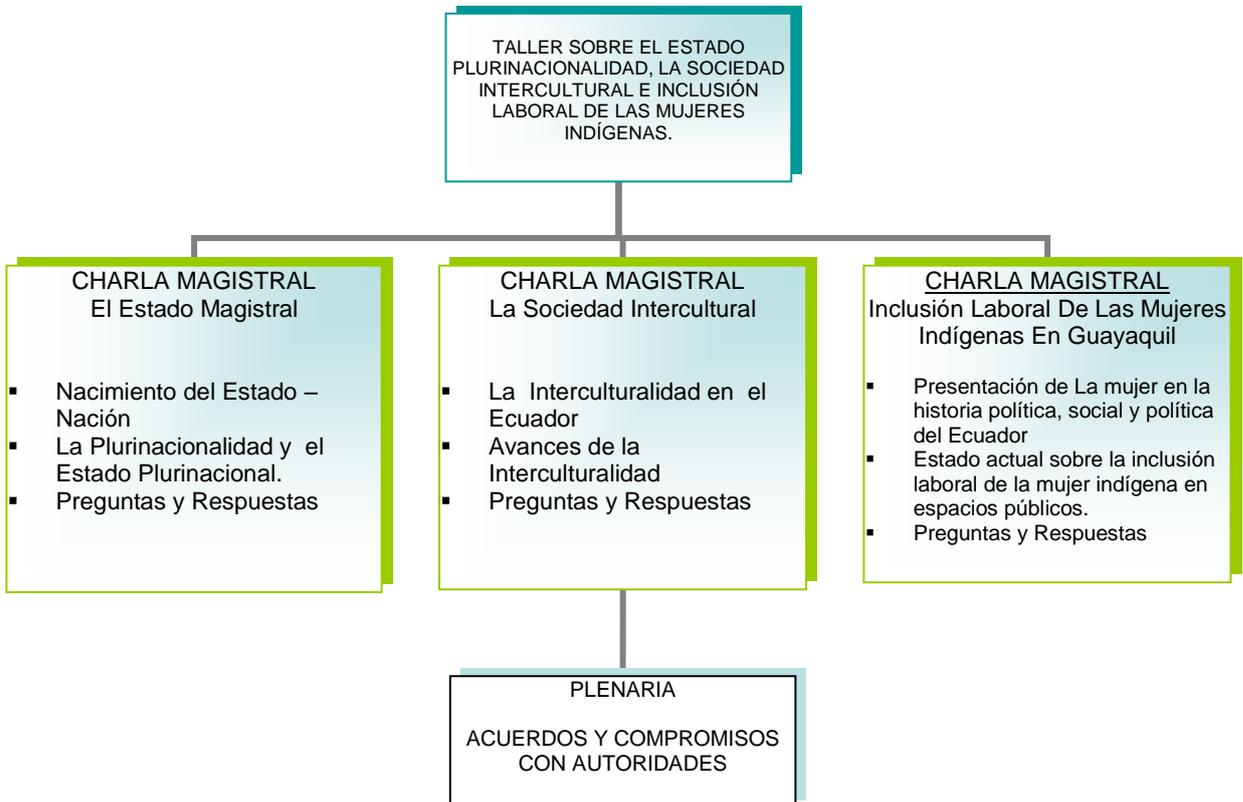
GRÁFICO N° 43



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

4.5 LISTADO DE CONTENIDO Y FLUJO DE LA PROPUESTA:

GRAFICO N° 44



Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

4.6 DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

Para alcanzar los objetivos planteados en este proyecto de investigación se solicitará el acompañamiento del Movimiento Indígena del Pueblo Kichwa de la Costa en representación de este grupo étnico, la colaboración de las autoridades zonales de los Ministerios que funcionan en el Edificio Público del Sector Social

“Joaquín Gallegos Lara” y la Universidad Laica Vicente Rocafuerte como entidad rectora de esta investigación a través de la Sra. Rocio Gualán Cepeda como responsable en realizar este trabajo de su Tesis de Grado. Este acercamiento interinstitucional permite profundizar el debate, análisis y reflexión sobre el Estado Plurinacionalidad, la Sociedad Intercultural e Inclusión laboral de mujeres indígenas en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”. La ejecución del taller se desarrolló de acuerdo las siguientes especificaciones.

ACCIÓN 1 - CHARLA MAGISTRAL

TABLA N° 48

DATOS DE LA CHARLA MAGISTRAL	
Tema:	Estado Plurinacional
Contenidos	Nacimiento del Estado – Nación; La Plurinacionalidad y Estado Plurinacional.
Panelista	MsC. Sumak Bastidas.
En Representación de:	Asamblea Nacional del Ecuador
Bibliografía:	Historia de la Antropología, Manuel Marzal

Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

NACIMIENTO DE ESTADO – NACIÓN:

Períodos pre - incaico e incaico: Con esta introducción se debe enfatizar que los verdaderos propietarios de estos territorios de América Latina y particularmente en Ecuador fueron los pueblos aborígenes hace miles de años. Este proceso inicia de la época Andino América Ecuatorial hasta el fin del imperio Incaico. Con la ayuda de la arqueología muchos investigadores en base a estudios de ocupación espacial y avances en la producción de artefactos a los períodos han podido determinar en Períodos: Pre cerámico, Formativo, Desarrollo Regional e Integración. Por otro lado existe un amplio acuerdo por parte de los historiadores en donde coinciden que el origen del hombre en América, se dio entre 40 y 50 mil años antes de Cristo y que los primeros hombres se trasladaron desde el continente Asiático por el estrecho de Bering, este espacio se ha denominado como “Área Septentrional Andina” o Andino América Ecuatorial, y que corresponde al territorio del actual Ecuador, ya que hay evidencias de poblamiento de hace doce mil años, siendo específicos los vestigios más antiguos de asentamientos humanos se encuentran en los valles alto andinos. En el sitio de El Inga, en la zona del Ilaló, cerca de Quito, se han encontrado números artefactos líticos.

La Agricultura ha sido pieza elemental para establecer espacios en el tiempo a través de sus transformaciones, logrando domesticar a animales y plantas,

desarrollando técnicas agrícolas complejas como terrazas de cultivo y canales de irrigación. La yuca, el maíz, y la papa fueron, entre otros, los productos que comenzaron a cultivarse sistemáticamente, sin embargo el maíz se constituyó en la base del sostenimiento de comunidades enteras. Otra forma de calcular el tiempo habitado por estos primeros hombres aborígenes es a través de las técnicas en la elaboración de instrumentos cerámicos, siendo así una de las más destacadas la Cultura Valdivia hace tres mil quinientos años A.C. al sur de la provincia del Guayas y se amplió por el litoral ecuatoriano, la calidad de su labor es admirado hasta el día de hoy, especialmente por las figura “diosa Venus”, y luego de dos milenios de preeminencia de las diversas fases de la cultura Valdivia en la Costa, comenzó el desarrollo de la Cultura Machalilla.

Entre los años 1300 y 550 A.C. se desarrolló significativamente las sociedades de Andino América Ecuatorial, a través del intercambio activo entre pueblos de la Costa con los de la Sierra y la Amazonía. Con el paso del tiempo se desarrollaron las técnicas de elaboración de cestos, tejidos, innovaciones cerámicas y de construcción de viviendas. También floreció la elaboración de instrumentos de piedra, madera y hueso. Además de las últimas fases de Valdivia, en la Costa se desarrolló Chorrera. En la Sierra alcanzaron importancia Cerro Narrío, Alausí y la cultura Cotocollao. Y en la Amazonía descollaron la Fase Pastaza y los pueblos vinculados a la misteriosa Cueva de los Tayos. La civilización incásica es la última, de las prehispánicas, que se propaga en el Ecuador.

Período de la conquista y colonia española: La historia nos enseña que los pueblos y nacionalidades indígenas en los períodos de la Conquista y Colonia española, y la época de la vida Republicana, sus derechos fueron violentados, siendo objetos de maltrato y esclavitud, antecedente que permite interpretar que desde la construcción misma del Estado Ecuatoriano los pueblos y nacionalidades indígenas han sido doblegados a causa de la discriminación racial. Esta realidad ha venido cambiando paulatinamente por luchas de siglos y miles de vidas ofrendadas en sus distintas etapas en donde surgen líderes como: el Gral. Rumiñahui (nació en Quito en el año de 1490 y falleció el 25 de junio de 1535), Atahualpa (nació en Quito, en 1500 y muere en noviembre de 1533), Lázaro Condo (murió 26 de septiembre de 1974) , Fernando Daquilema, (nació en Cacha en el año 1845 y murió el 8 de abril de 1872 en Yaruquíes), Transito Amaguaña

(nace 10 de septiembre de 1909 y muere el 10 de mayo de 2009 en Pesillo), Dolores Cacuango (nació el 26 de octubre de 1881 en Pesillo Cayambe y falleció en abril de 1971), etc.; proceso que permitió que en la Constitución Política del 1998 se incluya varios artículos (83 y 84) referente a los derechos colectivos y en la Constitución 2008 su ratificación (57) y ampliación de temas de interés nacional impulsado por la CONAIE como es el Estado Plurinacional y la construcción de una Sociedad Intercultural.

Independencia, Vida Republicana y su relación con los hechos actuales:

Época Floreana (1830- 1845), gobernó con militares, extranjeros, parientes, políticos y compadres, se elabora la carta de la esclavitud, Galápagos pasa a formar parte del Ecuador territorial, sublevación militar. En la época Marxista (1845 -1860) se abolió la esclavitud, existe oposición interna, bloqueo de Guayaquil, inestabilidad política crea crisis nacional. Garciano (1875 – 1895) Elaboración de la carta negra, opositores al régimen Juan Montalvo, Dr. Francisco Aguirre Abad. Transición (1875 – 1895) Incidentes fronterizos, progresivo se oponía al autoritarismo a la limitación de las libertades y a la tolerancia religiosa, Diezmo abolido. Liberal (1895 – 1925) Ecuador exporta café, cacao y tabaco, Separación Iglesia – Estado, Incorporan Mujeres al servicio público, aplicación del laicismo, impulso de la agricultura y comercio, asesinato brutal de Alfaro y toman el poder el sector agroexportador y bancario de la costa. Cambios (1925 – 1934) Duro golpe a los agroexportadores y bancarios, creación del banco central del Ecuador, profunda crisis social y censura a ministros de gobierno. Velasquista (1934 – 1972) Populismo, oposición al gobierno, dictadura, se pierde más de 20.000 km² amazonia, Protocolo Rio de Janeiro, La Gloriosa, Suscripción carta OEA, Auge y caída del banano, empobrecimiento, migración sierra a la costa, extensión mar territorial 200 millas. Era Petrolera (1972 – 1979) Bienestar clase media, Inauguración del oleoducto, limitantes de los derechos democráticos, persecución y violencia, fortalece lucha sindical, origen de las primeras huelgas, Retorno a la vida republicana 1979...2008) Medidas críticas, carta de conducta, problemas limítrofes con el Perú, Déficit de presupuesto, Fenómeno del niño, Inestabilidad política, corrupción, levantamiento indígena, crisis económica, dolarización, migración, derrocamiento de presidentes. Socialismo (2008...) Constituyente 2008, Estado Plurinacional, e Intercultural....etc.

LA PLURINACIONALIDAD Y ESTADO PLURINACIONAL:

Definición del Estado – Nación: Mientras que el Estado es una Comunidad social con una organización política común y un territorio y órganos de gobierno propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades, en nuestro país el Estado Uninacional es la forma como se ha venido desarrollado posterior a ingresar en la época republicana, de tal forma que esta naturaleza excluyente y represiva creado por los sectores dominantes han venido controlando el poder político, económico, medios de comunicación, recursos naturales y militar, quienes desde la fundación del Estado – Nación han excluido e impedido la participación de los pueblos y nacionalidades indígenas en la vida política nacional e internacional. De tal forma que se puede concluir diciendo que El Estado – Nación, venía construyendo era un “proyecto nacional”, a partir de la homogeneización y la construcción de una Identidad Nacional, sin embargo esta tesis por un lado no incluía la participación de la sociedad, sino pasaba por decisiones de grupos de elites y frente a la lucha social permanente paulatinamente había venido fracasando. Por otro no cabe la idea como modelo exitoso, ya que no fomentaba la integración en condiciones de respeto a las diferencias. Por otro lado toda decisión y voluntad política de las nacionalidades eran desechadas en ese sentido había ausencia de la soberanía indígena.

La Plurinacionalidad y Estado Plurinacional: Voy a partir indicando que la soberanía es la autoridad en la que reside el poder político, de acuerdo a esta aclaración en nuestro país la soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución. Además debo manifestar que la plurinacionalidad es la capacidad de una sociedad para reconocer la existencia de varias culturas que habitan en un territorio, mientras que la pluriculturalidad describe la existencia, reconocimiento y convivencia de diversas sociedades en la extensión territorial de un Estado, en el caso ecuatoriano se refiere a las nacionalidades y pueblos indígenas, pueblo afroecuatoriano, pueblo montubio, la población mestiza y blanca. Existen procesos organizacionales de autodeterminación como el Pueblo Cholo, Punaés y otros. En este sentido ha jugado un rol importantísimo del el proyecto político planteado por la CONAIE, que recoge las ideas, objetivos, principios y

aspiraciones de las nacionalidades y pueblos indígenas, que actualmente están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador que establece a nuestra nación como Estado Plurinacional, es decir existe un reconocimiento oficial de la existencia de la diversidad cultural de los Pueblos y nacionalidades en el Ecuador como Principio fundamental.

Ahora que es esto de Pueblos y Nacionalidades; por esta razón desde el concepto general de la Nacionalidad podemos definirlo como una condición que reconoce a una persona la pertenencia a un estado o nación, lo que conlleva una serie de derechos y deberes políticos y sociales; además un individuo obtiene la nacionalidad por nacimiento o por naturalización. En el caso de los Pueblos y Nacionalidades a más de ser originario a algunas de las nacionalidades también obtienen la nacionalidad ecuatoriana. Mientras que cuando nos referimos a la nacionalidad indígenas nos referimos a este conjunto de pueblos milenarios anteriores y constitutivos del Estado ecuatoriano, que se autodefinen como tales, que tienen una identidad histórica, idioma, y cultura comunes, que viven en un territorio determinado mediante sus instituciones y formas tradicionales de organización social económica, jurídica, política y ejercicio de autoridad. En el Ecuador existen las siguientes nacionalidades indígenas: Región Costa: Awa, Epera, Chachi, Tsachila; Región Sierra: Kichwa; Región Amazónica: Cofan, Secoya, Siona, Waorani, Shuar, Achuar, Zápara, Shiwiar, Taromenae.

Y finalmente cuando nos referimos a los pueblos indígenas podemos definirlos como las colectividades originarias, conformadas por comunidades o centros con identidades culturales que les distinguen de otros sectores de la sociedad ecuatoriana, regidos por sistemas propios de organización social, económica, política y legal. En el Ecuador existen los siguientes Pueblos: Región Costa: Mantas, Huancavilcas, Kichwa de la Costa, en proceso de reconocimiento está el Pueblo Punaés y Cholos; Región Sierra: Otavalo, Karanki, Kayambi, Natabuela, Chibuleo, Kisapincha, Salasaka, Kañaris, Puruhá, Saraguro, Panzaleo, Kitus-Kara; Región Amazónica: Kichwa Amazónico y pueblos no contactados. Además en nuestro están reconocidos oficialmente por la región costa: Afroecuatoriano y Montubio y en todo el país la población blanca y mestiza.

ACCIÓN 2 - CHARLA MAGISTRAL

TABLA N° 49

DATOS DE LA CHARLA MAGISTRAL	
Tema:	Sociedad Intercultural
Contenidos	La interculturalidad en el Ecuador
	Avances de la Interculturalidad
Panelista	Sr. Hugo Lema Caranqui
En calidad de:	Dirigente de Juventud del MOPKICE
Bibliografía:	Entrevista a Panelista

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

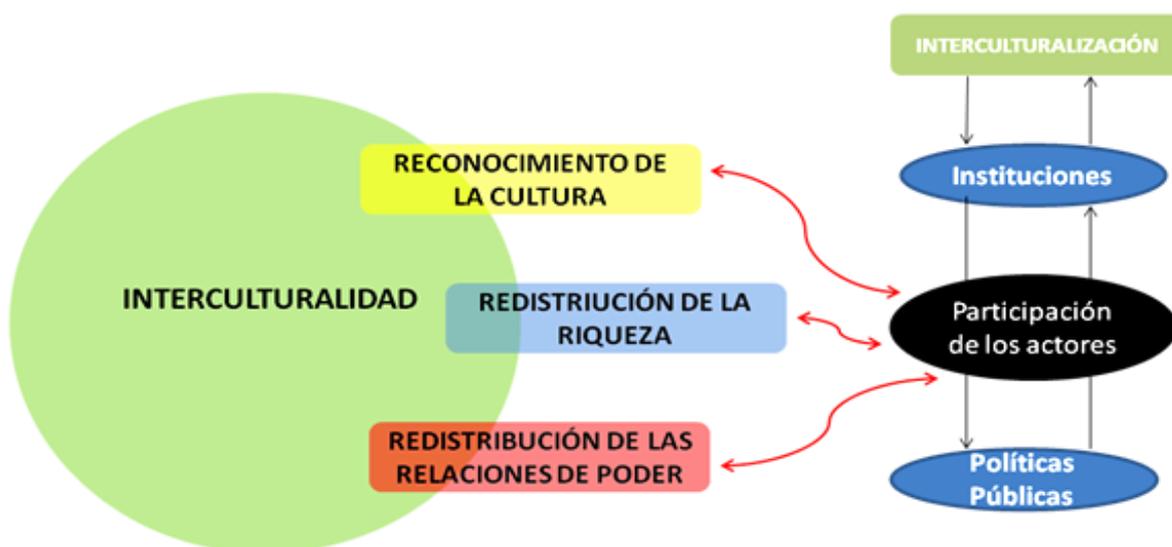
LA INTERCULTURALIDAD EN EL ECUADOR:

Es necesario esta explicación que una sociedad la conformamos todos y todas, es decir es un conjunto de personas que se relacionan entre sí, de acuerdo a unas determinadas reglas de organización jurídicas y consuetudinarias, y que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinados. Mientras que como el enfoque occidental de la interculturalidad esta direccionado al proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos con identidades culturales específicas, donde no se permite que las ideas y acciones de una persona o grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento el diálogo, la concertación y con ello, la integración y convivencia enriquecida entre culturas. La Perspectiva Indígena de la Interculturalidad va mucho más allá, de tal forma que es la configuración misma de una sociedad y sus relaciones de forma integrada, inclusiva, corresponsable, con iguales oportunidades y deberes para todos los grupos culturales que las conforman. La aplicación práctica de la interculturalidad en una sociedad se da cuando existe el reconocimiento de la Cultura, la redistribución de la Riqueza y la redistribución de las relaciones de Poder, que permite la Visibilización de los grupos históricamente segregados.

Entonces podemos decir que mientras que la Plurinacionalidad busca cambiar las estructuras fundacionales del Estado, la Interculturalidad aún no existe, se está construyendo, es la utopía para construir una sociedad cuyas relaciones permitan mejorar las condiciones de vida culturales, sociales y económicas. Este proyecto político llamado interculturalidad, busca cambiar de manera radical las estructuras, instituciones y las relaciones de la sociedad, de lo contrario sería funcional a cualquier modelo de Estado y no cuestionaría el carácter hegemónico y monocultural de este. Por otro lado mientras que el multiculturalismo se sustenta en la administración de la diferencia dentro del orden establecido, de manera funcional al proyecto político del Neoliberalismo, la Interculturalidad por el contrario busca generar cambios radicales al orden establecido, no es su fin: reconocer, tolerar o incorporar la diferencia.

En esta medida la interculturalidad busca configurar una sociedad y sus relaciones de forma integrada, inclusiva, corresponsable, con iguales oportunidades y deberes para todos los grupos culturales que conforman una sociedad. La aplicación práctica de la interculturalidad en una sociedad se da cuando existe el reconocimiento de la Cultura, la redistribución de la Riqueza y la redistribución de las relaciones de Poder, que permite la Visibilización de los grupos históricamente segregados.

GRÁFICO N° 45



Elaborado por: Rocio Azucena Gualan Cepeda

AVANCES DE LA INTERCULTURALIDAD:

Desde el estado ha impulsado un reordenamiento constitucional, con principios fundamentales, políticos, económicos y sociales a través de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador, creando además los espacios de participación ciudadano y de cierta forma estableciendo reglas y oportunidades para que individuo ecuatoriano pueda ser partícipe de estas, pero hay algo que no ha cambiado que es encontrar la forma como hacer para que exista una real participación de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas en el Estado Plurinacional.

El reordenamiento territorial con el fin de descentralizar la gestión del Estado como una forma obligatoria, progresiva y definitiva de competencias, con los respectivos talentos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, desde el Gobierno Central hacia los Gobiernos Autónomos Descentralizados, GAD (provinciales, municipales y parroquiales), en relación al sector indígena no alcanzan a incorporar a la población indígena en esta dinámica, por otro lado son los mismos problemas por los que atraviesan el pueblo afroecuatoriano y montubio. Las políticas generales que pueden ser muy buenas para la mayoría siguen trasgrediendo a la población indígena, cito el ejemplo de la explotación del petróleo YASUNI ITT.

Mientras que por un lado este pozo petrolero está una pequeñísima parte del territorio ecuatoriano para la población indígena es todo el hábitat que los pueblos y nacionalidades ocupan, utilizan, desarrollan su cultura, leyes consuetudinarias, formas de organización y economía propia, es decir la capacidad de decisión y control que tienen los propio de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas en su territorio finalmente no logran ejerciéndolo porque sus autoridades son sometidas a leyes generales, rompiendo la naturaleza de ser autoridades propias.

Ahora en la parte urbana es hasta una falta de respeto pedir que un indígena o que la población indígena solicite algún espacio laboral, ya que existe una mayoría de habitantes blanco – mestizo, en este sentido la interculturalidad pasa por un momento muy crítico de la no existencia en su aplicación hasta que esta población mayoritaria mestiza se haga la pregunta y como así debe un indígena

estar en medio del servicio público, pudiendo salir conclusiones inauditas como decir que “son minoría” catalogados por el gobierno de Rafael Correa Delgado o aún peor que deban “retornan a sus comunidades” en el período de la eliminación del mercado PPG, manifestado por el acalde Jaime Nebot Saadi, este último incluso con raíces Catalán y Libanés.

En tiempo difícil de crisis globales el Buen Vivir es un aliento, pensamiento alternativo de los pueblos andinos y amazónicos, como propuesta alternativa al sistema actual basado en la explotación de la naturaleza y de los seres humanos, pero que finalmente no va a incidir en nada con respecto al sector indígena es simplemente otro proceso colonial en donde el atropello fue directo al ser humano indígena.

De igual forma en la época republicana en donde fallecieron muchísimos indígenas en una guerra incluso que no era de ello como carne de cañón ya que finalmente los poderes no regresan a manos de indígenas, ni a manos ecuatorianas, sino que el primer presidente de esta república fue venezolano y actualmente es esta nueva tesis del socialismo del siglo XXI, aún están ausentes, en los ministerios, subsecretarías, mandatarios, incluso los espacios en donde quedan funcionarios indígenas son espacios creados en todo este proceso histórico del movimiento indígena y que finalmente los están desapareciendo.

Con esta aclaración que tan cierto es la existencia de un estado Plurinacionalidad esta es la forma correcta de construir un sociedad equitativa, de derechos, de justicia, intercultural.

ACCIÓN 3 - CHARLA MAGISTRAL

TABLA N° 50

DATOS DE LA CHARLA MAGISTRAL	
Tema:	Inclusión Laboral de las Mujeres Indígenas en Guayaquil
Contenidos	La Mujer en la historia social y política del Ecuador. Estado Actual sobre la inclusión laboral de la mujer indígena en Guayaquil
Panelista	Sría. Ejec. Rocio Gualan Cepeda
En calidad de:	Servidora Pública – SEIB Zona 8
Bibliografía:	Fuente: INEC Fuente: Investigación http://www.flacsoradio.ec/index.php/programas/academicos/culturas-politicas/486-culturas-politicas-03.html

Elaborado por: Rocio Azucena Gualán Cepeda

LA MUJER EN LA HISTORIA POLÍTICA, SOCIAL Y POLÍTICA DEL ECUADOR.

En nuestro país, el vacío y violación de derechos constitucionales consintió que la mujer no sea considerada como una ciudadana, impidiendo su participación, opacando su voz y cuartando su derecho al voto. Por esta razón es importante resaltar la lucha de Matilde Hidalgo de Procel, quien fue la primera mujer empadronada para que pueda ser uso del derecho al voto el 2 de mayo de 1924. Sin embargo las mujeres indígenas han tenido que doblar sus esfuerzos para ser consideradas como seres humanos y luego como ciudadanas; esta situación se configura cuando el Estado no reconoce la existencia de las nacionalidades y pueblos en la historia y por otro lado la forma de vida cultural al interior de las familias de estos colectivos no valoran la presencia de la mujer indígena en áreas de participación ciudadana y desarrollo personal y profesional.

La importancia de la mujer indígena en la transferencia de saberes tras generaciones en la historia y en el tiempo ha sido de vital importancia para mantener la cultura de las nacionalidades y pueblos, de tal forma que muchos

investigadores llegan a concluir que la enseñanza madre a hijo (a), permite la conservación de la lengua kichwa, la cosmovisión, gastronomía, formas de cultivo y toda practica consuetudinaria, durante las épocas tan dramáticas como la colonización y esclavitud española, en donde la imposición coercitiva de las normas y prácticas españolas obligaba al individuo adaptarse a una sola forma de gobierno occidental, religión, filosofías de pensadores europeos, sistema social, sistema económico capitalista, etc.

En este proceso encontramos a mujeres de renombre, que sin duda hicieron revolución en alguna etapa de la historia de la mujer indígena, tales como Dolores Cacuango, Cayambeña que nació en 1881, quien con su rebeldía nunca titubeó en reclamar por los atropellos de sus patronos en el huasipungo donde vivía, y también frente a la persecución de gobiernos que la consideraron como amenaza y comunista. Creadora de la Federación Ecuatoriana de Indios FEI, varias escuelas bilingües en su comunidad, escuela de formación de Líderes Indígenas Mujeres y su mayor legado estableció bases y procesos para la institucionalización de la Educación Intercultural Bilingüe en el país. Es reconocida en los espacios nacionales e internacionales, y generadora de frases de rebeldía tales como “Nosotros somos como los granos de quinua: si estamos solos, el viento lleva lejos; pero si estamos unidos en un costal, nada hace el viento. Bamboleará, pero no nos hará caer”, siempre llamando a la unidad de las nacionalidades y pueblos.

También encontramos a Tránsito Amaguaña, que también laboraba en una hacienda latifundista, divorciada de su esposo, fundadora también de la FEI, empezó a realizar procesos organizacionales en su comunidad y luego con el Partido Socialista Ecuatoriano y, después, en marchas indígenas, como las "marchas a Quito" de 1930, reclamando tierras y derechos laborales. Sin duda estas acciones emprendidas por estas dos valerosas mujeres han sembrado la rebeldía en varias mujeres líderes indígenas contemporáneas, tales como Nina Pacari Vega Conejo (Puruhá), Lourdes Tibán (Panzaleo), Mónica Chuji (Kichwa amazónica) para seguir luchando por su pueblo.

Con enfoque jurídico técnico, encontramos a Nina Pacari Vega Conejo, Jurídica de la CONAIE, participo en la elaboración de la constitución de 1998, miembro del Pachakutik, ha sido ministra de exterior y Jueza de Tribunal Constitucional, su

labor ha estado direccionado a implementar códigos culturales indígenas, desde su lugar de trabajo en varias instancias públicas, ha sido uno de las principales participaciones de esta mujer indígena brillante, ha viajado con charlas magistrales dentro y fuera de nuestro país, ha demostrado ser una profesional de calidad.

En el contexto político encontramos a la Dra. Lourdes Tibán, actual Asambleísta Nacional por Pachakutik, viene participando en defensa de los pueblos y nacionalidades, reclamando los derechos y a favor de todos los ecuatorianos, se caracteriza por ser una mujer sin tapujos y capaz de responder a la sociedad con capacidad, tolerancia y hechos prácticos y teóricos. También hallamos a MsC. Mónica Chuji Gualinga, comunicadora, asumió la dirigencia de la mujer de la CONAIE EN 1986, fue designada como Secretaria General de Comunicación de la Presidencia del Gobierno de la Revolución Ciudadana en el año 2007. Ellas exigieron la inclusión, la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, así han ido creciendo la cual es importante en este proceso político.

📌 ESTADO ACTUAL SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA EN GUAYAQUIL.

Antes de desarrollar este tema es necesario aclarar que no existen datos exactos sobre las mujeres indígenas del Pueblo Kichwa de la Costa, por esa razón nuestra investigación recurre a informaciones oficiales del INEC. Por esta razón la población en la ciudad de Guayaquil según su cultura y costumbres suman a 2,350.915 habitantes, de los cuales 32,179 corresponde a la población indígena que equivale al 1,37%, de esto 16,842 personas son hombres y 15,337 mujeres, sin embargo al decir indígenas el sistema REDATAM considera a estos pueblos: Awa, Achuar, Chachi, Cofan, Epera, Siona, Secoya, Shiwiar, Shuar, Tsachila, Waorani, Zapara, Andoa, Kichwa de la Sierra, Pastos, Natabuela, Otavalo, Karanki, Kitu Kara, Panzaleo, Chibuleo, Salasaka, Tomabela, Waranka, Puruhá, Kañari, Saraguro, Paltas, Mantas, Huancavilca, Otras nacionalidades y Se ignora.

Además, 139,548 habitantes se identifican como pueblo afroecuatoriano, de los cuales 69,338 son hombres y 70.210 son mujeres, es decir que la población Afrodescendiente es del 5,94%, además relacionando a esta población

encontramos que se auto identifican como Negro el 1,16 %. También se identificaron como montubios 116.629 habitantes de los cuales 62.757 son hombres y 53872 son mujeres, es decir el 4,96 % de la población total son Montuvios. Finalmente se identificaron como Mestizo 70,79% de habitantes, como Blanco el 11,40%, como Mulato el 3,77% y Otro 0,62%. Es decir que de cada 100 habitantes, 71 personas son mestizas, 1 indígena, 7 afrodescendiente, 5 Montuvios, 4 Mulato, 11 Blancos y Otros 1 %.

Con respecto al nivel de instrucción Superior de la población en términos porcentuales refleja la siguiente realidad, la Indígena en el 0,34%, Afroecuatoriana 2,22 %, Pueblo Montuvio 2,26 % y frente a la población mestiza que está establecida en el 78,91%, sin embargo esta instrucción es reconocida por el CONESUP ya sea los titulo de ciclo pos bachillerato, superior o postgrado, en un 0,28% indígena, afrodescendiente 1,86%, Montuvio 2,19% y Mestizo en el 79,73 %. Con respecto a categoría de ocupación, Empleado/a u obrero/a del Estado, Gobierno, Municipio, Consejo Provincial, Juntas Parroquiales, 545 son indígenas, 4,306 afrodescendientes, 3,643 Montuvios, 70,265 Mestizos, 9,783 Blancos. Con esta realidad Guayaquil, es otro Ecuador en donde se haya una mayoría de pueblos y nacionalidades, es decir incluso aquel Guayaquil, Madera de Guerrero un poco sectario ha cambiado por un Guayaquil Intercultural, Incluyente y Solidario.

Con relación al grado de aceptación racial en Quito y Guayaquil, la revista Vistazo en su edición 858 de mayo de 2003, acorde a una encuesta, demuestra los resultados: “Los blancos – apenas el 10.46% de todos los ecuatorianos según censo del 2001- gozan un 93.3% de aceptación social y "son la minoría a que muchos quisieran pertenecer”, mientras que los mestizos - quienes en el país son el 77%- solo son aceptados el 3.75%, frente al 1.67% de los afros y el 1.25% de los indígenas. De la misma manera, la encuesta de Vistazo revela que los blancos en Ecuador tienen el 85% de más posibilidades para conseguir un empleo por encima de los mestizos que solo tienen el 8.75% de obtenerlo, mientras que los afroecuatorianos alcanzan el 3.33% y los indígenas del 2.92%.” “Encuesta Nacional sobre Racismo y Discriminación Racial en el Ecuador”: Secretaría Técnica del Frente Social (STFS)- INEC 2004. Esto demuestra los niveles de

discriminación y racismo que sufren las nacionalidades y pueblos para el acceso al empleo.

La inclusión laboral de la mujer indígena en dependencias públicas se ha dado fundamentalmente por instancias que en su momento fueron creadas por la Gestión del Movimiento Indígena del Pueblo kichwa de la Costa – MOPKICE, tales como la E.I.B., la Fiscalía Indígena, Salud Indígena, en donde se encuentran desempeñando la función de profesoras de educación básica y bachillerato, técnicas, administrativas y directoras en los establecimientos educativos, y coordinadoras, que actualmente responde están bajo la directriz del Ministerio de Educación Intercultural, perdiendo la desconcentración y descentralización administrativa y financiera según el acuerdo 060-ME. También se hace necesario alcanzar que la población indígena kichwa, ya sea hombre o mujer son emprendedores y no están buscando dependencia del estado, por esta razón el 70 % de las redes de mercados, tiendas y despensas los propietarios son indígenas kichwas.

Un porcentaje considerable de la segunda y tercera generación se han convertido en empresarios y micro empresarios, de tal forma que también se encuentran mujeres indígenas laborando en instituciones financieras indígenas. Por otro lado la inclusión laboral de la mujer indígena en lo que concierne a empresas privadas están relacionadas a brindar servicios financieros; tales como: Wester Unión, Bancos y Cooperativas de Ahorro y Crédito, de servicio al cliente, Empresas de comercialización de productos elaborados, también en camaroneras. Una gran parte de la población indígena son cristianos evangélicos y es bueno resaltar también el surgimiento de salmistas, cantantes, pastoras y músicos a mujeres indígenas. Sin embargo como una debilidad para este sector es que la participación política del pueblo kichwa literalmente es bajo, y casi nulo de la mujer indígena.

Es necesario aclarar que de más de 700 funcionarios laboran en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara “, de los cuales 5 son indígenas, 4 corresponden al sexo femenino y 1 masculino. De estos, 1 persona labora en el Ministerio de Inclusión Económica y Social y 4 personas en el SEIB, Dirección Zonal de Educación Intercultural Bilingüe del Ministerio de Educación.

4.7 IMPACTO / PRODUCTO / BENEFICIO OBTENIDO:

-  **Impacto:** Existió disposición de las autoridades territoriales y los jefes de las áreas de Talento Humano de las carteras de estado que funcionan en el Edificio de Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”. Este ejercicio de interacción social entre autoridades que representan distintas carteras de estado y la población indígena del Pueblo Kichwa de la Costa, ha permitido que el impactado sea positivo en su mayor grado, sin embargo hay que reconocer que aún existen resistencia de varios funcionarios a estos cambios profundos, como estrategia para desmontar el viejo estado – nación, por este nuevo estado plurinacional.
-  **Producto:** Se logró recabar y sistematizar los argumentos de los servidores públicos y usuarios con respecto a las mujeres profesionales indígenas; quienes en mayor grado afirman que es positiva la inclusión laboral. Por otro lado la formalización de compromisos entre las instituciones que funcionan en el edificio en mención y el Movimiento Indígena, permitirá que en los próximos periodos se viabilice la contratación a este sector, manteniendo el principio de igualdad de género, en total respeto a las relaciones de poderes que plantea la interculturalidad. Finalmente conforme al Decreto 60 y el Plan Nacional del Buen Vivir, se estima que es necesario contratar al menos el 10 % de profesionales de los pueblos y nacionalidades. Mapeo de Actores, servidores públicos y profesionales indígenas.
-  **Beneficio Obtenido:** Las mujeres indígenas profesionales del Pueblos Kichwa de la Costa están siendo contratadas por varias carteras de estado, en aras del cumplimiento de la Constitución de la República y leyes vigentes en nuestro país. Se establece formalmente la cohesión interinstitucional entre estado y organización indígena para la formación, capacitación de profesionales indígenas que estén a la vanguardia de los procesos administrativos de la función pública y su posterior contratación en las áreas del Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”, estarán cumpliendo con los objetivos de la Constitución del Ecuador 2008 y con el Plan Nacional del Buen Vivir.

4.8 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Por medio de la presente Yo, LORENA DEL CARMEN BODERO ARIZAGA con C.I. 0913782777 en mi calidad de profesional educativo, manifiesto haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto.

“INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

**MsC. LORENA DEL CARMEN BODERO ARIZAGA
C.I: 0913782777**

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Por medio de la presente Yo, NURY SÁNCHEZ MENDIETA con C.I. 0914038591 en mi calidad de profesional educativo, manifiesto haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto.

“INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

MsC. NURY SÁNCHEZ MENDIETA
C.I: 0914038591

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Por medio de la presente Yo, JAZMÍN MORÁN MAZZINI con C.I. 0916688906 en mi calidad de profesional educativo, manifiesto haber revisado minuciosamente la propuesta realizada en el proyecto.

“INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL DEL PUEBLO KICHWA DE LA COSTA EN EL MARCO DE LA PLURINACIONALIDAD E INTERCULTURALIDAD EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”

Es todo cuánto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

MsC. JAZMÍN MORÁN MAZZINI
C.I: 0916688906

4.9 CONCLUSIONES

1. El diagnóstico permitió identificar a 5 servidores públicos indígenas enrolados en dos instituciones, de los cuales 4 son mujeres, de tal forma que aproximadamente el 1% de servidores públicos que laboran en el Edificio Público del Sector “Joaquín Gallegos Lara”, ya que el total de servidores superan las 700 personas.
2. Existió ausencia de participación de varias autoridades y servidores públicos en el desarrollo de proceso de charlas magistrales, pudiendo reflejar un síntoma de desinterés con respecto a esta problemática.
3. El irrespeto a las leyes vigentes por parte de autoridades y servidores públicos que laboran en el Edificio Público del Sector Social “Joaquín Gallegos Lara”, consciente el fomento de la homogeneización cultural en la ciudad de Guayaquil.
4. Posiblemente exista poca pericia en los procesos administrativos del sector público por parte de los profesionales indígenas, ante la inaccesibilidad laboral que ha estado arraigada en la actualidad.

4.10 RECOMENDACIONES

1. Acelerar correctamente el proceso de selección y contratación de servidores públicos, en total respeto a la Constitución de la Republica, Acciones afirmativas y el Decreto 60 a favor de los profesionales de los pueblos y nacionalidades. Se podría establecer un proyecto emblemático para erradicar la discriminación laboral de los pueblos indígenas. Además, Incluir la opción “Pueblos y Nacionalidades” como acciones afirmativas en la página: www.socioempleo.gob.ec.
2. Las autoridades de las instituciones deben empoderarse del asunto y propiciar la igualdad en las relaciones de contratación, motivación que prevé la continuidad de las charlas magistrales con mayor cobertura.
3. Desarrollar espacios de encuentro de la interculturalidad con la finalidad de rescatar, revalorizar y desarrollar la Identidad Cultural de los Pueblos y Nacionalidades, con prioridad el Pueblo Kichwa de la Costa.
4. Proceso de adiestramiento y pasantías para los pres - profesionales y profesionales del Pueblo kichwa dela Costa, que ermita el fogueo de los procesos administrativos y técnicos de acuerdo a su perfil y función. Programa de Pasantías con políticas afirmativas, similar a mi Primer Empleo – Socio Empleo.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS:

- ☞ Abramo, L. (2004). *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?* Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>. Consultado en 09/07/2015.
- ☞ Amaguaña, T. (2014), *Vida, Muerte, Logros*. Recuperado de: <http://opina-tu-tambien.blogspot.com/2014/05/biografia-de-transito-amaguana-vida.html>, consulta: 4 de junio del 2015.
- ☞ Carrasco, I. (2005), *Literatura Intercultural Chilena: Proyectos Actuales*, Santiago de Chile, Editorial: Revista Chile de Literatura, número 66, 63 -84.
- ☞ Chimbo J., (2014), *Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos (ANINP) 2013 – 2017*, Quito, Ecuador; Editorial: Dirección Nacional de Comunicación Social – MIES.
- ☞ Correa R.; Rivas A. y Espinoza R., (2009), *Acuerdo N° 60*, Quito, Ecuador. Decreto Presidencial.
- ☞ Cordero F., (2008) *Constitución del Ecuador*, Montecristi, Ecuador.
- ☞ CONAIE, (1994), *Proyecto Político de la CONAIE*, Quito – Ecuador.
- ☞ Donoso, T. (200). *La Inserción Socio – Laboral: Diagnóstico de las Variables Relevantes*, Barcelona, España, Orientación Profesional.
- ☞ Guillermo Ch., (S/A) *Plurinacionalidad e Interculturalidad*. Recuperado de: <http://www.cebem.org/cmsfiles/archivos/plurinacionalidad-inter-ar2.pdf>, consultado: 12/08/2015.
- ☞ Horacio A. (2014) *Inserción Laboral: Diagnostico de las variables relevantes*, Santiago de Chile.
- ☞ Larrea, A. (2014), *Estrategia Nacional para la Igualdad y la Erradicación de la Pobreza*, Quito, Ecuador, El Telégrafo.
- ☞ Martínez, D., (2005), *Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes*. Ginebra, Suiza, Multilingüe.

- 📄 Marzal, M. (1998), *Historia de la Antropología*, Quito, Ecuador, Abya – Yala.
- 📄 Patiño, N. (2012), *Plurinacionalidad, Interculturalidad y Territorio, Hacia la Construcción del Estado Plurinacional e Intercultural*, Quito, Ecuador.
- 📄 Pelayo, M. y., (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral*. Nayarit, México, Edición Electrónica.
- 📄 Pereira, L. (2010), *La conformación de los actores laborales en Venezuela en contraste con la presentación social del trabajo en los jóvenes y adolescentes*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972010000200004&script=sci_arttext, consultado: en 9/08/2015.
- 📄 Página W. (2004 - 2015) *Biografía y Vidas* Recuperado de: <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/atahualpa.htm> , consultado 4 de junio del 2015.
- 📄 Página W. (2014) *Fue impulsadora de las Escuelas de Alfabetización*, Recuperado de: <http://www.telegrafo.com.ec/cultura1/item/dolores-cacuango-lider-irrepetible.html>. Consultado en 4 de junio 2015.
- 📄 Página W. (2010), *Nina Pacari, magistral indígena del Tribunal Constitucional de Ecuador*, en Barcelona, Recuperado de: <http://observatoridesc.org/es/contingut/nina-pacari-magistrada-ind%C3%ADgena-del-tribunal-constitucional-de-ecuador-en-barcelona>, Consultado: 9 de agosto del 2015.
- 📄 Quintana, Y. (2014), *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014 - 2017*. Quito, Ecuador, El Telégrafo.
- 📄 Romo, M. (2008), *La Mujer Líder*. Barcelona, España, Planeta S.A.
- 📄 Rafael M. (S/A). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*, Granada, España, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 📄 Shaca A., (2013) *La Biografía de Rumiñahui*, Recuperado de: <http://anabelshacacapuz2.blogspot.com/>, Consultado: junio 4 del 2015.

- ✎ Villanueva, C., Domínguez, R., Revilla J., Anagnostou A. y Sancho M. (2003), *Igualdad de oportunidades*, Verdaguer, 1, Capellades, Barcelona, España.
- ✎ Walsh C. (2009), *Interculturalidad, Estado, Sociedad: Luchas Coloniales de nuestra época*, Quito, Ecuador, Abya-Yala.

REFERENCIAS:

- 📄 http://www.ub.edu/gredi/wp-content/uploads/2011/04/donoso_2000_insercion.pdf
- 📄 http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-27242014000400010&script=sci_arttext
- 📄 <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
- 📄 http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf
- 📄 <http://www.flacsoradio.ec/index.php/programas/academicos/culturas-politicas/486-culturas-politicas-03.html>
- 📄 <http://redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction>
- 📄 <http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/espanol/estado>
- 📄 <http://www.yachana.org/earchivo/conaie/proyectopolitico>
- 📄 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=CllgVsndJMPI8Ae_hrK4DQ#q=s_oberania
- 📄 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=lotgVobfCqGw8wf7_7ewCA#q=s_ociedad
- 📄 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=QYxgVvfyJ6Gw8wf7_7ewCA#q=nacionalidad

 <http://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-descentralizacion/>

 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=YI5gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=interculturalidad

 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=YI5gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=identidad

 https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=YI5gVpe4NKWw8wef77eAAQ#q=buen+vivir

 <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>

ANEXOS

ANEXO 1. ENTREVISTA A MUJERES PROFESIONALES QUE LABORAN EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUÍN GALLEGOS LARA”

1.1.1 ¿Cómo evalúa los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas han trabajado con ahínco y sobre todo tienen amor al trabajo, por lo tanto están preparadas para ocupar un puesto en la que requiere, de acuerdo a su perfil u otro ya que se ve en los resultados de sus funciones.

1.1.2 ¿Cómo evalúa los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas se han preparado en el ámbito profesional y tienen confianza en sí misma, para ejecutar la cualquier actividad encomendadas, además pueden resolver los problemas ya que son capaces, estas actitudes hemos examinado mediante los resultados o producto a través de informes y rendición de cuenta.

1.1.3 ¿Cómo evalúa los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Con relación al medio ambiente las mujeres indígenas tienen un alto respeto como es a la Pachamama o el medio ambiente ellas cuida y enseñan a los demás a proteger ya que es la parte principal de existir.

1.1.4 ¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Dominan bien la expresión oral ya que hablan dos idiomas como son el Kichwa y español.

1.1.5 ¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión escrita que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas tienen habilidad para expresión escrita son capaces para elaborar informes, oficios, propuestas, etc. las misma que son claras y precisas.

1.1.6 ¿Cómo evalúa la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas tienen conocimiento tecnológico, no se quedan atrás van de la mano con el avance tecnológico en su memoria tienen conocimiento básico, pero si manejan perfectamente los paquetes de Microsoft Office.

1.1.7 ¿Cómo evalúa la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Referente a la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo, se ha palpado que se preocupan en prepararse de manera independiente ya que no ha sido suficiente lo aprendido en la universidad y el mundo actual solicita competitividad.

1.2.1. ¿Cómo evalúa la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres profesionales indígenas del siglo XXI tienen muchas ganas de preparar y no se conforman con los conocimientos adquiridos, ellas actualmente buscan un título de 4to nivel y aún más.

1.2.2. ¿Cómo evalúa la Disposición para superación personal que poseen las mujeres profesionales indígenas?

La disposición de superación personal de las mujeres indígenas profesionales, son excelentes ya que no se conforman con lo que ya saben, siguen avanzando , son innovadoras y emprendedoras, ya se ha roto las paradigmas ya no están solamente en los mercados o en una tienda, todas trabajan en minga cuando hay algún problema buscan soluciones y alternativas para salir adelante.

1.2.3. ¿Cómo evalúa la disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas manifiestan que antes fuimos excluidos pero ahora están trabajando gracias a su preparación profesional y están dispuestas a ocupar cualquier cargo público, a pesar que al principio da miedo y al mismo tiempo es un desafío para alcanzar los objetivos trazados.

1.2.4. ¿Cómo evalúa la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas profesionales han expresado que están capaces de adaptar a cualquier situación laboral y como autoridad indígena ha visto que sus compañeras adaptan rápido al encargo encomendado.

1.2.5. ¿Cómo evalúa la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Todas las mujeres indígenas profesionales tienen confianza en si misma por la profesión que poseen, podemos decir que el nivel es alto, ellas interactúan, no tienen dificultad.

1.2.6. ¿Cómo evalúa la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Una de las características fuertes de las mujeres indígenas es trabajar en equipo o en minga ya que son muy unidas para lograr su objetivo.

1.2.7. ¿Cómo evalúa el espíritu de cooperación que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Las mujeres indígenas por su naturaleza son cooperadoras, existe el espíritu de cooperación y participan en unánime en todas las actividades.

1.3.1. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la preparación profesional que tiene la mujer indígena?

El reconocimiento es importante para ellas ya que el tiempo invertido no es en vano, están aprovechando a lo máximo demostrando su capacidad que es excelente, pero así mismo una de las funcionarias menciona que algunos están perdiendo esas oportunidades casando a temprana edad, entrando en vicios como es el alcohol y droga.

1.3.2. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente?

El reconocimiento que dan es que son excelente en su desempeño laboral, con esto demuestran que ya se ha roto varias paradigmas como antes se veían que servían solamente para ser amas de casa o vendedora de legumbres, etc.

1.3.3. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la aceptación la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución?

El reconocimiento de la aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en las instituciones, han manifestado que la mujer indígena esta capas de ocupar cualquier cargo en una institución, porque está en nivel de preparación deseado, pero aún existe discriminación, razones por el cual se refleja un porcentaje mínima de mujeres Kichwas laborando.

1.3.4. ¿Cómo evalúa la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución?

Con relación con la aceptación del idioma Kichwa, los indígenas hablan en su idioma materno pero los hermanos mestizos no tienen interés en mayoría.

2.1. ¿Cómo evalúa la presencia de democracia incluyente en el ministerio en el cual se desempeña?

Con relación a la presencia de democracia incluyente, no existe la inclusión laboral de las mujeres indígenas, además se ve que hay muchas limitaciones cuando hay oferta laboral no es transparente y equitativo.

2.2. ¿Cómo es la incorporación de los pueblos y nacionalidades indígenas al trabajo en su ministerio?

Con relación a la incorporación de los pueblos y nacionalidades no se visibiliza porque no existe el interés.

2.3. ¿Cómo es la presencia de aspectos culturales indígenas en su ministerio?

Con relación con presencia de aspectos culturales en su mayoría han manifestado que si está fortaleciendo la identidad, pero algunos no utilizan todos los días.

2.4. ¿Cómo es la vinculación entre sí de actores sociales de diferentes culturas en su ministerio?

La vinculación de actores sociales no se refleja aun en su mayoría, pero una de las tres entrevistadas ha manifestado que cuando atienden a los actores sociales es cuando acuden al territorio.

2.5. ¿Cómo es la tolerancia y reconocimiento a la diversidad que se pone de manifiesto en su ministerio?

El reconocimiento a la diversidad todavía no existe, solamente se ha reunido con una organización una vez, pero en su mayoría han expresado que es por desconocimiento de las autoridades competentes para fortalecer la identidad cultural.

ANEXO 2. ENCUESTA A FUNCIONARIOS DE TALENTO HUMANO DE CADA MINISTERIO.

Estimado funcionario: estamos realizando una investigación dirigida a conocer qué opinión Ud. posee acerca de la inserción laboral de la mujer profesional indígena y la incidencia que esto tiene en el desarrollo de la interculturalidad. Le solicitamos que responda con toda sinceridad las preguntas que aparecen a continuación. No hay respuestas buenas ni malas, ni correctas o incorrectas. Le agradecemos de antemano el tiempo que nos está dedicando.

Marque una X la opción con la que Ud. esté de acuerdo:

¿Cómo evalúa los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión escrita que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.1. ¿Cómo evalúa la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.2. ¿Cómo evalúa la Disposición para superación personal que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.3. ¿Cómo evalúa la disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.4. ¿Cómo evalúa la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.5. ¿Cómo evalúa la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.6. ¿Cómo evalúa la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.2.7. ¿Cómo evalúa el espíritu de cooperación que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.3.1. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la preparación profesional que tiene la mujer indígena?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

1.3.2. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la aceptación la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

¿Cómo evalúa la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución

2.1. ¿Cómo evalúa la presencia de democracia incluyente en el ministerio en el cual se desempeña?

Muy alta_____ Alta_____ Media _____ Baja _____ Muy baja_____

2.2. ¿Cómo es la incorporación de los pueblos y nacionalidades indígenas al trabajo en su ministerio?

Muy alta_____ Alta_____ Media _____ Baja _____ Muy baja_____

2.3. ¿Cómo es la presencia de aspectos culturales indígenas en su ministerio?

Muy alta_____ Alta_____ Media _____ Baja _____ Muy baja_____

2.4. ¿Cómo es la vinculación entre sí de actores sociales de diferentes culturas en su ministerio?.

2.5. ¿Cómo es la tolerancia y reconocimiento a la diversidad que se pone de manifiesto en su ministerio?

ANEXO: 2 (1) TABLA CON RESULTADOS DE LA ENCUESTA A FUNCIONARIOS DE TALENTO HUMANO:

INDICADORES	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA		MUY BAJA
1.1.1. Conocimientos profesionales básicos.		7 - 88%	1 - 12.5%			
1.1.2. Conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo.		5 - 63%	3 - 38%			
1.1.3. Conocimientos relativos al medio ambiente.		4 - 50%	4 - 50%			
1.1.4. Habilidad para la expresión oral.	2 - 25%	3 - 38%	3 - 38%			
1.1.5. Habilidad para la expresión escrita.		5 - 63%	3 - 38%			
1.1.6. Habilidad para el empleo de las tecnologías.		6 - 75%	2 - 25%			
1.1.7. Posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo.	1 - 12.5%	4 - 50%	3 - 38%			
1.2.1. Disposición para la superación profesional	2 - 25%	5 - 63%	1 - 12.5%			
1.2.2. Disposición para superación personal	3 - 38%	3 - 38%				
1.2.3. Disposición para ocupar un cargo.		6 - 75%	2 - 25%			
1.2.4. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo.		6 - 75%	2 - 25%			
1.2.5. Confianza en si misma.	2 - 25%	4 - 50%	2 - 25%			
1.2.6. Trabajo en equipo.		7 - 88%	1 - 12.5%			
1.2.7. Espíritu de cooperación.	1 - 12.5%	5 - 63%	2 - 25%			
1.3.1. Reconocimiento de la preparación de la mujer indígena.	3 - 38%	4 - 50%		1 - 12.5%		
1.3.2. Reconocimiento de las posibilidades de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente.	2 - 25%	5 - 63%		1 - 12.5%		
1.3.3. Aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución.	3 - 38%	3 - 38%	2 - 25%			
1.3.4. Aceptación del empleo del idioma Kichwa en la esfera laboral.	2 - 25%	3 - 38%	1 - 12.5%	2 - 25%		
2.1. Democracia incluyente		6 - 75%	1 - 12.5%	1 - 12.5%		
2.2. Incorporación de los pueblos y nacionalidades indígenas al trabajo.	1 - 12.5%	3 - 38%	3 - 38%	1 - 12.5%		
2.3. Presencia de aspectos culturales indígenas.	2 - 25%	2 - 25%	3 - 38%	1 - 12.5%		
2.4. Vinculación entre sí de actores sociales de diferentes culturas.	1 - 12.5%	3 - 38%	4 - 50%			
2.5. Tolerancia y reconocimiento a la diversidad.	2 - 25%	5 - 63%	1 - 12.5%			

ANEXO 3. ENCUESTA A USUARIAS DE LAS DEPENDENCIAS DE LOS DISTINTOS MINISTERIOS EN EL EDIFICIO

Estimado usuaria: estamos realizando una investigación dirigida a conocer qué opinión Ud. posee acerca de la inserción laboral de la mujer profesional indígena y la incidencia que esto tiene en el desarrollo de la interculturalidad.

Le solicitamos que responda con toda sinceridad las preguntas que aparecen a continuación. No hay respuestas buenas ni malas, ni correctas o incorrectas. Le agradecemos de antemano el tiempo que nos está dedicando.

Marque una X la opción con la que Ud. esté de acuerdo:

¿Cómo evalúa los conocimientos profesionales básicos que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa los conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa los conocimientos relativos al medio ambiente que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión oral que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para la expresión escrita que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto _____ Alto _____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo _____

¿Cómo evalúa la habilidad para el empleo de las tecnologías que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

¿Cómo evalúa la posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.1. ¿Cómo evalúa la disposición para la superación profesional que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.2. ¿Cómo evalúa la Disposición para superación personal que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.3. ¿Cómo evalúa la disposición para ocupar un cargo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.4. ¿Cómo evalúa la capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.5. ¿Cómo evalúa la confianza en sí misma que poseen las mujeres profesionales indígenas con las que ha interactuado?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.6. ¿Cómo evalúa la disposición para el trabajo en equipo que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.2.7. ¿Cómo evalúa el espíritu de cooperación que poseen las mujeres profesionales indígenas?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.3.1. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la preparación profesional que tiene la mujer indígena?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.3.2. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que hace Ud. de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

-indígena como igual para ocupar cargos en la institución?

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

1.3.4. ¿Cómo evalúa la aceptación del idioma kichwa en la esfera laboral en su institución:

Muy alto_____ Alto_____ Medio _____ Bajo _____ Muy bajo_____

ANEXO: 3 (1). ENCUESTA DE USUARIAS CON RESULTADO DE LOS DISTINTOS MINISTERIOS DEL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUIN GALLEGOS LARA”.

INDICADORES	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA	TOTAL
1.1.1. Conocimientos profesionales básicos.	3	5	5	1		14
1.1.2. Conocimientos relativos a la seguridad en el trabajo.	2	6	4	2		14
1.1.3. Conocimientos relativos al medio ambiente.	5	5	3	1		14
1.1.4. Habilidad para la expresión oral.	5	6	2	1		14
1.1.5. Habilidad para la expresión escrita.	4	7	2	1		14
1.1.6. Habilidad para el empleo de las tecnologías.	3	5	5	1		14
1.1.7. Posibilidad de desarrollar aprendizaje autónomo.	4	7	3			14
1.2.1. Disposición para la superación profesional	5	7	2			14
1.2.2. Disposición para superación personal	7	6	1			14
1.2.3. Disposición para ocupar un cargo.	5	8	1			14
1.2.4. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones de trabajo.	3	7	4			14
1.2.5. Confianza en si misma.	5	8	1			14
1.2.6. Trabajo en equipo.	5	7	2			14
1.2.7. Espíritu de cooperación.	6	6	2			14
1.3.1. Reconocimiento de la preparación de la mujer indígena.	5	8	1			14
1.3.2. Reconocimiento de las posibilidades de la mujer profesional indígena para desempeñarse laboralmente.	5	8	1			14
1.3.3. Aceptación de la mujer indígena como igual para ocupar cargos en la institución.	4	6	4			14
1.3.4. Aceptación del empleo del idioma Kichwa en la esfera laboral.	1	4	6	3		14

ANEXO 4: FOTOGRAFÍAS

ENTREVISTA A MUJERES INDÍGENAS PROFESIONALES INDÍGENAS QUE LABORAN EN EL EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL “JOAQUIN GALLEGOS LARA “



- Directora Zonal de Educación Intercultural Bilingüe

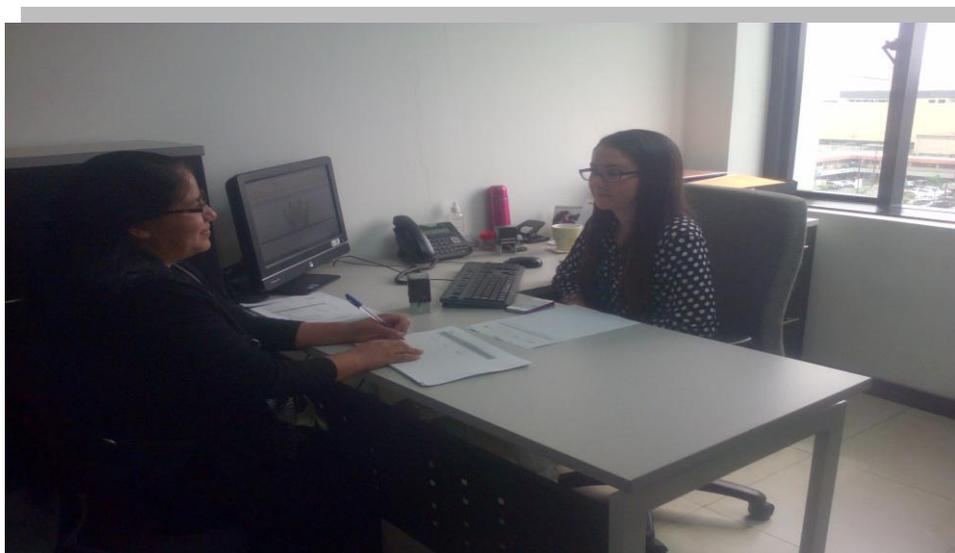


- Analista Zonal de Educación Intercultural Bilingüe

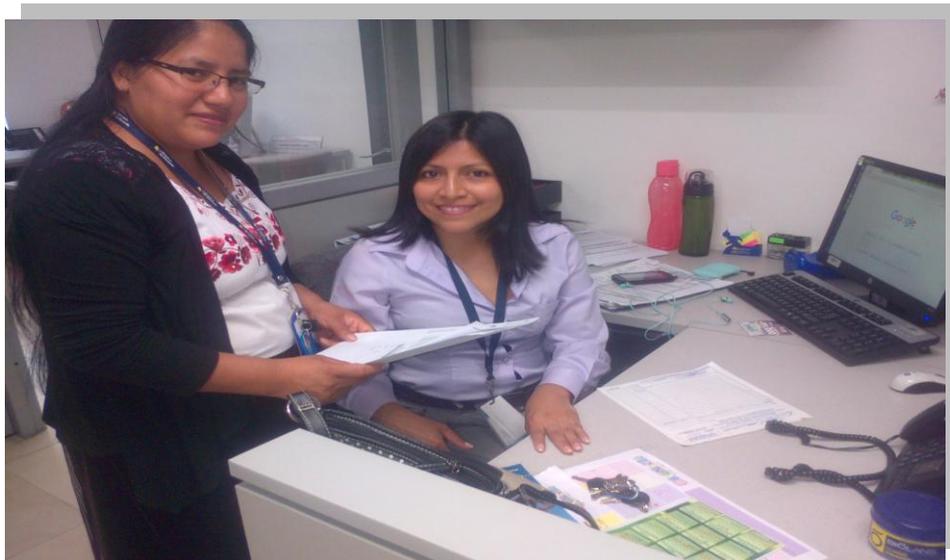


- Asistente Zonal del Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES

**ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN
EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL
“JOAQUIN GALLEGOS LARA”**



- Coordinación Zonal Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES



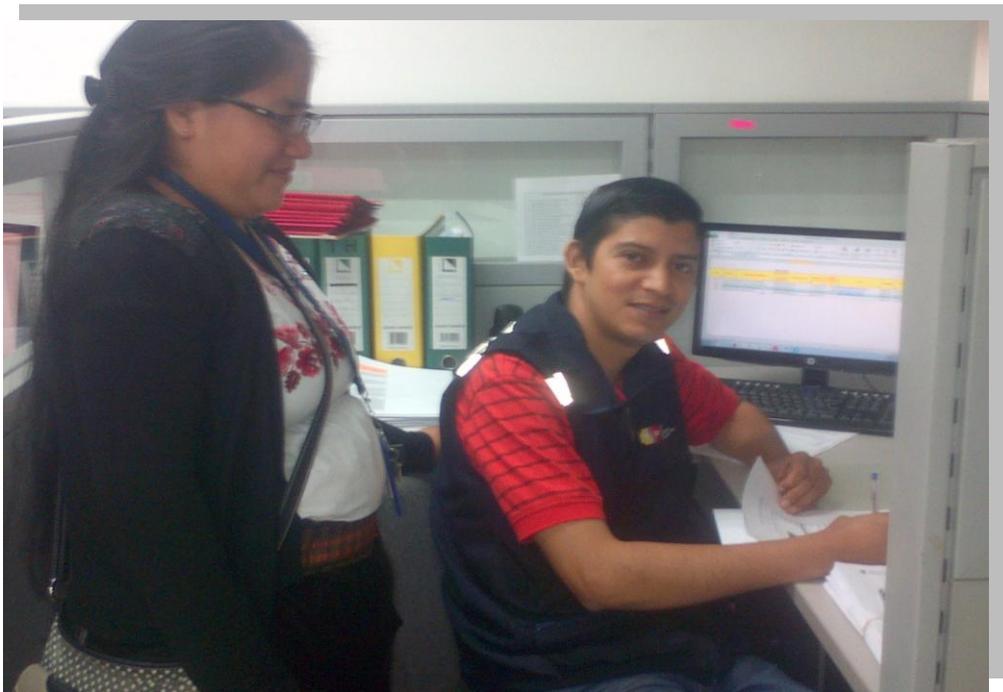
➤ Secretaria de Educación Superior Ciencias y Tecnología



➤ Secretaria Técnica de Discapacidades.



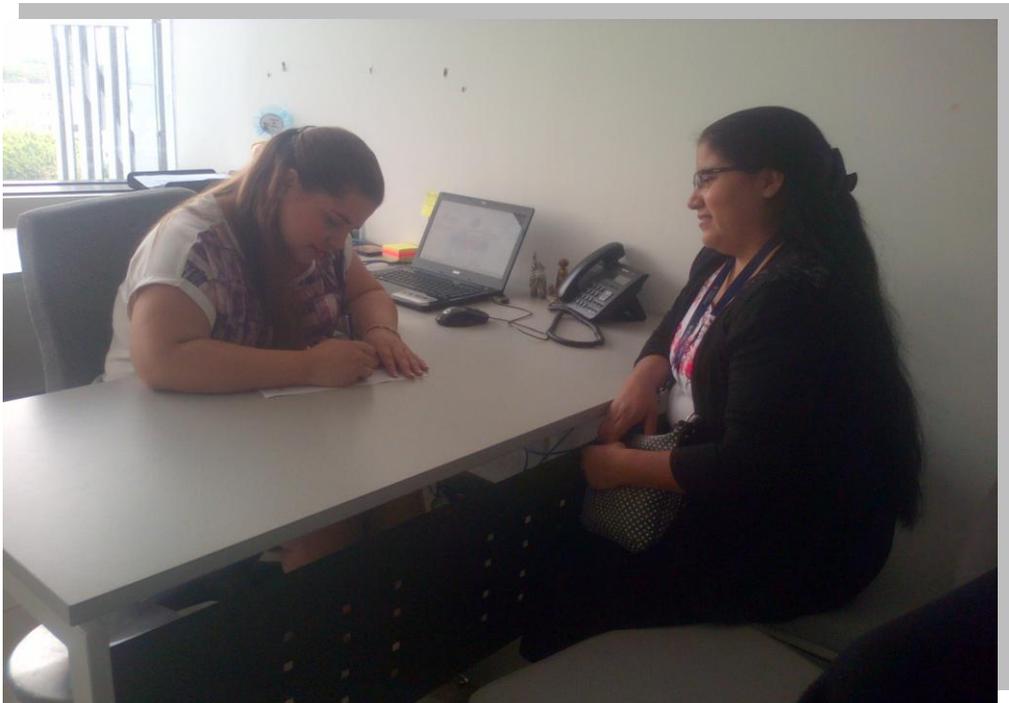
➤ Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda



➤ Coordinación Zonal 8 – Ministerio de Salud Publica



➤ Comité de Prevención de asentamiento Humano Irregulares



➤ Subsecretaria de Educación de Distrito de Guayaquil zona 8

**ENCUESTA A LAS USUARIAS QUE ACUDEN AL
EDIFICIO PÚBLICO DEL SECTOR SOCIAL
“JOAQUIN GALLEGOS LARA “**



