



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PARA DESASTRES Y GESTIÓN DEL
RIESGO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN PARA DESASTRES Y
GESTIÓN DEL RIESGO**

TEMA:

**IDENTIFICACIÓN DEL ROL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE RIESGOS,
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DEL CANTÓN
GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR**

AUTORAS:

**PRISCILA VANESSA DURÁN GAGLAY
CARINA ALEXANDRA GAVILANES MOLINA**

TUTORA:

ING. GREY BARRAGÁN AROCA.Msc

GUARANDA- ECUADOR

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de vivir y compartir con mi amada familia, por darme la fuerza, voluntad y perseverancia aun en los momentos difíciles para culminar con éxito esta etapa.

De manera muy especial a mi madre Martha Durán, quien fue mi principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, quien ha sabido sobre llevar los buenos y malos momentos, con mucho esfuerzo, sacrificio y dedicación dio todo para mi bienestar y mi futuro, su apoyo incondicional en todo momento, formándome con honestidad responsabilidad, quien ha sido mi fortaleza para yo poder alcanzar las metas propuestas.

A mi hermano Edgar Durán quien ha sido como un padre para mí y siempre ha estado pendiente, en el transcurso de mi preparación académica y a mi sobrina Belén Durán quien también ha sido una voz de aliento para poder seguir adelante.

PRISCILA VANESSA DURÁN GAGLAY

Dedico de manera especial este proyecto de investigación a mis padres: Rómulo Gavilanes y América Molina quienes han sido mi motor y motivo de seguir luchando en cada obstáculo que se me ha presentado.

A mis hermanos quienes me han apoyado moralmente en el transcurso de mi estudio, espero siempre seguir contando con el apoyo incondicional y seguir adelante con cada proyecto que tengo trazado en un futuro y servir de ejemplo para mis hermanos.

A mi tía Ninfa Gavilanes que desde el cielo me ilumina para seguir cumpliendo mis metas.

CARINA ALEXANDRA GAVILANES MOLINA

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme la Salud, vida y las fuerzas necesarias para poder culminar mi meta, también a mi madre, mi familia por depositar su confianza en mí, quienes os personas que, con su amor incondicional, sus apoyos han contribuido a alcanzar este logro. A la Universidad Estatal de Bolívar, a mi tutora Ing., Grey Barragán Aroca, a mis pares académicos Ing. Gloria Iñiguez, Ing. Luis Villacis y a mis profesores, por la enseñanza impartida con sus conocimientos a lo largo de mi formación profesional. A mis compañeros de clase y a todas aquellas personas que me motivación cada día a seguir luchando por alcanzar mis objetivos planteados.

PRISCILA VANESSA DURÁN GAGLAY

Mi principal agradecimiento es a Dios por haberme brindado vida, salud y sabiduría, a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado desde el inicio de vida académica hasta la actualidad con su apoyo moral y económicamente, a mis hermanos por estar siempre ahí motivando y viendo en mi un espejo de ejemplo. Agradezco a mi tutora de tesis ing. Grey Barragán Aroca, por haberme brindado su conocimiento científico en el proceso de la tesis, así como también tuvo toda la paciencia para guiarme en el desarrollo del mismo. He logrado culminar con el mayor de los éxitos mi proyecto de investigación, gracias compañeros de clase de la universidad por esa amistad y compañerismo en todos estos años. Este nuevo triunfo de mi vida es gracias al gran apoyo de mi amada familia gracias por todo el amor.

CARINA ALEXANDRA GAVILANES MOLINA

TEMA

Identificación del Rol de la Mujer en la Gestión De Riesgos, en las Instituciones Públicas
del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia Bolívar

**CERTIFICADO DE SIGUIIMIENTO AL PROCESO INVESTIGATIVO, EMITIDO
POR EL TUTOR**

Guaranda, 13 de diciembre 2021

La suscrita ingeniera Grey Barragán Aroca, Directora del Proyecto de Investigación de Pre Grado de la carrera de Administración para Desastres y Gestión del Riesgo de la Universidad Estatal de Bolívar, en calidad de Docente - Tutor.

CERTIFICA:

Que el proyecto de investigación titulado **“IDENTIFICACIÓN DEL ROL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE RIESGOS, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DEL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR”**, realizado por: **Friscila Vanessa Durán Gaglay y Carina Alexandra Gavilanes Molina** ha sido debidamente revisado e incorporado las observaciones realizadas durante las asesorías; en tal virtud, autorizo su presentación para la aprobación respectiva de acuerdo al reglamento de la Universidad.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a los interesados dar el presente documento el uso legal que estimen conveniente.



**GREY IRENE
BARRAGAN
AROCA**

ING. GREY BARRAGAN AROCA MSC.

DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE PRE GRADO

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
TEMA.....	IV
CERTIFICADO DE SIGUIIMIENTO AL PROCESO	
INVESTIGATIVO, EMITIDO POR EL TUTOR.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
INIDICE DE GRAFICOS.....	XII
INDICÉ DE MAPAS.....	XIV
RESUMEN EJECUTIVO.....	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1.....	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general:.....	5
1.3.2. Objetivos específicos:	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Limitaciones.....	7
CAPITULO II	8

2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes de la investigación	8
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	12
2.2.1.	Definición de rol	12
2.2.2.	Institución	15
2.2.3.	La Gestión de Riesgos	16
2.2.4.	Perspectiva de Género.....	23
2.2.5.	Descripción General Del Lugar De Investigación	24
2.3.	MARCO LEGAL.....	27
2.4.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	33
2.5.	ACRÓNIMOS.....	36
2.6.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	37
2.7.	SISTEMA DE VARIABLES.....	37
	CAPÍTULO III.....	40
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	40
3.1.	Enfoque	40
3.2.	Nivel de Investigación	46
3.3.	Diseño	46
3.4.	Universo y Muestra.....	46
3.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
3.6.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos (Estadístico Utilizado), para cada uno de los Objetivos Específicos.	47

CAPÍTULO IV	48
4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	48
4.1. Resultado según el Objetivo 1	48
4.2. Resultado según el Objetivo 2	80
4.3. Resultado según el Objetivo 3	91
CAPÍTULO V.....	99
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
5.1. Comprobación de la Hipótesis	99
5.1.1. Aplicación de la formula con respecto al cuestionario es la siguiente:.....	99
5.1.2. Hipótesis de trabajo.....	100
5.1.3. Hipótesis nula.....	100
5.1.4. Preguntas:.....	101
5.1.5. Cálculo del Chi cuadrado.....	101
5.2. CONCLUSIONES	103
5.3. RECOMENDACIONES.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS.....	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Áreas de la Gestión de Riesgos.....	18
Tabla 2	Variable independiente.- Rol de la mujer	36
Tabla 3	Variable dependiente .- La Gestión de Riesgos en Instituciones Públicas	38
Tabla 4	Instituciones Públicas en el Casco Urbano del Cantón Guaranda	49
Tabla 5	Oficinas Territoriales del Casco Urbano del Cantón Guaranda	50
Tabla 6	Instituciones que cumplen con el Art;389 de la Constitución	51
Tabla 7	Personal en el Área de Gestión de Riesgos.....	53
Tabla 11	Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.	58
Tabla 12	Se evidencia la exclusión social aún para la mujer en la actualidad.....	59
Tabla 13	En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombres y mujeres.	60
Tabla 14	La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.	61
Tabla 15	La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.....	62
Tabla 16	La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de Gestión de Riesgos enfocada en la resiliencia.	63
Tabla 17	Los aportes e ideas de la mujer han sido importante para el desarrollo de la institución y toma de decisión.....	64
Tabla 18	La Gestión de Riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.....	65

Tabla 19	Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades.	66
Tabla 20	Su institución cuenta con recursos que puedan hacer frente a los riesgos (humanos, herramientas).	68
Tabla 21	Contar con un profesional de Gestión de Riesgos propiciaría un trabajo más seguro.	70
Tabla 22	Tener una UGR en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de la misma.	71
Tabla 23	Una Unidad de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.	73
Tabla 24	Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de igualdad de género.	74
Tabla 25	Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos.	75
Tabla 26	Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las instituciones públicas.	76
Tabla 27	La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.	78
Tabla 28	Categorización de acuerdo a la Información obtenida.	80
Tabla 29	Directores o Representantes de las instituciones públicas.	81
Tabla 30	Directores departamentales.	82
Tabla 31	Personal Administrativo	84
Tabla 32	Personal Operativo.	86

Tabla 33	Valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo.	88
Tabla 34	CALCULO DEL CHI CUADRADO.	101

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1.	Fases del proceso	43
Grafico 2.	Proceso analítico de los datos.....	54
Grafico 3.	Modelo de planificación Sun Tzu.....	55
Grafico 4.	Instituciones que cumplen con el Art:389 de la Constitución.....	51
Grafico 5.	Personal que está en el área de Gestión de Riesgos.....	53
Grafico 6.	La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez	55
Grafico 7.	Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad.	56
Grafico 8.	En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer.....	57
Grafico 9.	Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.	58
Grafico 10.	Se evidencia la exclusión social aun para la mujer en la actualidad.	59
Grafico 11.	En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombres y mujeres.	60
Grafico 12.	La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.	61
Grafico 13.	La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.....	62
Grafico 14.	La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construirá una cultura de Gestión de Riesgos enfocada en la Resiliencia.....	63
Grafico 15.	Los aportes e ideas de la mujer han sido importantes para el desarrollo de la institución y toma de decisión.....	64

Grafico 16	La Gestión de Riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.	65
Grafico 17	Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades.....	67
Grafico 18	Su institución cuenta con recursos que puedan hacer frente a los riesgos (Humanos, herramientas).....	68
Grafico 19	Contar con un profesional de Gestión de Riesgos propiciaría un trabajo más seguro.....	70
Grafico 20	Contar con una área de Gestión de Riesgos ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de las misma....	71
Grafico 21	Un área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.....	73
Grafico 22	Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de género.....	74
Grafico 23	Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos.....	75
Grafico 24	Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las instituciones públicas.....	77
Grafico 25	La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.....	78
Grafico 26	Directores o Representantes de las instituciones públicas.....	81
Grafico 27	Directores Departamentales.....	82
Grafico 28	Personal Administrativo.....	84

Grafico 29	Personal Administrativo.....	86
Grafico 30.	Valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo.....	88

INDICÉ DE MAPAS

Mapa 1	Ubicación del casco Urbano de la ciudad de Guaranda.....	26
Mapa 2	Ubicación de las instituciones públicas del casco Urbano del Cantón Guaranda	111
Mapa 3	Instituciones públicas que cuentan con el personal en Gestión de Riesgos en el casco Urbano del Cantón Guaranda.....	112

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal “Identificar el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos en las instituciones públicas del casco urbano del Cantón Guaranda”.

La investigación pone en evidencia el desarrollo y el papel que la mujer presenta, la cual es considerada como una pieza clave en la Gestión de Riesgos, para la investigación se utilizó diferentes metodologías que aportaron al cumplimiento de cada uno de los objetivos como son: Metodología de Delphi, para el primer objetivo se basó en un levantamiento de información in situ lo que permitió confirmar el número y las instituciones que se encuentran en el Casco Urbano de la Ciudad de Guaranda, para tener un diagnóstico acerca del rol de la mujer en las instituciones y a su vez las instituciones que cuentan con personal en el área de Gestión de Riesgos, para luego proceder a la construcción de las herramientas que nos permitirán obtener información fidedigna, y es así como se obtuvo datos proporcionados por los representantes de las instituciones.

En el segundo objetivo se trabajó con la Metodología cualitativa a través de la teoría fundamentada en los datos, se basó en la aplicación de una entrevista estructurada a la persona encargada del área de Talento Humano.

Se trabajó con treinta y cuatro instituciones identificadas en el casco urbano de la ciudad de Guaranda, lo que permitió la identificación del rol de la mujer en la Gestión de Riesgos y su respectiva categorización, en base a los resultados obtenidos se formuló estrategias con perspectiva de género para la incorporación de hombres y mujeres en las áreas de Gestión de Riesgos en las instituciones públicas.

El presente trabajo investigativo está constituido de la siguiente manera:

CAPITULO I, contiene el problema, planteamiento y formulación de objetivos, justificación y limitaciones.

CAPITULO II, incluye marco teórico, antecedentes, bases teóricas y variables.

CAPITULO III, está relacionado con el marco metodológico utilizado para el desarrollo del proyecto de investigación en la misma se indica el nivel de investigación, diseño, universo, técnicas, instrumentos, procesamiento y análisis de los datos.

CAPITULO IV, está referido a los resultados alcanzados según los objetivos planteados en la investigación.

CAPITULO V, contiene comprobación de la hipótesis, conclusiones y recomendaciones.

Por último, se concluye con la bibliografía y anexos.

INTRODUCCIÓN

El rol de la mujer respecto al trabajo y su papel en la sociedad ha ido cambiando en los últimos años. Ya no se trata de que la mujer solo está para las actividades del hogar; su formación académica y la experiencia ha logrado que la mujer vaya insertándose y encajando en un número de actividades mucho más amplias.

En épocas pasadas las mujeres sabían cuál era su estatus y sus vidas transcurrían al cuidado de la familia y del hogar, situación que no ha cambiado, pero por el pasar del tiempo la mujer se ha ido involucrado en el campo laboral; trayendo consigo un sin número de problemas como es la discriminación la exclusión que hoy en la actualidad aún no se ha logrado erradicar. El presente proyecto gira entorno a este problema, debido a que a la mujer aún no se les permite desarrollar todo su potencial, capacidad su creatividad que puede aportar para un mejor desenvolvimiento en las instituciones y como no en la sociedad. Es cierto que el hombre y la mujer participan aproximadamente en el mismo nivel dentro de una institución, pero también es cierto que por el hecho de ser hombre llega un momento en el que se coloca en grandes puestos, responsabilidades y tiene mayores oportunidades de ascenso que la mujer.

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal identificar el rol de la mujer en el área de Gestión de Riesgos en las instituciones públicas del Casco Urbano de la ciudad de Guaranda, considerando que las mujeres presentan fortalezas y capacidades que las hacen únicas en situaciones de riesgos sin embargo no se las ha tomado en cuenta.

La Gestión de Riesgos en el Ecuador es liderada por el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias quien es el ente rector a nivel nacional, por lo que se asesoran, norman, regulan y coordinan las acciones que ejecutan los intermediarios; siendo así en las instituciones públicas los intermediarios son las Unidades de Gestión

de Riesgos que cada institución debe tener, considerando así identificar el rol que desempeña la mujer en las áreas de Gestión de Riesgos de las instituciones públicas del casco urbano del Cantón Guaranda, partiendo de que a nivel nacional e internacional se ha generado propuestas equitativas para la igual de género en propiciar espacios públicos para las mujeres en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 1

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la historia y hasta la actualidad enfrenta, continuamente la marginación de su persona en todas las áreas debido a las “incuestionables” sociedades machistas. Sin embargo, a partir de los años setenta en el siglo XX se llevó a cabo en México la primera “Conferencia Mundial de la Mujer” realizada por la ONU, es cuando empieza “la década del adelanto de la mujer”,(MUJERES, n.d.) debido a que en se registró un incremento de asistencia a los centros de formación secundaria y universitaria, permitiendo que las mujeres tuvieran una mayor oportunidad de participación en el campo laboral prestando atención a su valor y aporte en la economía iniciando un cambio en todos los aspectos, ya sean sociales, políticos o económicos.

A pesar del ingreso de las mujeres en el ámbito laboral, su participación en altos mandos sigue siendo limitante, el posicionamiento laboral que han alcanzado es producto del esfuerzo de las mujeres por la igualdad de género en demostrar sus fortalezas, esas que las hacen únicas, fomentar la unión, la armonía, el equilibrio y sus aportaciones que ayudaran hacer frente a los nuevos desafíos para poder contribuir al desarrollo de una sociedad con las mismas oportunidades.

En la actualidad la mujer se enfrenta a realidades muy diversas según su cultura, zona geográfica o situación social en la que se encuentre, progresivamente las mujeres asumirán roles donde transmitirán valores, promueven a la igualdad y la cooperación entre un ámbito laboral comprendiendo responsabilidades, participación y el empoderamiento de la mujer en la planificación y la toma de decisiones. Por ende, es importante que las mujeres tengan un acceso equitativo al conocimiento, recursos y tecnología que son necesarios para influir de forma favorable en cada área que ella se desenvuelva.

En este sentido el rol que desempeña una mujer en la sociedad actual mismo que es considerado un aporte muy importante en las organizaciones, entidades, instituciones, etc., considerando que son un aporte es muy primordial en el área de Gestión de Riesgos basándose en El Marco de Acción de Hyogo (MAH), producto de la Conferencia Mundial sobre Reducción de Desastres en Kobe, Japón (2005), incluye el mandato de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el contexto de la Reducción de Riesgo de Desastres. (“UNDRR - Oficina Regional de Las Américas y El Caribe,” n.d.). Enfocándose también en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución aprobada el 18 de diciembre de 1972, declaró en 1975 “El año internacional de la mujer”, proponiendo los objetivos que están direccionados a: promover la igualdad entre el hombre y la mujer, asegurar la completa integración de la mujer en el desarrollo enfatizando su responsabilidad en el desarrollo económico, social, cultural tanto a nivel nacional y regional como internacional y reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer en el desarrollo de buenas relaciones de cooperación entre los estados y el fortalecimiento de la paz mundial. (SALAZAR, 2006).

A pesar del contexto desigual las mujeres han sido partícipes en situaciones de desastres, aunque no siempre son involucradas en muchos temas de toma de decisiones en otros aspectos relevantes para nuestra sociedad y entorno habitual; su situación se ha visto limitada por factores culturales y limitantes como su fuerza, lo que ha requerido importantes cambios de aptitud y actitud en la población y de definir mecanismos para su integración, en donde la pieza clave ha sido la educación para su preparación, formación y capacitación. Según la ONU mujeres en América Latina nos hace mención que “Es imprescindible potenciar a las mujeres como agentes de cambio, situándolas en el centro de toda respuesta, considerando que son actores clave, tanto para el fortalecimiento de la resiliencia ante riesgos de desastres, como para la formulación y seguimiento de políticas públicas y marcos

normativos”.(Carvalho, 2017). La mujer debe asumir en esta sociedad el rol que cualquier ser humano, porque son capaces de pensar, discernir y decidir sobre circunstancias de importancia y trascendencia social, para ayudar y contribuir ya sea en la toma de decisiones y de esta manera compartir los roles entre hombre y mujer. (Olga, Cortés, & Juez, 2016).

Lo antes mencionado lleva a considerar, la necesidad de conocer el accionar de la mujer en la actualidad, ya que se habla de igualdades de oportunidades y equidad de género en funciones, competencias y derechos; entonces es esencial conocer el rol que desempeña la mujer en el Área de Gestión de Riesgos en las Instituciones públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda.

1.2. Formulación del problema

¿Qué rol ejecuta la mujer en la Gestión de Riesgos en las instituciones públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

- Identificar el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda, Provincia Bolívar.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Determinar el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos en el sector público urbano del Cantón Guaranda.
- Categorizar el rol de la mujer que ejecuta en la Gestión de Riesgos en el sector público urbano del Cantón Guaranda.
- Proponer estrategias a partir de la perspectiva de género que involucre a la mujer en la Gestión del Riesgo.

1.4. Justificación de la investigación

La importancia de llevar a cabo esta investigación sobre la identificación del rol de la mujer en la Gestión de Riesgos tiene como finalidad de obtener datos reales en el ámbito laboral, cuando hombres y mujeres cuentan con la misma capacidad tanto en una analogía en conocimientos a pesar que el crecimiento femenino asciende a 8'087.914, representado el 50,5% de la población nacional, en relación al censo del 2001 existían en el país 64 mujeres con título universitario en física, cifra que en 2010 aumentó a 1.125(Granda, Feijoó, Rivadeneira, & Molina, 2015).

Según (Granda et al., 2015) las estadísticas revelan que la educación ha permitido que las mujeres arraigaran sus aspiraciones por su independencia y formación educativa la cual ha permitido desarrollarse en otros ámbitos donde se evidencia el crecimiento profesional feminista permitiendo el desarrollo tanto económico y político de las mujeres en la sociedad. Pese a este avance aún existen factores que limitan la inserción de la mujer en actividades de toma de decisiones en instituciones públicas siendo importante conocer el rol que ejerce las mujeres dentro de cada una de las de cada una de las áreas. Considerando que a nivel nacional se ha generado propuestas equitativas para la igualdad de género con el propósito de dar un espacio público a las mujeres mediante conferencias, reuniones organizadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) quienes mediante diversas acciones promueven a la inserción de la mujer en el ámbito laboral tanto en un nivel medio como de igual manera a formar un liderazgo en su grupo de trabajo para la toma de decisiones para un resultado efectivo tomando en cuenta que las mujeres por su naturaleza son productivas e innovadoras para fomentar la participación en el área de Gestión de Riesgos.

En conformidad con lo establecido en el artículo 389 de la Constitución de la República del Ecuador, el Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgo está compuesto por las Unidades de Gestión de Riesgos de todas las instituciones públicas y

privadas en los ámbitos local regional y nacional. El Estado ejercerá la rectoría a través del organismo técnico establecido en la ley. (“Estatuto organico por procesos secretaria gestion de riesgos,” 2014) sujetos en el mismo es necesario conocer la existencia de las Unidades de Riesgos de cada una de las instituciones públicas que presenta el casco Urbano del Cantón Guaranda las mismas que permitirán la identificación, análisis y respuesta a cualquier tipo de evento que se pueda ocurrir, cumpliendo con el objetivo de minimizar todo tipo de consecuencias que pueda suscitarse.

Es por ello que surge la necesidad de esta investigación; CONOCER LA IMPORTANCIA DEL ROL QUE DESEMPEÑA LA MUJER EN EL ÁREA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DEL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA DE BOLÍVAR y así proponer estrategias con perspectiva de género que involucren a la mujer en el área antes mencionada.

1.5. Limitaciones

La investigación se limita con respecto a:

- El Ingreso a la Institución por situación Covid- 19, para poder levantar información en las entidades públicas del Casco urbano del cantón Guaranda.
- Una cierta resistencia por parte de los funcionarios de las instituciones en dar información.
- Escasa información bibliográfica y documental, sobre los roles que realiza la mujer en las áreas de gestión de riesgos.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El comienzo de la mujer en el ámbito laboral se va evidenciando de una manera espontánea por el siglo XIX con la industrialización y la evolución de la misma que ha ido generando mayores fuentes de trabajo donde han sido insertadas las mujeres. Es por ello tener en cuenta los puntos de referencia, ver como los roles han cambiado todo esto en beneficio de la mujer, el papel que ejerce y la excelencia con que aplica la función que desempeña destacando las destrezas en la realización de cada actividad dirigida.

El rol de la mujer era ser esposa, madre y ama de casa, se les inculcaba que la mujer no debía salir y solo el hombre era libre de hacerlo (Ceballos-fontes, José, & Oramas, 2016) en la Universidad Veracruzana de México realizaron un estudio sobre los roles de género tradicionales en donde se tomó una muestra mujeres (adultas mayores), determinándose que desde pequeñas sus padres les enseñaron a hacer todas las cosas de la casa por el simple hecho de ser mujer.

En los últimos veinte años, las organizaciones de derechos de las mujeres han estado liderando y promoviendo muchos de los avances realizados, colocando a la igualdad de género y los derechos de las mujeres en la agenda pública. La evidencia muestra que donde han participado e influido en la toma de decisiones, esta ha sido más efectiva, eficiente y de acuerdo con sus necesidades, acelerando el progreso hacia la igualdad de género y transformando aquellas normas sociales y actitudes profundamente enraizadas que actúan como barreras para su bienestar a lo largo del ciclo de vida.(De La Cruz, 2015, p. 12) considerando esto es muy importante señalar todo los logros obtenidos por los derechos de las mujeres; tanto como gobiernos y organismos internacionales se ven involucrados a que las mujeres sean insertadas en todo ámbito.

Para la comisión económica para América Latina y del Caribe (CEPAL), el trabajo es uno de los mecanismos idóneos para que las mujeres logren obtener su autonomía e inserción en lo social, cultural mismos que durante años han atado a los roles y domésticos, los cuales son invisibles y pocas veces valorados.

Es por ello que la (CEPAL, 2017), indique que, para alcanzar una plena participación de la mujer en el mercado laboral, es necesario medidas de acciones intersectoriales, mismo que brinde igualdad de oportunidades y de reconocimientos del trabajo realizado por las mujeres siendo el objetivo último crear una sociedad de equidad.

El ámbito laboral en la región de América Latina y el Caribe, se observa un incremento significativo en la participación de la mujer en el mercado laboral, que aumentó del 43,5% en 1992 al 52,6% en 2012 (OIT, 2012). De acuerdo con la CEPAL (2004), a pesar de estos avances, aún existen diferencias entre hombres y mujeres. En 2002, alrededor de la mitad de las mujeres mayores de 15 años no tenía ingresos propios, mientras que solo cerca del 20% de los hombres se encontraba en dicha situación. En la actualidad, esa cifra se mantiene para las mujeres a nivel mundial, pues cerca del 50% de las mujeres no es económicamente activo (OIT, 2014a). (Avolio & Di Laura, 2017) Los indicadores antes investigados a nivel mundial indican que el crecimiento de la mujer en el mercado laboral va creciendo de forma continua los últimos años lo cual se evidencia que el acceso a empleo de hombres y mujeres se está cumpliendo y se puede evidenciar que los avances en desarrollo para la sociedad.

En 2015, a 20 años de la conferencia de Beijing y en un momento en el que se evaluaban los logros de los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), los Gobiernos del Mundo acordaron la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible. Con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, la Agenda Constituye el eje entorno el cual se orientará a la acción mundial para alcanzar sociedades inclusivas y poner fin a la pobreza y la desigualdad, en un marco sostenible de respeto del medio ambiente. Entre los principales

compromisos se encuentran combatir las desigualdades dentro y entre los países; construir sociedades pacíficas justas e inclusivas; proteger los derechos humanos y promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujeres y niñas, y asegurar la protección duradera del planeta y sus recursos naturales.(CEPAL, 2017, p. 12)

En este caso partir del 2015 las ODS en su agenda hasta el año 2030 marca un aspecto muy importante como el género y la Gestión de Riesgos desarrollando así una perspectiva muy amplia, incorporando una dimensión social, económica para un buen desarrollo sostenible. En el ámbito de la Gestión del Riesgo de desastres, la Agenda 2030 se propone promover el desarrollo social y económico sin separarlo de la gestión de los recursos naturales, reconociendo la interdependencia entre las esferas social, económica y medioambiental. (Gabriela, Saavedra, & Moreno, 2018, p. 6).

En el caso de Ecuador resulta muy innegable la creciente y sostenida la incorporación de la mujer en la educación y su consecuente profesionalización en diferentes ámbitos por ende se puede incorporar a la mujer en el ámbito laboral, social, político y cultural. En referencia a esto es fácil deducir la importancia del aporte de la mujer profesional para el desarrollo.

La mujer ecuatoriana en el campo profesional, debido a los cambios que se han venido dando como políticos, sociales, científicos, tecnológicos, ha logrado ir descongelando mentalidades cerradas, permitiendo dar cavidad a nuevas oportunidades en la vida de las mujeres; a desarrollar habilidades y capacidades dentro de la sociedad como profesionales, a más de desempeñarse como madres y esposas insertándose así en un ámbito profesional.

En la Constitución en el 2008, se ha incluido una serie de obligaciones y políticas para poder lograr la realización efectiva de la igualdad de género. Como obligaciones que incluyen a promover la igualdad de los derechos, políticas para alcanzar la igualdad, que permite tener

una representación paritaria de mujeres y hombres en cargos de dirección y decisión, garantizado el acceso al empleo, la formación y promoción laboral y profesional como una remuneración equitativa. Promoviendo así a que la mujer ecuatoriana además de participar dentro del mercado laboral ocupe cargos directivos ya sea dentro de instituciones públicas como privadas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Definición de rol*

El rol es el papel o función que alguien o algo representa o desempeña, por voluntad propia o por imposición. La palabra, como tal, proviene del inglés role, que significa ‘papel de un actor’, y este a su vez viene del francés rôle.(07/04/, 2017).

El rol está definido como un conjunto de habilidades, competencias y responsabilidades relacionadas entre sí, considerando que este ayuda a la realización de las tareas para poder así especificar de quien las va a realizar logrando así reflejar al desarrollar actividades relacionada con los demás reflejando la posición de una persona en el ámbito en el que se encuentre, con todos sus derechos y obligaciones, su poder y su responsabilidad.

2.2.1.1. **Clasificación del rol**

1. **Rol prescrito:** sistema de expectativas en el mundo social referente al comportamiento de una persona hacia los ocupantes de otras posiciones.
2. **Rol subjetivo:** expectativas que el propio ocupante de un rol percibe aplicables a su comportamiento cuando interactúan con los ocupantes de otras posiciones.
3. **Rol desempeñado:** comportamiento manifiesto del individuo cuando interactúa con los ocupantes de otras personas.
4. **Rol social:** Se refiere al conjunto de funciones, normas comportamientos y derechos definidos social y culturalmente que se esperan que una persona (actor social) cumpla o ejerza de acuerdo a su estatus social adquirido o atribuido. En todo grupo hay miembros de diverso status, unos de rango superior y otros de rango inferior y a cada status corresponde un rol, es decir, un determinado comportamiento en presencia de otros. Si el individuo no desempeña su rol de la forma esperada, puede tener riesgo de exponerse a sanciones. (UNEMI, n.d.)

2.2.1.2. Tipos de roles en un grupo de trabajo.

Según R.Meredith Belbin, identifica 9 roles de Equipo que analizan el comportamiento en tres categorías que se distinguen roles de acción, roles sociales, roles mentales. Entendiéndose por rol en sentido genérico a todo papel, función o acción que le toca ejercer a una persona en un plano determinando, de modo tal que, el rol implique un espacio dónde debe desenvolverse o a lo largo de la vida la persona llegue a desempeñar, considerando que puede desempeñar diversos roles e incluso desenvolverse de una forma simultánea en cada uno de ellos, todo dependerá de las distintas áreas en las que llegue a desempeñarse.

Rol de acción. - Son los que determinan el movimiento e impulso creado por el equipo para conseguir sus objetivos dentro de ellos están el impulsor, Implementos, finalizador.

Roles sociales. - Son los que aporta conexión entre personas e sus dimensiones productivas y positivas encontrándose en ellos el coordinador, cohesionador e investigador de recursos.

Roles mentales. - Son aquellos que aportan una contribución ligada a la actividad racional de sus miembros, encontrándose así el cerebro, monitor evaluador y especialista. (“Los 9 Roles de un equipo de trabajo,” n.d.)

2.2.1.3. Rol masculino

Los varones se especializan en la prestación de algunas funciones sociales que reivindican como inherentes a su condición o definitorias de su identidad.

Así se deduce la revisión del antropólogo David Gilmore, el cual define tres funciones específicas de los varones, que se basa en la competitividad:

- Función progenitora (paternidad), los hombres, en suma, compiten entre sí fundando familias.
- Función Protectora (defensa, seguridad), asegurando a la familia frente a todo riesgo.

- Función proveedora (patrimonio, sustento familiar), sustentando su futura prosperidad.(Carolina Crespo, 2015, p. 28)

Como se puede entender históricamente el hombre es considerado el jefe de la familia desarrollando diversas funciones, tomando importancia en la relación laboral y profesional siendo una característica que contribuyó a establecer el rol es el físico, porque se asumía que la mayor fuerza prevalecía en el respecto a la mujer haciendo una diferencia fundamental en la sociedad.

2.2.1.4. Rol femenino

El siglo XXI está considerado como el siglo, de las mujeres por el protagonismo que se está adquiriendo en las diferentes esferas. Como se puede considerar una esfera importante que es la academia en el caso de Ecuador, donde existen más mujeres que hombres son las que acceden a la educación en todos los niveles preparándose así poder insertarse en la esfera laboral, logrando ser partícipes en cargos administrativos y públicos y obtener así una independencia, a su vez también gana espacio en la esfera económica permitiendo generar sentimientos y emociones de autorrealización que elevan su autoestima, logrando llegar a una esfera emocional.(Carolina Crespo, 2015, p. 29)

Para (Ruiz, 2020) los cinco roles de la mujer en la sociedad actual son:

- Professional trabajadora
- Cónyuge
- Madre
- Administradora del hogar
- Mujer por encima de todo

No se podría afirmar que la mujer asume un sólo rol, ya que las mujeres actuales son consideradas totalmente capaces de desarrollar múltiples funciones; además de labores tan trascendentales como ser madres y esposas, como es el caso de miles de mujeres en todo el

mundo, se desempeñan como jefas de hogar y sustentadoras de una familia con el fruto de su propio trabajo. Está científicamente comprobado que la mujer usa más cerebro para almacenar y razonar información, mientras que el espacio cerebral del hombre para los mismos fines usa solo la mitad. Las mujeres tienen además menos accidentes, al tener mejor sentido de orientación, más reflejos y más velocidad para procesar información en forma simultánea, además tienen un gran gusto artístico, al ser más receptivas y sensibles que los hombres.

2.2.1.4.1. Diferencia desde un punto de vista social (roles)

Desde una perspectiva social de género, también se establecen ciertas diferencias en los roles que ejecutan hombre y mujeres. En épocas anteriores el patriarcado fue muy marcado, pero con el largo del tiempo ha ido disminuyendo en algunos aspectos que lo componen, como la participación en el espacio público, político o religioso y en la atribución de estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres ha hecho una equiparación efectiva en casi todas las esferas. Cabe mencionar que aún existen limitaciones para obtener un mismo nivel de oportunidades entre hombres y mujeres. (Carolina Crespo, 2015, p. 34)

En definitiva, la mujer juega un gran rol en nuestra sociedad. Es cierto, también que cada uno de los sexos tienen algo particular para aportar en la vida social. Por lo que no debemos olvidar que la vida se complementa, no se compite. Tal vez olvidar este principio tan simple pero trascendental es lo que nos frena a valorar a tantas mujeres hoy. Por lo tanto, el principal rol de la mujer no es tanto funcional, sino que es un ser esencial, primordial y vital para la sociedad actual. La mujer claramente en nuestra comunidad es ejemplo permanente de solidaridad, conciencia y compromiso.

2.2.2. Institución

Una institución es un cuerpo normativo jurídico- culturales que esta compuestas de ideas, valores, creencias, leyes, que determina una forma de intercambio social. Cabe mencionar que cada institución tiene una finalidad que la identifica y la distingue, (funciones

jurídicas, sociales, educativas, religiosas, etc.), mismas que definen sus roles institucionales permitiéndoles comprender lo instituido y como aquello que está establecido, el conjunto de normas y valores dominantes, así como el sistema de roles que constituye el sostén de todo orden social. (Castro, 2018)

2.2.2.1. Clasificación de las instituciones según a su jurisdicción:

Las instituciones se clásica en públicas, privadas

2.2.2.1.1. Instituciones públicas

Según (Uriarte, 2021) considera que las instituciones públicas aquellas que tiene una relación con el gobierno para poder prestar sus servicios públicos, se rigen con una estructura burocrática, es decir que presentan una división de las tareas que ellas desempeñan bajo órdenes de un control jerárquico respaldado por un sistema de leyes y normas establecidas por su gobierno, el alcance de sus accionar repercute en el ámbito público y privado de un país.

Presentan como objetivo administrar y gestionar de una manera hábil y transparente cada uno de los recursos que presenta el estado, ya se materiales humanos de manera que puedan satisfacer necesidades primordiales a la sociedad.

2.2.3. La Gestión de Riesgos

2.2.3.1. Definición

La Gestión de Riesgo es un proceso para minimizar los efectos negativos, en un territorio y su población vulnerable, frente a los desastres que se puedan originar de forma natural o por actividad humana, como lo puede evidenciar en la cronología existente sobre la ocurrencia de las amenazas. (Torres & Enrique, 2020)

La Gestión de Riesgos de Desastres es la aplicación de políticas y estrategias de reducción del riesgo de desastres con propósito de prevenir nuevos riesgos, reducir los

existentes y gestionar el riesgo residual, contribuyendo así al fortalecimiento de la resiliencia y reducción de las pérdidas por eventos peligrosos.

La Gestión del Riesgo también está considerada como un proceso social siendo que tiene como fin la reducción y atención, o la previsión y control permanente de los riesgos en la sociedad, este comprende procesos de formulación e implementación de políticas y estrategias, acciones e instrumentos concretos para la reducción y el control, constituye un enfoque y actividad práctica que debe cruzar no solo horizontalmente, sino de una forma transversal que integre e incluya todos los procesos y actividades humanas impulsadas en la sociedad, se den en las condiciones óptimas de seguridad y la atención que se da en los desastres y su respectiva acción desplegada para enfrentar cualquier tipo de evento que pueda suscitarse.

Entendido así que la Gestión de Riesgos es un componente de sistema social que está constituido por procesos de planificación, organización, dirección y control dirigido al análisis y la reducción de riesgos.

2.2.3.2. Gestión

Gestión se origina del latín *gestio*. Este término hace referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. (“Gestión - EcuRed,” n.d.).

La gestión hace referencia a la acción de administrar o gestionar en función de conseguir aumentar los resultados óptimos y que fueron planteados refiriéndose a aunar esfuerzos, generar sinergias dentro de las organizaciones, instituciones para poder lograr las posibles soluciones de las diferentes necesidades que se presentan en el desarrollo de las mismas.

2.2.3.3. Riesgo

El riesgo se define como la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad. (“Definición de Riesgo | CIIFEN,” n.d.)

Siendo aún medida de probabilidad en la que un suceso de peligro inminente puede tomar efecto en algún lugar determinado y llegar a perjudicar a uno o más individuos; es decir que mide qué tan vulnerable es el entorno y los individuos en el mismo, de resultar afectados.

2.2.3.4. Fases de la Gestión de Riesgo

A la Gestión de Riesgos se le puede identificar como un proceso complejo misma que está constituida por Etapas y ellas por fases se darán a conocer un gráfico para poder visualizar de mejor manera. Cabe mencionar que hace pocos años se hablaba del ciclo de los desastres, con fases y componentes y hoy se los considera áreas y componentes que presenta una relación simbólica y que no necesariamente presenta una secuencia temporal.

Tabla 1

Áreas de la Gestión de Riesgos

ÁREAS	COMPONENTES
Análisis de riesgos	Estudio de amenazas y vulnerabilidades
Reducción de riesgos	Prevención, mitigación
Manejo de eventos adversos	Preparación alerta y respuesta
Recuperación	Rehabilitación, reconstrucción

Fuente: Trabajo de Titulación

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

2.2.3.5. Gestión de Riesgos en el ámbito de la Administración Pública

El Ecuador asume desde el 2008 la gestión de riesgos en la constitución (Art. 389 y 390) y actualmente se ve evidenciado en la política 1.11 de los Objetivos Nacionales de Desarrollo. La Gestión de Riesgos es liderada por el SNGRE (anteriormente SGR) siendo el ente rector a nivel Nacional, por lo que asesoran, norman, regula y coordinan las acciones que

ejecutan los intermedios del SNGR en busca de gestionar riesgos ante la generación de un evento peligroso; liderado por el SNGR, lo que integran las UGR de todos los organismos público y privados a escala, local, regional y nacional, adicional las instituciones científicas que monitorean y examinan las amenazas y vulnerabilidades, mecanismo de coordinación COE, entre otros componentes.

A ocurrencia del 16 de abril del 2016, un sismo al norte de la provincia de Manabí, puso a prueba toda la planificación realizada con las instituciones que integran el SNDGR, liderada por el SGR, que ha dejado aprendizajes para todas las instituciones presentes en el país. (Torres & Enrique, 2020, p. 7)

2.2.3.6. Modelos de gestión para transversalizar la Gestión de Riesgos en las instituciones públicas

La importancia de transversalizar la Gestión de Riesgos en las instituciones públicas, permite fortalecer el Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos, teniendo en cuenta los altos costos humanos, materiales y financieros que implica la ocurrencia de eventos peligrosos. Por ende, es necesario un trabajo interministerial coordinado para poder enfrentar cualquier evento que pueda presentarse permitiendo adoptar medidas de prevención y de creación de resiliencia ante el riesgo de desastres.

Proponen que las instituciones públicas incorporen mecanismos que aseguren que la Gestión de Riesgos sea transversal en la planificación en el ámbito nacional y sus respectivos niveles desconcentrados, lo mismo que podrán actuar como ente asesor y ejecutor con la finalidad que los planes de todas las dependencias y unidades trabajen en función de reducir impactos de los riesgos que presente el personal, instalaciones y bienes; asegurando así el bienestar continuo y de los servicios que ofrecen mejorando el cumplimiento de competencias y responsabilidades en los ámbitos territoriales. (SGR, 2018, p. 9)

Dicho esto, para la conformación de la estructura se debe considerar la Norma Técnica de diseño de reglamentos estatutos orgánicos de gestión organizacional por procesos, mismo que permite el desarrollo institucional al proceso dinámico para así fortalecer su estructura y comportamiento, orientado a aumentar su eficiencia y eficacia en el funcionamiento institucional, aplicando principios, políticas, normas técnicas y estrategias que ayuden a cumplir su misión.

Según la (SGR, 2018), la identificación o estructuración de las unidades dependerá de la necesidad que presente la institución, basándose en la misión, visión y productos institucionales; por ende, estas unidades deben estar claramente justificadas con informes técnicos reflejándose en la optimización de su funcionamiento de sus procesos internos.

2.2.3.7. Categorías para establecer las estructuras de Gestión de Riesgos en instituciones públicas.

La finalidad de que las instituciones públicas doten de un modelo de gestión adecuado para la conformación de instancias de Gestión de Riesgos, está establecida por tres categorías, donde proponen conformar diferentes mecanismos cumpliendo diferentes criterios para su denominación:

Dirección de Gestión de Riesgos. - Es el mecanismo que presentara mayor nivel dentro de una institución pública sobre la temática de Gestión de Riesgos, encargándose de direccionarlos niveles desconcentrados para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Unidad de Gestión de Riesgos. – Encargada de ejecutar acciones necesarias para transversalizar la Gestión de Riesgos en la Institución. Existiendo para este nivel dos posibles aplicaciones.

1. La Unidad de Gestión de Riesgos estará bajo la Dirección de Gestión de Riesgos, actuando como ejecutor en el cumplimiento de las acciones, responsabilidades y competencias asignadas.

2. Debido a las categorías, existen instituciones que solo deberán conformar Unidades de Gestión de Riesgos, mismas que serán de nivel más alto en la temática, encargándose de direccionar al técnico y de ser aplicable, a las Comisiones de Gestión de Riesgos.

Técnico de Gestión de Riesgos. - Aplica para las instituciones que tengan un nivel alto de desconcentración en territorio, mismo que es encargado de ejecutar acciones establecidas por los niveles superiores.

Comisión de Gestión de Riesgos. - Mecanismo que aplica para instituciones que por sus actividades, servicios o competencias no requieren de niveles de gestión interinstitucional en el aspecto de Gestión de Riesgos. Para su conformación deben establecer un grupo de funcionarios delegados para trabajar en acciones necesarias para la reducción de riesgos de desastres de su institución y los servicios que presta.

Esta comisión designara entre sus integrantes a un Coordinador y un responsable para cada uno de los componentes de la gestión de riesgos.(SGR, 2018)

2.2.3.8. Atribuciones de la Unidad de Gestión de Riesgos.

La unidad es aquella que se encarga de transversalizar a la Gestión de Riesgos a través de la planificación en la gestión institucional que permita que los planes y acciones de dependencia y unidades que operen el día a día en reducción de los riesgos para su personal, instalaciones y bienes.

Algunas de las atribuciones que deben cumplir las UGR:

- Gestionar la elaboración del plan de continuidad de actividades institucionales.
- Asegurar a su autoridad inmediata para que se gestione la declaratoria de emergencia institucional relacionada con riesgos naturales o antrópicas en base a informes correspondientes.

- Identificar amenazas a los cuales están expuestos. Información que debe ser socializada en la secretaria de Gestión de Riesgos.
- Mantener una base de datos georreferenciada de los componentes y elementos expuestos, recurso (bienes y servicios).
- Velar por el cumplimiento de normas, políticas, estándares y protocolos emitidos por la Secretaria de Gestión de Riesgos e institucionales sobre Gestión de Riesgos.
- Generar espacios de participación ciudadana y fortalecimiento que contribuya a reducir los riesgos.
- Fortalecer capacidades de sus funcionarios en temas de gestión de riesgos y desastres promoviendo el uso de plataformas virtuales de capacitación y formación de la SGR.
- Elaborar planes, protocolos, procedimientos, procesos y para la preparación y respuesta ante la ocurrencia de eventos peligrosos.
- Participar y velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la Mesas técnica de trabajo de los Comités de Operaciones de Emergencia.
- Realizar simulaciones o simulacros institucionales.
- Elaborar el plan de emergencia institucional articulado a sus niveles desconcentrados en los formatos establecido por el ente rector de la Gestión de Riesgos.(SGR, 2018, p. 19)

2.2.3.9. Atribuciones del técnico distrital de Gestión de Riesgos.

Tendrá la responsabilidad de ejercer atribuciones establecidas por la unidad de gestión de riesgos trabajando en las fases de análisis y evaluación de riesgos, reducción de riesgos, preparación y respuesta.

2.2.3.10. Atribuciones de la comisión de Gestión de Riesgos

La comisión trabajara en atribuciones generales las cuales deberán ejecutarse siempre en coordinación con su Unidad o técnico de Gestión de Riesgos, de no tener, trabajara en

coordinación con la Secretaria de Gestión de Riesgos en función de gestionar tareas de reducción de vulnerabilidades y otras acciones de preparación y respuesta orientadas a fortalecer las capacidades y la cultura de gestión de riesgos.(SGR, 2018)

2.2.4. Perspectiva de Género

2.2.4.1. Definición

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que se enfoca en determinar las diferencias entre hombres y mujeres con sus respectivas necesidades, las cuales debe tender a mejorar las condiciones de ambos géneros y de debe buscar transformar la posición de la mujer en relación con la del hombre, su comunidad y la sociedad en general.(Trejo Sánchez, 2017)

La perspectiva de género permite comprender los poderes públicos en función de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los ámbitos, logrando fomentar y comprender el rol que las mujeres desarrollan ya sea en la política, sociedad, economía, etc.

2.2.4.2. La perspectiva de género en la Gestión de Riesgos

Desde los años sesenta del siglo XX, con la llamada la segunda era del feminismo, donde ha iniciado el comienzo de la incorporación de la perspectiva de género en la agenda de desarrollo internacional, impulsado por las Naciones Unidas a raíz de la I Conferencia Mundial de la mujer en México 1975. (Gabriela et al., 2018) hace mención de que partir de lo antes dicho comienza un enfoque llamado Mujeres en el Desarrollo (MED).

A partir del 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen es su Agenda hasta el 2030 término muy conceptual en materia de género y gestión de riesgos, contemplando así el concepto de desarrollo sostenible desde una perspectiva amplia y partiendo en una visión universal para el desarrollo sostenible.(Gabriela et al., 2018)

Como se puede hacer mención en la actualidad la mujer debe tener un rol protagónico siendo un factor indispensable para poder alcanzar a la Gestión de Riesgo de una manera

integral. Dicho esto, la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en la Gestión de Riesgos permite cuestionar roles, como es la relación a la subordinación ente hombres y mujeres mismo que favorecer al desarrollo sostenible. En el nuevo marco de desarrollo que tiene vigencia hasta el 2030.

2.2.5. Descripción General Del Lugar De Investigación

San Pedro de Guaranda, capital de la provincia de Bolívar de la República del Ecuador, fundada en el año de 151, limitada al norte por la Provincia de Cotopaxi, al sur por los cantones Chimbo y San Miguel; al este por las provincias Chimborazo y Tungurahua y al oeste por los cantones Las Naves y Echeandía.

Conocida como la Ciudad de las Siete Colinas por estar rodeada de las colinas Loma de Guaranda, Tililag, Talalag, San Bartolo, San Jacinto, Cruzloma y el Mirador. Guaranda esta bañada por el río Salinas y el río Illangama, cuyas vertientes están en los páramos del Chimborazo.(Guaranda, 2019)

Guaranda es una ciudad pequeña ubicada a 2668 m. s. n. m., con un clima que oscila entre 15 y 21 grados centígrados. La superficie del cantón es de 1897,8 km² y de la ciudad de 9,5km². La población aproximada del cantón es de 65 000 habitantes, y de la zona urbana es aproximadamente de 25 000 habitantes. El idioma que se practica en el cantón es el español y el Kichwa.(PDOT, 2019)

La división política del cantón se estructura en parroquias urbanas y parroquias rurales, dentro de las parroquias urbanas se encuentran Ángel Polibio Chávez, Gabriel Ignacio Veintimilla y Guanujo y en las parroquias rurales se encuentran Salinas, Simiatug, San Simón, Santa Fe, San Lorenzo, Julio Moreno, Facundo Vela y San Luis de Pambil.

Actualmente la ciudad de Guaranda por ser la capital provincial y cantonal, juega un rol administrativo, comercial, financiero; además, al tener como elemento la identidad cultural

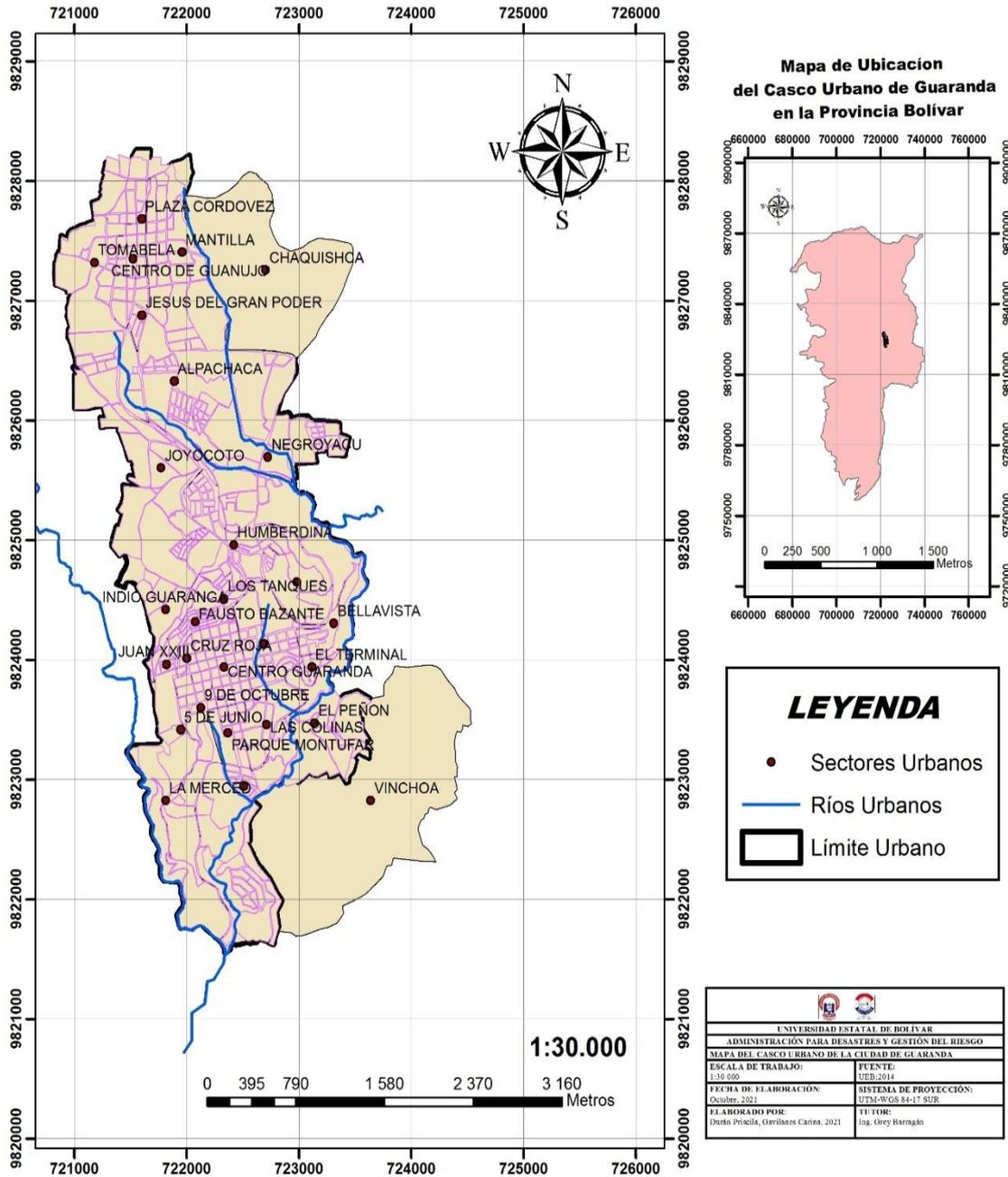
el “carnaval”, fue declarado como “Patrimonio Cultural Inmaterial del Ecuador” en el año 2001.

La ciudad de Guaranda posee tres parroquias urbanas: Ángel Polibio Chávez, Gabriel Ignacio Veintimilla y Guanujo, nombres de los fundadores de la provincia. En estas tres parroquias se encuentran establecimientos importantes; educativos, de salud, financieros – económicos, administrativos, y otros. (Paucar Camacho, y otros, 2014).

Mapa1

Ubicación del casco urbano de la ciudad de Guaranda

CASCO URBANO DE LA CIUDAD DE GUARANDA



Fuente: UEB; 2014

Elaborador por: Priscila Durán y Carina Gaviñanes

2.3. MARCO LEGAL

El presente trabajo tiene sustento en:

Constitución de la República del Ecuador

Capítulo Cuarto

De los derechos económicos, sociales y culturales

Sección segunda del trabajo **Art 36** hace mención “El Estado propiciara la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en genero de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor”.(“CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,” n.d.)

Capítulo Quinto

Derechos de participación

Art. 70.- El Estado formulara y ejecutara políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporara el enfoque con género en planes y programas, y brindara asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.(Constitución, 2008)

Sección novena

Gestión del Riesgo

Art 389.- El estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económica, ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.(Constitución, 2008)

El Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos está compuesto por las unidades de gestión de riesgos de todas las instituciones públicas y privadas en los ámbitos local, regional y nacional,

Estado ejercerá la rectoría a través del organismo técnico establecido en la ley. Tendrá como funciones principales, entre otras:

1. Identificar los riesgos existentes y potenciales, internos y externos que afectan al territorio ecuatoriano.
2. Generar, democratizar el acceso y difundir información suficiente y oportuna para gestionar adecuadamente el riesgo.
3. Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas incorporen obligatoriamente, en forma transversal, la gestión de riesgos y en su planificación y gestión.
4. fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos.
5. Articular las instituciones para que coordinen acciones a fin de prevenir y mitigar los riesgos, como para enfrentarlos, recuperar y mejorar las condiciones anteriores a la ocurrencia de una emergencia o desastre.
6. Realizar y coordinar las acciones necesarias para reducir vulnerabilidades y prevenir, mitigar, atender y recuperar eventuales efectos negativos derivados de desastres o emergencias en el territorio nacional.
7. Garantizar financiamiento suficiente y oportuno para el funcionamiento del Sistema, y coordinación la cooperación internacional dirigida a la Gestión de Riesgo.(Constitución, 2008)

Art. 390.- Los riesgos se gestionarán bajo el principio de descentralización subsidiaria, que implicara la responsabilidad directa de las instituciones dentro de su ámbito geográfico. Cuando sus capacidades para la Gestión del Riesgo sean insuficientes, las instancias de mayor ámbito territorial, mayor capacidad técnica y financiera brindaran el

apoyo necesario con respeto a su autoridad en el territorio y sin relevarlos de su responsabilidad. (Constitución, 2008)

Ley de seguridad Pública y del Estado

Art 11. De los órganos ejecutores. - Los órganos ejecutores del Sistema de Seguridad Pública y del Estado estarán a cargo de las acciones de defensa, orden público, prevención y gestión de riesgos, conforme lo siguiente: d) De la Gestión de Riesgos. - La prevención y las medidas para contrarrestar, reducir y mitigar los riesgos de origen natural y antrópico o para reducir la vulnerabilidad, corresponden a las entidades públicas y privadas, nacionales regionales y locales. La rectoría la ejercerá el Estado a través de la Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos.(Estado, 2014)

Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025

Eje Económico

Objetivo 1: Incrementar y fomentar de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.

El objetivo esta direccionado en la forma de generar oportunidades para todos y mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, considerando las diversidades de género, intergeneracional en pueblos y nacionalidades y grupos de atención prioritaria.

Política 1.1

Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brecha de igualdad y atención de grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.

Eje Seguridad Integral

Objetivo 9: Garantizar la Seguridad ciudadana, Orden Público y Gestión de Riesgos.

Tiene como objetivo prevenir las formas de violencia y la discriminación, la seguridad integral buscar garantizar la protección de los derechos humanos mediante políticas y acciones integradas.

Fortalecimiento de la Gestión de Riesgos identificando aquellos riesgos que afecten el territorio ecuatoriano, generar la difusión la información oportuna y coordinar las acciones pertinentes a fin de prevenir, enfrentar y mitigar los riesgos. Esto conlleva a plantear medidas de prevención reducción, preparación y atención de desastres de manera oportuna por parte del Estado.(Secretaria Nacional de Planificación, 2021)

Políticas

9.3 Impulsar la reducción de riesgos de desastres y atención oportuna a emergencias ante amenazas naturales o antrópicas en todos los sectores y niveles territoriales.

Lineamientos Territoriales

P.9.3.

E1: Mejorar e impulsar el conocimiento del riesgo de desastres en todo el territorio nacional, con la participación de la academia e instituciones técnicas científicas, para la toma de decisiones que promuevan un desarrollo sostenible.

G9: Promover la investigación científica y la transferencia de conocimiento que permita la generación de oportunidades de empleo en función del potencial del territorio.(Secretaria Nacional de Planificación, 2021)

Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030

Los objetivos de desarrollo sostenible pretenden ampliar los Objetivos de desarrollo de Milenio (ODM) para así alcanzar los objetivos que no se cumplieron, los objetivos y metas de la Agenda 2030 son integrados e indivisibles, de naturaleza mundial y universalmente

aplicados en todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo, presentando así un equilibrio entre las tres dimensiones del desarrollo sostenible, a saber, la economía, la social y la ambiental.

Plantea 17 objetivos de desarrollo sostenible con 169 metas, considerando la igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas (Objetivo 5) a la gestión de riesgos de desastres de una forma especial en las metas vinculadas al (Objetivo 11).

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

La igualdad entre los géneros es un derecho humano y la base para poder alcanzar la sostenibilidad. Para poder lograr la igualdad es necesario que mujeres y niñas accedan a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y puedan participar en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas.(Unidas, 2030).

Metas del objetivo 5

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.(Unidas, 2030)

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

En general, se considera que las ciudades han ayudado a muchas personas a progresar social y económicamente y, de hecho, las ciudades han crecido y siguen creciendo de manera que se espera en 2030 5000 millones de personas vivan en las ciudades, estas deben convertirse en espacios seguros, inclusivos, resilientes y sostenibles.

Metas del Objetivo 11

11. b De aquí 2020, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015- 2030, la gestión integral de los riesgos de desastres a todos los niveles. (Unidas, 2030)

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Actitud: La actitud es el comportamiento de un individuo para realizar actividades. En este sentido puede ser en su forma de ser o la manera de actuar, considerando también como un estado de disposición mental, organizada que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una persona en su día a día. (Allport, 2018)

Amenaza: Es un proceso, fenómeno o actividad humana que puede ocasionar muertes, lesiones u otros efectos en la salud, daños a los bienes interrupciones sociales y económicas o daños ambientales. (UNISDR, 2016)

Aptitud: La aptitud son los conocimientos adquiridos, todo lo que se ha ido aprendiendo a lo largo de la vida académica y gracias a las experiencias; en si es la capacidad. (Veloz, 2016)

Capacidad: Combinación de todas las fortalezas, atributos y recursos disponibles dentro de una comunidad, sociedad o institución destinados a gestionar y reducir los riesgos de desastres, así como para reforzar su resiliencia. (EIRD, 2018, p. 11)

Habilidad comunicativa: Representan un conjunto de capacidades que posee el individuo y puede ir desarrollando a lo largo de su vida con el objetivo de poder comunicarse de una forma más eficiente y potencias sus relaciones sociales.(Peiro, 2021)

Empoderamiento: Proceso por el cual las personas fortalece sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven. (Clara Murguialday, 2015)

Exclusión social: Es el proceso por el cual las personas son excluidas para participar en la sociedad de que son parte, está condicionada por las estructuras socioeconómicas y políticas de cada país. (School, 2019)

Fortalezas: Las fortalezas son “una capacidad preexistente de comportarse, pensar y sentir que es auténtica y energizante para la persona, y permite un funcionamiento, desarrollo y rendimiento óptimos” (Finley, A. 2008).

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considere apropiados para hombres y mujeres. El género determina que se espera, que se permite y que se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.(ONU, 2019)

Igualdad de género: Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad de género implica que los interés, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se timan en cuentan, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.(ONU, 2019)

Liderazgo: Es definido como un suceso o proceso transaccional que se da entre los integrantes de un grupo de trabajo, esto permite señalar que el liderazgo no es una cualidad innata o una característica que nace con el líder. (Fernando et al., 2020)

Participación: Es la capacidad para poder expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia y/o a la vida de la comunidad en la que uno vive.(Ramos, 2019)

Persuasiva: Habilidad que tienen las personas para transmitir ideas y que estas sean difundidas por quien actúa como receptor de las mimas. (Mimenza, n.d.)

Preparación: Conocimientos y capacidades que desarrollan los gobiernos, las organizaciones de respuesta y recuperación, las comunidades y las personas para prever, responder y recuperarse de forma efectiva de los impactos de desastres probables, inminentes o presentes.(EIRD, 2018, p. 19)

Reduccion de riesgos: Acción orientada a la prevención de nuevos riesgos de desastres y a la reducción de los existentes, a la gestión del riesgo residual, todo lo que contribuye a

fortalecer la resiliencia y, por consiguiente, al logro del desarrollo sostenible.(EIRD, 2018, p. 20)

Resiliencia: Capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos.(EIRD, 2018, p. 20)

Vulnerabilidad: Condiciones determinada por factores procesos físicos, sociales, económico y ambientales que aumenta la susceptibilidad de una persona, una comunidad, los bienes o los sistemas a los efectos de las amenazas. (Léonard, 2018, p. 10)

2.5. ACRÓNIMOS

CEPAL: Comisión Económica para América Latina

COE: Centro de Operaciones de Emergencias

MAH: Marco de Acción Hyogo

MCC: Método Comparativo Constante

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional de Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SGR: Secretaria de Gestión de Riesgos

SNGR: Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos

SNGRE: Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias

TF: Teoría Fundamental

UGR: Unidad de Gestión de Riesgos

UNDRR: Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres.

2.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS

El papel de la mujer en el ámbito laboral de la Gestión De Riesgos, es importante en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.

2.7. SISTEMA DE VARIABLES

2.7.1.1. Variable independiente

Rol de la mujer

2.7.1.2. Variable dependiente

La Gestión de Riesgos en instituciones públicas

2.7.1.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Variable independiente.- Rol de la mujer

VARIABLES	CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTOS
Rol de la mujer	El rol de la mujer en la sociedad ha sido marcado por un contexto histórico y social, caracterizado por condiciones de desigualdad limitándolas a la participación igualitaria el liderazgo y la toma de decisiones.	Sociedad	Participación Conocimientos	1. La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez. 2. Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad. 3. En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer. 4. Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.	La escala que se utilizara es tipo Likert ordinal de 3 puntos: En desacuerdo (1) Ni en acuerdo ni desacuerdo (2) De acuerdo (3)	Cuestionario que será aplicado al personal de cada una de las instituciones públicas.
		Desigualdad	Exclusión social Equilibrio Discriminación	5. Se evidencia la exclusión social aun para la mujer en la actualidad.		

Liderazgo	Manejo de grupo Orientación Predisposición al cambio	6. En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombre y mujeres.
		7. Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades
Toma de decisiones	Aporte a la solución Opinión Compromiso	8. La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.
		9. La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.
		10. La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de gestión de riesgos enfocada en la resiliencia.
		11. Los aportes e ideas de la mujer han sido importante para el desarrollo de la institución y toma de decisión.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Tabla 3

Variable dependiente.- La Gestión de Riesgos en Instituciones Públicas

VARIABLES	CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTOS
La gestión de riesgos en instituciones públicas	La Gestión de Riesgos es un componente de control que ayuda a emprender acciones para un buen manejo de eventos inesperados que causen efectos negativos y así contribuir el logro de los objetivos y metas institucionales.	Gestión	Dirigir Acciones	12. La gestión de riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.	La escala que se utilizara es tipo Likert ordinal de 3 puntos: En desacuerdo (1) Ni en acuerdo ni desacuerdo (2) De acuerdo (3).	Cuestionario que será aplicado al personal de cada una de las instituciones públicas.
		Control	Identificación Análisis Evaluación Respuesta	13. Contar con un profesional de gestión de riesgos propiciaría un trabajo más seguro		
		Desarrollo	Cumplimiento Avances	14. Su institución cuenta con recursos que puedan frente a los riesgos (humanos, herramientas). 15. Contar con un área de riesgo en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas en su institución.		

Contribución de
objetivos y metas

Corto plazo
Medio plazo
Largo plazo

16. Una área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.

17. Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de igualdad de género.

18. Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la gestión de riesgos.

19. Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujer en las instituciones públicas.

20. La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque que se dio al trabajo de investigación es de carácter cualitativo, mismo que permitió la recolección de información a varios servidores públicos, sobre el rol de la mujer en las Instituciones del casco Urbano del Cantón Guaranda.

Cabe señalar que también para la realización de este trabajo se aplicó una metodología para cada uno de los objetivos mismo que se detallan a continuación:

El método Delphi que consiste en una técnica de obtención de información de expertos, esta es de carácter exclusivamente cualitativa considerando así que servirá para poder realizar una descripción, caracterización de las variables de estudio.(Torrado-Fonseca, 2016)

El método de Delphi es una estrategia relativamente flexible que permite adaptarse a la dinámica habitual a los objetivos de la investigación, misma que parte de la opinión de un grupo de expertos a través de una consulta reiterada. Su utilidad es frente a situaciones de incertidumbre o cuando se carece de una información objetiva, se trata de circunstancias en las que es apropiado utilizar el juicio de experto, que con esta técnica aumenta su fiabilidad, ya que se supera los sesgos y limitaciones de un solo individuo y basarse en el juicio intersubjetivo.

Según (Torrado-Fonseca, 2016) este método es una técnica muy versátil, ya que se hace uso de la información que proviene de la experiencia como de los conocimientos de los participantes de un grupo, normalmente compuesto por expertos. Aunque existe una única metodología bajo ese nombre, sus usos son muy diferentes.

Características del método

La mayoría de autores coinciden en las principales características que se atribuyen al método:

1. **Proceso iterativo:** los participantes emiten su opinión en varias oportunidades. Entre una y otra consulta tienen la ocasión de reflexionar tanto acerca de sus propias opiniones como de las emitidas por el resto de expertos. Para las consultas se utilizan un cuestionario muy formal y estructurado.
2. **Anonimato:** Una de las diferencias que existen con el resto de las técnicas de consulta grupal es el anonimato de las respuestas, es más, los expertos pueden conocerse, pero no identifican lo que dice cada uno de ellos. De esta característica proviene una de sus mayores ventajas, ya que hay posibilidades de sesgo derivados del prestigio o liderazgo de algún miembro del grupo. Las opiniones emitidas se basan únicamente en las ideas contenidas en la consulta.
3. **Feedback controlado.** El investigador o grupo de investigación es el que analiza las respuestas recibidas y produce la nueva consulta, de modo que pone el énfasis que se requiere de acuerdo con los objetivos de su trabajo, asegurándose siempre de que aparezcan representadas todas las opiniones dadas por los expertos. Se destacan aportaciones significativas, acuerdos explícitos entre las opiniones, posturas divergentes y cualquier otra información de interés, la retroalimentación de cada ronda puede incluir una selección de información textual de las respuestas.
4. **Respuesta estadística del grupo.** Suele incluir la solicitud de estimaciones al grupo de expertos, y aun en los casos en los que se pide en la primera ronda, se procesa la información incluyendo frecuencias y medidas de tendencia central, así como valores de dispersión de las respuestas individuales, en las rondas subsiguientes. Además, la retroalimentación de cada ronda es en forma de información

estadística. Adicionalmente, hay una serie de características que le son propias, entre ellas, el hecho de que los participantes emitan sus opiniones no a nivel institucional a modo de representación de un colectivo mayor, si no a nivel personal (Cabero Almenara e Infante Moro, 2014), a fin de enriquecer el proceso, motivando así los puntos de vista de alterno y cuidado el equilibrio entre preguntas abiertas y cerradas (Varela-Ruiz et al, 2012).

Debido al número reducido de participantes (entre 6 y 30), el método no está destinado a producir resultados estadísticamente significativos, sin embargo, por la relevancia de los encuestados, los resultados representan la síntesis del pensamiento de un grupo especial (Gordon, 1994), por lo tanto, es la técnica que mejor se adapta a la exploración que supongan una mezcla de evidencia científica y valores sociales (Weber, Levine, Rakel y Ren, 1991).

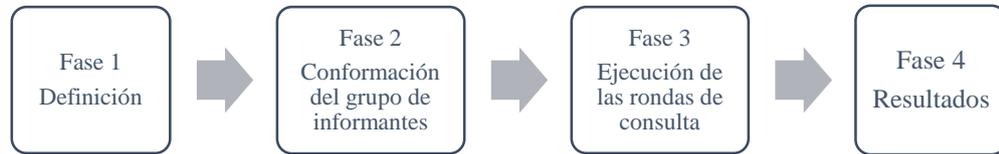
De las 3 características que señala el método Delphi, en esta investigación se trabajó con la característica de anonimato que permite obtener resultados de aproximación a la realidad una de la mayor ventaja de la característica es obtener mayor flujo de comunicación con las personas que participan de la investigación, y las opiniones emitidas por cada participante se las conocerá de una manera general.

Proceso General

Como cualquier otra técnica, su uso está pautado por varias fases, tal y como se ilustra.

Grafico1

Fases del proceso



Fuente: (Torrado-Fonseca, 2016)

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

Fase 1 de definición. A partir del problema de investigación acotado, se debe formular el objetivo de la consulta, identificar las dimensiones que deben explorarse e identificar posibles fuentes de información.

Fase 2 de conformación de grupo de informantes. Determinar el perfil de los participantes y su ubicación, elaborar el protocolo de selección grupo que dispongan de información representativa, tiempo e interés y aproximación, contactar con los integrantes potenciales elegir, invitar y conseguir su compromiso de colaboración. El tamaño suele oscilar entre 6-30 en función del problema, aunque no es un condicionante. Tiene que primar siempre la calidad frente a la cantidad.

Fase 3 de ejecución de las rondas de consultar. Hay que elaborar el cuestionario inicial, analizar la información y laborar la siguiente ronda de feedback y consulta, tantas veces como sea necesario para poder producir el consenso/disenso que responda a los objetivos del estudio. Se deberán categorizar y ordenar las respuestas en función del grado de acuerdo. El resultado será el punto de partida para las opiniones posteriores. En el caso de que el experto difiera de la opinión general se deberá invitar a razonar sus respuestas.

Fase 4 de resultados. Se ha de analizar la información de la última ronda y elaborar el informe de devolución final. El investigador podrá calcular el nivel de consenso para cada punto correcto, recoger las razones principales de disenso y, finalmente, calcular el nivel de importancia. (Torrado-Fonseca, 2016)

Metodología cualitativa a través de la teoría fundamentada en los datos

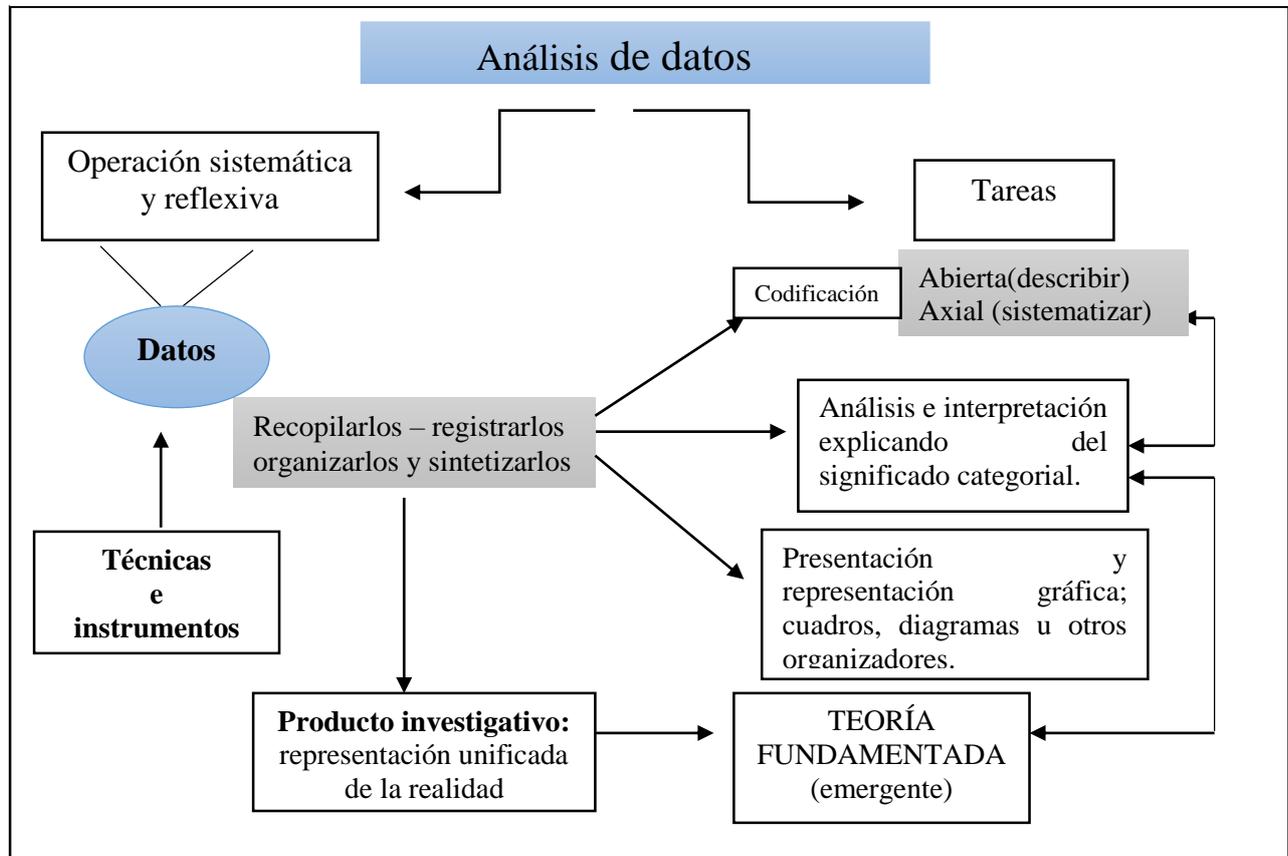
La metodología de la teoría fundamentada TF es un método que implica la recolección y el análisis simultáneo de datos; caracterizado por su flexibilidad, esta utiliza como herramienta importante el método de comparativo constante (MCC), que tiene como objetivo encontrar similitudes y contrastes entre los datos, para identificar sus características, sus relaciones y los determinantes de sus relaciones (dimensiones y propiedades). De acuerdo con Stratus & Corbin, (2002), el MCC no lleva a dos tipos de codificaciones, la abierta y la axial, que se acompañan de una reflexión teórica consignada por medio de notas que el investigador va derivando a la par de la lectura de los datos. (Camacho, 2016)

Según Creswell (1998 como se cita en Vasilachis, 2006) describe este proceso analítico de la TF, donde sintetiza que la codificación abierta que genera categorías de información inicial sobre el fenómeno estudiado, segmentando así la información. Dentro de cada categoría se encuentran sus propiedades o subcategorías.

Posteriormente se reúne toda la información, para identificar la categoría central sobre el fenómeno inherente al objeto de investigación. A este procedimiento por responder a la búsqueda activa y sistemática de propiedades es conocida como codificación axial.

Grafico 2

Proceso analítico de los datos.



Fuente: (Camacho, 2016)

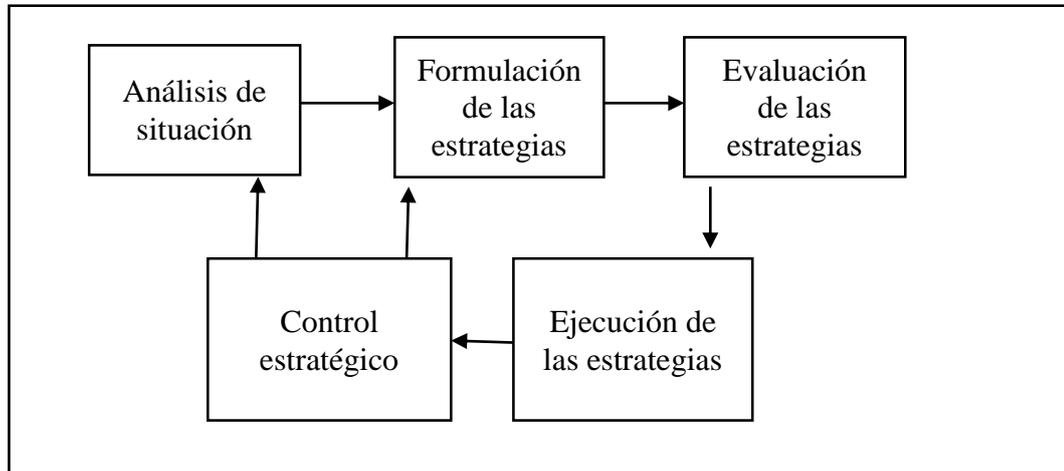
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

Modelo de Planificación De Sun Tzu

La planificación estratégica es el proceso en el que se define y ejecuta una ruta para poder lograr alcanzar propósitos u objetivos e identificación de los problemas, donde los líderes y directivos de las instituciones públicas definen todo lo que la institución necesita lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la institución. Es por eso que se ha tomado el modelo de planificación SUN TZU para poder cumplir el objetivo tres mismo que será detallado a continuación.

Grafico 3

Modelo de planificación Sun Tzu.



Fuente: (4 Métodos del planeamiento estratégico, n.d.)

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

3.2. Nivel de Investigación

El tipo de investigación utilizado para el desarrollo del presente trabajo es no experimental, debido que no se va a manipular ninguna variable, se basó fundamentalmente en la observación directa, en su medio para analizarlos con posterioridad.

3.3. Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, debido a que no se manipulo ni se sometió a prueba ninguna de las variables de estudio.

La información extraída mediante la aplicación de diferentes formas de recolección de la misma como son: revisión documental, bibliográfica, cuestionario, observación y ficha de campo.

3.4. Universo y Muestra

Para la siguiente investigación se trabajó con un Universo finito de 34 instituciones de las cuales 25 son instituciones públicas y 9 oficinas territoriales que se identificó en el Casco Urbano del Cantón Guaranda a quienes se aplicó los instrumentos de recolección de información.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Como lo señala la metodología cualitativa y el método de Delphi, se realizó dos cuestionarios uno con preguntas abiertas, que a partir de la aplicación del primer cuestionario se obtuvo un segundo cuestionario con preguntas cerradas, se trabajó con una escala denominada tipo Likert que permite medir los conocimientos y actitudes de una persona.

Es un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable) de los individuos. (Morales, Sequeira, Prendas, & Zúñiga, 2016).

Esta escala presenta 5 tipos y con la que se va a trabajar es con la escala de 5 puntos tipo Likert que consta de 5 opciones de respuesta que contiene polos positivos, negativos y una opción neutra conectada con opciones de respuesta inmediatas.

Esta escala puede ir desde los 3 hasta los 7 puntos. (Hammond, n.d.). En este trabajo se utilizó la escala que consta de 3 opciones que se detallan a continuación

En desacuerdo (1)

Ni en acuerdo ni desacuerdo (2)

De acuerdo (3)

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos (Estadístico Utilizado), para cada uno de los Objetivos Específicos.

El procesamiento de la información contenida en la investigación se desarrolló en los procesadores de texto como son: programas de información como el software.

Word: Para la redacción del documento.

Excel: para la tabulación de datos y gráficos estadísticos

Para la realización de mapas de ubicación se lo realizó en el software:

SIG (ARCGIS 10.4): para la representación de la ubicación de las instituciones públicas.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Para poder detallar el presente capítulo se hace referencia que los datos obtenidos para el logro de cada uno de los objetivos se aplicó las siguientes metodologías:

- Objetivo uno Metodología de Delphi,
- Objetivo dos la metodología cualitativa a través de la teoría fundamentada en los datos.
- Objetivo tres un modelo de planificación de SUN TZU.

4.1. Resultado según el Objetivo 1

Determinación del rol de la mujer en la Gestión de Riesgos en el sector público, urbano del Cantón Guaranda.

Para poder cumplir con este objetivo se realizó en dos fases que consisten en la aplicación de dos cuestionarios como lo señala la metodología de Delphi:

La primera fase se realizó la aplicación del primer cuestionario, a todas las instituciones del Casco Urbano de la ciudad de Guaranda (**Ver Anexo I**), permitiendo la identificación de cada una de las instituciones y oficinas territoriales que se encuentran en el lugar de estudio.

PRIMERA FASE:

Tabla 4

Instituciones Públicas en el Casco Urbano del Cantón Guaranda

N°	Instituciones Publicas	Coordenadas	
		X	Y
1	Agencia Nacional de Transito	0722728	9824632
2	Agro calidad	0722298	9823522
3	Consejo de la Judicatura	0722552	9823832
4	Consejo Nacional Electoral	0722259	9823960
5	Corporación Nacional de Electricidad	0722682	9824800
6	Corporación Nacional de Telecomunicaciones	0722294	9823684
7	Cuerpo de Bomberos	0722117	9823512
8	Defensoría Publica	0722239	9824186
9	Distrito de Educación	0722563	9823268
10	Distrito de Salud	0722332	9823714
11	Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Guaranda	0722405	9823952
12	Fiscalía General del Estado	0722540	9824163
13	Gobernación	0722214	9823895
14	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Guaranda	0722359	9823920
15	Gobierno Provincial de Bolívar	0722413	9824184
16	Hospital Alfredo Noboa Montenegro	0722724	9824391
17	Hospital del IESS	0722558	9825061
18	Ministerio de Agricultura y Ganadería	0723156	9823898
19	Ministerio de desarrollo Urbano y Vivienda	0722527	9823822
20	Ministerio de Inclusión Económica y Social	0722738	9824123
21	Ministerio de Transporte y Obras Publicas	0722620	9823283
22	Policía Nacional	0722648	9824688
23	Registro Civil	0722277	9823798
24	Registro de la Propiedad	0722747	9824635
25	Universidad Estatal de Bolívar	0721702	9826186

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Tabla 5

Oficinas Territoriales del Casco Urbano del Cantón Guaranda

N°	Oficinas territoriales	Coordenadas	
		X	Y
1	Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.	0722287	9823959
2	Ecu 911	0722288	9823920
3	Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica.	0722456	9823898
4	Ministerio de Trabajo	0722426	9823867
5	Ministerio de Productividad	0722274	9823974
6	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional	0722278	9823972
7	Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias	0722259	9823960
8	Servicio de Rentas Internas	0722432	9823973
9	Ministerio de Turismo	0722308	9823867

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Se identificó 34 instituciones en el casco Urbano del cantón Guaranda mismas que están divididas en 25 Instituciones Públicas y 9 Oficinas Territoriales que prestan sus diferentes servicios a la ciudadanía. Estas instituciones fueron participes en la aplicación del primer cuestionario para tener una perspectiva sobre el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos y a su vez a poder identificar cuáles son las instituciones que cuentan con una Unidad de Gestión de Riesgo o un Técnico o persona encargada en el área, a continuación, se detallara un análisis general de la aplicación del primer cuestionario.

Se evidencio que 10 instituciones públicas hacen cumplimiento al Art.389 de la Constitución de la República del Ecuador, teniendo en consideración que no todas de ellas cuenta con un departamento netamente que se denomine Unidad de Gestión de Riesgos como se hace mención, pero si tienen al menos una persona encargada en el área de Gestión de Riesgos mismo que se detalla a continuación:

¿Considera usted que en su institución cumplen con el artículo 389 de la Constitución, donde hace mención de que todas las instituciones públicas y privadas deben estar compuestas por una Unidad de Gestión de Riesgos?

Tabla 6

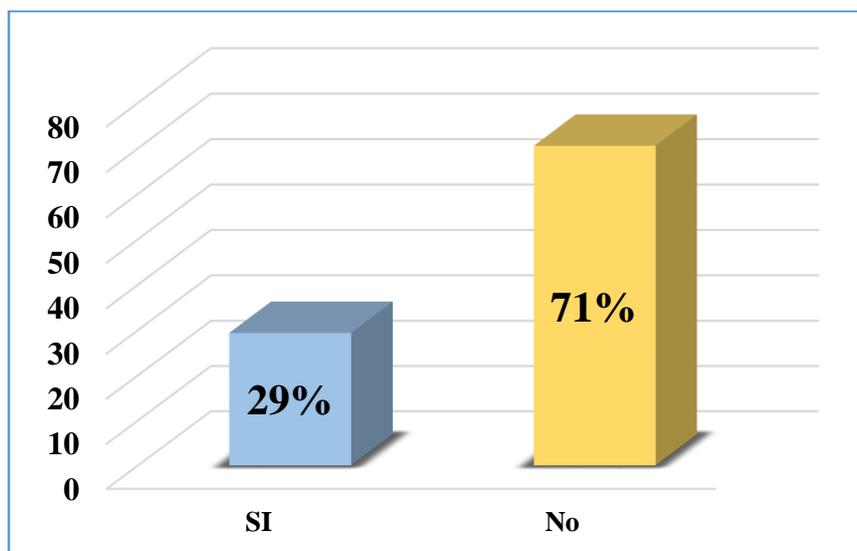
Instituciones que cumplen con el Art; 389 de la Constitución

Nº	Personal en el Área Gestión de Riesgos
1	Consejo Nacional Electoral
2	Distrito de Educación
3	Distrito de Salud
4	SIS Ecu 911
5	Hospital del IESS
6	Hospital Alfredo Noboa Montenegro
7	Municipio
8	Prefectura
9	SNGRE
10	UEB

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 4

Instituciones que cumplen con el Art: 389 de la Constitución.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis.

Se puede evidenciar que de 34 instituciones que se identificó, en el Casco Urbano del Cantón Guaranda, el 29% cumple con el Art 389 de la Constitución siendo importante la temática de Gestión de Riesgos para poder minimizar cualquier tipo de evento peligroso que pueda suscitarse, él 71 % no cumple directamente con lo estipulado en el Ar. 389, pero cabe resaltar dentro de este grupo se encuentran las Oficinas Territoriales mismas que en matriz central cuentan con un encargado en el área de Gestión de Riesgos a excepción del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias y el SIS Ecu 911, y las demás instituciones públicas que involucran a la temática de Gestión de Riesgos siendo 18 instituciones que se involucran con el área de Talento Humano, y 6 instituciones con el Área de Salud y Seguridad Ocupacional.

¿Su institución cuenta con un personal o encargado en el área de Gestión de Riesgos (Hombre-mujer)?

Tabla 7

Personal en el Área de Gestión de Riesgos

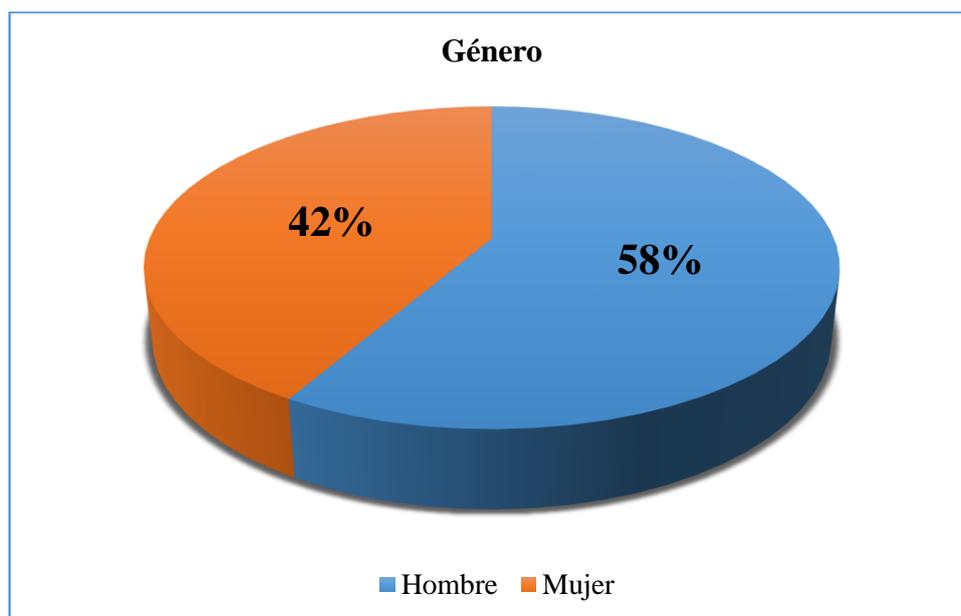
N°	Personal en el Área Gestión de Riesgos	Hombre	Mujer
1	Consejo Nacional Electoral		1
2	Distrito de educación		1
3	SIS Ecu 911	1	
4	Hospital del IESS		1
5	Hospital Alfredo Noboa Montenegro	1	
6	Municipio	1	1
7	Prefectura	1	
8	Salud	1	
9	SNGRE	1	1
10	UEB	1	
Total		7	5

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 5

Personal que está en el área de Gestión de Riesgos.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis.

Las instituciones que cuentan con personal en el área de Gestión de Riesgos es el total de 12 personas: 5 son mujeres que representan el 42 % que se encuentra ejerciendo actividades en la temática de Gestión de Riesgos, lo cual ha permitido alcanzar la equidad de oportunidades para ser partícipes para el desarrollo positivo en las instituciones y 7 hombres que representa el 58% desempeñando actividades en el área de Gestión de Riesgos en las instituciones públicas, siendo así promotores en la temática de Gestión de Riesgos, donde transmiten conocimientos a los demás funcionarios de la institución, cabe mencionar que del grupo total no todos cumplen con el perfil profesional en al área antes mencionada.

Segunda Fase

En la segunda fase se realizó la aplicación del segundo cuestionario (**Ver Anexo II**) el cual permitió obtener los siguientes resultados.

De las dos herramientas aplicadas se obtiene lo siguiente:

Tabla8

La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez.	De acuerdo	34	100%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo		
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 6

La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 100% considera que la mujer en la actualidad juega un papel muy importante lo cual ha permitido que este inmersa en el ámbito laboral y en el hogar donde distribuyen su tiempo para su familia y las actividades laborales siendo así un ejemplo de muestra para la sociedad, impulsando a las demás mujeres a que vayan insertándose en muchos ámbitos más.

Tabla9

Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad.

	Variable	Valor	Porcentaje
Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad.	De acuerdo	34	100%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo		
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 7

Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 100% determina que la formación académica de la mujer en la actualidad ha generado la ruptura de ciertos prejuicios sociales mostrando así que tienen los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales, culturales que de los hombres donde pueden prepararse profesionalmente para tener una participación igualitaria dentro del ámbito social.

Tabla10

En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer.	De acuerdo	30	88%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	12%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 8

En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

A través del resultado obtenido el 88% señala que en los últimos años ha impulsado la acción a favor de la igualdad de género permitiendo un incremento de empoderamiento, participación donde desarrollan aptitudes de liderazgo entre otras habilidades para promover el desarrollo social e impulsar el crecimiento económico y ser partícipes en el mundo laboral, el 12 % indica que no se ha evidenciado mucho el incremento de participación de la mujer porque en la actualidad aún se sigue evidenciando el machismo limitando la participación de la mujer en diversos ámbitos.

Tabla 11

Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.	De acuerdo	30	88%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	9%
	En desacuerdo	1	3%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 9

Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 88% considera que la mujer a través de sus capacidades y conocimientos genera ideas más valoradas, lo cual permite tomar una decisión clara y oportuna ante cualquier situación de riesgo en el que se pueda encontrar, logrando prepararse y poder hacer frente a un cualquier riesgo, el 9% hace mención que tanto hombres como mujeres presentan las mismas capacidades para poder enfrentar cualquier impacto o situación de riesgo, debido a que hombres y mujeres generan ideas y aportes para dar solución ante un impacto negativo, el 3% está en desacuerdo que la mujer puede desarrollar capacidades para solventar un evento peligroso colocando al hombre como una figura de gran potencial y haciendo de menos a la mujer para este tipo de actividad.

Tabla 12

Se evidencia la exclusión social aún para la mujer en la actualidad.

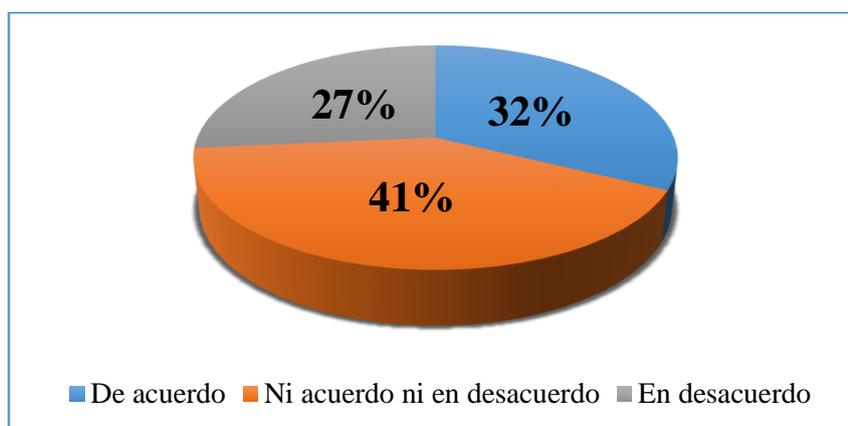
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
	De acuerdo	11	32%
Se evidencia la exclusión social aun para la mujer en la actualidad	Ni acuerdo ni en desacuerdo	14	41%
	En desacuerdo	9	26%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 10

Se evidencia la exclusión social aun para la mujer en la actualidad.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Los criterios expresados en la siguiente pregunta hacen mención que el 41% está ni de acuerdo ni en desacuerdo que aún se evidencie la exclusión de la mujer porque en la actualidad existe participación en la sociedad y tienen los mismos derechos que los hombres, el 32 % hace mención que aún existe exclusión tanto en los hogares como dentro de la sociedad porque aún existe el machismo debido a que si una mujer se equivoca existen criticas destructivas, el 27% menciona que está en desacuerdo porque la mujer ha ganado nuevos espacios demostrando que son capaces de trazarse metas y cumplir un trabajo con excelencia que se ha ido evidenciando en las instituciones públicas del casco Urbano del Cantón Guaranda su participación en el mercado laboral.

Tabla 13

En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombres y mujeres.

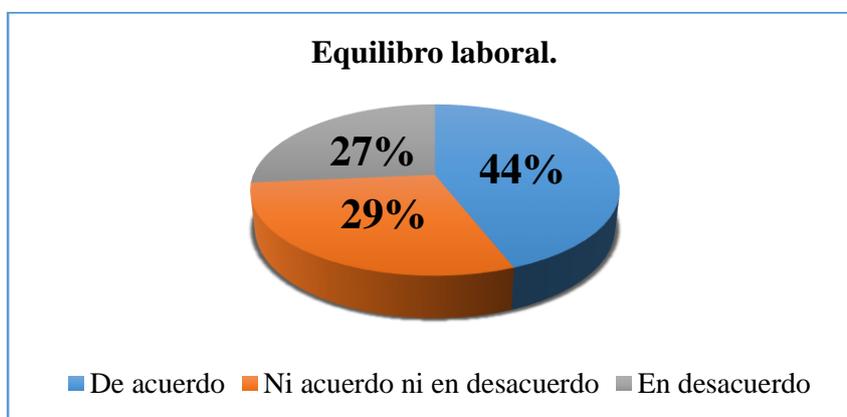
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
	De acuerdo	15	44%
En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombre y mujeres.	Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	29%
	En desacuerdo	9	26%
	Total	34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 11

En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombres y mujeres.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Las personas que respondieron a la pregunta hacen mención que el 44% está de acuerdo que existe un equilibrio laboral en las instituciones públicas debido a que en la actualidad pueden participar hombres y mujeres basándose en el perfil profesional generando oportunidades en el proceso de selección e involucrando así una participación igualitaria, el 29% considera que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que los hombres tienen más posibilidades de ocupar cargos claves y puestos fijos a diferencia de las mujeres suelen ocupar puestos de menor liderazgo, el 27 % menciona que no existe un equilibrio igualitario tanto para hombres y mujeres tomando como referencia datos de INEC donde el 60% son hombres y un 40% de mujeres, se encuentran en el ámbito laboral evidenciando así que existen áreas donde el porcentaje de la participación de la mujer es mínimo.

Tabla 14

La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.

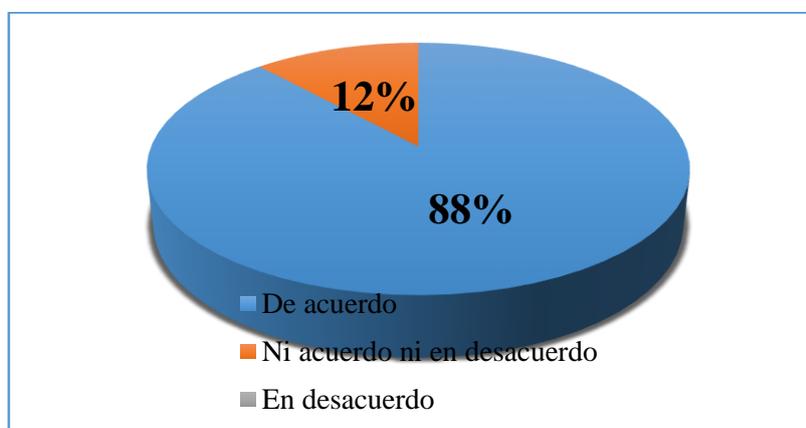
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.	De acuerdo	30	88%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	12%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 12

La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 88% menciona la importancia que desarrolla la mujer a través de sus destrezas y habilidades siendo esenciales para poder ejercer una buena práctica laboral porque asumen las actividades con mayor responsabilidad, una habilidad importante que contempla la mujer es trabajar en equipo el que permite tener un buen desarrollo institucional cumpliendo con las metas establecidas, el 12% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo debido a que tanto hombres como mujeres pueden presentar conocimientos y actitudes para un buen desempeño laboral y así generar una participación equitativa en diferentes actividades que les designen.

Tabla 15

La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.

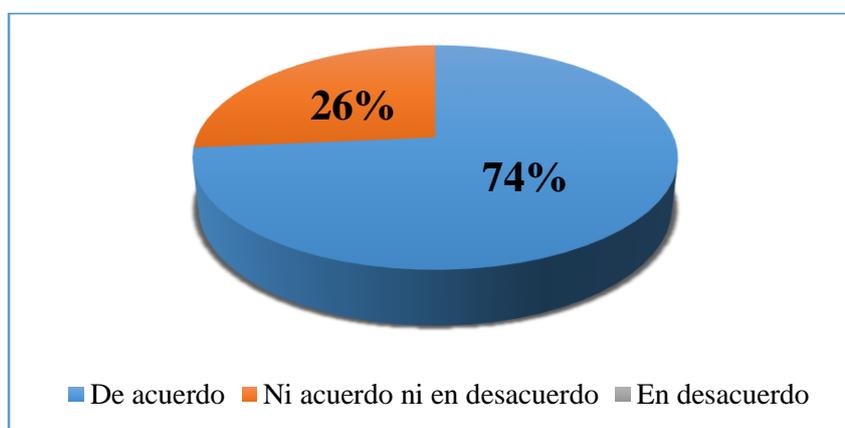
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.	De acuerdo	25	74
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	26
	En desacuerdo		
Total		34	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 13

La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El resultado obtenido de la siguiente pregunta menciona con un 74% que la mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora generando un dialogo fluido donde la mujer desarrolla ideas que resulte más explicativa para las tareas asignadas al funcionario, permitiendo el desarrollo de estrategias y así poder alcanzar los objetivos que se plantean en cada actividad, el 26% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la mujer es comunicativa para poder alcanzar metas debido a que tanto hombres y mujeres pueden generar una mejor comunicación y transmitir las ideas en función al desarrollo de las actividades encomendadas.

Tabla 16

La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de Gestión de Riesgos enfocada en la resiliencia.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de gestión de riesgos enfocada en la resiliencia.	De acuerdo	31	91%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo		
	En desacuerdo	3	9%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 14

La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construirá una cultura de Gestión de Riesgos enfocada en la Resiliencia.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 91% considera que la mujer puede transmitir valores, creencias, actitudes y conocimientos en tradiciones culturales para así poder implementar una cultura de Gestión de Riesgos enfocada en la resiliencia puesto esto es un tema importante que contribuirá a la sociedad y así poder tener percepciones, para luego ser articulados con las fases de la Gestión de Riesgos, el 9 % está en desacuerdo que la mujer puede transmitir valores y tradiciones culturales en relación a la temática de Gestión de Riesgos, porque hombres y mujeres tienen la misma posibilidad de que generen varios beneficios que favorezcan a la implementación de una cultura de Gestión de Riesgos.

Tabla 17

Los aportes e ideas de la mujer han sido importantes para el desarrollo de la institución y toma de decisión.

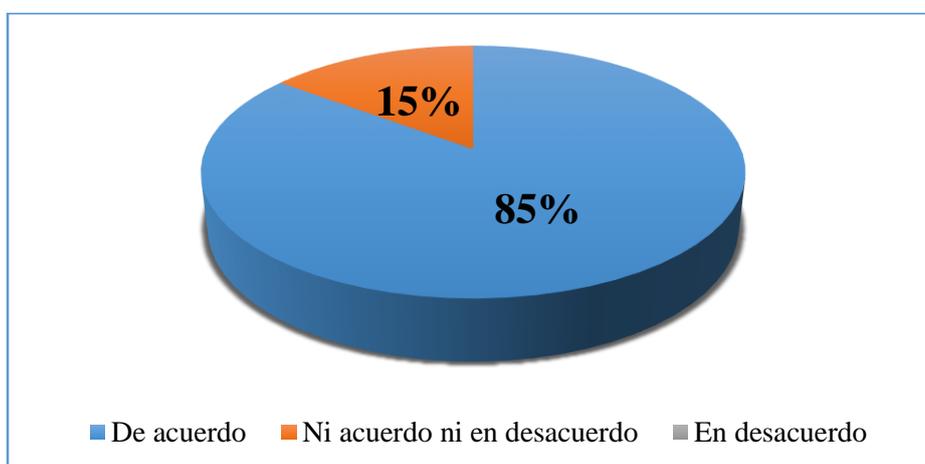
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Los aportes e ideas de la mujer han sido importantes para el desarrollo de la institución y toma de decisión.	De acuerdo	29	85%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	15%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 15

Los aportes e ideas de la mujer han sido importantes para el desarrollo de la institución y toma de decisión.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Los criterios expresados consideran que el 85% de las mujeres son capaces de asumir responsabilidades, obligaciones y son multifacéticas a la hora de aportar ideas lo cual contribuye más de lo que hace, siendo importante para el desarrollo y toma de decisión de la institución, el 15% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los aporte e ideas de la mujer permiten un buen desarrollo institucional debido a que tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades donde puede ser generadores de ideas y de nuevas estrategias de trabajo que ayuden hacer frente a la situación que se encuentran desarrollando.

Tabla18

La Gestión de Riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.

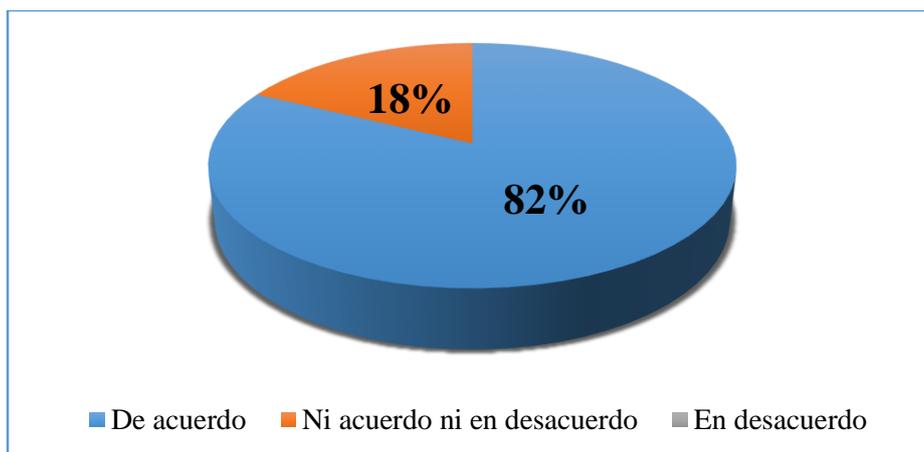
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La gestión de riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.	De acuerdo	28	82%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	18%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico16

La Gestión de Riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Los criterios expresados reflejan que el 82% está de acuerdo que la Gestión de Riesgos ayuda a planificar, coordinar a una institución ya que juega un papel fundamental a la hora de identificar vulnerabilidades y actuar en consecuencia con los instrumentos con el que cuenta la institución para hacer frente a cualquier evento peligroso ya sea natural, socio natural o antropogénico, facilitado la asignación de recursos humanos técnicos y financieros ayudando

a prever situaciones que puedan presentarse a futuro, el 18% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la Gestión de Riesgos genera una buena coordinación y planificación debido a cualquier tipo de evento que pueda darse la falta de conocimiento y preparación en temas de Gestión de Riesgos porque la mayoría de las instituciones no cuentan con el área de Gestión de Riesgos ni con los profesionales pertinentes.

Tabla19

Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades.

	Variable	Valor	Porcentaje
Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades.	De acuerdo	31	91%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
	En desacuerdo	1	3%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 17

Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

Análisis:

Se puede constatar que el 91% considera que un buen tejido social dentro de las instituciones permite crear vínculos entre los funcionarios de la institución donde desarrollen confianza y construyan un ambiente de solidaridad que les permita realizar en forma colectiva actividades de mutua protección y apoyo ante eventualidades enfocadas a una igualdad de oportunidades tanto en la sociedad como en el ámbito laboral, el 9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que un buen tejido social permitirá tener una misma igualdad de oportunidades debido a que aún existe individualismo laboral en las instituciones.

Tabla20

Su institución cuenta con recursos que puedan hacer frente a los riesgos (humanos, herramientas).

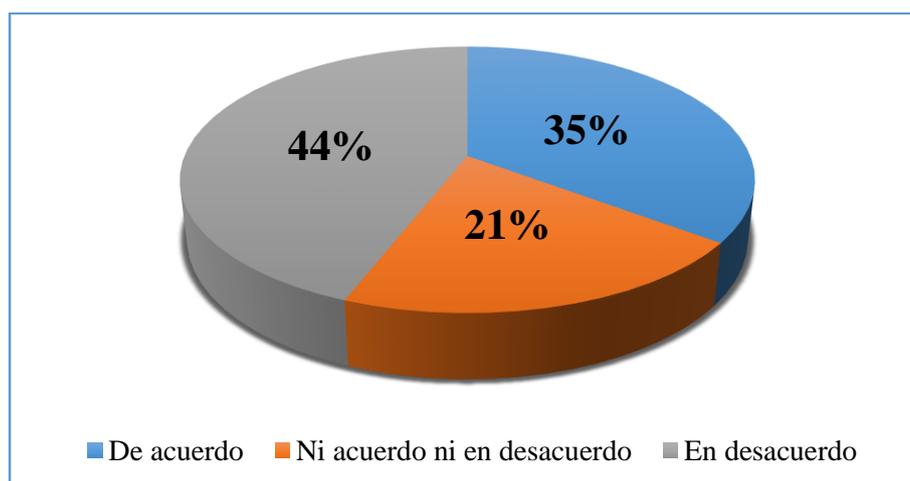
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Su institución cuenta con recursos que puedan hacer frente a los riesgos (humanos, herramientas).	De acuerdo	12	35%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	21%
	En desacuerdo	15	44%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico18

Su institución cuenta con recursos que puedan hacer frente a los riesgos (Humanos, herramientas).



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

En lo referente a la siguiente pregunta el 44% menciona que no cuenta con ningún tipo de recurso para poder solventar cualquier tipo de evento que se pueda suscitar en la institución debido a que no cuentan con una partida presupuestaria para el área de Gestión de Riesgos, siendo una limitante para el desarrollo de la institución, el 35% mencionan que cuentan con recursos tanto humanos (para estar capacitados y preparados para poder enfrentar cualquier tipo de impacto que pueda suscitar como es un sismo) es por ello que el recurso humano

juega un papel más importante en una situación de emergencia para mantener la calma, y en recursos materiales como son insumos que permitirán categorizar y priorizar los riesgos para poder solventar cualquier evento que se pueda originar en la institución, el 21% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo a que presenten recursos humanos como materiales en relación al área de Gestión de Riesgos debido al desconocimiento y a la falta de un profesional que guie permanentemente en temas relacionados a los riesgos y el manejo de los mismos cuando suceda un impacto negativo.

Tabla21

Contar con un profesional de Gestión de Riesgos propiciaría un trabajo más seguro.

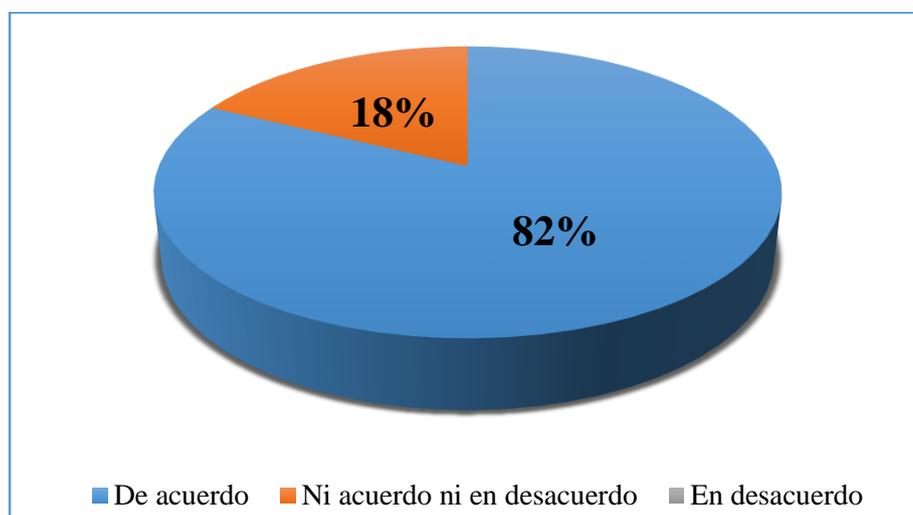
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Contar con un profesional de gestión de riesgos propiciaría un trabajo más seguro	De acuerdo	28	82%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	18%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 19

Contar con un profesional de Gestión de Riesgos propiciaría un trabajo más seguro.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 82% considera que es importante contar con un profesional en Gestión de Riesgos porque a través de sus conocimiento gestiona el riesgo de desastres; diseña, dota de recursos e implementa políticas, planes y programas de Reducción de Riesgos de Desastres y toma medidas adecuadas en situaciones posteriores al desastre, su trabajo como gestores es precautelar la vida humana como bienes materiales frente a situaciones de riesgos naturales como antropogénicos, el 18% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de que exista un profesional de Gestión de Riesgo, debido a que existen profesionales de otras áreas realizando funciones de un gestor de Riesgos.

Tabla22

Contar con un área de Gestión de Riesgos en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de la misma.

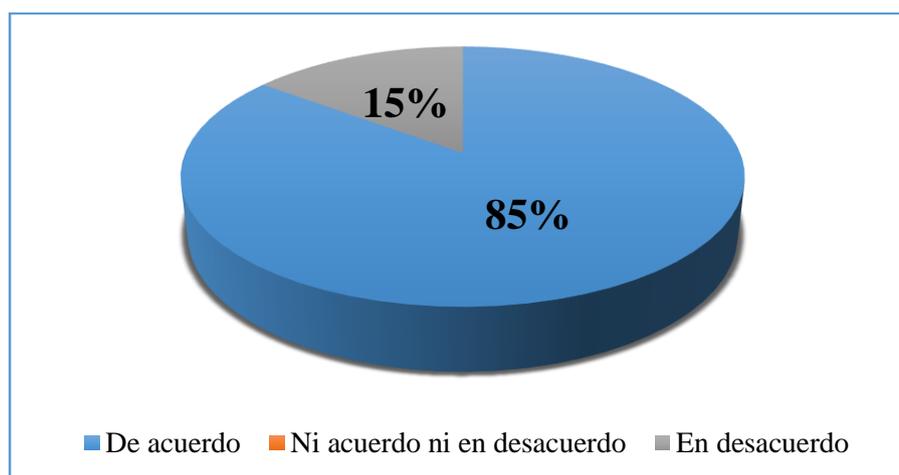
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Contar con un área de Gestión de Riesgos en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de la misma.	De acuerdo	29	85%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo		
	En desacuerdo	5	15%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico20

Contar con una área de Gestión de Gestión de Riesgos ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de las misma.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Hacen mención que el 85% está de acuerdo que deberían contar con una área de Gestión de Riesgos en las instituciones públicas mismo que es de gran importancia porque fortalecerá capacidades institucionales, humanas generando un enfoque más preventivo, de anticipación a los problemas o riesgos que puedan provocarse en la institución, para lo cual contar con una área de Gestión de Riesgos permite tener una buena planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos y materiales de la institución, con el fin de reducir

al mínimo o aprovechar los riesgos e incertidumbres de la organización e institución y así cumplir con el Art 389 que está establecido en la Constitución, el 15% está en desacuerdo con contar con una área de Gestión de Riesgos dentro de las instituciones públicas debido a que no cuentan con una partida presupuestaria lo cual genera una debilidad institucional porque otras áreas cumplen con actividades en Gestión de Riesgos.

Tabla23

Una área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.

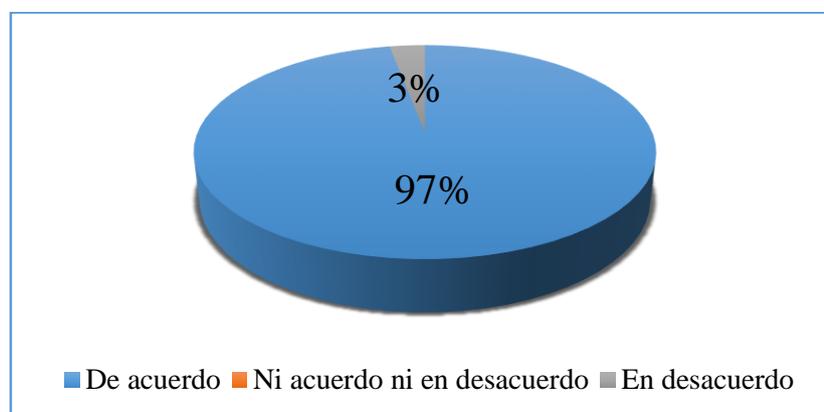
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Una área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.	De acuerdo	33	97%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo		
	En desacuerdo	1	3%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 21

Un área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 97% menciona que la mujer puede liderar un área de Gestión de Riesgos cumpliendo con un perfil profesional donde puede ser participe y aplicar sus conocimientos técnicos y educativos en beneficio de la institución, en la reducción de las vulnerabilidades y en la planificación y la organización institucional siendo evidente el avance de participación y poder de decisión de las mujeres en la temática de Gestión de Riesgos; el 3% está en desacuerdo que la mujer lidere un área de Gestión de Riesgos porque aún se evidencia el machismo institucional generando un aspecto negativo para que la mujer sea tomadora de decisiones ante cualquier impacto que pueda suscitarse, pero cabe recalcar que la mujer poco a poco se va involucrando en actividades laborales.

Tabla 24

Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de igualdad de género.

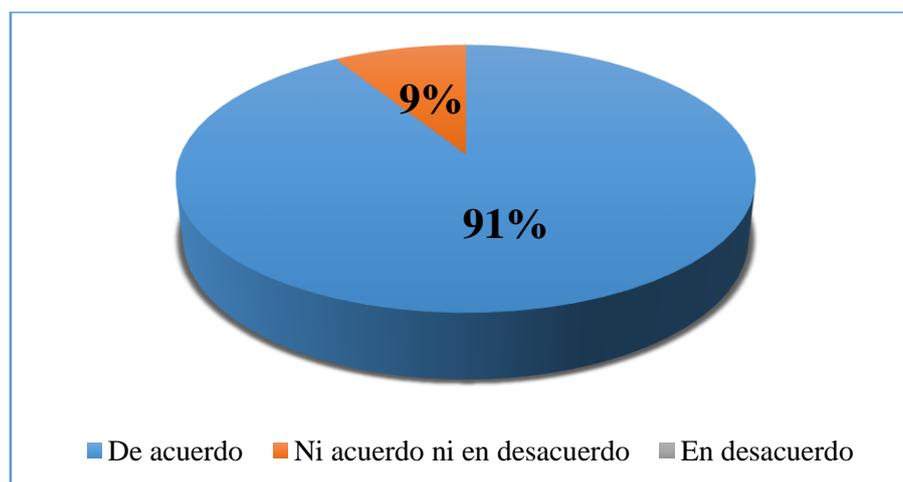
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de igualdad de género.	De acuerdo	31	91%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	9%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico22

Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de género.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Los criterios expuestos hacen mención que el 91% concuerda que las instituciones deberían proponer estrategias con perspectiva de género mismas que permitirán tener un equilibrio laboral tanto como para hombres y mujeres permitiendo tener un ambiente igualitario donde realicen tareas y resuelvan problemas en beneficio institucional, el 9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en proponer estrategias con perspectiva de género en las instituciones porque en la actualidad tanto hombre como mujeres tiene los mismos derechos en ser partícipes y ser parte de una institución pública.

Tabla 25

Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos.

	Variable	Valor	Porcentaje
Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos.	De acuerdo	28	82%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	6	18%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico23

Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis.

El 82% está de acuerdo que es importante promover espacios donde se experimente la interacción social y lo personal impulsando a la mujer a involucrarse y contribuir con diversas acciones las mismas que permitirán difundir el rol de la mujer y sus voces sean escuchadas porque son capaces de pensar, discernir y decidir, frente a la temática de Gestión de Riesgos contribuyendo a la toma de decisiones desde la planificación hasta la implementación y monitoreo incrementando la participación de la mujer en el campo de Gestión de Riesgos para un futuro con mayor seguridad, el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo que se promuevan

espacios para poder difundir el rol de la mujer frente a la temática de Gestión de Riesgos en sus diferentes niveles ya sean de escritorio como técnicos, comunitarios y toma de decisiones evidenciando que las mujeres no tiene un futuro igualitario porque aún se visualiza estereotipos masculinos pese que en la actualidad existen derechos y oportunidades tanto para hombres y mujeres que no son aplicados en su totalidad.

Tabla26

Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las instituciones públicas.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujer en las instituciones públicas.	De acuerdo	29	85%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	12%
	En desacuerdo	1	3%
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico24

Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las instituciones públicas.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

El 85% menciona la importancia de generar espacios de participación igualitaria tanto para hombres como para mujeres en las instituciones públicas siendo factor importante en el ámbito laboral, y así cumpliendo constitucionalmente con la equidad de género que debe existir en todas las instancias laborales, el 12% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que es importante generar espacios de participación igualitaria de hombres y mujeres debido a que en la actualidad se presenta convocatorias basándose en perfiles profesionales permitiendo una participación igualitaria laboral, el 3% está en desacuerdo en generar espacios igualitarios debido a la posición masculina se sigue evidenciando en el ámbito laboral y social.

Tabla27

La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.

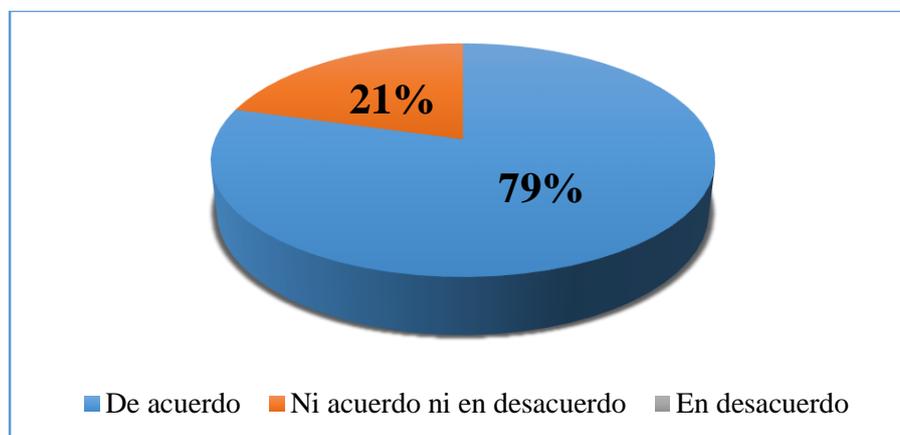
	Variable	Frecuencia	Porcentaje
La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.	De acuerdo	27	79%
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	21%
	En desacuerdo		
Total		34	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico25

La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.



Fuente: Cuestionario aplicado al Jefe (a) de la Institución.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis:

Podemos indicar que el 79% está de acuerdo en que es importante la incorporación de estrategias con perspectiva de género para poder remediar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral permitiendo tener un buen tejido social que generen oportunidades, condiciones y formas de trato que asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa e incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; el 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la incorporación de estrategias con perspectiva de género en las instituciones porque se evidencia influencias políticas para una participación laboral.

Análisis general

Se evidencia así en el ámbito laboral que en el sector público la participación de la mujer. A través de su formación académica ha permitido tener un incremento de empoderamiento y participación en el mercado laboral donde ha ganado nuevos espacios, demostrando su gran potencial debido a que las mujeres cumplen multitareas, son más capaces de cumplir sus objetivos y metas trazadas, generan mayor comunicación, más orientadoras, persuasivas permitiendo así la solución a problemas que puedan presentarse.

El rol de la mujer en la actualidad es importante por el accionar y las capacidades que presenta frente a los procesos de Gestión de Riesgos siendo vitales para prevenir y manejar algunos impactos negativos, construyendo procesos de manera integral para empujar al desarrollo, sin embargo estas capacidades aún vienen siendo limitadas y dejando a un lado el gran aporte que ofrecen en la temática de Gestión de Riesgos, cabe recalcar que poco a poco su liderazgo y participación se ha ido evidenciando en algunas instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda promoviendo así una cultura de Gestión de Riesgos en el desarrollo de la institución.

4.2. Resultado según el Objetivo 2

Categorización del rol de la mujer que ejecuta en la Gestión de Riesgos en el sector público urbano del Cantón Guaranda.

Para poder cumplir con este objetivo se aplicó una entrevista estructurada como lo señala la metodología cualitativa a través de la teoría fundamentada en los datos (**Ver Anexo III**) dirigida a los jefes o encargados del área de talento humano de cada institución pública del casco urbano del cantón Guaranda y en las oficinas territoriales se lo realizó a la persona que estaba a cargo.

En base a la aplicación de la entrevista estructurada se expone a continuación la categorización para poder identificar el rol de la mujer en las instituciones públicas.

Tabla 28

Categorización de acuerdo a la Información obtenida.

Categoría 1	Categoría 2	Subcategorías
	Directores	
Estrategias	Direcciones Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Departamento de talento humano ➤ Dirección financiera ➤ Departamento administrativo ➤ Departamento Jurídico ➤ Departamento de Comunicación ➤ Departamento de Planificación ➤ Otros: Administración escolar, Epidemiológica, Pedagogía, Procesos Electorales, Ambiental, Acción Social, Riego, etc.
Administrativo	Personal Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Secretaria ➤ Contadoras ➤ Analistas ➤ Asistentes ➤ Atención al público
Operativo	Personal Operativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnicos ➤ Auxiliares ➤ Conductores ➤ Otros

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

A continuación, se detallará el número de hombres y mujeres que se encuentran en cada una de las categorías y subcategorías de la tabla (N 28).

Tabla 29

Directores o Representantes de las instituciones públicas.

	Hombres	Mujeres
Directores	26	8
Total	34	

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico26

Directores o Representantes de las instituciones públicas.



Fuente: Entrevista aplicada al área de TH.

Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis

Como podemos observar en el siguiente gráfico el 76% de los hombres integran el grupo directores o representantes de cada una de las instituciones públicas, evidenciando que en su mayoría el hombre tiene mayor inserción frente al direccionamiento institucional como a la toma de decisiones, el 24 % de las mujeres se encuentran ejerciendo funciones directivas que contribuyen a aumentar un desarrollo institucional cabe recalcar que aún se sigue evidenciando una baja participación de las mujeres en cargos directivos debido a que no se elimina por completo el machismo.

1.- ¿Cuáles son las áreas con las que cuenta la institución?

Tabla 30

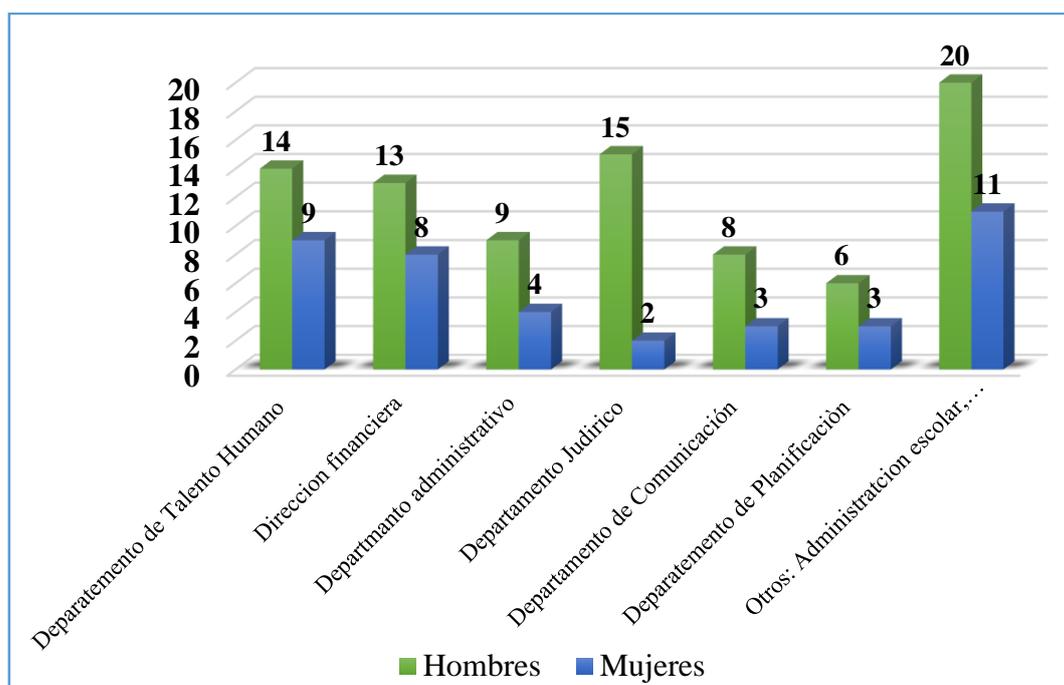
Directores departamentales.

		Hombres	Mujeres
Direcciones Administrativas	Departamento de talento humano	14	9
	Dirección financiera	13	8
	Departamento administrativo	9	4
	Departamento Jurídico	15	2
	Departamento de Comunicación	8	3
	Departamento de Planificación	6	3
	Otros: Administración escolar, Epidemiológica, Pedagogía, Procesos Electorales, Ambiental, Acción Social, Riego, etc.	20	11
Subtotal		85	40
Total		125	

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 27

Directores Departamentales.



Fuente: Entrevista aplicada al área de TH.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis

Según la entrevista realizada a cada uno de los directivos o encargados de talento humano se ha podido evidenciar que en su mayoría las personas que lideran roles directivos en diferentes áreas o departamentos son hombres en cada una de las instituciones, en la actualidad la mujer cumple un papel importante, que se ve evidenciado en las instituciones por la participación roles directivos, pero no en su totalidad porque aún existe un desequilibrio laboral.

2. ¿Detalle la función y el número de hombres y mujeres que cumplen roles en el área administrativa de la institución?

Tabla 31

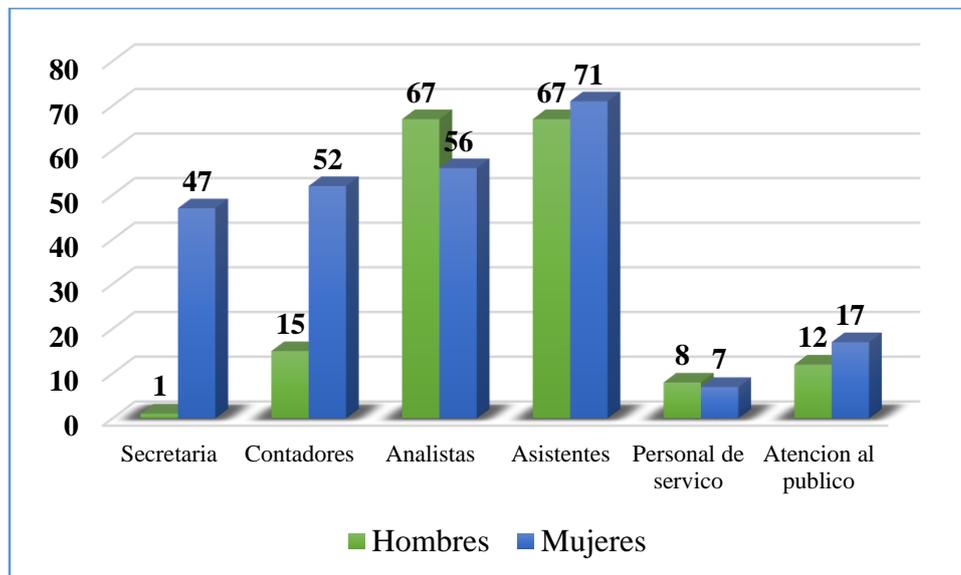
Personal Administrativo

		Hombres	Mujeres
Personal Administrativo	Secretaria	1	47
	Contadores	15	52
	Analistas	67	56
	Asistentes	67	71
	Personal de servicio	8	7
	Atención al público	12	17
Subtotal		170	250
Total		420	

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 28

Personal Administrativo.



Fuente: Entrevista aplicada al área de TH.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis

En los resultados obtenidos se evidencia que el personal administrativo es el encargado de ordenar y organizar los recursos institucionales, evidenciando la participación de la mujer en el área administrativa lo que ha permitido un incremento de involucramiento en el mercado laboral, obteniendo como ejemplo las instituciones públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda donde existe un total de 250 mujeres y 170 hombres que cumple con diferentes roles: secretarios, contadores, analistas, asistentes, personal de servicio y atención al público, en las diferentes instituciones públicas permitiéndoles el desarrollo de sus capacidades y conocimientos que presenta hombres y mujeres a la hora de su desempeño laboral.

3.- ¿Detalle la función y el número de hombres y mujeres que cumplen roles en el área operativa de la institución?

Tabla 32

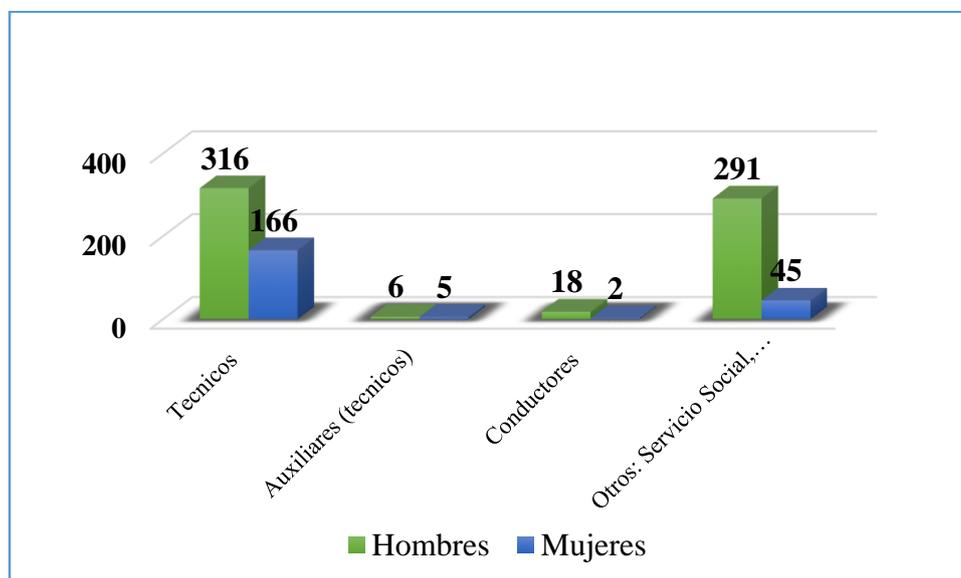
Personal Operativo

		Hombres	Mujeres
Operativo	Técnicos	316	166
	Auxiliares (técnicos)	6	5
	Conductores	18	2
	Otros: Servicio Social, Promotores, Capacitadores, Mecánicos, Encuestador, etc.	291	45
Subtotal		631	218
Total		849	

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 29

Personal Administrativo.



Fuente: Entrevista aplicada al área de TH.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis

Los resultados obtenidos hacen referencia que, en la categoría del personal operativo tiene a su cargo la supervisión y coordinación de actividades que generan un correcto funcionamiento de la institución donde se ha evidenciado que, en las Instituciones Públicas del Casco urbano de la Ciudad, el género masculino tiene mayor influencia con un total de 631 hombres generando mayor participación e involucramiento. En el área operativa a diferencia de la participación del género femenino con un total 281 mujeres que ejercen cada uno de los roles que se han evidenciado como técnicos, auxiliares (técnicos), conductores, otros: servicio social, promotor, etc.

4.- ¿Cuál cree Ud. que son los mejores valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo?

Tabla 33

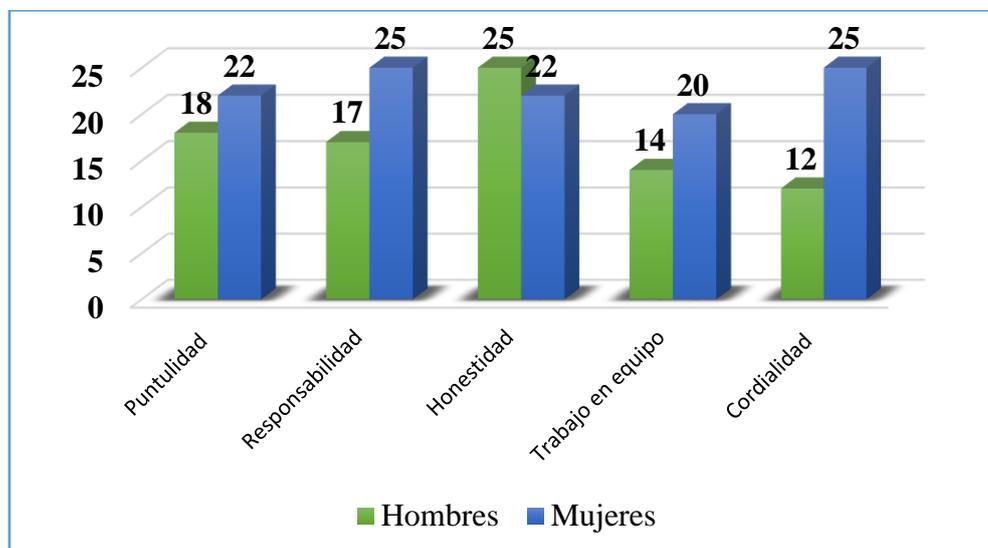
Valores que desemejan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo.

			Hombres	Mujeres
Valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo.	Puntualidad		18	22
	Responsabilidad		17	25
	Honestidad		25	22
	Trabajo en equipo		14	20
	Cordialidad		12	25
Total			88	114

Fuente: Entrevista aplicada al área de TH
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Grafico 30

Valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo.



Fuente: Entrevista aplicada al área de TH.
Elaborado por: Priscila Durán y Carina Gavilanes.

Análisis

Los criterios expuestos en relación a los valores que desempeñan hombres y mujeres en las diferentes instituciones recalcan que las mujeres presentan valores más relevantes como son la responsabilidad y la cordialidad, y en los hombres la honestidad cabe mencionar que los

demás valores que fueron identificados influyen tanto en la vida personal como en lo laboral para hombres y mujeres cumpliendo con deberes, compromisos y obligaciones en el entorno social permitiéndonos además apreciar y valorar la ideas, pensamientos y actitudes de los otros a lo largo de nuestra vida y a su vez promoviendo un ambiente de trabajo eficaz y eficiente.

Análisis general

Las mujeres en la sociedad actual son ejemplo de inteligencia y fortaleza lo que se va reflejando en el desenvolvimiento de sus actividades, en donde vienen cumpliendo diferentes roles como son: secretarías, contadoras, analistas, asistentes, personal de servicio y atención al público, como cualquier ser humano, porque son capaces de pensar y decidir sobre circunstancias de importancia para ayudar a contribuir a la toma de decisiones. Sin embargo, hoy en día la participación de la mujer sigue siendo limitada en varios cargos públicos dentro de las diferentes instituciones del casco Urbano del cantón Guaranda, los cambios paulatinos que se ha ido evidenciando es a favor de la mujer le permiten tener un mayor desarrollo personal.

El área de Gestión de Riesgos en la actualidad juega un papel muy importante en las instituciones públicas como privadas, donde realizan diferentes actividades preventivas ante cualquier situación peligrosa, que pueda suscitarse es por ello la importancia de contar con profesionales referente al área de Gestión de Riesgos para desarrollar diferentes roles a nivel técnico, comunitario o tomadores de decisiones.

4.3. Resultado según el Objetivo 3

Propuesta de estrategias a partir de la perspectiva de género que involucra a la mujer en la Gestión del Riesgo.

Las estrategias planteadas se las realizó bajo el modelo de aplicación de Sun Tzu, basándonos en los resultados obtenidos de los dos objetivos, puesto que estas estrategias pretenden llegar a instancias donde se le considere y sirva desde un inicio que se involucre a la mujer a partir de la perspectiva de género, no solamente en la Gestión de Riesgos, sino más bien sean consideradas de manera general en todos los ámbitos y, de esta manera construir una sociedad más justa, equitativa e incluyente en todos los ámbitos.

Estrategias a partir de la perspectiva de género que involucra a la mujer en la gestión del riesgo.

Créditos

Docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera Ingeniería en Administración Para Desastres y Gestión del Riesgo.

Ingeniera Grey Barragán Aroca. MSc.

Estudiantes de la Carrera Ingeniería en Administración para Desastres y Gestión del Riesgo.

Priscila Vanessa Durán Gaglay

Carina Alexandra Gavilanes Molina

INTRODUCCIÓN

El rol de la mujer respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, considerado desde un punto de vista general, ha cambiado totalmente en el transcurso de las últimas décadas; la experiencia ha puesto punto final a esas largas controversias y evidenciando que las mujeres encajan a la perfección en un sin número de actividades mucho más amplias que las compatibles con la idea comúnmente aceptada de que son el “sexo débil”.

Por lo cual es importante que se propongan estrategias con el fin de que se involucre más a la mujer en los campos de la Gestión de Riesgos que en los últimos años, va creciendo y dando pasos a cosas importantes en lo que se refiere a estar preparados en los campos laborales ya sean en las instituciones públicas y privadas.

Por eso es importante que en la temática de Gestión de Riesgos generen espacios donde se involucre a los profesionales en el área, donde sepan llevar de manera adecuada sus conocimientos e impartirlos a los demás funcionarios de la Institución y la sociedad de la que brindan el servicio, permitiendo tener una preparación para que puedan enfrentar cualquier eventualidad que pueda suscitarse.

Es por ello que surge la necesidad de proponer estrategias sobre la igualdad y equidad para poder disminuir la desigualdad (hombre- mujer), y no privilegiar al hombre dentro de ningún ámbito social, para que de este modo los dos tengan las mismas oportunidades y formas de trato sin exclusión social teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de ellos y que estén acorde al perfil en el área.

JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación los resultados permitieron conocer la importancia del rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos en las instituciones públicas del Casco Urbano de Guaranda, se logró evidenciar como primer punto: existe el cumplimiento parcial del Art. 389 de la Constitución en la mayoría de las instituciones públicas de la ciudad de Guaranda y a su vez se evidencia que aun la mujer no cubre el 50% en las diferentes áreas y haciendo énfasis en el área de Gestión de Riesgos se comprobó que existe un debilidad de participación de hombres y mujeres, motivo al cual se hace la propuesta de estrategias basándonos en artículos que están establecidos en la Constitución de la República del Ecuador como es el Art. 70 que menciona la incorporación de hombres y mujeres en planes y programas para asistencia técnica en la aplicación del sector público, el Art 47 hace referencia a una inclusión

e igualdad de oportunidades a personas con discapacidad para desarrollar sus capacidades, lo cual permite la incorporación en entidades públicas como privadas, para el involucramiento de la mujer se basó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2020- 2030; en el objetivo 5 que menciona una igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de las mujeres tanto en la educación como un trabajo decente y el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 en el Objetivo 1 donde hace mención incrementar y fomentar, de manera inclusiva oportunidades laborales haciendo énfasis en la reducción de brecha de igualdad para hombres y mujeres.

La sociedad se verá beneficiada con estrategias de perspectiva de género haciendo énfasis en la Gestión de Riesgos las cuales están direccionadas a los tomadores de decisiones, técnicos y población ya que de ellas se desprenderá acciones que ayuden a la aplicación de estrategias establecidas y así dar cumplimiento a las normas vigentes.

Las estrategias están dirigidas a las Instituciones Públicas con una visión de la transversalización en la Gestión de Riesgos y equidad entre hombres y mujeres para que pueda haber la inclusión y participación activa.

PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS A NIVEL DE TOMADORES DE DECISIONES.

➤ ESTRATEGIA I

Incorporar a la Gestión de Riesgos de forma transversal en el conjunto de políticas institucionales.

Acciones

- Revisión y cumplimiento a las políticas externas existentes ya sea en el ámbito laboral como en la temática de Gestión de Riesgos.
- Generar debates dentro de la institución con el fin de potenciar las políticas institucionales.

- Garantizar la aplicación de políticas con temáticas en Gestión de Riesgos en la institución.
- Evaluación de las políticas institucionales frente a la Gestión de Riesgos.

➤ **ESTRATEGIA II**

Incorporar proyectos con objetivos de prevención y fortalecimiento en temáticas de Gestión de Riesgos que faciliten el desarrollo institucional.

Acciones

- Concretar convenios interinstitucionales que aporten a una adecuada Gestión de Riesgos, incluyendo profesionales gestores del riesgo dentro de la institución.
- Planificar actividades en la institución frente a la temática de Gestión de Riesgos para mitigar los riesgos y así contribuir al desarrollo institucional.

➤ **ESTRATEGIA III**

Fomentar la incorporación de hombres y mujeres en las instituciones públicas.

Acciones:

- Realizar actividades para fomentar la equidad de mujeres y hombres en la institución.
- Impulsar equipos de trabajos igualitarios dentro de la institución.
- Involucrar a las mujeres y hombres en todas las fases de respuesta y la toma de decisiones.

ESTRATEGIAS A NIVEL TÉCNICO

➤ ESTRATEGIA 1

Promover la aplicación de los Artículos, 70, 47 y 389 de la Constitución, donde se menciona la incorporación de hombres y mujeres en planes y programas en el sector público generando oportunidades laborales y el Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos y Emergencias debe de estar compuesto por las Unidades de Gestión de Riesgo en todas las instituciones públicas y privadas contribuyendo así al desarrollo y fortalecimiento institucional.

Acciones

- Crear una política de Gestión de Riesgos en los ámbitos laborables en las empresas públicas y privadas del país a través del POA institucional.
- Generar planes, programas y proyectos vinculados a la Gestión de Riesgos en todos los ámbitos ya sean estos sociales, económicos, culturales, etc
- Fortalecer los convenios interinstitucionales para un buen manejo de Gestión de Riesgos.

➤ ESTRATEGIAS II

Desarrollar propuestas laborales en la organización, orientados a disminuir la brecha de género en el campo laboral, mediante requerimientos para hombres y mujeres en los espacios establecidos.

Acciones

- Proponer a los encargados de talento humano, directos y tomadores de decisiones de cada institución el respaldo y la participación activa mediante planes a desarrollar en el campo laboral acordes a las políticas institucionales creadas para este fin.

- Proponer la participación simultanea de hombres y mujeres en las áreas directivas, gerenciales y de toma de decisiones que contemplen responsabilidades compartidas entre ellos.

➤ **ESTRATEGIAS III**

Crear ambientes de trabajo inclusivos en el área de la Gestión de Riesgos en las instituciones públicas del cantón Guaranda.

Acciones

- Fomentar una cultura de Gestión de Riesgos en las instituciones para que incluyan la participación de profesionales de Gestión de Riesgos.
- Vincular con los representantes de cada área o departamento de la institución para que impulsen un ambiente de trabajo inclusivo en la temática de la Gestión de Riesgos.
- Inserción al personal de Gestión de Riesgos de forma equitativa para la participación de procesos de la Gestión de Riesgos dentro y fuera de ellas si fuera el caso.

ESTRATEGIAS A NIVEL DE LA POBLACIÓN

➤ **ESTRATEGIA 1**

Fomentar el liderazgo de hombres y mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones en las instituciones públicas, frente a la temática de Gestión de Riesgos.

Acciones:

- En el POA institucional se involucre el liderazgo de hombres y mujeres en temáticas de Gestión de Riesgos.
- Desarrollo de seminarios mediante el POA en la temática de Gestión de Riesgos dirigidos al personal de la institución como parte de su formación anual para poder transmitir lo aprendido.

➤ **ESTRATEGIA II**

Promover la educación y el desarrollo profesional de Gestores de Riesgos.

Acciones:

- Incluir en el POA la elaboración de guías con enfoque de Gestión de Riesgos en el componente de Riesgos y afines que se considere viable e indispensable, su creación y aplicación obligatoria en actividades y procesos que ejecuta cada institución.
- Involucrarse en las temáticas de Gestión de Riesgos para poder ser partícipes en acciones de riesgos. institucionales
- Difundir la temática de Gestión de Riesgos a los funcionarios de la institución.

➤ **ESTRATEGIA III**

Fortalecer capacidades institucionales para el logro de la Reducción de Riesgos de Desastres.

Acciones:

- Mayor conocimiento, habilidades y participación frente a la temática de Gestión de Riesgos.
- Desarrollo de capacidades, habilidades organizativas en relación a la temática de Gestión de Riesgos.

RESULTADOS ESPERADOS

A través de las estrategias creadas, se pretende que las instituciones públicas de la ciudad de Guaranda sean las que impulsen este estudio para fortalecer la participación e inclusión de mujeres y hombres en el campo de la Gestión de Riesgos ya que estos temas son importantes para crear una cultura de Gestión de Riesgos dentro del campo laboral y tener también la inclusión de la mujer como eje principal.

Vincular la Gestión de Riesgos con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a través de las estrategias establecidas permitirá aprovechar un potencial humano mediante los perfiles profesionales adecuados para desenvolverse de mejor manera en el área especialmente en la Gestión de Riesgo, permitiendo así un incremento de participación e igualdad tanto en el ámbito técnico como en la toma de decisiones enriqueciendo así a toda la sociedad.

Las estrategias planteadas están vinculadas con las leyes vigentes establecidas en la Constitución del Ecuador, Plan de Creación de Oportunidades, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030, lo cual da un realce al tema de investigación que permitirá involucrar a las instituciones a la aplicación de las estrategias en el POA anual de cada institución.

Cabe recalcar que es importante el cumplimiento de perfiles profesionales de acuerdo al área que corresponda para que pueda insertarse tanto mujeres y hombres, que sean libres de ejercer su rol profesional de acuerdo como lo estipula la ley.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Comprobación de la Hipótesis

El método utilizado para la comprobación de la hipótesis es el Método del Chi cuadrado, es un método técnico matemático que valora la diferencia de proporciones según el tamaño de muestra que se tiene, el mismo que es utilizado en la mayoría de proyectos permitiéndonos a aceptar o rechazar la hipótesis mediante la fórmula:

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Dónde:

X² = Chi cuadrado

∑ = sumatoria

fo = frecuencias observadas

fe = frecuencias esperadas

5.1.1. Aplicación de la formula con respecto al cuestionario es la siguiente:

- Se procedió a calcular la diferencia entre las frecuencias observadas (corresponde a datos del cuestionario tabulado) y frecuencias esperadas (corresponde a datos calculados de las frecuencias observadas).
- Se realizó el cálculo matemático de resta, entre frecuencia observadas y esperadas para así poder elevarlas al cuadrado y de este resultado dividirlos por las frecuencias esperadas.
- De los resultados se procedió a realizar la sumatoria para obtener el Chi Cuadrado calculado.

El caculo se lo realizó con un margen de error del 5% que concierne al 0,05 de nivel de confianza esto es necesario para poder buscar en la tabla del Chi Cuadrado establecido.

Los grados de libertad se obtiene a través del cálculo del número de columnas (C) menos 1 multiplicadas por el número de hileras o filas (H) menos 1 y se representa a través de la siguiente formula:

$$GI= (C-1) (H-1)$$

Para obtener el Chi Cuadrado según la tabla establecida se procedió a buscarlo por medio de los grados de libertad que en nuestro caso es 8, con el nivel de confianza que es de 0,05 el resultado obtenido es:

$$X^2 t = 15,51$$

Con estos datos podemos determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis donde:

Si X^2c es mayos que X^2t se acepta la hipótesis del trabajo mientras que la hipótesis nula se rechaza.

Si X^2c es menor que X^2t se rechaza la hipótesis del trabajo mientras que la hipótesis nula se acepta.

5.1.2. Hipótesis de trabajo

El papel de la mujer en el ámbito laboral de la Gestión De Riesgos, es importante en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.

5.1.3. Hipótesis nula

El papel de la mujer en el ámbito laboral de la Gestión de Riesgos, no es importante en las instituciones públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia Bolívar.

Para aceptar o rechazar la hipótesis se tomó en cuenta la pregunta 4, pregunta 9, pregunta 10, pregunta 15, pregunta 16.

5.1.4. Preguntas:

4.- Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.

9.- La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de gestión de riesgos enfocada en la resiliencia.

10.- Los aportes e ideas de la mujer han sido importante para el desarrollo de la institución y toma de decisión.

15.- Tener una unidad de gestión de riesgo en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas en su institución.

16.- Una unidad de gestión de riesgos puede estar liderada por una mujer.

5.1.5. Cálculo del Chi cuadrado

Tabla 34

CALCULO DEL CHI CUADRADO.

Frecuencias Observadas						
Categoría	Pregunta 4	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 15	Pregunta 16	Total
De acuerdo	30	31	29	29	33	152
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	0	5	0	0	8
En desacuerdo	1	3	0	5	1	10
Total	34	34	34	34	34	170

Frecuencias Esperadas						
Categoría	Pregunta 4	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 15	Pregunta 16	Total
De acuerdo	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	152
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	8
En desacuerdo	2	2	2	2	2	10
Total	34	34	34	34	34	170

Calculo de Frecuencias				
FO	FE	FO-FE	(FO-FE) ²	(FO-FE) ² /FE
30	30,4	-0,4	0,16	0,00526316
3	1,6	1,4	1,96	1,225
1	2	-1	1	0,5
31	30,4	0,6	0,36	0,01184211
0	1,6	-1,6	2,56	1,6
3	2	1	1	0,5
29	30,4	-1,4	1,96	0,06447368
5	1,6	3,4	11,56	7,225
0	2	-2	4	2
29	30,4	-1,4	1,96	0,06447368
0	1,6	-1,6	2,56	1,6
5	2	3	9	4,5
33	30,4	2,6	6,76	0,22236842
0	1,6	-1,6	2,56	1,6
1	2	-1	1	0,5
				21,6184211

Grados de libertad	(C-1)*((H-1)
	(5-1)*(3-1)
	8

DATOS DEL CHI CUADRADO		
X² Tabla	15,51	Nivel de Confianza
X² calculado	21,6184211	0,05

Según los resultados obtenemos que **X²c es mayor que X²t** permitiéndonos indicar que nuestra hipótesis de trabajo se acepta mientras que la hipótesis nula se rechaza.

X²c= 21,6184211 > X²t= 15,51 Hipótesis Aceptada

En base a los resultados obtenidos a través del Chi cuadrado en el trabajo de investigación son aceptados porque en la actualidad la mujer esta insertada en el ámbito laboral donde forman parte de espacios en temáticas de Gestión de Riesgos y permitiéndoles tener un papel protagónico en las instituciones públicas del Casco urbano del Cantón Guaranda.

5.2. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la siguiente investigación permiten llegar a las siguientes conclusiones:

- En las instituciones públicas del casco Urbano del Cantón Guaranda aún existe desconocimiento en la temática de Gestión de Riesgos, debido a que, de las 34 instituciones públicas identificadas, 10 de ellas cuentan con personal designado para el área de Gestión de Riesgos, donde el 42% son mujeres siendo un valor deficiente de participación e involucramiento del rol de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos. Señalando también que esta participación se ve limitada debido a que algunas instituciones no cuentan con una partida presupuestaria para el área la cual genera un factor negativo para poder insertar a profesionales con su respectivo perfil, mismos que permite que otras áreas y profesionales sean designados en el área de Gestión de Riesgos.
- En relación a la categorización del rol que ejecuta la mujer en las instituciones públicas se evidencia que el personal administrativo el 60% son mujeres cumpliendo diversos roles como son secretarias, contadores, analistas, asistentes, personales de servicio y en el área operativa el 26% son mujeres cumpliendo roles como técnicos(auxiliares) conductores, cabe recalcar que dentro de este porcentaje se evidencia la participación de la mujer en la temática de Gestión de Riesgos, considerando así que los roles que ejecutan las mujeres son muy importantes para un buen desarrollo de una institución y como no decir para la sociedad.
- Las estrategias propuestas en el tema de investigación servirán para que las Instituciones Públicas sean las que impulse e involucren a profesionales en la temática de Gestión de Riesgos tanto a hombres como mujeres, permitiendo tener una igualdad y equidad de oportunidad laboral y puedan hacer frente a cualquier tipo de evento peligroso que pueda darse en la institución.

5.3. RECOMENDACIONES

- Que en las instituciones públicas se promuevan espacios donde se pueda difundir la temática de Gestión de Riesgos y tengan conocimiento del Art. 389 de la Constitución para su cumplimiento, evidenciando en el Casco Urbano de la Ciudad de Guaranda, de las 34 instituciones identificadas solo 10 cumplen con el personal y son capacitados en temáticas de Gestión de Riesgos, siendo importante que todas las instituciones públicas se involucren y participen en temas relacionados a la Gestión de Riesgos para generar un aporte para el desarrollo institucional.
- Que las instituciones públicas del casco Urbano del Cantón Guaranda sigan involucrando la temática de Gestión de Riesgos, permitiendo insertar tanto al género masculino como femenino las mismas oportunidades y formen parte de espacios en temas relacionados con la Gestión de Riesgos, donde puedan ejecutar sus respectivos roles para que generen un buen desarrollo en la institución y a la vez cumplan con un equilibrio igualitario en el mercado laboral.
- El representante de cada institución pública considere la aplicación de las estrategias planteadas en el capítulo IV del presente documento dentro de sus políticas institucionales, mismo que hace hincapié en involucrar a hombres y mujeres en temáticas de Gestión de Riesgos contribuyendo así a formar una cultura preventiva y resilientes tanto institucional como en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- 07/04/. (2017). Significado de Rol (Qué es, Concepto y Definición) - Significados.
Retrieved June 22, 2021, from <https://www.significados.com/rol/>
- 4 *Métodos del planeamiento estratégico*. (n.d.).
- Allport, G. (2018). Definición de actitud - Psicología Social. Retrieved October 19, 2021, from <https://www.psicologia-online.com/definicion-de-actitud-psicologia-social-1394.html>
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). RVE122_Avolio CEPAL. *Revista de La CEPAL*, 2, 28.
Retrieved from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Camacho, P. L. De. (2016). *La teoría fundamentada : precisiones epistemológicas , teórico-conceptuales , metodológicas y aportes a las ciencias (Grounded theory : epistemological , theoretical and conceptual , and methodological clarifications and contributions to science)*. 2(1), 101–114.
- Carolina Crespo, C. Q. G. (2015). *TEMA : “ ESTUDIO DEL ROL DE LA MUJER EN EL HUMANOS , EN LAS EMPRESAS PUBLICAS QUE* (Universidad del Azuay).
Retrieved from <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4815/1/11262.pdf>
- Carvalho, L. (2017). ONU Mujeres ante los contextos de crisis y emergencias en América Latina y el Caribe | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. Retrieved June 14, 2021, from Marzo website:
<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/11/onu-mujeres-ante-los-contextos-de-crisis-y-emergencias>
- Castro, G. (2018). *Las instituciones y su influencia en la construcción de la intersubjetividad hoy*. Retrieved from <https://www.teseopress.com/militanciasypoliticasychapter/las-instituciones-y-su->

influencia-en-la-construccion-de-la-intersubjetividad-hoy/

Ceballos-fontes, M., José, M., & Oramas, G. (2016). Roles de género tradicionales y personalidad tipo c en mujeres con diagnóstico de cáncer de mama. *Dialnet*, 10.

Retrieved from Dialnet-RolesDeGeneroTradicionalesYPersonalidadTipoCEnMuje-5713919.pdf

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*. Retrieved from

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

Clara Murguialday, K. P. de A. y M. E. (2015). Diccionario de Acción Humanitaria.

Retrieved October 19, 2021, from <https://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>

Constitución. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008*.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (n.d.). Retrieved June 30, 2021, from <http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html>

De La Cruz, C. (2015). *Cambio, Poder y Justicia de Género en la Agenda 2030: Reflexiones para no perdernos en el camino*. 41. Retrieved from

[https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Carmen de la cruz.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Carmen%20de%20la%20cruz.pdf)

Definición de Riesgo | CIIFEN. (n.d.). Retrieved October 18, 2021, from

<https://ciifen.org/definicion-de-riesgo/#>

EIRD. (2018). *GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS DE LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES PARA LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA*.

Estado, L. de S. P. del. (2014). Ley de seguridad publica y del estado.

Estatuto organico por procesos secretaria gestion de riesgos. (2014). Retrieved from LEXIS website: <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2015/12/ESTATUTO-ORGÁNICO-POR-PROCESOS-SECRETARIA-DE-GESTION-DE-RIESGOS.pdf

Fernando, M., Balanta, U., Osorio, C. A., Oscar, Q., Arias, F., Pedro, E., ... Cabrera, E.

(2020). *LIDERAZGO: DEFINICIONES Y ESTILOS*.

Gabriela, A., Saavedra, F., & Moreno, S. D. (2018). La integración de la perspectiva de género en la gestión del riesgo de desastres: de los ODM a los ODS. *Revista*

Internacional de Cooperación y Desarrollo, 5(1), 31–43.

<https://doi.org/10.21500/23825014.3594>

Gestión - EcuRed. (n.d.). Retrieved October 18, 2021, from <https://www.ecured.cu/Gestión>

Granda, C., Feijoó, E., Rivadeneira, A., & Molina, A. (2015). *Dirección responsable de la información estadística y contenidos: Realizadores: Directora de Estudios y Análisis*

de la Información. Retrieved from

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Junio-2015/Informe_economia_laboral-jun15.pdf

Guaranda, G. M. (2019). La Ciudad - Guaranda. Retrieved July 9, 2021, from

<http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/la-ciudad/>

Hammond, M. (n.d.). Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla (incluye ejemplos).

Retrieved July 27, 2021, from <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert>

Léonard, P. (2018). *Introducción a las estadísticas e indicadores de desastres en América Latina y el Caribe*.

Los 9 Roles de un equipo de trabajo. (n.d.). Retrieved September 14, 2021, from

<https://www.unniun.com/los-9-roles-de-un-equipo-de-trabajo-programas-de-master-y-experto-de-la-universidad-de-alicante-el-club-de-las-buenas-decisiones/>

Mimenza, O. C. (n.d.). Persuasión: definición y elementos del arte de convencer. Retrieved

October 19, 2021, from <https://psicologiamente.com/social/persuasion-definicion->

elementos-convencer

Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T., & Zúñiga, K. (2016). Escala de likert una herramienta económica. *Revista PDF*, 6.

MUJERES, O. (n.d.). Conferencias mundiales sobre la mujer | ONU Mujeres. Retrieved January 10, 2022, from <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Olga, A., Cortés, M., & Juez, L. (2016). *La mujer en la sociedad actual*. Retrieved from https://itaipue.org.mx/documentos/reflexiones/TEXTO.OLGA_MARGOT_LEON.pdf

ONU. (2019). *Profundicemos en términos de género*. 117. Retrieved from http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

PDOT. (2019). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL 2014-2025*
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda Ramsses Torres Espinosa.

Peiro, R. (2021). Habilidades comunicativas - Qué es, definición y concepto | 2021 | Economipedia. Retrieved October 19, 2021, from <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-comunicativas.html>

Ramos, M. Á. S. (2019). La Participación Ciudadana: Definición y Tipos de Participación | Divulgación Dinámica. Retrieved October 19, 2021, from <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/participacion-ciudadana-definicion-tipos-participacion/>

Ruiz, R. (2020). Los cinco roles de la mujer en la sociedad actual. Retrieved June 22, 2021, from <https://www.diariofemenino.com/actualidad/sociedad/articulos/cinco-roles-mujer-sociedad-actual/>

SALAZAR, R. E. P. (2006). *ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA*

SANTO TOMÁS MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ

(UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA). Retrieved from

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5805.pdf

School, L. (2019). Exclusión social: ¿qué es y cuáles son sus factores de riesgo? Retrieved October 19, 2021, from <https://lawsafetyschool.com/exclusion-social/>

Secretaria Nacional de Planificación. (2021). *Plan-de-Creación-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf* (p. 122). p. 122.

SGR. ESTÁNDARES PARA TRANSVERSALIZAR LA GESTIÓN DE RIESGOS EN LOS MINISTERIOS, SECRETARÍA. , Samborondon § (2018).

Torrado-Fonseca, M. R.-álvarez M. (2016). < Artículo > *El método Delphi*. 9, 0–2. <https://doi.org/10.1344/reire2016.9.1916>

Torres, L. E. S., & Enrique, R. S. R. (2020). EVALUACIÓN DED LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE RIESGOS DE UN MUNICIPIO EN ECUADOR. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, (Classification D), 23.

[https://doi.org/10.26820/reimundo/4.\(4\).otubre.2020.411-433](https://doi.org/10.26820/reimundo/4.(4).otubre.2020.411-433)

Trejo Sánchez, K. (2017, January 1). Conceptualization of human rights from the gender perspective in connection with the labour reform. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24(24), 133–172. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10814>

UNDRR - Oficina Regional de Las Américas y El Caribe. (n.d.). Retrieved June 12, 2021, from <https://eird.org/americas/we/registro-dia-internacional.html>

UNEMI. (n.d.). *La Persona dentro de la Sociedad. Proceso de Institucionalización – La encarnación de las instituciones y los roles*. Retrieved from https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_2019824141937.pdf

Unidas, N. (2030). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Retrieved from

www.cepal.org/es/suscripciones

Uriarte, A. J. M. (2021). Administración pública: estructura, funciones y características.

Retrieved September 14, 2021, from <https://www.caracteristicas.co/administracion-publica/>

Veloz, J. C. (2016). Enciclopedia Salud: Definición de Aptitud. Retrieved October 19, 2021,

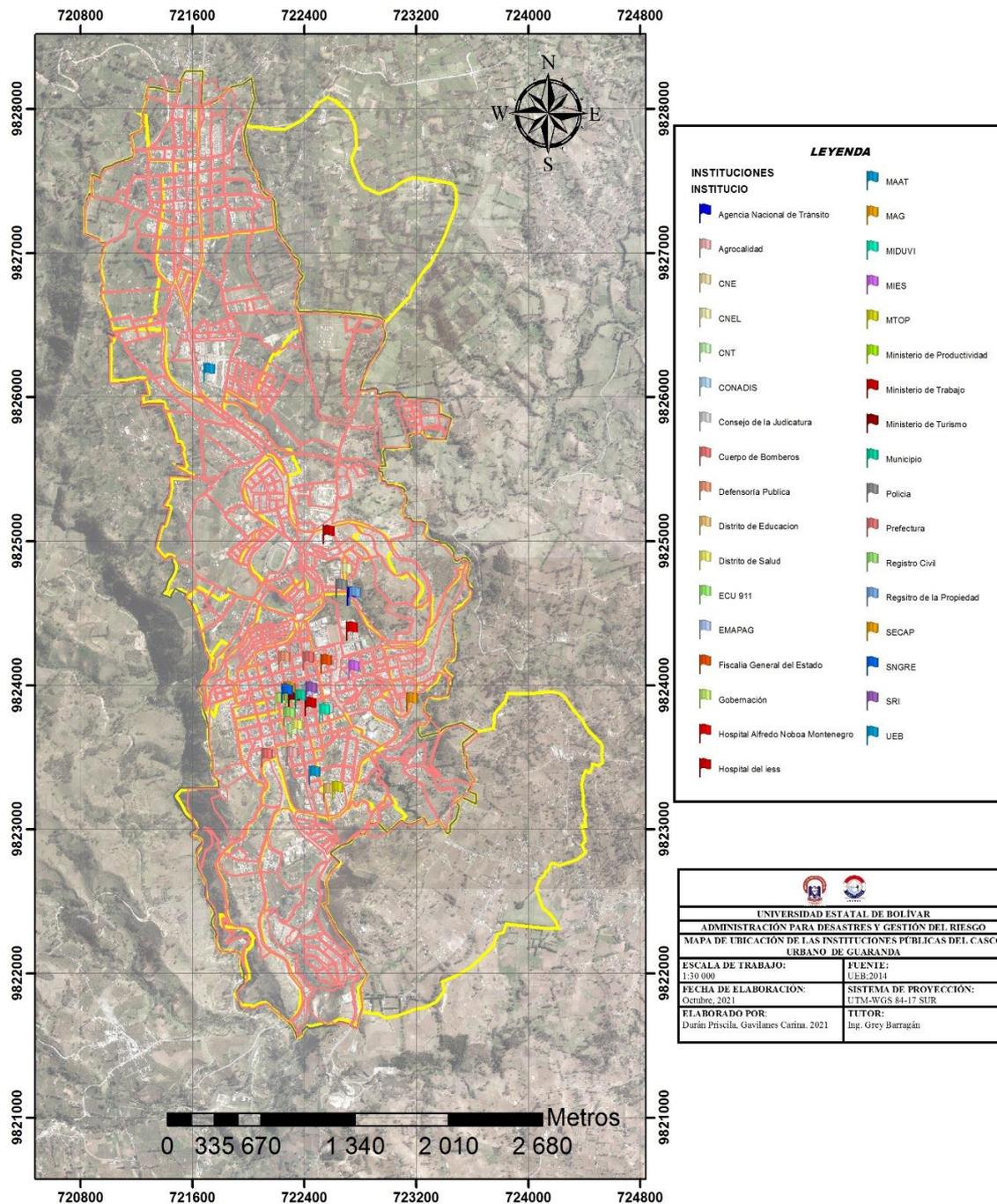
from <https://www.encyclopediasalud.com/definiciones/aptitud>

ANEXOS

Mapa2

Ubicación de las instituciones públicas del casco Urbano del Cantón Guaranda

MAPA DE UBICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DE GUARANDA

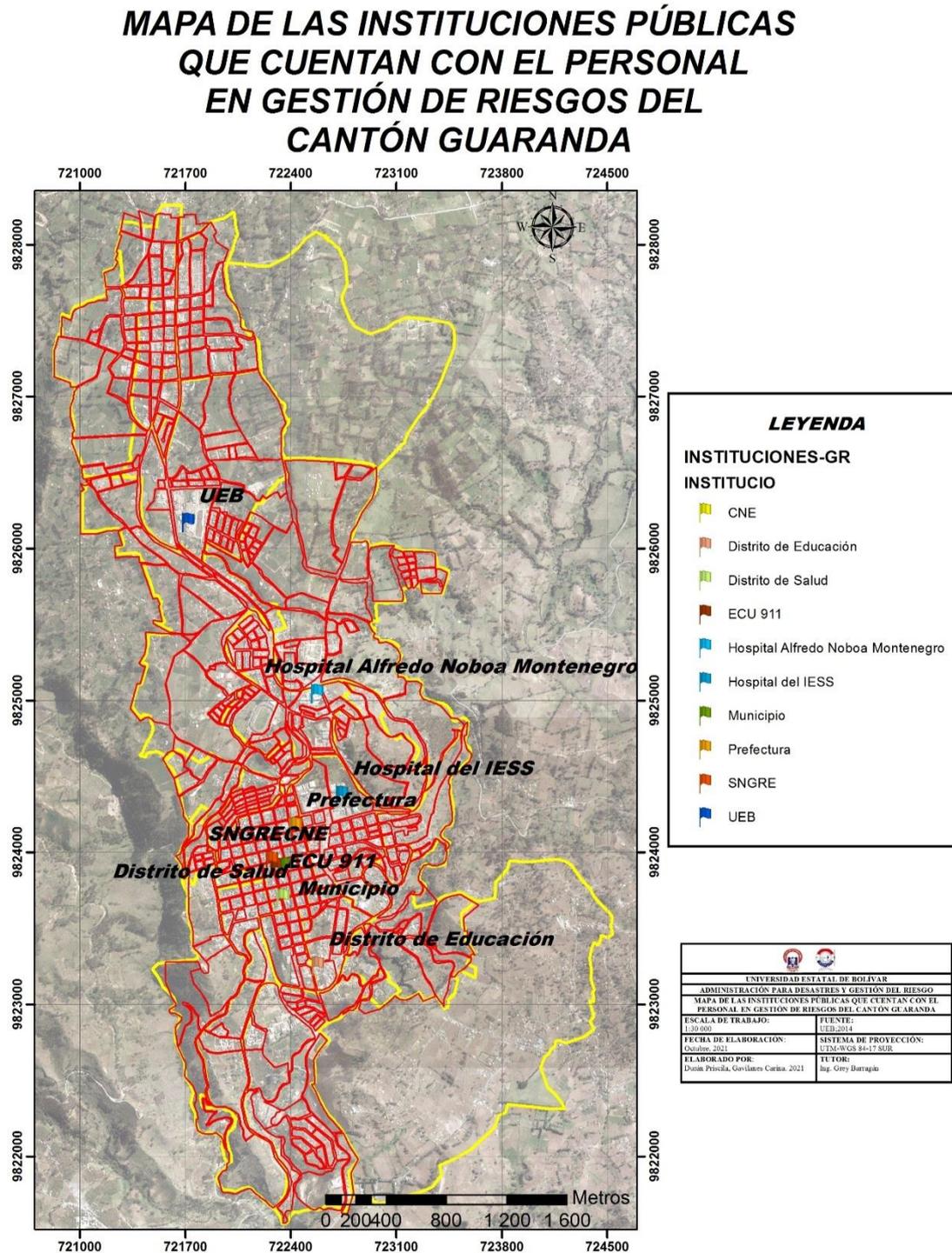


Fuente: UEB; 2014

Elaborador por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

Mapa3

Instituciones públicas que cuentan con el personal en Gestión de Riesgos en el casco Urbano del Cantón Guaranda.



Fuente: UEB; 2014

Elaborador por: Priscila Durán y Carina Gavilanes

ANEXO I

**CUESTIONARIO DE APLICACIÓN A LOS DIRECTORES O
ENCARGADOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO
DEL CANTÓN GUARANDA.**

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información de la “Importancia del Rol que Desempeña la Mujer en el Área de la Gestión de Riesgos en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia de Bolívar”.

1.- Datos generales

Nombre de la institución:			
Cargo que ocupa:			
Género:	Masculino:		Femenino:
Edad:			
Fecha:	Año:	Mes:	Día:

2.- Cuestionario a responder.

Indicaciones generales para contestar el cuestionario:

1. Leer detenidamente cada pregunta, concentre su atención de manera que las respuestas que emita sea fidedigna y confiable.
2. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un segundo cuestionario que ayudara a la realización de un proyecto de investigación.
3. Por ello es importante que se responda a todas las preguntas.

A continuación, se detalla cada una de las preguntas.

1. ¿En qué ha cambiado el rol de la mujer antes del 2010 y hasta la actualidad?

2. ¿Su criterio frente al desempeño de la mujer en el ámbito laboral y en hogar es; bueno o malo y por qué?

3. ¿Qué criterio tiene acerca de la formación académica alcanzada por las mujeres, que ha permitido insertarse en la sociedad?

4. ¿Por qué cree que se ha incrementado la participación de la mujer en los trabajos su formación profesional, equidad de género otros cuáles?

5. **¿Cree Ud. que en la actualidad hay aun exclusión de la mujer sí o no y por qué?**

6. **¿Por qué cree Ud. que todavía hay exclusión de la mujer en los trabajos?**

7. **¿Cree que existe un equilibrio laboral entre hombre y mujer en la institución?**

8. **¿Considera usted que la mujer presenta destrezas y aptitudes para un buen desempeño laboral, indique cuáles son?**

9. **¿Para Ud. el rol de la mujer en su institución es buena, regular o mala?**

10. **¿Cómo calificaría Ud. el rol de la mujer en la institución en los campos de la gestión de riesgos buena, regular o mala??**

11. **¿Considera usted que en su institución cumplen con el artículo 389 de la constitución, donde hace mención de que todas las instituciones públicas y privadas deben estar compuestas por una unidad de gestión de riesgos?**

12. **¿Su institución le ha dado la importancia a la temática de gestión de riesgos cómo?**

13. ¿Cómo se articula la temática de gestión de riesgos dentro de su institución?

14. ¿Cree Ud. que se debe dar mayor importancia a la gestión de riesgos por qué?

15. ¿Su institución cuenta con un personal o encargado en el área de Gestión de Riesgos (Hombre-mujer)?

¡Gracias por su valiosa colaboración!

ANEXO II

CUESTIONARIO DE APLICACIÓN DIRIGIDO A: DIRECTIVOS Y JEFES O ENCARGADOS DE LAS ÁREAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DIRECTIVOS

Objetivo: Identificar el rol de la mujer en la Gestión de Riesgos en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda, Provincia Bolívar.

1.- Datos generales

Nombre de la institución:			
Cargo que ocupa:			
Género:	Masculino:		Femenino:
Edad:			
Fecha de aplicación de la encuesta:	Año:	Mes:	Día:

2.- Encuesta a responder:

Indicaciones generales para contestar el cuestionario.

1. Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla
2. Es importante que procure contestar todas las preguntas

A continuación, le pedimos indique que tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las preguntas planteadas. Para ellos se usará una escala de respuesta en la que:

Opciones	Siglas	Valor
En desacuerdo	ED	1
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	NI	2
De acuerdo	DA	3

Para cada afirmación, marque con una "X" en la columna que mejor indique su grado de acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo o desacuerdo.

N°	PREGUNTA	ED	NI	DA
1	La mujer puede tener una familia y una profesión a la vez.			
2	Su formación académica ha permitido la inserción en la sociedad.			
3	En los últimos años ha visto un incremento de empoderamiento, participación y liderazgo de la mujer.			
4	Las capacidades y fortalezas de la mujer son claves y decisivas ante situaciones de riesgo.			
5	Se evidencia la exclusión social aun para la mujer en la actualidad.			
6	En la actualidad existe un equilibrio laboral entre hombre y mujeres.			
7	La mujer a través de sus conocimientos y aptitudes desarrolla un mejor desempeño laboral.			
8	La mujer es más comunicativa, persuasiva y orientadora para lograr objetivos			
9	La mujer al transmitir valores y tradiciones culturales construiría una cultura de gestión de riesgos enfocada en la resiliencia.			
10	Los aportes e ideas de la mujer han sido importantes para el desarrollo de la institución y toma de decisión.			

11	La gestión de riesgos ayudaría a una buena planificación y coordinación en las instituciones para enfrentar cualquier evento peligroso.			
12	Considera que un buen tejido social permitirá tener igualdad de oportunidades.			
13	Su institución cuenta con recursos que puedan frente a los riesgos (humanos, herramientas).			
14	Contar con un profesional de Gestión de Riesgos propiciaría un trabajo más seguro			
15	Contra con un área de Gestión de Riesgo en su institución ayudaría al fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos y metas en su institución.			
16	Una área de Gestión de Riesgos puede estar liderada por una mujer.			
17	Cree usted que en su institución deberían proponer estrategias con perspectiva de igualdad de género.			
18	Considera que es importante promover espacios para difundir el rol de la mujer en la gestión de riesgos.			
19	Es importante aumentar la participación igualitaria de hombres y mujer en las instituciones públicas.			
20	La incorporación de estrategias con perspectiva de género ayudaría a remediar las desigualdades entre hombres y mujeres.			

ANEXO III

**ENTREVISTA DE APLICACIÓN A LOS JEFES DEL DEPARTAMENTO DE
TALENTO HUMANO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS**

La presente entrevista estructura tiene como finalidad recabar información de la “Importancia del Rol que Desempeña la Mujer en el Área de la Gestión de Riesgos en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia de Bolívar”, el cual permitirá categorizar el rol que ejecuta en la Gestión de Riesgos en el sector del presente proyecto de investigación.

1.- Datos generales

Nombre de la institución:			
Cargo que ocupa:			
Género:	Masculino:		Femenino:
Edad:			
Fecha:	Año:	Mes:	Día:

2.- Entrevista:

1.- ¿Cuáles son las áreas con las que cuenta la institución?

2. ¿Detalle la función y el número de hombres y mujeres que cumplen roles en el área administrativa de la institución?

3.- ¿Detalle la función y el número de hombres y mujeres que cumplen roles en el área operativa de la institución?

4.- ¿Cuál cree Ud. que son los mejores valores que desempeñan los hombres y las mujeres en sus puestos de trabajo?

¡Gracias!

ANEXO IV

Fotografías 1 y 2: *Aplicación del primer cuestionario a los representantes de cada Instituciones publica del Casco Urbano del Cantón Guaranda*



Fuente: Priscila Duran, Carina Gavilanes, 2021

Fotografías 3 y 4: *Aplicación de la entrevista a los líderes del área de Talento Humano de cada institución del casco Urbano del Cantón Guaranda.*



Fuente: Priscila Duran, Carina Gavilanes, 2021

Fotografías 5 y 6: Aplicación del segundo cuestionario a los representantes de cada Institución Pública del casco Urbano del Cantón Guaranda.



Fuente: Priscila Duran, Carina Gavilanes, 2021

La suscrita Ingeniera GREY BARRAGÁN AROCA MSC, en calidad DE TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, docente de la Universidad Estatal de Bolívar.

CERTIFICA:

Que la Srta. DURÁN GAGLAY PRISCILA VANESSA, portadora de la cédula de ciudadanía N° 020217363-9, y la Srta. GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA, portadora de la cédula de ciudadanía N° 020241919-8, estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, culminados en la Carrera de Administración para Desastres y Gestión De Riesgos, modalidad presencial, una vez revisado el documento *“Identificación del Rol de la Mujer en la Gestión De Riesgos, en las Instituciones Públicas del Casco Urbano del Cantón Guaranda Provincia Bolívar”*, pueden proceder a realizar el proceso del empaste de su proyecto de investigación.

Guaranda, 08 de marzo del 2022

Atentamente;



Ing. Grey Barragán Aroca, Msc

Tutora del proyecto de investigación

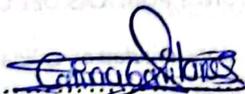
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Priscila Vanessa Durán Gaglay y Carina Alexandra Gavilanes Molina, autores, declaramos que el trabajo aquí escrito es de nuestra autoría, este documento no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas con sus previos autores.

La Universidad Estatal de Bolívar puede hacer uso de los derechos de publicación correspondientes a este trabajo, según lo establecido por Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y normativa institucional vigente.



PRISCILA VANESSA DURÁN GAGLAY
C.I 0202173639



CARINA ALEXANDRA GAVILANES MOLINA
C.I 0202419198

Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

Pro Cl
lació



....rio

N° ESCRITURA 20220201003P00400

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA y DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS H.R. Factura: 001-006 -000000813

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día ocho de Marzo del dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparecen las señoritas GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA, soltera, de ocupación estudiante, por sus propios derechos, celular (0990963201), domiciliada en esta Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, y DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA, soltera, por sus propios derechos de ocupación estudiante, domiciliada en la parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, con celular número (0992084393), obligarse a quienes de conocerles doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertidos de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguientes "Previo a la obtención del título de Ingenieras en Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, manifestamos que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "IDENTIFICACIÓN DEL ROL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DE RIESGOS, EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CASCO URBANO DEL CANTÓN GUARANDA PROVINCIA BOLIVAR" es de nuestra exclusiva responsabilidad en calidad de autoras, previo a la obtención de título de Ingenieras en Administración para Desastres y Gestión del Riesgo, en la universidad Estatal de Bolívar. Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad, la misma que la hacemos para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que les fue a las comparecientes por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica queda incorporada al protocolo de esta notaria y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA

DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA

c.c. 020241919-8



MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

Notario Tercero del Cantón Guaranda

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202173639

Nombres del ciudadano: DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/GUARANDA/GUANUJO

Fecha de nacimiento: 14 DE DICIEMBRE DE 1996

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: BACHILLER

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: No Registra

Nacionalidad: No Registra

Datos de la Madre: DURAN GAGLAY MARIA MARTHA ANGELICA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 2 DE MARZO DE 2015

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 8 DE MARZO DE 2022

Emisor: HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ - BOLIVAR-GUARANDA-NT 3 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 228-687-65276



228-687-65276

F. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202419198

Nombres del ciudadano: GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/COTOPAXI/PANGUA/EL CORAZON

Fecha de nacimiento: 2 DE SEPTIEMBRE DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: GAVILANES MORALES ROMULO GEOVA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: MOLINA MEJIA AMERICA NOEMI

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 24 DE SEPTIEMBRE DE 2012

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 8 DE MARZO DE 2022

Emisor: HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ - BOLIVAR-GUARANDA-NT 3 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 225-687-65107



225-687-65107

Ing. Fernando Alvear C.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



INSTRUCCION BACHILLERATO PROFESION / OCUPACION ESTUDIANTE V4333V4444

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE GAVILANES MORALES ROMULO GEORVA

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE MOLINA MEJIA AMERICA NOEMI

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION GUARANDA 2012-09-24

FECHA DE EXPIRACION 2022-09-24

[Signature]

IMPRESION

MARKA DEL CENSAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION

CÉDULA DE CIUDADANIA No. 020241919-8

APELLIDOS Y NOMBRES GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA

LUGAR DE NACIMIENTO GOTOPAJI PANGUA EL CORAZON

FECHA DE NACIMIENTO 1994-09-02

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F

ESTADO CIVIL SOLTERA

[Signature]

IMPRESION

INSTRUCCION BACHILLERATO PROFESION / OCUPACION BACHILLER E4233I3222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE XXXXXXXXXXX

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE DURAN GAGLAY MARIA MARTHA ANGELICA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICION GUARANDA 2015-03-02

FECHA DE EXPIRACION 2025-03-02

[Signature]

IMPRESION

MARKA DEL CENSAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION

CÉDULA DE CIUDADANIA No. 020217363-9

APELLIDOS Y NOMBRES DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA

LUGAR DE NACIMIENTO BOLIVAR GUARANDA GUANUJO

FECHA DE NACIMIENTO 1996-12-14

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F

ESTADO CIVIL SOLTERO

[Signature]

IMPRESION

CERTIFICADO DE VOTACION 11 ABRIL 2021

PROVINCIA BOLIVAR N 74730775

CIRCUNSCRIPCION: CANTON GUARANDA

PARROQUIA GABRIEL I VEINTIMILLA

ZONA 1

JUNTA No. 0011 FEMENINO

[Photo]

CC N 0202419198

GAVILANES MOLINA CARINA ALEXANDRA

CERTIFICADO DE VOTACION 11 ABRIL 2021

PROVINCIA BOLIVAR N 62136189

CIRCUNSCRIPCION: CANTON GUARANDA

PARROQUIA GUANUJO

ZONA 1

JUNTA No. 0011 FEMENINO

[Photo]

CC N 0202173639

DURAN GAGLAY PRISCILA VANESSA

RAZON: De conformidad con lo dispuesto en el art. 18 No. 5 de la Ley Notarial, certifico que la fotocopia es igual al documento original que se me exhibió y se devolvió, Guaranda, a

[Signature] 08 MAR 2022

Msc. Ab. Henry Rojas Narváez
 NOTARIO TERCERO - CANTON GUARANDA

[Notary Seal]