



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
ESCUELA DE SECRETARIADO EJECUTIVO Y
BIBLIOTECOLOGÍA

CARRERA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TEMA:

“INSERCIÓN DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL EN
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MIES, PROVINCIA DE
BOLÍVAR, AÑO 2013.”

AUTORAS:

LUMBI PACHALA AIDA NORMA

YAUQUI CHELA NELY NANCY

DIRECTORA:

LIC. PILAR CHAVEZ

PARES ACADÉMICOS:

LIC. ROCIO NUÑEZ LIC. GINA ACEBO

GUARANDA – ECUADOR

AÑO 2014

I. DEDICATORIA

En el presente trabajo de graduación quiero dedicar primeramente a Dios por haberme dado salud, además con mucho cariño a mis padres que siempre estuvieron apoyándome moralmente en todos los momentos para poder cumplir con este objetivo y alcanzar una etapa más de mi vida.

Aida

El presente trabajo de graduación lo dedico con todo respeto y devoción a Dios, por haberme iluminado en todo momento de mi vida además quiero dedicar a mi familia especialmente a mis distinguidos padres y dignísimo esposo e hija, ya que ellos han sido el soporte fundamental por haber dado este paso tan importante de mi existir ya que sin el apoyo de ellos no hubiese sido posible la culminación exitosa de mi carrera.

Nancy

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad De Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática Escuela de Secretariado Ejecutivo y Bibliotecología, A los catedráticos que con dedicación, paciencia y conocimiento han dejado un gran legado para poder cumplir nuestras metas propuestas.

De la misma manera expresamos nuestro agradecimiento a la Lic. Pilar Chávez Msc, por su gentil atención en la dirección metodológica y científica del presente trabajo como Tutora.

Aida y Nancy

III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

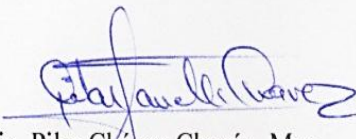
Lic. Pilar Chávez Ch. Msc, Directora del Trabajo de Graduación,

CERTIFICA:

Que el informe final del Trabajo de Graduación titulado “INSERCIÓN DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MIES, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2013” de la autoría de las estudiantes LUMBI PACHALA AIDA NORMA Y YAUQUI CHELA NELY NANCY previo a la obtención de título licenciada en Gestión Administrativa, ha sido dirigido y asesorado por mi persona, bajo los lineamientos dispuestos por la Facultad por lo que se encuentra listo para la defensa.


Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a las interesadas dar el presente documento el uso legal que estime conveniente.

Guaranda julio del 2014



Lic. Pilar Chávez Chacán, Msc.


Directora

Dr. Guido Fierro Barragán
 NOTARIO PUBLICO 1ro.
GUARANDA ECUADOR

Dr. Guido Fierro Barragán
 NOTARIO PUBLICO 1ro.
GUARANDA ECUADOR

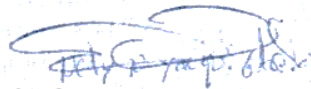
IV. AUTORÍA NOTARIADA

Las ideas, criterios y propuesta expuesta en el presente informe final para el Trabajo de Grado, son de exclusiva responsabilidad de los autores.



Aida Norma Lumbi Pachala

C.C No. 0201759180

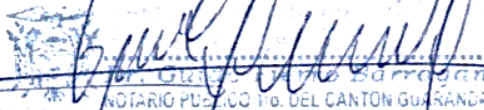


Nely Nancy Yauqui Chela

C.C No. 0201579992

DOY FE: Que esta copia fotostática
ES EXACTA A SU ORIGINA
que me fue exhibida.

Guaranda, 18 de Julio de 2014


NOTARIO PUBLICO 1ro. DEL CANTON GUARANDA

Código numérico secuencial: 2014-2-01-01-P003520

Factura número: 000004608

Di 2 copias.

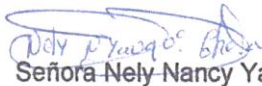
ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA

Señorita AIDA NORMA LUMBI PACHALA; y, señora NELY NANCY YAUQUI CHELA

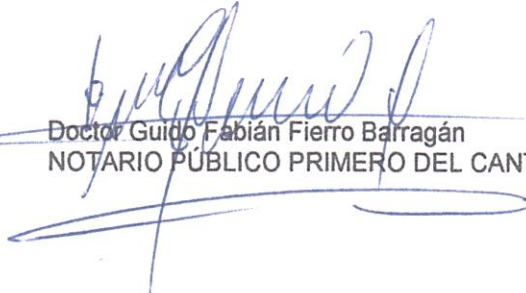
En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día VIERNES, DIECIOCHO DE JULIO DE DOS MIL CATORCE, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparecen la señorita AIDA NORMA LUMBI PACHALA; y, la señora NELY NANCY YAUQUI CHELA. Las comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, mayores de edad, de estados civiles, soltera y divorciada, en su orden, capaces de contraer obligaciones, domiciliadas en la comunidad Quivillungo, parroquia Veintimilla, cantón Guaranda, provincia de Bolívar, a quienes de conocerles doy fe en virtud de haberme exhibido sus cédulas de ciudadanía y papeletas de votación cuyas copias adjunto a esta escritura. Advertidas por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinados en forma separada, de que comparecen al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentadas en debida forma, prevenidas de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declaran lo siguiente: "Previo a la obtención del Título de Licenciadas en Gestión Administrativa, que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "INSERCIÓN DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MIES, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2013", son de nuestra exclusiva responsabilidad en calidad de autoras. Es todo cuanto podemos decir en honor a la verdad." (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por las comparecientes, la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal). Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que les fue a las comparecientes íntegramente por mí el Notario, se ratifican en todo su contenido y firman conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-



Señorita Aida Norma Lumbi Pachala



Señora Nely Nancy Yauqui Chela



Doctor Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA.

V. TABLA DE CONTENIDOS

ÍNDICE GENERAL

I. DEDICATORIA.....	I
II. AGRADECIMIENTO.....	II
III. CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	III
IV. AUTORÍA NOTARIADA	IV
V. TABLA DE CONTENIDOS	V
VI. LISTA DE CUADROS Y GRAFICOS	VII
VII. LISTA DE ANEXOS	VIII
VIII. RESUMEN EJECUTIVO.....	IX
CAPÍTULO I.....	1
1. TEMA	1
2. ANTECEDENTES	2
3. PROBLEMA	4
4. JUSTIFICACIÓN	5
5. OBJETIVOS.....	6
6. MARCO TEÓRICO	7
6.1 REFERENCIAL.....	7
6.2 GEOREFERENCIAL	11
6.3 LEGAL.....	12
6.4 CONCEPTUAL.....	15
6.5 TEORÍA CIENTÍFICA.....	19

6.6 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	33
7. HIPÓTESIS	48
8. VARIABLES	49
8.1 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	50
9. METODOLOGIA	52
9.4 MÉTODOS DE INVESTIGACION	52
9.5 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	54
9.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCION DE DATOS	55
9.7 UNIVERSO Y MUESTRA	57
9.8 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	58
CAPITULO II.....	59
2. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....	59
2.1.4 CONCLUSIONES	69
2.1.5 RECOMENDACIONES	70
CAPITULO III.....	71
3. PROPUESTA	71
3.1 INTRODUCCIÓN.....	71
3.2 OBJETIVO GENERAL.....	73
3.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	73
3.3 MANUAL DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL CON ÉNFASIS A LA MUJER PROFESIONAL INDÍGENA	74
3.4 PLAN OPERATIVO DEL MANUAL.....	77
3.7 BIBLIOGRAFIA	79

VI. LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL MIES	59
1. -¿Conocimiento sobre el número de Profesionales Mujeres Indígenas que laboran en el MIES?	59
Tabla N° 1	59
Gráfico N° 1	59
2.- ¿Existe inserción de la Mujer Indígena en el ámbito laboral?	60
Tabla N° 2	60
Gráfico N° 2	60
3.- ¿El trato que se dan a las Mujeres Indígenas Profesionales en esta institución es?	61
Tabla N° 3	61
Gráfico N° 3	61
4.- ¿Compañeras Mujeres Indígenas profesionales que trabajan en la institución?	62
Tabla N° 4	62
Gráfico N° 4	62
5.- ¿Cuál es la razón de no contar con Profesionales Mujeres indígenas en el MIES?	63
Tabla N° 5	63
Gráfico N° 5	63
6.- ¿Ha recibido seminarios sobre las igualdades de oportunidades en equidad de género y raza?	64
Tabla N° 6	64
Gráfico N° 6	64
7.- ¿Considera que las Mujeres Profesionales indígenas deben asumir roles protagónicos en las instituciones públicas?	65
Tabla N° 7	65
Gráfico N° 7	65

VII. LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	80
GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL ECONÓMICO DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.	80
Anexo 2	82
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN DE MIES DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR	82
Anexos 3	84
REALIZANDO ENCUESTAS AL PERSONAL.....	84

VIII. RESUMEN EJECUTIVO

Planteamientos críticos sobre la diversidad de pensamiento tanto en género, como en temas importantes para los pueblos como es territorio, ejercicio de derechos, pluralismo jurídico, construcción de género en las sociedades, vuelve urgente la necesidad de pensar para los pueblos indígenas, repensar para la sociedad Guarandinas sobre la naturaleza del Estado, promover una democracia intercultural, basado en el respeto a la pluralidad y diversidad de pensamiento.

La mujer por mucho tiempo se ha desempeñado en un sector laboral productivo poco reconocido, siendo su trabajo desestimado y desvalorizado.

En este contexto la inclusión de la mujer indígena profesional en gestión administrativa de las instituciones públicas se hace necesaria, sin embargo, hemos podido ver que aún en nuestra provincia se mantiene un rechazo a contratar los servicios profesionales mujeres indígenas, por el simple hecho del rechazo a su etnia y cultura.

Las profesionales indígenas tienen una formación académica que responde a las necesidades laborales en la gestión administrativa de cada una de las instituciones del Cantón Guaranda, ya que cuentan con la misma capacidad de desarrollar y enfrentar actividades como profesionales en el cargo que desempeña.

El principal problema que he observado en la inserción de la mujer indígena en el campo laboral en las diferentes instituciones del cantón Guaranda, es así que hemos tomado como ejemplo el trabajo investigativo en Gestión Administrativa en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, donde nos hemos dado cuenta que el principal problema es que no existe en la administración mucho personal de este género

Por lo que el principal problema que no existe inserción de la mujer indígena en gran cantidad en la gestión administrativa en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

En el primer capítulo se trabajó con el análisis de mujer indígena profesional, mujer profesional, el buen vivir entre otros subtemas, además se trabajó con la teoría conceptual, referencial, legal y georeferencial. En el segundo capítulo trabajamos con la metodología utilizada en la investigación, el tercer capítulo con el análisis e interpretación de resultados, además con las conclusiones y recomendaciones y el cuarto capítulo el de la propuesta la misma que dio respuesta al problema existente en el MIES.

CAPÍTULO I

1. TEMA

“INSERCIÓN DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL MIES, PROVINCIA DE BOLIVAR, AÑO 2013”

2. ANTECEDENTES

En 1995 fue una de las primeras conferencias en que las mujeres indígenas tuvieron el espacio para reunirse a nivel internacional en Beijing – China y articular sus demandas de forma conjunta, distintas de la de los pueblos indígenas como grupo. Al final de la conferencia, las mujeres indígenas elaboraron su propia declaración, afirmando su identidad y su lucha como mujeres indígenas, reconociendo la necesidad de contar con una organización que pudiera continuar el trabajo a nivel internacional y nacional.¹

La Comisión de Mujeres del Congreso Nacional Indígena, convocaron al encuentro Nacional de Mujeres Indígenas, evento que se llevó a cabo del 29 al 31 de agosto de 1997 en la ciudad de Oaxaca – México, donde se reunieron 700 mujeres que participaron activamente, decidiendo constituir un espacio propio.

La situación de la mujer indígena, se encuentra en condiciones de desventaja, porque no tienen las mismas oportunidades para acceder a un trabajo asalariado y su inserción en el ámbito laboral es desigual, según el tipo de empleo y las retribuciones que reciben. Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China 1995.

En el año 2002 según datos de la CEPAL, (Comisión Económica para América Latina y El Caribe), el 45% total de la fuerza de trabajo estaba integrado. Por mujeres, la participación de la mujer en lo económico, durante los últimos 13 años aumentó a pesar de que la tasa de desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres. Las mujeres están mayormente representadas en las categorías de trabajadoras por cuenta propia. Ongs, F. d. (1995). Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. China: Beijing.

¹ Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China 1995.

En su amplio concepto de gobernabilidad, a pesar de sus dificultades demuestran el ejercicio de la paridad, esto nos lleva a abordar la necesidad de insertar nuevos debates en la urgencia de vincular la academia con el activismo liderado por mujeres indígenas y organizaciones indígenas, en lo cual constituye un campo clave para profundizar. Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongo, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China 1995.

Planteamientos críticos sobre la diversidad de pensamiento tanto en género, como en temas importantes para los pueblos como es territorio, ejercicio de derechos, pluralismo jurídico, construcción de género en las sociedades, vuelve urgente la necesidad de pensar para los pueblos indígenas, repensar para la sociedad Guarandinas sobre la naturaleza del Estado, promover una democracia intercultural, basado en el respeto a la pluralidad y diversidad de pensamiento.

La mujer por mucho tiempo se ha desempeñado en un sector laboral productivo poco reconocido, siendo su trabajo desestimado y desvalorizado.

En este contexto la inclusión de la mujer indígena profesional en gestión administrativa de las instituciones públicas se hace necesaria, sin embargo, hemos podido ver que aún en nuestra provincia se mantiene un rechazo a contratar los servicios profesionales mujeres indígenas, por el simple hecho del rechazo a su etnia y cultura.

Las profesionales indígenas tienen una formación académica que responde a las necesidades laborales en la gestión administrativa de cada una de las instituciones del Cantón Guaranda, ya que cuentan con la misma capacidad de desarrollar y enfrentar actividades como profesionales en el cargo que desempeña.

3. PROBLEMA

¿Cómo incide la inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa en el Ministerio de Inclusión Económica y Social de la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar durante el período 2012-2013?

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El principal problema que hemos observado en la inserción de la mujer indígena profesional en el campo laboral en las diferentes instituciones del cantón Guaranda, es limitada.

Nuestra preocupación por que los profesionales indígenas especialmente las mujeres se inserten en actividades de desarrollo económico social y cultural lo que beneficiara al crecimiento y autoestima de este sector que por mucho tiempo han sido deslayado y minimizando direccionándolo solo a las actividades manufactureras o a la agricultura.

Por ello, en el presente trabajo investigativo tenemos como referente a la Gestión Administrativa específicamente en el institucional Ministerio de Inclusión Económica y Social, donde podemos darnos cuenta que el principal problema es que no existe en la administración personal de este género femenino profesional liderando la gestión en este ministerio.

Por lo que conlleva a pensar que no existe inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, esto responde a ciertos patrones culturales que citamos a continuación

1. La sociedad ecuatoriana mantiene patrones culturales machistas que disgrega a la mujer indígena profesional en los sectores laborales.
2. Los Jefes o Directores tienen poco interés en contratar a la mujer indígena profesional en el sector laboral.
3. Una baja estima en muchas mujeres indígenas profesionales por parte de los jefes y personal que laboran en muchos departamentos.

4. JUSTIFICACIÓN

Como estudiantes de la carrera de Gestión Administrativa consideramos importante el desempeño de las mujeres indígenas profesionales en las instituciones ya que vamos a cumplir un rol protagónico y por tal motivo debemos ser incluidas en el ámbito laboral de las instituciones públicas y privadas de cantón Guaranda ya que la indígena profesional cuenta con la misma capacidad que las demás personas, esta investigación nos ayudará a incentivar al personal directivo-administrativo que labora en la institución, para que transparenten las convocatorias a concurso de merecimiento.

La investigación que estamos realizando es necesaria porque con la implementación de este tema de inserción de la mujer indígena profesional se puede tener un mayor conocimiento sobre la situación real en cada una de las instituciones. Al no ser incluida la mujer indígena en la institución demostrará que existe en las instituciones una discriminación y rechazo a las diferencias culturales, sin embargo, el buen desempeño y la buena ética de la mujer profesional, demostrarán que dan cumplimiento con las leyes indicadas.

La investigación busca guiar la conciencia social donde la pluriculturalidad sea fuente de identidad de las instituciones públicas, propendiendo a un control adecuado para que la mujer indígena profesional sea tomada en cuenta en el ámbito laboral del MIES de Cantón Guaranda.

Este trabajo de graduación causará impacto debido a que las instituciones aceptaran y revalorizaran a las profesionales por su capacidad intelectual sin desmerecer el hecho de ser indígena. También que cumplan con las normas indicadas, para que la mujer intercultural profesional sea incluida en cada una de las instituciones, es por ello que nuestro tema de investigación inserción de la mujer indígena profesional en gestión administrativa es factible realizar. Nuestra investigación es pertinente pues contamos con el perfil profesional adecuado, es decir, académicamente estamos preparados para desarrollar los procesos que demanda la sociedad ecuatoriana.

5. OBJETIVOS

a. GENERAL

- Lograr la inserción de la mujer indígena profesional en la Gestión Administrativa a través de capacitación permanente, en el Ministerio de Inclusión Económica y Social de la ciudad de Guaranda Provincia Bolívar durante el período 2012-2013.

b. ESPECÍFICOS

- Diagnosticar que tipo de gestión administrativa realizan las profesionales indígenas en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, de la ciudad de Guaranda.
- Concienciar a los funcionarios públicos y directivos del MIES sobre la valoración del trabajo profesional de la mujer indígena.
- Revalorizar la imagen de la mujer profesional indígena en la Gestión Aadministrativa.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 REFERENCIAL

Las políticas de inclusión y movilidad social apuntan a alcanzar el buen vivir de la población en base a cuatro ejes de ruptura: la des mercantilización del bienestar, la universalidad, la recuperación del vínculo entre el ámbito social y el económico; y la socialización y corresponsabilidad social sobre el bienestar.

Política de Protección al Ciclo de Vida y la Familia.- Política de inclusión social que busca garantizar la protección y cuidados adecuados a la población en cada etapa de la vida. Incluye dos ámbitos de intervención: El Sistema de Atención y Cuidados, y la Protección Especial; La política

Política de atención y cuidados.- El MIES trabaja para asegurar los cuidados desde el nacimiento y durante todo el ciclo de vida de las personas, con énfasis en la población de atención prioritaria. Así es como tiene cabida el sistema de cuidados, que es el conjunto de servicios de atención y protección para el sostenimiento básico de la población infantil hasta 3 años de edad, personas con discapacidad y población adulta mayor, servicios que están encaminados a contribuir al: desarrollo infantil integral y cuidado con enfoque familiar. Adicionalmente, se busca mejorar los estándares de acreditación y control en los centros de cuidados a la población públicos y privados.

Política de Protección Especial.- Se refiere a la prevención, contención y atención a las personas durante su ciclo de vida o en condición de discapacidad cuyos derechos han sido vulnerados. La vulneración de derechos son las acciones u omisiones que menoscaben o anulen el goce o ejercicio de los derechos y que alteren o afecten su desarrollo integral Algunas vulneraciones de derechos son: maltrato, abuso sexual, abandono, trata y tráfico de personas, mendicidad, trabajo infantil, privación del medio familiar, entre otras. Frente a estos hechos, el MIES ejecuta acciones de reinserción familiar y acogimiento temporal o permanente en casos de abandono. Adicionalmente, el MIES se encarga de ubicar a niños y niñas y adolescentes que no

tienen hogar en un ambiente familiar que le proporcione estabilidad emocional, física y socioeconómica mediante las respectivas adopciones legales.

Buen vivir con énfasis en la garantía, titularidad y ejercicio de derechos de los grupos de atención prioritaria (Arts. 35 a 55). Esto implica garantizar enfoque de derechos y justicia en la formulación, definición, ejecución e implementación de las políticas y acción del Estado, Sociedad y Familia para todo el ciclo de vida y por condición de discapacidad. Implica también la eliminación de condiciones que limitan el pleno ejercicio de derechos y la atención directa a las personas cuyos derechos han sido vulnerados.

Inclusión de las personas, familias y grupos en vulnerabilidad a la sociedad en todos sus estamentos y actividades. Responde a la creación de capacidades en las personas y condiciones en el Estado y la sociedad para que se pueda lograr esta inclusión social y económica.

Igualdad.- Es la consecución de la equiparación de oportunidades y resultados entre familias y personas en situación de necesidad específica, pobreza o vulneración de derechos, con el resto de la sociedad y la acción afirmativa prioritaria para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia grupos en situación de desprotección y desigualdad.

Universalidad.- Políticas sociales dirigidas a toda la población, con provisión directa a las personas que están en situación de pobreza, desventaja situacional, exclusión, discriminación o violencia; apuntando a la consecución de un piso de protección social que cubra atenciones prioritarias de cuidado, protección y seguridad.

Integralidad.- Este principio concibe a la protección y promoción integral como integrada desde a) La Protección y promoción en todo el ciclo de vida. b) Articulación de la prestación de servicios. c) Protección y promoción desde la familia y la comunidad. d) Enfoque territorial de la protección y promoción coordinada entre las distintas entidades y niveles del Estado, con la participación de organizaciones y

comunidades no estatales; e) información coordinada, consolidada y actualizada de la acción de la política a nivel territorial.

Corresponsabilidad.- Se refiere a la responsabilidad compartida entre los individuos, las familias y el Estado en el cuidado familiar, los procesos de movilidad social y salida de pobreza.

En 1866. Las mujeres logran un triunfo, cuando el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, aprobó una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer, documento que desafió abiertamente la tradición de que el lugar de las mujeres era el hogar.

El 19 de julio de 1889, la dirigente alemana Clara Zetkin, pronuncia su primer discurso sobre los problemas de la mujer, durante el Congreso fundador de la Segunda Internacional Socialista celebrada en París. Allí defendió el derecho de la mujer al trabajo, la protección de las madres y los niños y también la participación amplia de la mujer en el desarrollo de los acontecimientos nacionales e internacionales.

En el Ecuador comienzan las primeras etapas de inserción laboral en el periodo presidencial del General Eloy Alfaro Delgado el cual dictamina el derecho al trabajo de la mujer, desde ese entonces la mujer inicia su participación en el ámbito laboral de nuestro país.

Esta investigación demostrara el comportamiento probable de participación laboral femenina profesional en las diferentes provincias del territorio continental ecuatoriano, en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2013. Para tal efecto se consideran ciertas variables y características de la mujer, que influyen de manera positiva o negativa en su inserción en el mercado laboral.

La tasa de participación femenina indígena en el Ecuador disminuyó entre 2000 y 2006; esta tendencia es la contraria de la que encontramos en el resto de la región la cual ha aumentado en este período.

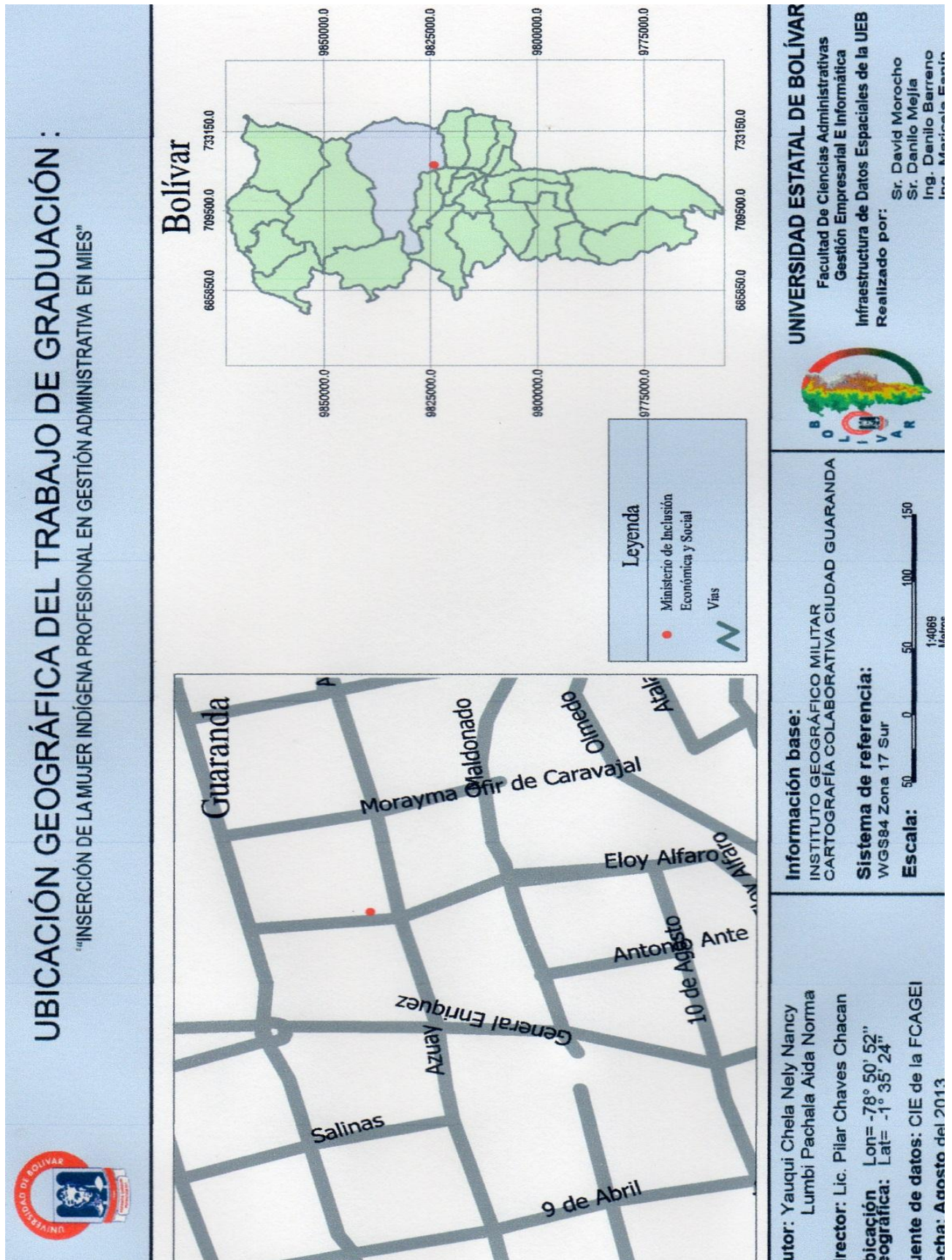
Las mujeres indígenas en la región enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse en el mercado de trabajo ya que encontramos que las brechas en las tasas de desempleo fueron mayores entre género que las brechas entre etnicidades.

Ecuador muestra un porcentaje de 58.5% de personas indígenas asalariadas frente a 60.4% de personas no indígenas asalariadas. Regresión múltiple sobre determinantes del salario muestra que el coeficiente para indígena es significativo y negativo. Bajo condiciones similares de educación, experiencia, capacitación, género, entre otras variables, personas indígenas tienen salarios inferiores a personas no indígenas en un 7.6%. reduciendo sus oportunidades de salir de la pobreza.

Las tasas de retorno a la educación: una persona indígena que invierte en educación secundaria ve sus ingresos incrementar menos que una persona no indígena.

La estructura del mercado laboral reduce los incentivos hacia la inversión en la educación para personas indígena.

6.2 GEOREFERENCIAL



6.3 LEGAL

6.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN EL TÍTULO II DERECHOS.

Capítulo primero de los Principios de aplicación de los derechos.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
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. Asamblea , N. (2008). Constitución Del Ecuador. Quito.

Art. 13.- Las personas y colectividades tienen derecho al acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos; preferentemente producidos a nivel local y en correspondencia con sus diversas identidades y tradiciones culturales.

Art. 21.- Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica

propias de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir sus expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas.

Art. 22.- Las personas tienen derecho a desarrollar su capacidad creativa, al ejercicio digno y sostenido de las actividades culturales y artísticas, y a beneficiarse de la protección de los derechos morales y patrimoniales que les correspondan por las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría. Asamblea , N. (2008). Constitución Del Ecuador. Quito.

Art. 23.- Las personas tienen derecho a acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano.

Art. 66. 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia.(Asamblea , 2008).

6.4 CONCEPTUAL

Administración.- Dirigir, coordinar las acciones y políticas de una institución y autorizar, gobernar, manejar, conferir, dar, aplicar, regir, reglamentar, proveer, suministrar, otorgar.

Ámbito Laboral.- El lugar donde trabajas...el clima de tu desarrollo laboral, las personas con las que de distintas maneras te relacionas para realizar tus labores. El ambiente donde te desenvuelves. E interactúas con las demás personas que trabajan contigo. Las actividades, las buenas relaciones, las motivaciones, la comunicación, la organización, la administración, la gestión, seguridad, oportunidades, técnicas, empatía, trabajo en equipo, herramientas, equipos, capacitación, valoración, responsabilidades, deberes, derechos, valores, liderazgo, productividad.

Calidad.- Manera de ser de las personas o cosas. Buena calidad. Perfección, excelencia, eficacia, virtud, cualidad positiva. Y también es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas.

Control de Gestión.- El control de gestión es un proceso que sirve para guiar la gestión empresarial hacia los objetivos de la organización, es decir el control debe servir de modelo para alcanzar eficazmente los objetivos planteados con el mejor uso de los recursos disponibles (técnicos, humanos, financieros, etc.). Por ello se define como un proceso de retroalimentación de información de uso eficiente de los recursos disponibles de una empresa a fin de lograr los objetivos planteados.

Control.- Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

Cultura.- Cultivo. Desarrollo intelectual o artístico. Civilización.

Cultural.- Derivado. Relativo a la cultura Sin., Instructivo, educativo, académico.

Derecho laboral.- (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Derecho.- Conjunto de leyes que regulan la convivencia humana. Profesión y especialización del abogado.

Eficacia.- Capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado.

Eficaz.- Término eficaz se utiliza en gran parte en ámbitos competitivos y empresariales en los cuales la aplicación de ciertos tipos de estrategias está directamente vinculada con la obtención de resultados que beneficien a la actividad prevista.

Eficiencia.- Virtud para lograr un efecto. Acción con que se logra. Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Ejecución.- Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

El Administrador como Líder.- El éxito de la organización depende directamente de las personas y es trabajo del administrador ejercer el liderazgo sobre las personas de la organización. La clave del éxito organizacional radica en las personas y no en el liderazgo. (Chavienato, 2006).

El pluriculturalismo.- Puede considerarse, en sí mismo, como un valor. La convivencia entre múltiples culturas implica una pluralidad de conocimientos y tradiciones que enriquece a una nación. Sin embargo, si dicha convivencia no es pacífica ni se desarrolla con armonía, el concepto puede pasar a implicar algo negativo. Para que lo pluricultural sea positivo, todas las culturas en cuestión deben

ser respetadas, sin que unas se impongan sobre otras. De este modo, las diferentes tradiciones pueden coexistir y los integrantes de cada cultura podrán disfrutar de sus derechos.

Empresarial.- De la empresa o el empresario.

Entidad.- Ecuador Colectividad, Corporación, Institución, Centro.

Equidad.- Igualdad de ánimo. Moderación, justicia natural.

Género.- Conjunto de cosas que tiene mismo carácter comunes accidente gramatical que indica si un vocablo es masculino femenino neutro (sin especie, grupo, clase, orden, familia, mercancías, artículos, naturaleza, estilo, genio.

Gestión.- Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera, también es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa.

Gestión.- Radica en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados económico.

Igualdad.- Relación entre dos cosas iguales equivalencias.

Indígena.- Natural u originario de ese país. Sin .Aborígen, autóctono, nativo, natural.

Inserción.- Acción y efecto de incluir algo en otra cosa o adherirse a su superficie. Las persona s que no participan de las ventajas que tienen el resto de la sociedad, dentro de la colectiva competencia del Instituto, cuentan con una política de servicios sociales que desarrolla programas para su inserción.

Justicia.- Virtud que inclina dar a cada uno lo que le pertenece derecho, razón, equidad, ministerio o tribunal que aplica la Ley. Poder judicial. Castigo público.

Liderazgo femenino.- Significa de algún modo humanizar las organizaciones con esta experiencia del "mundo privado" en el "mundo público" del que habían sido excluidas y por ello comprender que esta realidad no es excluyente, sino, que debiera ser compatible. Así mismo, proponemos cambiar el nombre de "Comité de Damas" por el de "Comité de Apoyo", ya que de continuar como hasta ahora, se estaría excluyendo a los esposos de las socias, discriminación que perjudica a la misma institución.

El Liderazgo Femenino no es otra cosa que la utilización de las características propias de las Mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones. Esto es posible gracias a las características propias que nadie en nuestro tiempo puede negarles De acuerdo a estudios hechos por estudiosas de temas femeninos, afirman que el rol de la Mujer está condicionado al entorno político y cultural en que se encuentra inmersa y también está condicionada su herencia biológica. Hoy en día las mujeres están dejando atrás su rol secundario.

Mujer.- Persona del sexo femenina la que ha llegado a la pubertad –esposa.

Organizar.- Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.

Planeación.- Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas.

Proceso.- Es acción de ir hacia adelante y conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno o una operación.

SopORTE.- Apoyo, sostén, base cimiento, puntal, respaldo, aval, aliento.

6.5 TEORÍA CIENTÍFICA

6.5.1 MUJER INDÍGENA PROFESIONAL

Según Dolores Cacuango, plantea la difícil relación que existe entre el género y la cultura, y vincula su reflexión a partir de las propuestas hechas por grupos de mujeres indígenas, sus propuestas organizativas, como es el caso de la Escuela de Mujeres Líderes Indígenas, del ECUARUNARI. Además plantea la necesidad de una nueva lectura entre los evidentes conflictos de género con aquellos que derivan de la cultura. Género e interculturalidad: la necesidad de una visión diferente.

Las mujeres han concebido múltiples teorías, discursos y prácticas, develando una característica fundamental de las sociedades pasadas y contemporáneas: el poder y la autoridad patriarcal. Desde la fortaleza de Eloísa en una sociedad en la que la mujer simplemente no existía, hasta la lucha de Flora Tristán, Micaela Bastidas, Manuela León, Dolores Cacuango, María Luisa Gómez de la Torre; las mujeres han buscado su expresión, su voz, las múltiples maneras de construir, soñar y vivir aún bajo la muralla de un machismo endulzado "transversalmente" por programas, líneas de acción, discursos, menciones al género.²

Las indígenas abordan la lucha de sus organizaciones desde el territorio de la comuna, y desde la acción y presencia que les fueron inculcadas por otras mujeres: sus abuelas, madres, tías, hermanas mayores. En la comuna, la mujer esencialmente transmite la cultura en la vastedad del término.

El kichwa ha sido mantenido como el idioma de la canción de cuna, el diminutivo, el lenguaje cotidiano de las dulzuras, los mandados, el darás haciendo, el darás pasito. Las actividades de crianza de los hijos son, considerando la inmensa gama de culturas comunitarias diversas, patrimonio de padre y madre, en permanente comunicación con el conjunto de la familia de ambos. La mujer conoce de los ciclos de la agricultura vinculados a la luna. El hombre conoce de la manera de colaborar

² Velázquez, L. (2010). La mujer profesionalista y su participación ciudadana. . Integratec, 17(85).

en el parto y depositar la placenta de su mujer en las entrañas de la tierra para con este tributo comprometerla a alimentar a su hijo por siempre. No son relaciones en las que prime una equidad absoluta, pero no son esencialmente, tampoco, espacios de poder patriarcal.

Sin embargo, podrían intentarse varias aproximaciones a las delicadas formas de relacionamiento de la mujer con su medio, con la pareja, la familia, consigo misma, matizando las visiones de género que marcan derroteros en el conjunto de la sociedad.

La comprensión de los roles asignados en la tradición del poder masculino a la mujer, así como la manera en que ejerce su ámbito de familiaridad, al ser madre, compañera, hija, sobrina, tía; pero también, comunera, dirigente, deben ser contrapartes de toda lectura hacia la mujer indígena.

Si para cualquier mujer del medio urbano, de una sociedad occidentalizada, en las décadas pasadas la inserción en el mundo laboral, la adquisición de un status de profesional, el logro de una remuneración iguala la del hombre, se constituyeron en empeños del movimiento de mujeres, no son éstas las categorías de comprensión, ni las demandas que las indígenas proponen para sí.

La visión de género, la necesidad de equidad entre ambos géneros, la transversalidad de la categoría en proyectos, políticas, estructuras de todo tipo, ha avanzado y mantiene un importante espacio en el Ecuador. Sin embargo, a fuerza de ser la mujer, en general, excluida, debe necesariamente, vincularse su comprensión a la complejidad de la realidad indígena, tan importante cultural y cuantitativamente.

Desde Micaela Bastidas, luchadora que funda la presencia de la mujer indígena en los levantamientos de su pueblo, hasta Dolores Cacuango kichwacayambi inseparable de María Luisa Gómez de la Torre mestiza; el proceso de resistencia y participación indígena se ha visto nutrido de mujeres. Dentro del movimiento indígena la participación de la mujer se encuentra aún entre las ataduras a la mantención integral de la familia, los roles de madre y padre acumulados por el

éxodo de la pobreza, hasta la incomprensión de padres, esposos, hermanos e inclusive hijos, frente a la participación activa como dirigentes o militantes de las organizaciones. Sin embargo, espacios como el de la Escuela de Mujeres "Dolores Cacuango", potencian la reflexión compartida, la autoestima de cada una, permitiendo la constitución de valiosos aportes a un "ser mujer", con los colores del arco iris: ser mujer, ser voz, ser presencia y conducción en el mundo indígena.

6.5.2 Mujer profesional

Su inclusión es trascendental en la participación ciudadana para lograr un equilibrio en la toma de decisiones en cualquier ámbito. Y prestan sus servicios profesionales, lo que indica que falta mucho en cuestión de apoyo para que ellas se abran paso y participen como líderes de opinión en la nación.

A pesar de estas cifras, se calcula que el 54 por ciento de los trabajadores asalariados en Ecuador son mujeres, esto es sinónimo de que existe potencial, ya que aunque muchas no son profesionistas, podrían superarse y llegar hacerlo. Para entrar en materia, tenemos como contexto que mujeres y hombres habitan un territorio, comparten espacios, recursos, y tienen derechos.

Pero, por otro lado al entenderse ésta última como las tareas o el rol que juega cada quien desde su trabajo o actividad en el país. Sin embargo la mujer enfrenta situaciones diversas como: los prejuicios por género, brechas salariales, dobles jornadas (trabajo doméstico y empleo remunerado), salud materna, migración y pobreza, que no son factores favorables para el desarrollo de las sociedades, por lo que la reflexión evoca a nuevos retos y a formas de implementar equidad y promoción de la participación de las mujeres profesionistas.

El ser parte de la sociedad, tener una identidad o en otras palabras, el otorgamiento de la ciudadanía, es una invitación a sumarse a otras personas que ya trabajan en la solución de desafíos y problemas. Y, ¿en qué soluciones podría participar el sector femenino? Las mujeres profesionistas pueden contribuir a prácticas de equidad

gracias a su sensibilidad, conocimientos, experiencia y capital social. Algunas que pudieran promover son:

- Impulsar el compromiso de equidad y el combate a todas las formas de marginación, y hacerlo explícito por escrito dentro de la misión y visión de las empresas.
- Diseñar mecanismos que beneficien la carrera, la familia y la vida personal de las mujeres.
- Diseñar de manera organizada, redes sociales con la iniciativa privada o el gobierno, para que dé oportunidades a mujeres estudiantes y realicen prácticas profesionales.
- Reconocer el talento y trabajo de otras compañeras. Y diseñar nuevas formas de trabajo y participación femeninas.
- Colaborar activamente en las propuestas ciudadanas, y solicitar rendición de cuentas a gobernantes de su comunidad.

Su participación se ve partir de múltiples prácticas y grupos donde su movilización propositiva se convierte en requisito insustituible para construir una sociedad justa. Velázquez, L. (2010). La mujer profesionista y su participación ciudadana. . Integratec, 17(85).

6.5.3 Mujer y Educación

- En lo que se refiere a la inserción laboral de la mujer:
- Las mujeres indígenas, afrodescendientes o de otro grupo étnico enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse en el mercado de trabajo. En 2006, la tasa de desempleo de las mujeres indígenas y afrodescendientes fue 85% mayor que la de su contraparte masculina en

promedio para los siete países en que se contó con esta información, mientras que la tasa de desempleo promedio de las mujeres no indígenas ni afrodescendientes superó en más de 60% la de su contraparte masculina.

6.5.4 Las mujeres en la educación y en el ambiente laboral

- La presencia de las mujeres es evidente en el ámbito académico y de investigación, en los medios de comunicación pero también en la creación cultural y artística.
- Es necesario la cooperación, interés y disposición de los sectores públicos y privados para estructurar las bases que permitan el mejor funcionamiento del Estado, "en algunas ocasiones las mujeres están ausentes de la ciencia e ingeniería por considerar que el área de la tecnología pertenecer a los hombres".
- En la actualidad, se han logrado cambios notables dentro de la estructura de la sociedad, "cada vez más ingresan mujeres a instituciones de educación y entran a la fuerza laboral, están trabajando codo a codo con sus iguales varones, pero aún falta mucho por avanzar para que la mujer se proyecte en toda su capacidad".³
- A todas esas mujeres que día a día construyen un país más igualitario, más justo y con más corazón mi homenaje y admiración.

El Gobierno de la Revolución Ciudadana y las Mujeres.

En la versión del Plan de Gobierno de Alianza País al momento de su triunfo electoral, en el capítulo "El país que soñamos", se reconoce la intención de respetar los derechos de las mujeres y construir equidad con ellas. "Para pensar en un país diferente tenemos que construir un Ecuador donde se practiquen valores

³ Ortiz, el 2 de junio de 2009

fundamentales como la democracia, la solidaridad, la justicia, la ética y en especial la equidad en todos los ámbitos: social, económica, ambiental, étnica, de género, intergeneracional. Sólo a partir de la vigencia efectiva de dichos valores es posible pensar en una Patria digna y soberana. Palacios, P. (2001). Publicación mensual del Instituto Científico de Culturas Indígenas. Año 3, No. 24. El Proceso Constituyente del Ecuador.

6.5.5 Equidad de Género.

La equidad (del latín *aequitas*, de *aequus*, igual), según la definición de la Real Academia Española, tiene varias acepciones: Igualdad de ánimo. Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber.

UNDP promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. La estrategia corporativa de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, la equidad y el empoderamiento de las mujeres donde sea necesario. Para lograr este objetivo global en el Ecuador desde Septiembre 2006 la oficina de UNDP Ecuador está llevando a cabo una estrategia focalizada de transversalización de género que prioriza e impulsa el tema en todos los niveles y dimensiones, externos e internos de la organización. Dentro de esta estrategia se ha señalado la necesidad de insertar el enfoque de género en áreas prácticas de UNDP y desarrollar capacidades y conocimientos internos sobre género y temas prioritarios para UNDP. La estrategia incluye un plan operativo que conlleva acciones a los distintos niveles de oficina, a continuación encontrarán algunas de las iniciativas más novedosas y con mayor impacto para la oficina de UNDP Ecuador y el SNU Ecuador.

La lucha que culminó en 1997 con el Consejo Nacional de las Mujeres CONAMU, máximo nivel de la institucionalidad de género en la estructura estatal, con participación de organizaciones de mujeres en su directorio.

Ese mismo año se aprueba la Ley de Amparo Laboral de la Mujer, que establece la obligación de designar a un mínimo de 20% de mujeres para la integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros.

Fueron logros la incorporación en la Constitución de 1998 de:

- El derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, a la igualdad ante la ley y la no discriminación.
- La participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, los organismos de control y los partidos.
- El derecho de las mujeres a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva.
- El reconocimiento formal del trabajo doméstico como labor productiva.

Mantener todos los derechos de las mujeres conquistados en la Constitución de 1998. Estado Laico que implica el derecho a la libertad de conciencia y a adoptar decisiones.

El derecho a la igualdad real o material que conlleva a la aplicación de medidas de acción positiva para compensar situaciones históricas de discriminación. Derecho a decidir: las personas tienen derecho a tomar decisiones libres y responsables.

Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres, en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana.

La historia nos ha dado múltiples muestras de discriminación, especialmente sobre las mujeres, cuyo origen se encuentra en culturales. Estos han repercutido de manera determinante en la falta de oportunidades para el desarrollo de las mujeres, así como

para mantenerlas expuestas y sujetas a la violencia emocional, económica, sexual y física. Superar estos problemas es una labor que exige atención desde distintos frentes: político, jurídico y, desde luego, cultural y educativo.

Reconocer la igualdad en derechos implica dos condiciones: la igualdad de oportunidades y la creación de condiciones para que esas oportunidades puedan aprovecharse por igual.

La igualdad de oportunidades de hombres y mujeres no siempre se cumple en la realidad cotidiana; el principio de igualdad entra en contradicción con las creencias sobre lo que debe ser un varón o una mujer, con prácticas muy concretas de exclusión hacia unos y otras, con formas de ejercer el poder, con usos y costumbres de cada cultura. Todo ello afecta de manera directa, y con frecuencia desequilibrada, el ejercicio de derechos y la satisfacción de necesidades, especialmente de las mujeres.

La equidad significa partir del reconocimiento de que todas las personas somos iguales en dignidad y derechos y, por tanto, que todas deberían tener garantizadas las mismas oportunidades para orientar su vida en la forma que ellas mismas decidan y estar a salvo de privaciones graves. La equidad de género consiste en garantizar condiciones de igualdad en derechos y oportunidades, para que hombres y mujeres se desarrollen plenamente.

En nuestra Constitución el principio de igualdad ante la ley ha inspirado la formulación de artículos que reconocen derechos en favor de las personas que se encuentran en situaciones especiales o presentan características que los ponen en desventaja frente a la mayoría.

Otros artículos, en cambio, protegen a amplios grupos de la sociedad que por distintas razones se encuentran en situaciones de vulnerabilidad; tal es el caso de las mujeres que aun constituyendo la mitad de la población de nuestro país, han visto restringidos varios de sus derechos por décadas. Por sólo mencionar algunos ejemplos, el rezago educativo es más alto en ellas y siguen siendo las principales

víctimas de la violencia intrafamiliar. Lamas Marta. (1994). “La Perspectiva de género”, en José A. Aguilar y Beatriz Mayén, Hablemos de sexualidad:. Mexico .

En la actualidad, las mujeres siguen viviendo situaciones de injusticia en Ecuador, que se reflejan en dos aspectos fundamentales: el acceso a puestos en los que se toman decisiones (cargos directivos empresariales y políticos) y en el ejercicio del derecho de propiedad (la mayor parte de éstas se encuentran a nombre de los varones). Además, la mujer continúa siendo víctima de diversos tipos de violencia, incluso en países del primer mundo.

Por eso se dice que no es suficiente con garantizar derechos como el acceso a la educación o a servicios de salud pública para que exista equidad en el desarrollo de hombres y mujeres; es necesario generar cambios que se expresen en mayores y mejores condiciones de participación social y política, de combate a las distintas formas de violencia, de crecimiento profesional, etcétera.

En este sentido, la perspectiva de género puede considerarse una posición de principio para mirar la realidad de una manera determinada e intervenir en ella. Se trata de un enfoque que puede ayudarnos tanto a hombres como a mujeres a transformar las relaciones y condiciones desiguales que se establecen entre ellos, en beneficio de las personas, las parejas, las familias y la sociedad en general. **Malik, K. (2006). Informe de Desarrollo Humano, PNUD,. Mexico.**

6.5.6 EL BUEN VIVIR

Buen vivir con énfasis en la garantía, titularidad y ejercicio de derechos de los grupos de atención prioritaria (Arts. 35 a 55). Esto implica garantizar enfoque de derechos y justicia en la formulación, definición, ejecución e implementación de las políticas y acción del Estado, Sociedad y Familia para todo el ciclo de vida y por condición de discapacidad. Implica también la eliminación de condiciones que limitan el pleno

ejercicio de derechos y la atención directa a las personas cuyos derechos han sido vulnerados.⁴

Inclusión.- De las personas, familias y grupos en vulnerabilidad a la sociedad en todos sus estamentos y actividades. Responde a la creación de capacidades en las personas y condiciones en el Estado y la sociedad para que se pueda lograr esta inclusión social y económica.

Igualdad.- Es la consecución de la equiparación de oportunidades y resultados entre familias y personas en situación de necesidad específica, pobreza o vulneración de derechos, con el resto de la sociedad y la acción afirmativa prioritaria para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia grupos en situación de desprotección y desigualdad.

Universalidad.- Políticas sociales dirigidas a toda la población, con provisión directa a las personas que están en situación de pobreza, desventaja situacional, exclusión, discriminación o violencia; apuntando a la consecución de un piso de protección social que cubra atenciones prioritarias de cuidado, protección y seguridad.

Integralidad.- Este principio concibe a la protección y promoción integral como integrada desde a) La Protección y promoción en todo el ciclo de vida. b) Articulación de la prestación de servicios. c) Protección y promoción desde la familia y la comunidad. d) Enfoque territorial de la protección y promoción coordinada entre las distintas entidades y niveles del Estado, con la participación de organizaciones y comunidades no estatales; e) información coordinada, consolidada y actualizada de la acción de la política a nivel territorial.

Corresponsabilidad.- Se refiere a la responsabilidad compartida entre los individuos, las familias y el Estado en el cuidado familiar, los procesos de movilidad social y salida de pobreza.

⁴ Asamblea, N. (2008). Constitución Del Ecuador. Quito.

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se 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.⁵

El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad.

Solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

“Las mujeres tienen derecho a ser reconocidas y valoradas como preservadoras y creadoras de su cultura y, en este sentido tienen el derecho a preservar sus habilidades culturales y a aprender nuevos conocimientos, habilidades y saberes. El derecho de las mujeres a la educación formal (pública y gratuita), en todos los niveles impartidos en sus regiones, se complementara con el derecho a que sus saberes sean incorporados al equipo que se transmite a través de los sistemas escolares y los medios de comunicación” (Lagarde, 1996:7)

⁵ Palacios, P. (2001). Publicación mensual del Instituto Científico de Culturas Indígenas. Año 3, No. 24. El Proceso Constituyente del Ecuador.

6.5.7 Ocupación en las que se encuentran las Mujeres Indígenas Profesionales.

La mujer indígena, sus derechos y su destino, por las mujeres indígenas que han sido estandarte o portavoz de las mujeres de su comunidad, pues es notorio que ya no son representadas por los tradicionales caciques, sino que ahora la mujer indígena se está levantando, y cuando las mujeres de una nación se levantan constituyen las voces más fuertes que pueden oírse, y esas voces, no pueden ya ser silenciadas.

Actualmente, se está dando una revalorización social del “indígena”, a consecuencia de los logros obtenidos por los indígenas, con lo cual se prevé que estos porcentajes aumenten progresivamente. Actualmente, se está dando una revalorización social del “indígena”, a consecuencia de los logros obtenidos por los indígenas, con lo cual se prevé que estos porcentajes aumenten progresivamente.

Actualmente, se está dando una revalorización social del “indígena”, a consecuencia de los logros obtenidos por los indígenas, con lo cual se prevé que estos porcentajes aumenten progresivamente. Ecuador también es un país con un movimiento de mujeres, muy activo y relacionado a nivel internacional. Muchas organizaciones internacionales de cooperación al desarrollo promueven "procesos de género" y funcionan como canales para debates internacionales.

Por ejemplo, el Servicio Alemán de Cooperación DED ha contribuido a la creación de un estudio a distancia sobre el tema Género y Desarrollo en la Universidad de Cuenca que cuenta con mucha demanda más allá de las fronteras provinciales. Estimación oficial para 2000 en Barie 2003. Ayudó en 2002 a que el actual Presidente Gutiérrez llegara al poder. También el partido indígena.

Ventajas de la Mujer Indígena Profesional.

Como mujer indígena en vista de ser discriminadas por simple hecho de ser indígena, pero hoy en la actualidad hay una diferencia que lo de antes mujeres indígenas, estamos superando día a día demostrando con hechos en que somos capaces de avanzar a muchas cosas como cualquier otra persona.

Desventajas de la Mujer Indígena Profesional.

Pobreza. - La pobreza afecta de manera generalizada a la sociedad ecuatoriana, pero es la población indígena la que constituye uno de los sectores más pobres de Ecuador. El análisis de la pobreza según el grupo étnico³⁷, realizado por el SIISE, concluyó que la población indígena y afroecuatoriana muestra los índices más altos de pobreza del país. Según este estudio, la incidencia de pobreza a nivel nacional es de 38,30%, y la incidencia de la población indígena casi el doble, 69,90%.

Este dato lo avalan diversos estudios, la población indígena es la más pobre, ya sea utilizando el método de pobreza por consumo o el método de necesidades básicas insatisfechas. Además, la pobreza en la población indígena, va unida a carencia en los servicios básicos de la vivienda y de otros servicios, así como a un alto índice de analfabetismo.

Educación.- La Constitución reconoce el derecho a la educación a todos los ciudadanos. Sin embargo, el acceso no es el mismo para todos, depende mucho de la capacidad económica y de las oportunidades individuales: la población rural, indígena y pobre son los más desventajados, presentan deficiencias escolares con respecto al resto de la población.

La tasa de analfabetismo es la relación entre la población analfabeta con el total de la población de 15 años y más, para el año 2006 se registra. Los adultos indígenas tienen una media de 2,4 años de instrucción formal, siendo las mujeres indígenas las más afectadas. En las tasas de analfabetismo las mujeres presentan tasas más altas de analfabetismo con respecto a los hombres, pero son las mujeres indígenas las más afectadas.

En Ecuador, desde el año 1960 se ha intentado expandir la cobertura educativa, principalmente en la educación pública. Pero la realidad es que la educación ecuatoriana presenta graves dificultades: falta de infraestructuras, docentes mal remunerados y con una formación pedagógica deficiente, paralizaciones permanentes por falta de presupuesto, carencia de material didáctico adecuado y actualizado, etc.

En el sector rural todos estos problemas se acentúan especialmente en la población indígena, sufren aún la falta de oportunidades y recursos para alcanzar una educación adecuada. Los programas educativos se han calificado por las barreras sociales y culturales que han impedido o dificultado el acceso escolar a los niños y niñas indígenas; siendo las niñas las más afectadas por la necesidad de manos de obra en sus hogares y la falta de motivación social. Secretaría Técnica del Ministerio de Inclusión Social.

6.6 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

6.6.1 Definición

“La Gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros” y es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Definición George Terry explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada mente para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Gestión Administrativa Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son: Planeación Organización Ejecución Control.

También es conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. **Chavienato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración”, . Mexico : tercera edición.**

6.6.2 Propósitos de la Gestión Administrativa

- Dar soporte en la planificación y control de las actividades empresariales.
- Gestionar el sistema de información contable.
- Detectar y anticipar las necesidades de financiación de la empresa y a su vez seleccionar la combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente.

- Analizar desde el punto de vista administrativo las decisiones de la empresa en cuanto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuestos, etc. MUÑOZ Luis. Cómo implementar un Sistema de Control de Gestión en la Práctica. 3era Edición.

Factores que afectan el Control de Gestión

Dentro del contexto de factores que influyen en el control de gestión de una organización tenemos factores tanto internos como externos:

Factores Internos

- El sistema de organización jerárquica de la empresa u organigrama funcional.
- La forma de dirigir la organización de los propietarios.
- El sistema de información que maneje la organización.

Factores Externos

- La competencia externa, que obliga a adoptar estrategias diferentes.
- La legislación aplicable: Leyes, Reglamentos, Códigos, etc.
- La utilización de nuevas tecnologías para promocionar los productos. **ROBER M Anthony. Sistema de Control de Gestión. 2da Edición.**

6.6.3 Origen de la gestión administrativa

La práctica de administración ha existido desde los tiempos más remoto, los relatos indican el manejo de granes número de personas y recursos para alcanzar una variedad de objetivos, desde la construcción de comités o grupos para gobernar

ciudades y ganar guerras, muchos textos administrativos citan a Jetro el suegro de Moisés como el primer consultor administrativo, él enseñó a Moisés los conceptos de delegación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron los resultados maravillosos de una buena práctica administrativa en la producción de asuntos políticos, el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, iniciaron el estudio general de administración como disciplina. **MUÑIZ Luis. Cómo implementar un Sistema de Control de Gestión en la Práctica. 3era Edición.**

Es el conjunto de actividades orientadas a coordinar los recursos disponibles para conseguir los objetivos preestablecidos por la empresa.

6.6.4 Características de la Administración

Universalidad.- El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, integración de personal, dirección (liderazgo) y control. Es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía un objetivo con eficacia y eficiencia. La toma de decisiones es la principal fuente de una empresa para llevar a cabo unas buenas inversiones y excelentes resultados. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales. Se puede decir que La administración es universal porque esta se puede aplicar en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.

Especificidad.- Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permite

confundirla con otra ciencia o técnica. Que la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.

Unidad temporal.- Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar, etc.

Unidad jerárquica.- Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo.

Valor instrumental.- La administración es un medio para alcanzar un fin, es decir, se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos.

Amplitud de ejercicio.- Se aplica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, etc.

Interdisciplinaria.- La administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia en el trabajo. Está relacionada con matemáticas, estadística, derecho, economía, contabilidad, sociología, psicología, filosofía, antropología, ciencia política.

Flexibilidad.- Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social.

Proceso Administrativo

La administración puede verse también como un proceso. Según Fayol, dicho proceso está compuesto por funciones básicas: planificación, organización, dirección, coordinación, control.

Planificación.- Procedimiento para establecer objetivos y un curso de acción adecuado para lograrlos.

Organización.- Proceso para comprometer a dos o más personas que trabajan juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas.

Dirección.- Función que consiste en dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. A partir de la dirección, los administradores ayudan a las personas a ver que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial al contribuir a las metas de una empresa.

Coordinación.- Integración de las actividades de partes independientes de una organización con el objetivo de alcanzar las metas seleccionadas.

Control.- Proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las planificadas.

El proceso se da al mismo tiempo. Es decir, el administrador realiza estas funciones simultáneamente.

Las funciones o procesos detallados no son independientes, sino que están totalmente interrelacionados. Cuando una organización elabora un plan, debe ordenar su estructura para hacer posible la ejecución del mismo. Luego de la ejecución (o tal vez en forma simultánea) se controla que la realidad de la empresa no se aleje de la planificación, o en caso de hacerlo se busca comprender las causas de dicho

alejamiento. Finalmente, del control realizado puede surgir una corrección en la planificación, lo que realimenta el proceso.

6.6.5 Evolución de la Gestión Administrativa

Edad antigua.- La historia del pensamiento administrativo es muy antigua ya que esta nace con el hombre pues en todos los tiempos ha habido la necesidad de coordinar actividades, tomar decisiones y de ejecutar, de ahí que en la administración antigua se encuentran muchos de los fundamentos administrativos de la antigüedad y que pueden observarse en el código de Hamurahi, en el nuevo testamento, así como en la forma de conducir los asuntos en la Antigua Grecia, Egipto, Roma y China, en donde se encuentran vestigios del proceso administrativo. En Egipto existía un sistema administrativo amplio con una economía planificada y un gobierno central de gran poder, basado en la fuerza y la compulsión, aquí se creó el primer sistema de servicio civil. La administración del Imperio Romano se caracterizó por la descentralización. **Ongs, F. d. (1995). Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. China: Beijing.**

Administración en la edad media.- En el proceso administrativo de la edad media, hay signos evidentes de nacionalización administrativa y dirección; los dominios reales a las provincias eclesiásticas y la jurisprudencia feudales tuvieron que ser manejada de alguna manera, algunos tratados revelan las direcciones de propiedades y las obligaciones funcionales administrativas.

Durante los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo se fue debilitando considerablemente y la autoridad real pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la Edad Media, hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenció de las formas administrativas que habían existido.

Administración en la edad moderna.- Al inicio de esta época surge en Rusia y Austria un movimiento administrativo conocido como Comeralistas que alcanzó su

mayor esplendor en el 1.560 que trataron de mejorar los sistemas administrativos usados en esta época, para Módulo de Gestión administrativa algunos tratadistas los Comeralistas son los pioneros en el estudio científico de la administración pública. A medida del siglo XVIII tuvo su inicio la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores que desarrollaron sus propios conceptos y técnicas, surgiendo algunos de los principios administrativos básicos.

Administración en la edad contemporánea.- En éste período se echan las bases para el desarrollo de las ciencias administrativas, ya que con las necesidades de la época surgen teorías, principios, procedimientos y funciones que aunque ya han sido superadas o modificadas de manera sustancial cumplieron a su tiempo, cada una un papel preponderante en cuanto al desarrollo del pensamiento administrativo. F. W Taylor, Henry Fayol, los esposos Gilbert y Elton Mayo.

Históricamente la Administración ha adoptado todo lo que ha parecido bueno de la ingeniería desde el principio del siglo hasta aproximadamente la década de los años 20 después de la Primera Guerra Mundial. Cuando la ciencia del hombre como la psicología y la sociología, entre otros, comenzaron a tener aceptación y a proveer instrumentos de aplicación, la administración absorbe los aportes que en esa área del saber humano se producen en el siglo XX. **Ongs, F. d. (1995). Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. China: Beijing.**

6.6.6 Objetivos del Control de Gestión.

Los objetivos del control de gestión se enfocan específicamente en:

- Atribuir responsabilidades a los diferentes empleados mediante el establecimiento de objetivos y su posterior cumplimiento.
- Controlar la evolución de la empresa desde un punto de vista de valores económicos e indicadores de gestión.

- Establecer un sistema de planificación estratégica en la empresa a largo plazo.
- Optimizar el funcionamiento interno del sistema de información de la organización.
- Desarrollar el sistema de control mediante una evaluación del control de gestión que permita medir los aspectos clave del negocio.
- Medir la eficacia en la gestión de las estructuras jerárquicas y funcionales de la empresa.
- Factores que afectan el Control de gestión.

<http://www.uasb.edu.ec/padh/revista11/articulos/silvia%20rivera.htm>

6.6.7 Importancia de la Gestión Administrativa

Desde la antigüedad el hombre ha tenido la necesidad de impartir orden en sus actividades, por lo tanto se ha dado a la tarea de elegir líderes para que movilicen masas, controlen las operaciones y gestionen el modo más preciso y adecuado para alcanzar sus objetivos y metas.

La administración se ha dado a la tarea de planear las funciones a realizar en las diferentes organizaciones, con el fin de ofrecer productos, bienes y servicios de calidad, que garanticen la satisfacción del cliente y el crecimiento interno de la misma. Para ello se planean las acciones a realizar, ultimando hasta el más mínimo detalle; teniendo en cuenta planes de contingencia en caso de que algo pueda fallar, y de esta manera velar que todos los procesos que se lleven a cabo avalen el éxito; por medio de la organización y la adecuada gestión de los recursos económicos, humanos y materiales; ejecutando las reglas y acciones planeadas de la manera más propicia y benéfica para todos, dirigiendo y controlando las actividades que se han planeado a realizar, analizando detalladamente los resultados obtenidos para corregir errores y efectuar procedimientos en pro de la satisfacción de los involucrados.

Gestionar es trabajar y buscar el máximo aprovechamiento de los recursos de la empresa, además de posicionar esta, como la mejor entre todas las del gremio, generar rentabilidad y ganancia tanto económica como en el servicio al cliente que es la satisfacción y la preferencia que su público interno y externo puedan tener con el servicio o los productos que esta organización les pueda ofrecer.

Para que los resultados de esta gestión se den exitosamente el gerente y los demás integrantes de la entidad deben estar dispuestos al cambio, estar a la vanguardia de lo que sucede en la actualidad en cuanto a tecnología, economía, política, novedades en el mundo, entre otros, para estar actualizados y mediante esto tomar decisiones para el cambio, implementación y mejoramiento de los procesos, procedimientos, productos, servicios o bienes que se han venido trabajando como objeto social de la misma.

Entrando en materia podemos decir que por medio de la gestión administrativa se integran, se formulan y se proyectan propuestas que generan mejoría y cambio positivo en las organizaciones.

De aquí la importancia de esta en la empresa y la del apoyo de y para los administradores quienes son los líderes, la cabeza y el eje sobre el cual giran las determinaciones y el futuro de la organización como tal, por lo tanto estos deben de concebir las soluciones más apropiadas, y deben brindar ejemplo en cuanto a su laborar, ya que este debe ser impecable, eficiente, efectiva y eficaz, de manera que aproveche su tiempo, y enseñe a sus empleados a aprovecharlo de igual manera con el fin de reducir costos y generar una producción cada vez más correcta en todo sentido de la palabra.

La gestión administrativa no es un arte innato o que con el tiempo se aprende a hacer, es el conjunto de capacidades, conocimientos y actitudes que tiene y adquieren las personas con el pasar del tiempo (experiencias), la dedicación, ánimo, amor y responsabilidad para capacitarse y aplicar todo esto en su vida cotidiana ya sea en su hogar, su propio negocio, jefe de un área o departamento de una institución a la que

pertenezca. <http://www.slideshare.net/lilyepes/importancia-de-la-gestion-administrativa-en-una-empresa>.

6.6.8 Principios Generales de la Administración

- **División del trabajo.**- Radica en la especialización de los trabajos y de las personas para aumentar la eficiencia.
- **Autoridad y responsabilidad.**- Autoridad es el derecho de dar ordenanzas y el poder de esperar obediencia. La responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de dar cuentas.
- **Disciplina.**- Depende de la obediencia, aplicación, energía, conducta y respeto a los acuerdos creados.
- **Unidad de mando.**- Cada empleado debe obedecer las ordenanzas de un solo superior. Es el principio de la autoridad única.
- **Unidad de dirección.**- Una cabeza y un plan para cada conjunto de actividades que tengan el mismo objetivo.
- **Subordinación de los intereses individuales a los generales.**- Los intereses generales de la empresa deben sobreponerse a los particulares.
- **Remuneración del personal.**- Debe haber una justa y garantizada satisfacción de los empleados y de la organización en términos de retribución.
- **Centralización.**- Se refiere a la concentración de la autoridad en la cúpula jerárquica de la organización.

- **Jerarquía.-** Es la línea de autoridad que va del escalón más alto al más bajo en función del principio de mando.
- **Orden.-** Un lugar para cada caso y cada cosa en su lugar. Es el orden material y humano.
- **Equidad.-** Amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal.
- **Estabilidad del personal.-** La rotación del personal es perjudicial para la eficiencia de la organización, mientras más tiempo una persona permanece en el cargo, tanto mejor para la empresa.
- **Iniciativa.-** La capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su éxito.
- **Unión del personal.-** La armonía y la unión entre las personas son grandes fuerzas para la organización.

6.6.9 Propósitos de la Gestión Administrativa

- Dar soporte en la planificación y control de las actividades empresariales.
- Gestionar el sistema de información contable (contabilidad financiera y analítica).
- Detectar y anticipar las necesidades de financiación de la empresa y a su vez seleccionar la combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente.
- Analizar desde el punto de vista administrativo las decisiones de la empresa en cuanto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuestos, etc.

6.6.10 Funciones de la Gestión Administrativa

Objetivo.- Describir cada una de las funciones de la gestión administrativa. En la anterior entrega, comentamos que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para gerenciar una empresa, entendiéndose por empresa cualquier acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo. La gestión administrativa se realiza a través de cuatro funciones principales y una complementaria que se ha añadido con el correr del tiempo. Las mismas son analizadas a continuación.

La gestión administrativa se realiza a través de cuatro funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. Las funciones deben ser realizadas en un orden específico y están interrelacionadas, es decir, las decisiones y acciones que se realicen en una de ellas influirán en las demás. Veamos cómo trabajan juntas estas funciones.

Emprendimiento

- 1. Planeación.-** Es el primer paso del proceso administrativo. Consiste en fijar los resultados que se espera alcanzar (objetivos), así como las acciones que se deben realizar para lograrlos. Los factores internos y externos que pueden afectar al emprendimiento deben ser revisados en esta etapa, y se tomarán decisiones para llegar a los resultados deseados.
- 2. Organización.-** Consiste en la disposición o arreglo de los recursos materiales y humanos que están disponibles para llevar a cabo el emprendimiento, así como de las actividades que serán realizadas con ellos. Se tiene un especial cuidado, en esta etapa, con la distribución del trabajo entre las personas (recursos humanos) que van a estar involucradas. Al estar divididas y asignadas las tareas, se tendrá un ambiente adecuado de trabajo y se podrá llegar a la meta.

3. **Control.**- Incluye verificar durante los procesos o al final de los mismos el desempeño del grupo de trabajo. Esta verificación se realiza teniendo en cuenta los planes iniciales y las decisiones que se habían tomado en cuanto a las acciones a realizar. El control muestra dos aspectos importantes: si se están siguiendo o no los planes y si estos funcionan bien o no. A partir del control, se deben tomar medidas de corrección que reencaminen el trabajo y que puedan llevar al equipo hacia los resultados. Es decir, se debe re planificar.
4. **Dirección.**- Consiste en liderar al equipo de trabajo hacia la realización de las acciones programadas para alcanzar los resultados deseados. Incluye la supervisión de las actividades, la motivación del equipo para que todos contribuyan eficientemente a los objetivos, así como una adecuada comunicación para facilitar las actividades y evitar conflictos interpersonales.
5. **Integración del personal.**- Implica verificar la cantidad y calidad de recursos humanos que se necesitan para que se cumplan los objetivos del emprendimiento. Luego, se reconoce a las personas disponibles y sus capacidades, y se decide si es necesario seleccionar y reclutar a más integrantes en el equipo. Esta función también incluye acciones posteriores a realizarse con el personal, como evaluación, remuneración, capacitación y traslados.

Como podemos ver en el gráfico, de la última función, control, se pasa nuevamente a la primera función que es la planeación. Es decir, es un ciclo continuo que debe recorrer la administración de un proyecto o emprendimiento.

6.6.11 Aspectos sobre los cuales se basa el Cliente para valorar la calidad del Servicio.

- Imagen.
- Expectativas y percepciones acerca de la calidad.

- La manera como se presenta un servicio.
- La extensión o la prolongación de su satisfacción.

6.6.12 Razones de por qué se dirigen con muy poca o ninguna Calidad en el Servicio.

- Preocupación excesiva por la calidad de los productos manufactureros.
- Dificultades para definir papeles y funciones de un servicio.
- Incapacidad para definir las características de la calidad de los servicios.
- Falta de conocimiento y autoridad para el desarrollo de un modelo de gestión de la calidad total en los servicios.
- El supuesto de que la calidad en los servicios es de importancia secundaria.

Atributos Esenciales para Operaciones de Servicios.

- Eficiencia, precisión.
- Uniformidad, constancia.
- Receptividad, accesibilidad.
- Confiabilidad.
- Competencia y capacidad.

- Cortesía, cuidado, entrenamiento.
- Seguridad.
- Satisfacción y placer.⁶

El Administrador como Líder.- El éxito de la organización depende directamente de las personas y es trabajo del administrador ejercer el liderazgo sobre las personas de la organización. La clave del éxito organizacional radica en las personas y no en el liderazgo. Chavienato, I. (2006). **Introducción a la teoría general de la administración**, . Mexico : tercera edición.

⁶ www.infomipyme.com_docs

7. HIPÓTESIS

LA INSERCIÓN DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL APOYARÁ EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR DURANTE EL PERÍODO 2012-2013.

8. VARIABLES

Variable Independiente:

Mujer Indígena Profesional

Variable Dependiente:

Gestión Administrativa

8.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Mujer Indígena Profesional.	La mujer indígena profesional constituyen las voces más fuertes que pueden oírse, y esas voces, no pueden ya ser silenciadas. Es más con derechos humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos como mujeres profesionales del mismo modo, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades.	Mujer Indígena Profesional	De igualdad Multicultural Eficiente eficaz	¿Conoce usted que la mujer indígena profesional tiene una igualdad de salario? ¿Considera usted que es necesario realizar un seminario sobre la inserción de la mujer indígena? ¿Cree usted que la mujer indígena profesional debe ser insertada en el ámbito laboral? ¿Conoce algunos aspectos de los derechos humanos y libertades Fundamentales de los indígenas en Guaranda? ¿Por qué es importante la eficiencia y eficaz en el ámbito laboral?	Encuesta

VARIABLE DEPENDIENTE:

Variables	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Gestión Administrativa. V.D	La Gestión a nivel administrativo consiste en brindar un soporte administrativo a los procesos empresariales de las diferentes áreas funcionales de una entidad, a fin de lograr resultados efectivos y con una gran ventaja competitiva revelada en los estados financieros.	Gestión Administrativa Institución	Proceso Administrar Organizar controlar Públicas y privadas	¿Para que el desempeño en la Gestión Administrativa sea excelente debe existir buen ambiente laboral? ¿Para que la administración sea eficaz que debe hacer un profesional? ¿Cómo considera usted que debe ser un profesional? ¿Considera usted que un profesional debe ser bien organizado en las funciones que realice? ¿Qué paradigma de atención cree usted brindar a las personas que a diario visitan a esta institución?	Encuesta

9. METODOLOGÍA

9.1 Por el Propósito

Aplicada.- Por lo que se encaminó a realizar una propuesta, la misma que se desarrolló en el contexto administrativo con la inserción de la mujer indígena profesional en el MIES de la provincia Bolívar en el año 2013.

9.2 Por el Nivel

Por lo que se cumplió en un tiempo determinado donde tuvo su principio y final y se trabajó con la realización de la propuesta.

9.3 Por el lugar

De campo.- La investigación es de campo porque se realizó en el lugar de los hechos, en este caso en el MIES de la provincia Bolívar en el año 2013.

Bibliográfico.- La utilización bibliográfica nos ayuda con documentos, textos, se adquirió para que la información seleccionada aporte en con la fundamentación científico y teórico. Se desarrolló el respectivo marco teórico y la elaboración de la propuesta, sin deslindarnos de la escuela filosófica que enrumba e identifica nuestra investigación, que se acogerá la teoría de sistemas.

9.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los procesos necesarios aplicados en nuestra investigación permitirán clasificar y aplicar metodologías para llegar a establecer medidas necesarios a través de la realización de cada uno de los estudios compuestos en características específicas sometidas a análisis por memorizados para establecer acciones de decisión lo más efectivo posible. Con el presente referente se utilizará los siguientes métodos:

Histórico.- Con este método permitirá conocer hechos principales que evidencian los procesos de la escasa inserción de las mujeres indígenas profesionales en el campo laboral, esto nos ayudará a tener una proyección clara de la evolución que han tenido las mujeres profesionales en el entorno institucional para la consecución de sus objetivos, del mejoramiento continuo sobre la inclusión en la Institución del MIES de la ciudad de Guaranda.

Método Inductivo.- Este método se caracteriza por utilizar la inducción como el procedimiento metodológico fundamental y el experimento como punto de partida. Para la elaboración de la teoría explicativa; para entender las razones, de porque se hace difícil la inserción de la mujer indígena profesionales, en el ámbito laboral de Gestión Administrativas en la Instituciones.

Método Deductivo.- Porque a partir del problema, se determinará las posibles causas también las posibles alternativas de solución, basados en los procesos tradicionales de las mujeres indígenas profesionales en metodologías es parte del mejoramiento sobre la inserción laboral de la mujer indígena.

Método Descriptivo.- Al efectuar la investigación por medio la observación actual de los hechos, fenómenos ciertos, e interpretar y analizar los mismos se establecen soluciones enfocadas al mejoramiento continuo para la consecución de los objetivos institucionales, describiendo paso a paso la categorización de los fenómenos reales de afectación directa y los enfoques progresivos de estandarización efectiva de los procesos de inclusión de las mujeres indígenas profesional en campo laboral.

9.5 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

DE CAMPO

Toda vez que la investigación se realizará en el mismo lugar de los hechos, tomando contacto con cada una de las unidades y sujetos para la investigación.

CUANTITATIVO

Se utiliza este método porque es fácil su identificación entre los elementos de la investigación sea cualesquier resultados que nos arroje, para procesarlos y analizar el problema existente con sus diferentes elementos los cuales son.

Su naturaleza es descriptiva.

Las técnicas a aplicarse en la investigación es Encuestas.

CUALITATIVO

La investigación cualitativa se utiliza para la recolección de datos que no son cuantitativos, nos permitirá identificar en profundidad, por qué no son insertadas las mujeres.

9.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS

Para realizar la siguiente investigación sobre la inserción de la Mujer Indígena Profesional en Gestión Administrativa se utilizará técnicas como son la entrevista al Director, las encuestas se realizará a los empleados.

Fuentes de Información Primarias

La información primaria se obtendrá mediante la aplicación de las encuestas y la entrevista.

La entrevista

La entrevista está orientada al Director de la Institución de MIES ya que se considera importante recabar información de los empleados de la Institución, que permita obtener datos relevantes para mejorar la inserción de la mujer indígena profesional.

La Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos destinada a obtener información de varias personas cuyas opiniones personales interesan al investigador; es así que se considera relevante la información que se puede obtener de los 22 empleados administrativos de la institución de MIES Provincia Bolívar.

Fuentes de Información Secundaria

Esta información se obtendrá a través de libros, revistas, tesis, internet, documentos escritos (es decir en todo medio Impreso que nos pueda ayudar sobre nuestro tema de investigación).

2.5. Diseño por la dimensión temporal

Es transversal porque fue a corto tiempo es decir en el año 2013.

9.7 UNIVERSO Y MUESTRA

El mecanismo de análisis de esta investigación es el MIES de la Provincia de Bolívar Cantón Guaranda.

El universo de estudio estará compuesto por el Director, Empleados Administrativos, del MIES.

Entrevista	1
Empleados Administrativos.	22

Por lo tanto el universo es pequeño se aplicara a todos los empleados.

9.8 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para procesar los datos obtenidos la investigación de campo se lo hará aplicando el programa informático Excel tanto para la elaboración de las tablas y gráficos que permitan representar los datos numéricos.

CAPITULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL MIES

1. -¿Conocimiento sobre el número de Profesionales Mujeres Indígenas que laboran en el MIES?

Tabla N° 1

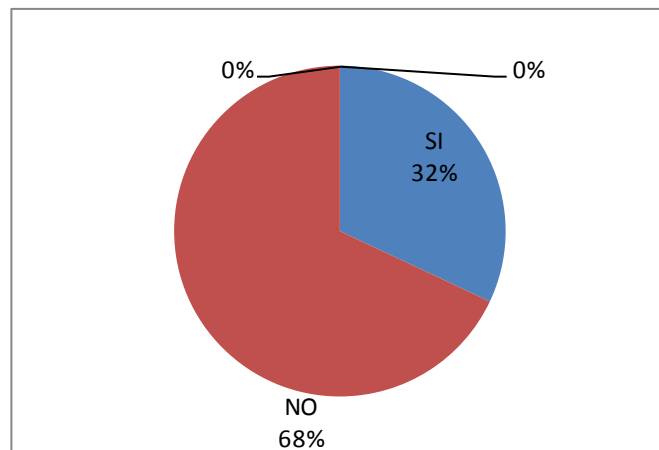
ITEM	FREC.	PORC.
SI	7	32
NO	15	68
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 1



INTERPRETACIÓN

En lo referente a la pregunta las personas encuestadas casi en su mayoría responden que desconocen el número de mujeres indígenas que laboran en la institución, mientras que un porcentaje menor manifiesta que si conoce, por lo que se establece que existe una desinformación sobre el personal que labora en el MIES.

2.- ¿Existe inserción de la Mujer Indígena en el ámbito laboral?

Tabla N° 2

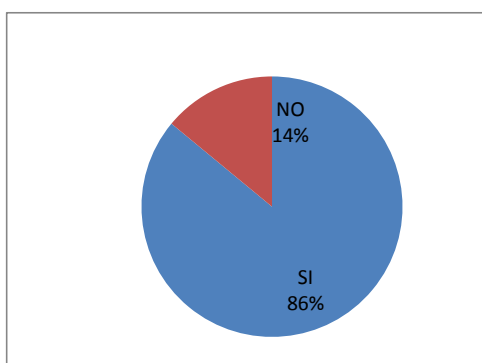
ITEM	FREC.	PORC.
SI	19	86
NO	3	14
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 2



INTERPRETACIÓN

Los trabajadores encuestados del MIES casi en su totalidad responden afirmativamente, es decir que si existe inserción de mujeres indígenas en el ámbito laboral, mientras que un porcentaje pequeño manifiesta negativamente, es así que podemos manifestar que de acuerdo a las encuestas existe un incremento de personal indígena, pero viendo a la realidad no existe tal incremento.

3.- ¿El trato que se dan a las Mujeres Indígenas Profesionales en esta institución es?

Tabla N° 3

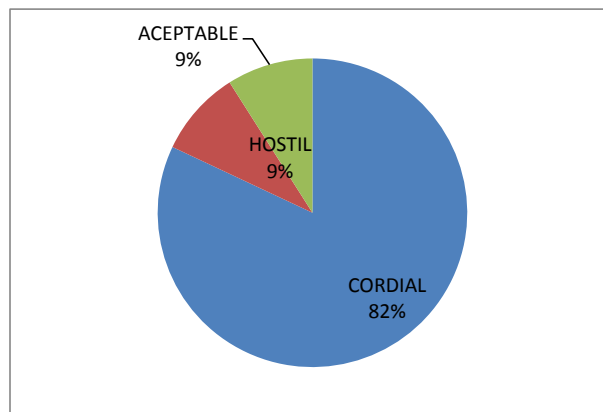
ITEM	FREC.	PORC.
CORDIAL	18	82
HOSTIL	2	9
ACEPTABLE	2	9
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 3



INTERPRETACIÓN

Las personas encuestadas de acuerdo al trato que se da a las mujeres profesionales indígenas del MIES, responden casi en su mayoría que es cordial, pero existe un porcentaje pequeño que manifiesta que es hostil y el restante opina aceptable, por lo que consideramos que aún persiste un rechazo a la diversidad de cultura en los ámbitos laborales.

4.- ¿Compañeras Mujeres Indígenas profesionales que trabajan en la institución?

Tabla N° 4

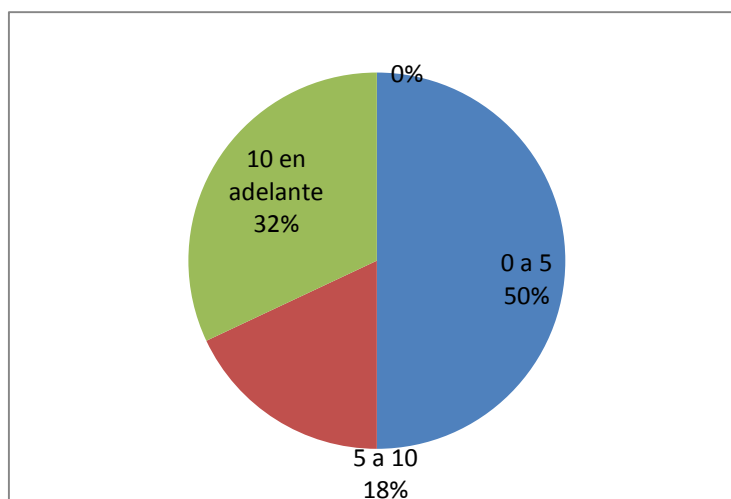
ITEM	FREC.	PORC.
0 a 5	11	50
5 a 10	4	18
10 en adelante	7	32
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 4



INTERPRETACIÓN

Los empleados encuestados manifiestan divididamente en lo referente al número de compañeras indígenas que trabajan en el MIES, es así que la mitad responde en una frecuencia de 0 a 5, mientras que un porcentaje muy pequeño pero significativo opina en el esquema de 5 a 10 y el restante porcentaje manifiesta de 10 que es un número muy significativo, por lo que podemos manifestar que los empleados desconocen sobre el número exacto de compañeras indígenas que trabajan en la institución.

5.- ¿Cuál es la razón de no contar con Profesionales Mujeres indígenas en el MIES?

Tabla N° 5

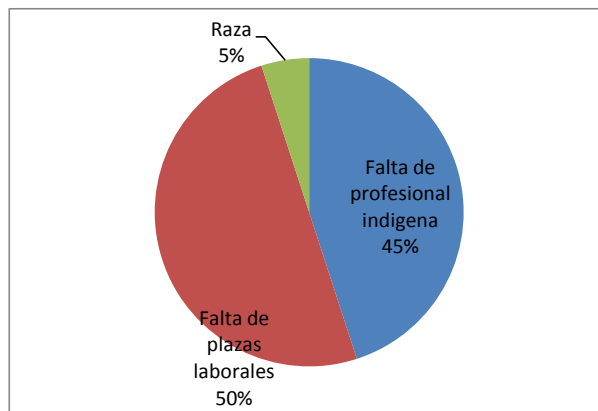
ITEM	FREC.	PORC.
Falta de profesional indígena	10	45
Falta de plazas laborales	11	50
Raza	1	5
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 5



INTERPRETACIÓN

Los empleados encuestados responde a la pregunta sobre la razón de no contar con profesionales mujeres en el MIES, la opinión es dividida ya que la mitad manifiesta por la falta de plazas laborales, un porcentaje menor a la mitad responde por falta de profesionales indígenas sin embargo, ideal pues el número de profesionales mujeres indígenas en la ciudad a ido creciendo año en año.

6.- ¿Ha recibido seminarios sobre las igualdades de oportunidades en equidad de género y raza?

Tabla N° 6

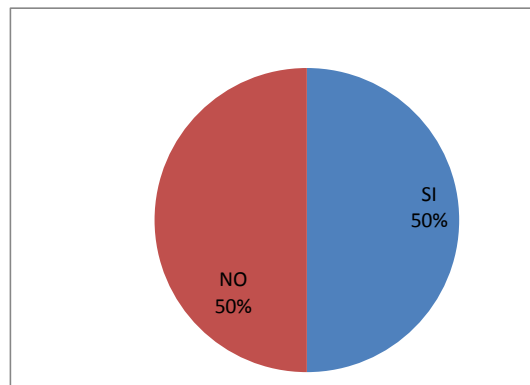
ITEM	FREC.	PORC.
SI	11	50
NO	11	50
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 6



INTERPRETACIÓN

Las personas encuestadas en cuanto a la pregunta responde en partes iguales ya que la primera mitad opina afirmativamente, mientras la segunda mitad manifiesta negativamente, por lo que consideramos que es necesario que en la institución se capacite al personal sobre la oportunidad de trabajo y equidad ya sea esta en género y raza.

7.- ¿Considera que las Mujeres Profesionales indígenas deben asumir roles protagónicos en las instituciones públicas?

Tabla N° 7

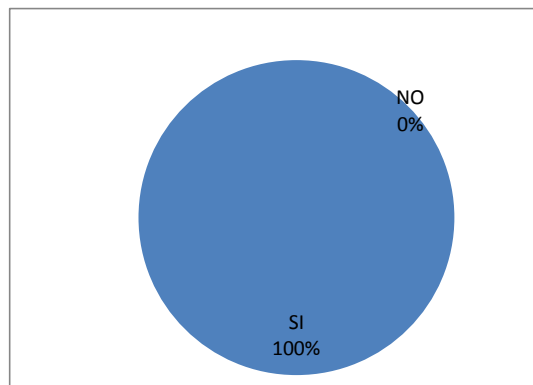
ITEM	FREC.	PORC.
SI	22	100
NO	0	0
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta Realizada a los Empleados del MIES

Autoras: Aida Lumbi Y Nancy Yauqui

Fecha: Sep. 24 y 25 del 2013

Gráfico N° 7



INTERPRETACIÓN

Los encuestados en los referente a la pregunta en su totalidad si consideran que las mujeres profesionales indígenas deben asumirse roles protagónicos en las instituciones públicas, es así que se puede establecer que la mujer indígena profesional puede alcanzar un liderazgo profesional dentro del campo laboral, sin embargo esta no puede lograrse cada vez que no tiene la posibilidad de contar con un empleo público debido a su género y raza.

2.1.1 ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL MIES, LIC OSWALDO BAYAS

1.- ¿Cuántas profesionales mujeres indígenas laboran en la institución?

En la pregunta el Director del MIES manifiesta que si existen mujeres trabajando en un porcentaje pequeño que es de 1 persona, por lo que es evidente que no existe un gran número de profesionales indígenas en este ministerio en la ciudad de Guaranda.

2.- ¿De tener que elegir a una profesional en gestión administrativa elegiría a una persona indígena?

Si tendría que elegir sin pensar dos veces lo haría ya que para trabajar no importa el color, la raza, el sexo de las personas, ya que si elegiría un profesional indígena para la gestión administrativa en el MIES, por lo que se establece que están las puertas abiertas para la contratación de un profesional o mujer indígena en este ministerio.

3.- ¿Cuál es la razón que pocas mujeres profesionales indígenas laboren en esta institución de MIES?

El director en lo referente a la pregunta manifiesta que existen pocas mujeres indígenas en el MIES, ya que no existen personas profesionales que presente sus carpetas cuando se los requiere para uno u otro trabajo, es así que podría establecer que existe una falta de profesionales.

4.- ¿Considera Usted que las mujeres indígenas deben tener igualdad de oportunidad en el ámbito laboral?

Considero que si debería existir igualdad de oportunidades para las mujeres indígenas profesionales a trabajar en cualesquier ámbito laboral, por lo que se establece que existe un desinterés de muchas mujeres profesionales indígenas en presentarse a llenar algunas plazas de trabajo. .

5.- ¿Cuál es el desempeño de las profesionales indígenas en su trabajo?

En cuanto a lo referente a la pregunta el director del MIES responde que es satisfactorio el trabajo de las mujeres indígenas, ya que existen en muchas una buena preparación, pero lo que se puede establecer que en mi institución el desempeño de la única mujer indígena que trabaja es excelente.

6.- ¿Considera usted que la mujer indígena se encuentra preparada de acuerdo a su perfil profesional del MIES?

El señor Director contesta en lo relacionado a la pregunta que está completamente seguro que las mujeres indígenas se encuentran preparadas de acuerdo a su perfil profesional para ocupar cualquier plaza de trabajo ya sea en el MIES o en cualesquier institución del estado.

2.1.3 INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL MIES OSWALDO BAYAS, REALIZADA EL 23 y 24 de septiembre del 2013

De lo manifestado podemos establecer que en el MIES existen un número de mujeres profesionales indígenas preparadas mínimo, por lo que consideramos que según nuestro criterio debe existir una equidad de contrataciones tanto para las personas indígenas como mestizas.

El Director se muestra abierto a contratar profesionales mujeres indígenas en su institución, sin embargo en la realidad no ocurre, pues de cumplir con su convicción hubiera en la institución más de 1 profesional indígena laborando, aduciendo la falta de mujeres profesionales indígenas.

En cuanto al desempeño laboral, de la única mujer profesional indígena que labora en el MIES, su apreciación favorable, lo que hace notar que la actividad desarrollada por las profesionales indígenas es competitiva.

2.1.4 CONCLUSIONES

- Se considera que en el MIES existe un porcentaje bajo de mujeres profesionales indígenas trabajando en esta dependencia.
- La falta de mujeres indígenas profesionales trabajando en esta institución en el campo administrativo.
- Existe un desconocimiento sobre la igualdad de oportunidades en equidad de género y raza por parte de los funcionarios.
- Que existe una falta de mujeres indígenas profesionales que cumplan roles protagonistas en instituciones públicas.

2.1.5 RECOMENDACIONES

- Las instituciones públicas y en especial al MIES debería aplicar de manera que faciliten un manual de contrataciones con proporcionar equidad de género y raza.
- El MIES debe planificar, coordinar cursos de capacitación sobre la igualdad de oportunidades en equidad de género y raza dirigido a directivos, funcionarios de la institución.
- Las instituciones públicas deben promover la participación activa de las mujeres indígenas profesionales en el cumplimiento, de roles protagónicos en la sociedad civil.

CAPITULO III

3. PROPUESTA

MANUAL PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA PROFESIONAL EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA DENTRO DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES).

3.1 INTRODUCCIÓN

El Ecuador es un Estado constitucional, se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. En el 2006, la población total del país era de 13.408.270 habitantes con una estructura demográfica de población predominantemente joven, con más del 30% de menores de 15 años y un índice de envejecimiento del 25,97%. El país se caracteriza por ser multiétnico y pluricultural, compuesto por población indígena, afrodescendiente, mulata, mestiza y blanca.

La evolución política del país en los últimos quince años se ha caracterizado por una gran inestabilidad de las instituciones y alto grado de conflictividad social, entre 1992 y 2006 se han sucedido ocho Gobiernos-, lo que ha generado una profunda crisis de gobernabilidad, violencia social e incremento de la corrupción, inestabilidad administrativa y falta de continuidad en la gestión pública. Estos problemas han afectado la dinámica del sector salud y sus reformas.

La Constitución 2008 recientemente aprobada establece el marco jurídico-legal para instituir el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, en el que se incluye la salud. Los textos constitucionales establecen que la salud es un derecho y señalan las características del sistema nacional de salud que funcionará dentro de principios de universalidad y equidad, con una red pública integral de salud y bajo la rectoría de la autoridad sanitaria nacional.

Disponer de una descripción del perfil profesional es relevante en cuanto a promoción y reclutamiento de estudiantes, a diseño y evaluación curriculares, como en cuanto conocer el grado de ajuste con lo que predomina como demanda de mercado laboral.

Por otra parte, un perfil profesional bien constituido indica a los desarrolladores de currículo las claves para este mismo proceso, proporcionando así las claves para determinar la consistencia y validez de los currículo, selección y secuenciación de contenidos y respecto de métodos de enseñanza y de evaluación más recomendables.

Asimismo, un perfil bien diseñado y certificado por la universidad y sus acreditadores, proporcionan información valiosa al mercado laboral, particularmente cuando se trata de empleadores de los servicios de estos profesionales, los que pueden ser empresariales, institucionales, organizacionales, o individuos que requieren de sus servicios.

3.2 OBJETIVO GENERAL

Incidir activamente en los procesos de inserción laboral para la contratación pública de mujeres indígenas profesionales, en el MIES que beneficien al desarrollo integral de las mujeres indígenas y mestizas en su diversidad cultural.

3.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover espacios laborales dirigidos a mujeres indígenas profesionales en el área de Gestión Administrativa en el MIES.
2. Fortalecer la aplicación de prácticas públicas referente a la equidad de género y etnia.

3.3 MANUAL DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL CON ÉNFASIS A LA MUJER PROFESIONAL INDÍGENA

El presente manual pretende hacer una descripción minuciosa de todas aquellas competencias, unidades de competencia, capacidades profesionales, responsabilidades y grado de autonomía que conlleva una determinada ocupación así como, la evolución de competencias y su posición en el proceso productivo, representa los conocimientos técnicos, experiencia y características personales en la adecuación a un puesto de trabajo.

Además, se busca generar ambientes laborales eficientes con alto grado de motivación y responsabilidad en relación al trabajo.

Perfil profesional.- El perfil profesional es un factor importante y dirimente a la hora de aplicar una contratación pública, por ello consideramos pertinente colocar un apartado sobre este aspecto dentro de la propuesta.

Convencidas en la flexibilidad mental de la mujer profesional, para asumir cambios y potenciar su actividad laboral haciendo uso de su capacidad de comunicación, para las relaciones sociales y trabajo en equipo, se vuelve un talento humano grandioso y productivo para cualquier institución pública.

El perfil adecuado se centra en un diseño basado en 3 momentos fundamentales entre los cuales debe existir una relación lógica entre ellos, estos son:

- Perfil profesional
- Funciones

El Perfil Profesional cumple una serie de funciones, entre las que se puede referir las siguientes:

Ofrecer una imagen o idealización contextualizada de la profesional en un momento y lugar determinado, que evidencia la formación intelectual y profesional constituyendo una profesional de calidad.

Aportar criterios para determinar la caracterización de un puesto de trabajo profesional

MANUAL BASADO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO Y RAZA

Para entender el presente manual debemos tener claro el concepto de equidad de género y como lo define la Real Académica de la Lengua, equidad de género es igual a la igualdad del hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad, fundamentados en esta definición podemos pensar que las mujeres deben recibir la misma remuneración que los hombres por igual tarea, también implica que ambos sexos deben tener poder para la toma de decisiones.

De igual forma la diversidad de cultura se refiere al grado de variación cultural, tanto a nivel mundial como en ciertas áreas, en las que existe interacción de diferentes culturas coexistentes (en pocas palabras diferentes y diversas culturas). Muchos estados y organizaciones consideran que la diversidad de culturas es parte del patrimonio común de la humanidad y tienen políticas o actitudes favorables a ella. Las acciones en favor de la diversidad cultural usualmente comprenden la preservación y promoción de culturas existentes, situación que es evidente en nuestro país que por constitución es considerado multicultural y multiétnico.

El perfil recomendado para todo servidor público o privado y en el caso que nos ocupa para la mujer profesional indígena, sería:

1. Ciudadana ecuatoriana de origen en ejercicio de sus derechos políticos.
2. Que hable el idioma natal.
3. Saber leer y escribir.
4. Experiencia en toma de decisiones.
5. Capacidad para relacionarse, crear consensos y facilitar diálogos.
6. Capacidades de promover y fortalecer la organización de las mujeres.

7. Capacidad para identificar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.
8. Apertura para promover la relación y solidaridad entre mujeres indígenas y no indígenas.
9. Capacidad de promover la multiculturalidad y la interculturalidad en todas las acciones que realiza.
10. Conocimientos básicos de las leyes que establecen los mecanismos y respaldan los procesos de participación de las mujeres dentro de la administración del sector público.
11. Disponibilidad para la capacitación permanente en función de un mejor desempeño de su puesto.

3.4 PLAN OPERATIVO DEL MANUAL

Objetivo	Actividad	Resultados	Responsables	Involucrados	Plazo
Concienciar sobre el potencial de trabajo que tiene en el campo laboral, la mujer profesional indígena en las dependencias públicas	Capacitación a todos los empleados del MIES sobre equidad de género y raza en el sistema laboral.	Aceptación del ejercicio que en las instituciones públicas y privadas deben relacionarse armoniosamente hombres y mujeres profesionales sin distinción de género y raza	Director MIES Aida Lumbi y Nancy Yauqui.	Empleados y Directivos del MIES	1 de septiembre del 2014
	Socializar sobre las fortalezas y debilidades que tienen en el campo laboral la mujer profesional indígena en las dependencias públicas	Establecer que la mujer indígena cumpla un rol protagónico en el trabajo diario dentro del campo Administrativo	Capacitadores Aida Lumbi y Nancy Yauqui	Todo el personal antes mencionado	8 al 10 de septiembre del 2014

Proponer el Manual de Aplicación en el ámbito laboral con énfasis a la mujer profesional indígena	Debatir la importancia de incluir al sector laboral a la mujer indígena profesional como ente productivo al desarrollo socio económico del país	Contar con un personal concientizado en la capacidad y productividad de la mujer indígena profesional	Director MIES Aida Lumbi y Nancy Yauqui	Empleados y Directivos del MIES	Dos días
Aplicabilidad del Manual de Aplicación en el ámbito laboral con énfasis a la mujer profesional indígena	Conferencias y disertaciones sobre la efectividad en la aplicación del manual	Entrenamiento en la aplicación y funcionalidad del manual	Director MIES Aida Lumbi y Nancy Yauqui	Empleados y Directivos del MIES	Tres días

3.7 BIBLIOGRAFIA

- Anthony Rober M. Sistema de Control de Gestión. 2da Edición.
- Arteaga, M. T. (2011). Elaboración propia a partir de Ciruela y Otros. Bolivia: UDAPE.
- Asamblea , N. (2008). Constitución Del Ecuador. Quito.
- Chavienato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración”, . Mexico : tercera edición.
- Lamas Marta. (1994). “La Perspectiva de género”, en José A. Aguilar y Beatriz Mayén, Hablemos de sexualidad:.. Mexico .
- Luis Muñiz. Cómo implementar un Sistema de Control de Gestión en la Práctica. 3era Edición
- Malik, K. (2006). Informe de Desarrollo Humano, PNUD,. Mexico.
- Ongs, F. d. (1995). Declaración de las Mujeres Indígenas del Mundo en Beijing. Foro de Ongs, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. China: Beijing.
- Ortiz, G. H. (el 2 de junio de 2009).
- Palacios, P. (2001). Publicación mensual del Instituto Científico de Culturas Indígenas. Año 3, No. 24. El Proceso Constituyente del Ecuador.
- Velázquez, L. (2010). La mujer profesionalista y su participación ciudadana. . Integratec, 17(85).



3.8 ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA.

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL ECONÓMICA DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR.

Objetivo.- Identificar los niveles de inserción que tiene la mujer indígena profesional en la institución:

CUESTIONARIO:

1. ¿Cuántas profesionales mujeres indígenas laboran en la institución?

2. ¿De tener que elegir a una profesional en gestión administrativa elegiría a una persona: indígena?

2. ¿Considera usted que la mujer indígena debe tener igualdad de oportunidad en el ámbito laboral?

SÍ

NO

¿Porque?

3. ¿Considera Usted que la mujer indígena se encuentra preparada de acuerdo a su perfil profesional?

SÍ

NO

¿Porque?

4. ¿Los empleados indígenas profesional asisten con puntualidad al trabajo?

SÍ

NO

¿Porque?

5. ¿Cree usted que es importante que los empleados de la Institución del MIES deben recibir capacitación sobre inclusión de la mujer indígena profesional en gestión administrativa?

SÍ

NO

¿Porque?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN DE
MIES DE LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR

Objetivo.- Conocer sobre la inserción de la mujer indígena en el MIES.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted cuantos profesionales indígenas son insertadas?

SÍ

NO

¿Porque?

2. ¿Considera que existe inserción de la mujer indígena en el ámbito laboral?

SÍ

NO

¿Por qué?

3. ¿Ustedes como el trato que dan a las mujeres indígenas profesionales en la institución del MIES?

SÍ

NO

¿Por qué? -----

4. ¿Los empleados de las institución públicas han recibidos seminario sobre las igualdades de oportunidades?

SÍ

NO

¿Por qué?

5. ¿Considera que el trabajo remunerado de obra femenina debe tener igual remuneración por un trabajo de igual valor?

SÍ

NO

¿Porque?

6. ¿Conoce algunos aspectos de los derechos y libertades Fundamentales de los indígenas profesionales en las instituciones de Guaranda?

SÍ

NO

¿Por qué?

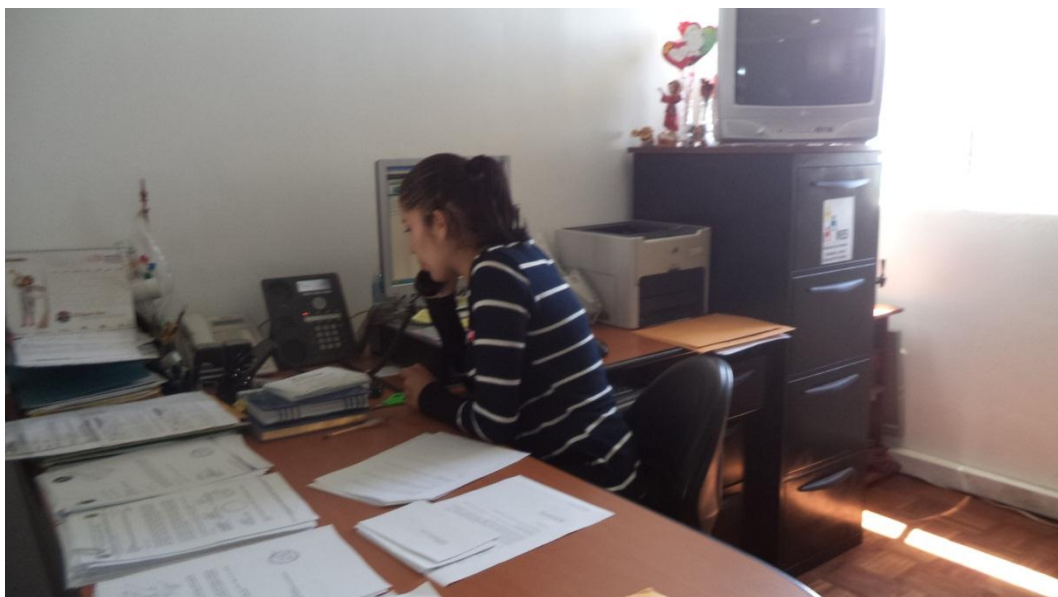
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexos 3

REALIZANDO ENCUESTAS AL PERSONAL



PERSONAL TRABAJANDO





ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DEL MIES





APLICANDO LAS ENCUESTAS A LAS SECRETARIAS DEL MIES



DIRECCIÓN DISTRITAL GUARANDA

