

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN LOCAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TEMA:

**“LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS
MUJERES DE LA PARROQUIA TANICUCHÍ DE LA
PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL AÑO 2010”**

Trabajo de Investigación

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión Local
y Políticas Públicas

Autora: Soraya Lissette Molina Bustamante

Director: Ing. Ph.D. Patricio Carvajal Larenas

Ambato-Ecuador

2011

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: “LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS MUJERES DE LA PARROQUIA TANICUCHÍ DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL AÑO 2010”, presentado por: Soraya Lissette Molina Bustamante y conformado por: Ing. Mg. Mauricio Arias Pérez, Ing. Mg. Mauricio Sánchez Sánchez, Eco. Mg. Nelson Lascano Aimacaña; Miembros del Tribunal, Ing. Ph.D. Patricio Carvajal Larenas, Director del Trabajo de Investigación y presidido por el Ing. Mg. Carlos Barreno Córdova, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director del CEPOS– UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

Dr. Mg. Carlos Barreno Córdova
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE DEFENSA

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR CEPOS-UTA

Ing. Ph. D. Patricio Carvajal Larenas
Director de Trabajo de Investigación

Ing. Mg. Mauricio Arias Pérez
Miembro del Tribunal

Ing. Mg. Mauricio Sánchez Sánchez
Miembro del Tribunal

Eco. Mg. Nelson Lascano Aimacaña
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: “La inequidad de género en el ámbito laboral y su incidencia en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi en el año 2010”, nos corresponde exclusivamente a: Soraya Lissette Molina Bustamante, Autora y de Ing. Ph. D. Patricio Carvajal Larenas, Director del Trabajo de Investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Soraya Molina Bustamante

Autora

Ing. Ph. D. Patricio Carvajal Larenas

Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Soraya Lissette Molina Bustamante

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico con todo mi corazón a mis padres, a mi hija Mikaela y mis hermanos; y de manera especial a una mujer excepcional, mi madre; quien con su ejemplo me enseñó que el valor del sacrificio que tarde o temprano tiene su recompensa.

Además, se lo dedico a todas las mujeres luchadoras que, con cada esfuerzo, hacen que sus hijos sean personas integrales, trabajadoras; quienes en un futuro cercano, forjarán con sus manos el desarrollo de nuestras comunidades.

Soraya

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a mi familia, quienes me apoyaron incondicionalmente durante esta carrera.

Mi reconocimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a sus maestros y personal administrativo, quienes han hecho con su calidez y don de gentes, que este proceso sea una experiencia de vida, y de manera especial a todos quienes brindan sus servicios en el Centro de Estudios de Postgrados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, especialmente al Dr. Marco Espinoza, por su dedicación en su labor de maestro.

Agradezco de igual forma, al Ing. Patricio Carvajal, Director de esta Tesis, quien desde el inicio puso a mi disposición todos sus conocimientos y guía para el desarrollo del presente trabajo.

Soraya

ÍNDICE GENERAL

CAPITULO I

EL PROBLEMA	1
1. Problema de Investigación	1
1.1 Tema de Investigación	1
1.2 Planteamiento del Problema	1
1.2.1 Contextualización	1
1.2.2 Análisis Crítico	8
Árbol de Problemas	10
1.2.3 Prognosis	12
1.2.4 Formulación del Problema	13
1.2.5 Preguntas Directrices	13
1.2.6 Delimitación del problema	14
1.3 Justificación	14
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo General	16
1.4.2 Objetivos Específicos	16

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos	17
2.2 Fundamentación Filosófica	21
2.3 Fundamentación Legal	21
2.4 Fundamentación Teórica	25
Derechos Constituidos de la Mujer	25
Inequidad de Género	26
Tipos de Discriminación Laboral	28

Políticas Públicas con perspectiva de género	29
La transversalidad como herramienta en las políticas públicas con enfoque de género	30
Inequidad de Género en el ámbito laboral	31
Género y Desarrollo	32
Intereses y necesidades de Género	33
Desarrollo	38
El Desarrollo Humano y Local	40
Empleabilidad de la Mujer	45
Necesidades Básicas	45
Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)	48
2.5 Categorías Fundamentales	49
2.6 Hipótesis	51
2.6 Señalamiento de Variables	51
CAPITULO III	
METODOLOGÍA	53
3.1 Modalidad básica de la investigación	53
3.2 Nivel o Tipo de Investigación	54
3.3 Población y muestra	55
3.4 Operacionalización de Variables	59
3.5 Plan de Recolección de Información	61
3.6 Plan de Procesamiento de información	64
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	66
4.1 Análisis de los resultados	66
4.2 Interpretación de datos	66
4.3 Verificación de Hipótesis	90

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	100
Recomendaciones	102

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos Informativos	105
6.2 Antecedentes de la Propuesta	107
6.3 Justificación	108
6.4 Objetivos	109
6.5 Análisis de Factibilidad	110
6.6 Fundamentación	111
6.7 Metodología	119
6.8 Administración	128
6.9 Previsión de la evaluación	131

MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía	132
Anexos	137

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: % DE INGRESOS DE MUJERES SIN INGRESOS	3
GRÁFICO 2: TASA DE ACTIVIDAD DOMÉSTICA FEMENINA	3
GRÁFICO 3: MAPA DE COTOPAXI	6
GRÁFICO 4: LÍMITES DE TANICUCHÍ	7
GRÁFICO 5: ÁRBOL DE PROBLEMAS	10
GRÁFICO 6: COMPONENTES DEL ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO	27
GRÁFICO 7: PÉRDIDAS DEBIDO A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, POR REGIÓN	27
GRÁFICO 8: ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO 2010, AMÉRICA LATINA	43
GRÁFICO 9: PIRÁMIDE DE MASLOW	46
GRÁFICO 10: CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	49
GRÁFICO 11: SUBORDINACIÓN CONCEPTUAL	50
GRÁFICO 12: USTED TRABAJA	66
GRÁFICO 13: REMUNERACIÓN POR LO QUE REALIZA	67
GRÁFICO 14: LA REMUNERACIÓN ES SUFICIENTE PARA AFRONTAR LOS GASTOS	68
GRÁFICO 15: FACILIDADES PARA MEJORAR SU SITUACIÓN	69
GRÁFICO 16: DISCRIMINACIÓN POR SER MUJER	70
GRÁFICO 17: CONOCE SUS DERECHOS	71
GRÁFICO 18: TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO	72
GRÁFICO 19: ESTABILIDAD EN SU TRABAJO	73
GRÁFICO 20: PARTICIPA EN LA TOMA DE DECISIONES	74
GRÁFICO 21: SUS HABILIDADES SON VALORADAS	75
GRÁFICO 22: ACCESO A SERVICIOS BÁSICOS	77
GRÁFICO 23: CALIDAD DE VIDA	78

GRÁFICO 24: GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES SERVICIOS BÁSICOS	79
GRÁFICO 25: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD	80
GRÁFICO 26: EL PRESUPUESTO TIENE ENFOQUE DE GÉNERO	81
GRÁFICO 27: CAPACITACIÓN SOBRE DERECHOS DE LA MUJER	82
GRÁFICO 28: EMPRESAS CONOCE QUE OFRECEN TRABAJO EN SU PARROQUIA	84
GRÁFICO 29: INGRESO A EMPRESAS	85
GRÁFICO 30: FACILIDADES LABORALES	86
GRÁFICO 31: NIVEL DE OBEDIENCIA	87
GRÁFICO 32: INFLUENCIA EN TOMA DE DECISIONES	88
GRÁFICO 33: MATRIZ DE COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	99
GRÁFICO 34: MAPA DE TANICUCHÍ	105

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: REPRESENTANTES DE LA JUNTA PARROQUIAL DE TANICUCHÍ	56
TABLA 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE	59
TABLA 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE	60
TABLA 4: PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	61
TABLA 5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	63
TABLA 6: USTED TRABAJA	66
TABLA 7: REMUNERACIÓN POR LO QUE REALIZA	67
TABLA 8: LA REMUNERACIÓN ES SUFICIENTE PARA SUS GASTOS	68
TABLA 9: FACILIDADES PARA MEJORAR SU SITUACIÓN	69
TABLA 10: DISCRIMINACIÓN POR SER MUJER	70
TABLA 11: CONOCE SUS DERECHOS	71
TABLA 12: TIENE SUBORDINADOS A SU CARGO	72
TABLA 13: ESTABILIDAD EN SU TRABAJO	73
TABLA 14: PARTICIPA EN LA TOMA DE DECISIONES	74
TABLA 15: SUS HABILIDADES SON VALORADAS	75
TABLA 16: ACCESO A SERVICIOS BÁSICOS	77
TABLA 17: CALIDAD DE VIDA	78
TABLA 18: GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES SERVICIOS BÁSICOS	79
TABLA 19: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EQUIDAD DE GÉNERO	80
TABLA 20: EL PRESUPUESTO PARROQUIAL TIENE ENFOQUE DE GÉNERO	81
TABLA 21: CAPACITACIÓN SOBRE DERECHOS DE LA MUJER	82
TABLA 22: EMPRESAS CONOCE QUE OFRECEN TRABAJO EN SU PARROQUIA	84
TABLA 23: INGRESO A EMPRESAS	85
TABLA 24: FACILIDADES EN CASO DE AUSENCIA	86
TABLA 25: NIVEL DE OBEDIENCIA	87
TABLA 26: INFLUENCIA EN TOMA DE DECISIONES	88
TABLA 27: DISTRIBUCIÓN DEL CHI CUADRADO	93
TABLA 28: MATRIZ DE FRECUENCIAS OBSERVADAS	94
TABLA 29: MATRIZ DE FRECUENCIAS ESPERADAS	96
TABLA 30: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	97
TABLA 31: CÁLCULO DEL CHI CUADRADO	98

TABLA 32: GASTO TOTAL PROPUESTA	107
TABLA 33 POA PROPUESTA	120
TABLA 34: MATRIZ ACTORES DE APOYO	123
TABLA 35: CONTENIDOS DEL PROGRAMA	124
TABLA 36: PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA	128
TABLA 37: CRONOGRAMA	130

Resumen Ejecutivo

El interés de ser parte de una solución a un problema que cada día nos empaña, no solo a las mujeres sino también a los hombres en nuestra sociedad y la búsqueda de la igualdad de condiciones en todos los ámbitos, ha sido por mucho tiempo el tema de incentivo para los pueblos, las organizaciones sociales, gobernantes y sociedad en general. Por lo que, el estudio de la inequidad de género en el ámbito laboral y su incidencia en el desarrollo de las mujeres de la parroquia Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi, se hace necesario para establecer conclusiones y recomendaciones que aportarán a mejorar la calidad de vida del sector.

La persistencia de la desigualdad de condiciones, se hace presente en muchos ámbitos de nuestras vidas, pero en el ámbito laboral se evidencia aún más. El trabajo en sí, dignifica a los seres humanos, nos hace crecer y nos permite desarrollarnos, por lo que, es ambiguo conocer que existen discriminaciones por género en el ámbito laboral.

Partiendo de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental, el estudio demuestra que pese al enfrentar la era moderna, aún persisten las desigualdades y la discriminación en este caso, a las mujeres. Es por eso, que se propone el fortalecer sus capacidades para que las mujeres no tengan que sentirse con menos o sin capacidades de superarse por ellas mismas y por su familia.

Es así que nace la propuesta de trabajar con grupos de mujeres de la localidad, en un proceso integral de capacitación, el mismo que incluye desde las cosas teóricas hasta acciones concretas y prácticas; lo que otorgará a la mujer rural un nuevo recurso para superarse por ella mismo. La esencia de este programa de capacitación se centra en el lema: “aprender haciendo”.

Introducción

El presente trabajo de investigación es una recopilación de temas relacionados a la inequidad de género en el ámbito laboral y cómo este afecta o influye en el nivel de desarrollo de las mujeres de la parroquia Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi.

En el Capítulo I, se ubica al problema de investigación, su identificación y análisis de las causas y efectos, enmarcados en el ámbito de la parroquia. Además se explican las razones por las que se lleva adelante este trabajo de investigación.

El Capítulo II, contiene el Marco Teórico del tema de investigación, el mismo que sustenta legal, filosófica y teóricamente el problema de investigación. Se tratan temas desde las variables de la investigación, como: los derechos de la mujer, inequidad de género laboral, políticas públicas de género, desarrollo, interés y necesidades de género entre otros. Además, se plantea la hipótesis y las variables.

En el Capítulo III, se identifica la metodología de estudio, la cual permite conocer la forma en la cual se obtendrán los resultados para la investigación, y se muestra la operacionalización de variables.

En el Capítulo IV, se analizan e interpretan los resultados de según el tipo de investigación que se aplicó. Luego se realizan los procedimientos para llegar a la comprobación de la hipótesis.

Finalmente, se llega a establecer las conclusiones y recomendaciones en el Capítulo V de la investigación, y la propuesta se la presenta en el Capítulo VI.

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema de Investigación

“La inequidad de género en el ámbito laboral y su incidencia en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi en el año 2010”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualizaciones

1.2.1.2. Contextualización Macro

La posibilidad del reconocimiento de la equidad de género como un espacio fundamental de la equidad social, se sustenta en gran medida, en la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años a nivel mundial, en el tipo y calidad del conocimiento que se ha producido y produce sobre las relaciones de género; así como, en el debilitamiento de las resistencias que origina este nuevo actor social, cuyas demandas cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida cotidiana.

Si bien en la década pasada, se avanzó significativamente en visibilizar la situación de retraso de las mujeres en ámbitos como el económico, productivo y laboral; y en reconocerlas como nuevas actrices sociales, por parte de los sectores y fuerzas más progresistas, no se logró construir

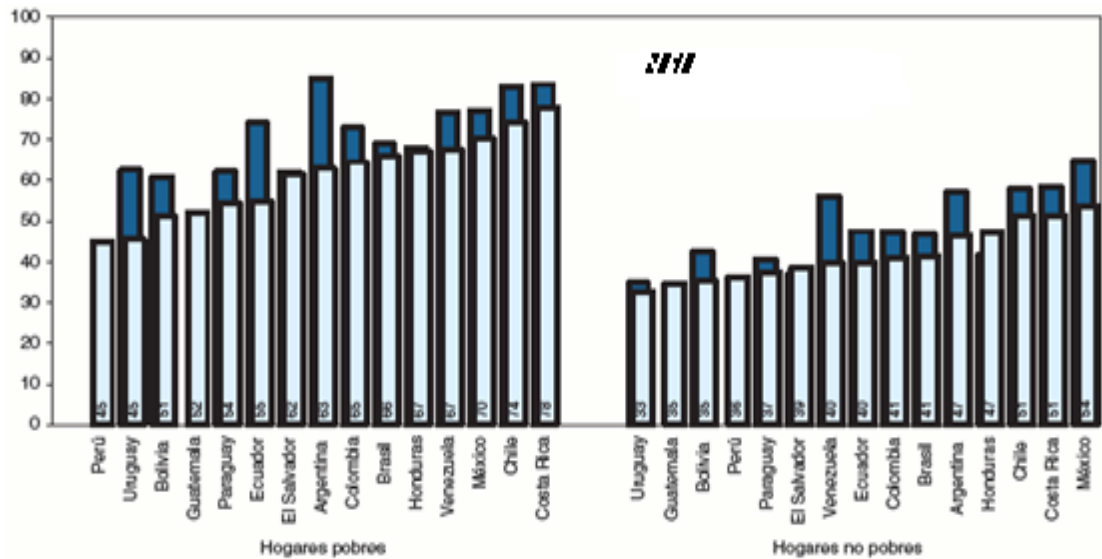
la equidad de género como un espacio obligatorio de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental.

No obstante, este potencial continúa desaprovechado en gran medida. Las mujeres siguen siendo la pieza perdida para resolver el rompecabezas de la pobreza. Cuando a las mujeres, se les concede la igualdad de oportunidades que es su derecho humano fundamental, el potencial para el desarrollo económico es sorprendente.

La desigualdad de oportunidades que obstaculiza a las mujeres el acceso al trabajo remunerado, limita sus posibilidades de ser autónomas en términos económicos.

Es el caso de las personas que, aun cuando viven en hogares no pobres, individualmente no cuentan con ingresos propios que les permitan satisfacer sus necesidades de manera autónoma. Esta es la situación en que se encuentra una alta proporción de mujeres cónyuges que viven en hogares tanto pobres como no pobres (véase el gráfico No. 1), y cuyas altas tasas de actividad doméstica las sitúan en una posición de dependencia en relación con el jefe de hogar (véase el gráfico No. 2).

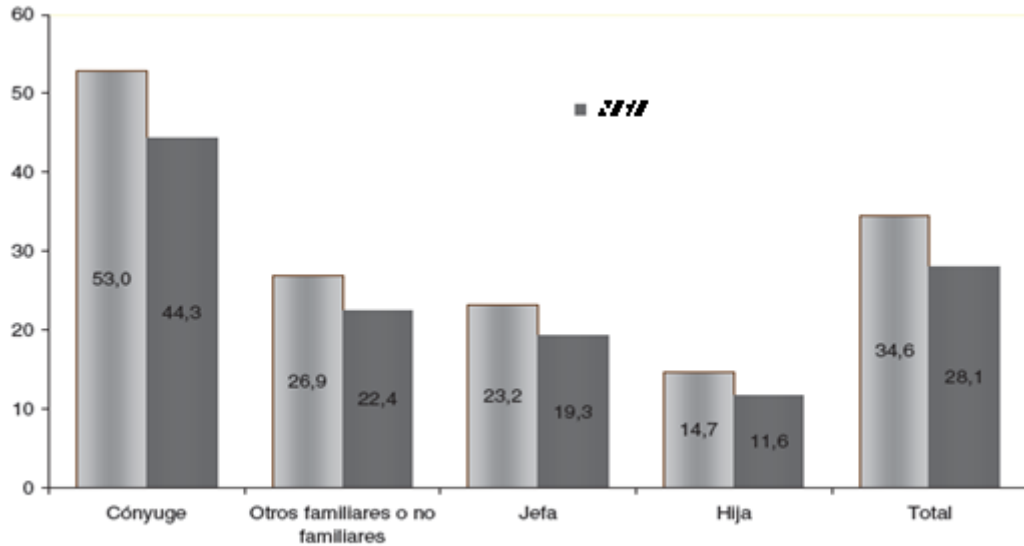
GRÁFICO 1: % de Ingresos de Mujeres sin Ingresos



Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹

GRÁFICO 2: Tasa de Actividad Doméstica Femenina



Elaborado por: MOLINA, Soraya (2010)

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

¹ 33 países miembros de la CEPAL

1.2.1.3. Contextualización Meso

En el Ecuador, al igual que en otros países, las mujeres han contribuido no sólo al desarrollo en el ámbito económico, sino también en el campo familiar y comunitario. Sin embargo, esta labor no ha sido reconocida por muchos sectores, lo que ha provocado que se reste valor a sus aportes, menor en sus posibilidades de desarrollo y con ellas las de su familia.

Las mujeres ecuatorianas, han participado en la historia social, económica y política del país desde la independencia. Sin embargo, aunque su presencia fue evidente en algunas coyunturas políticas, lo que ha caracterizado su situación ha sido más bien la invisibilidad, que es uno de los obstáculos que actualmente enfrentamos las mujeres.

La gran heterogeneidad geográfica, étnica y social confiere a Ecuador características peculiares y plantea desafíos en cuanto a que los avances obtenidos por el movimiento de mujeres, alcancen efectivamente a todas las ecuatorianas, sea en la Sierra, en la Costa o en la Amazonía. De hecho son pocos los programas gubernamentales o no, que tienen cobertura nacional, concentrando sus acciones en sólo algunas provincias. Igualmente, las organizaciones y articulaciones femeninas encuentran serias dificultades para extenderse a lo largo y ancho del país.

1.2.1.4. Contextualización Micro

Tomando en cuenta que el espacio local ha sido y es el mejor escenario para que las mujeres incidan directamente en el desarrollo de sus familias y de su comunidad, y que, es precisamente en este espacio en el que han tenido la oportunidad de ser actrices del desarrollo de sus pueblos, pero no desde situaciones de toma de decisiones. Es justo aquí, donde se deben promover políticas públicas con enfoque de género para que éstas, permitan a las mujeres, ser autoras de ese desarrollo.

Los gobiernos locales juegan un rol clave en la promoción de la igualdad de género y pueden aportar mejoras significativas en la vida de las mujeres e incrementar su número en los gobiernos locales, y tener siempre presentes sus necesidades en el desarrollo de políticas y servicios.

El fomento de políticas públicas locales con enfoque de género, fortalece las capacidades de los gobierno locales y promueven una mejor y equitativa redistribución del poder respecto a atribuciones, competencias, funciones y recursos.

La provincia de Cotopaxi, al igual que otras provincias del Ecuador, aún enfrenta problemas graves en materia de pobreza, principalmente en los grupos más vulnerables.

La provincia presenta un 47.9%de pobreza por consumo, según la publicación del **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, (2011: Internet)**, y muestra ser una provincia aun con muchas necesidades en materia de salud, educación y sobre todo en oportunidades de emprendimiento para el desarrollo sustentable de sus habitantes.

El tema del porcentaje de indígenas en la provincia, es algo que acentúa la pobreza y las necesidades especialmente en este estrato de la población.

En el ámbito laboral, existen varias empresas privadas que se han acentuado en el territorio cotopaxense, las cuales ofrecen varias oportunidades de empleo para los habitantes de esta provincia; sin embargo, aún no se evidencia un desarrollo marcado en las familias más pobres de Cotopaxi.

Estas grandes empresas por su alto nivel de producción, exigen a sus trabajadores que cumplan con su horario de trabajo, turnos y trabajo en fines de semana, dejando cerradas las posibilidades de horarios flexibles, o la posibilidad de permisos por razones que, en especial deben enfrentar las mujeres, que son quienes deben atender las necesidades de cada uno de sus hogares.

Es por esta razón, que muchos hogares deciden que sea el hombre quien busque un trabajo y que la mujer se mantenga con las tareas del hogar, las cuales, sin discriminar esta gran labor, no obtienen ningún valor económico a cambio, creando así, una relación de dependencia económica con su pareja, disminuyendo las posibilidades de desarrollarse de forma autónoma para su progreso y el de sus hijos.

La Parroquia San Lorenzo de Tanicuchí, está situada a 20 kilómetros, al noroccidente de la Ciudad de Latacunga, en la Provincia de Cotopaxi, en la parte central del callejón interandino, entre las cordilleras central y occidental, a una altitud aproximada, de 2.981msnm., y goza de una extensión de 80 Km². Cuenta con una población aproximada de 11.000 habitantes, repartidos en 2.207 hogares, según la información del **Plan de Desarrollo Parroquial (4-8:2006)**.

GRÁFICO 3: Mapa de Cotopaxi



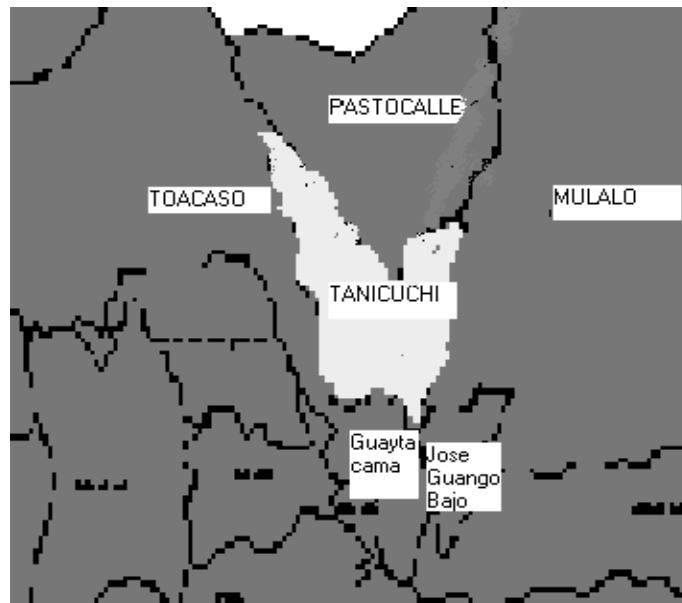
Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: SIISE (Versión 3.5)

Límites

Siendo Tanicuchí una de las Parroquias rurales más importantes del Cantón Latacunga, limita con otras de la siguiente manera: Al Norte, Pastocalle; al Sur Guaytacama; el Este Mulaló y al Oeste, Toacaso.

GRÁFICO 4: Límites de Tanicuchí



Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: GOOGLE MAPS 2011.

La Parroquia, está conformada por los siguientes Barrios:

- Centro Parroquial
- San Pedro
- San Andrés
- El Calvario
- Chilcapamba Centro
- Pucará
- Goteras Yánez

- Goteras 5 de Junio
- Coba Santa Clara
- Llactayo
- San Vicente de Táshima
- San José
- Chilcapamba Sur
- San Antonio de Luzún
- Samilpamba
- Rio blanco Alto
- Rio blanco de Lasso
- Santa Ana Centro
- Santa Ana Alto
- Cajón
- Rayo cruz
- Lasso

1.2.2. Análisis Crítico

El problema de investigación que se ha analizado, es el limitado desarrollo de las mujeres en la Parroquia de Tanicuchí, provincia de Cotopaxi. Al igual que las demás provincias del país, ésta enfrenta problemas de diferente índole, que afectan al desarrollo pleno de sus habitantes.

En la parroquia, se visualizan algunos problemas que originan varios efectos; entre los cuales se observó que las mujeres por el hecho de ser madres de familia, tienen más responsabilidades en el hogar; como son: el cuidado de los hijos, quehaceres domésticos y más responsabilidades propias como madre de familia, lo que ha originado que estas obligaciones frenen el desarrollo personal de la mujer, que a la vez influye también en los insuficientes ingresos al núcleo familiar.

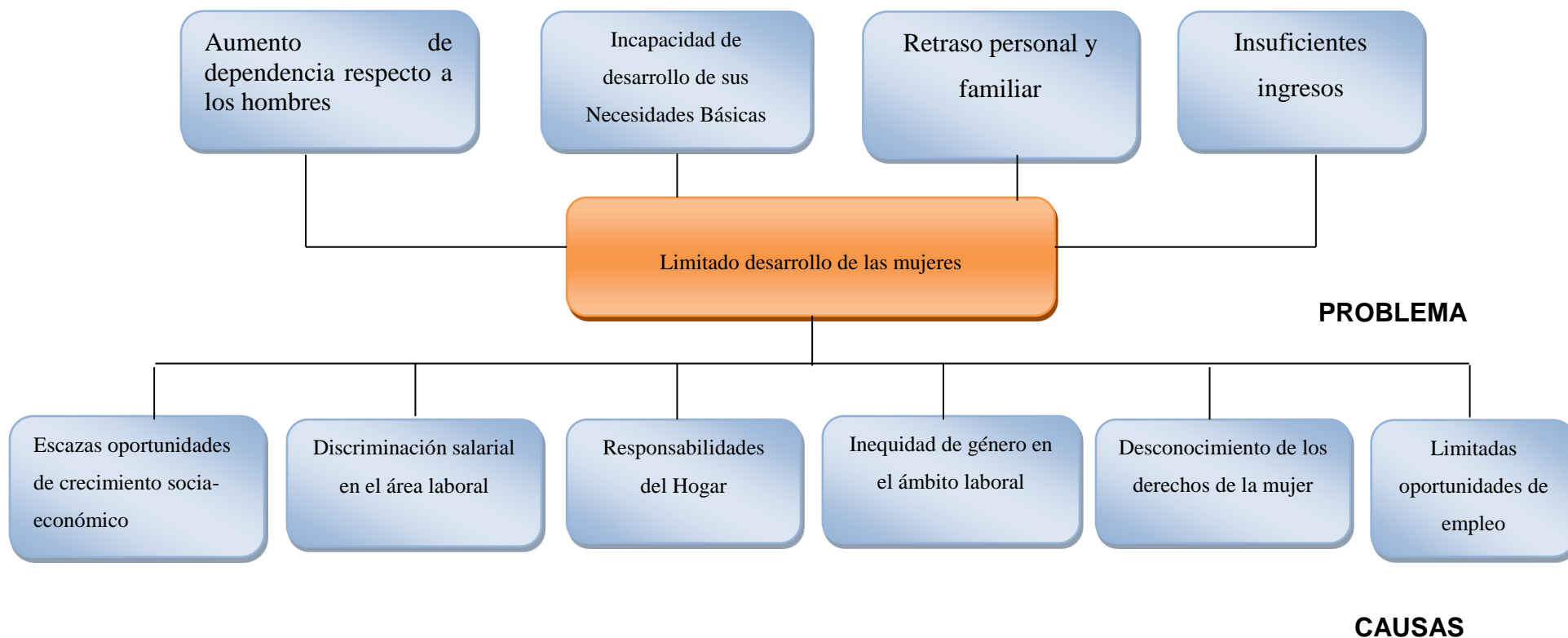
Otra de las causas, es la inequidad de género. Se analizó esta causa en fuentes de información secundaria. Según datos de la CEPAL, en los países de América Latina y el Caribe, las pérdidas por la desigualdad de género en el Mercado laboral representa el 4%, esto se debe al desconocimiento de la mujer acerca de sus derechos y las obligaciones que tiene la sociedad hacia con ella.

Las pocas oportunidades de empleo, es otra de las causas que ha llevado a la mujer de la Parroquia de Tanicuchí a un limitado desarrollo, ocasionando insuficientes ingresos, lo que conlleva a no poder satisfacer sus necesidades básicas, como es agua potable, luz, alcantarillado, vías de acceso, alumbrado público y ahora el internet. Esto también ocasiona que las familias de las zonas rurales, no se desarrollen plenamente.

1.2.2.1.Árbol de problemas

GRÁFICO No. 5: Árbol de Problemas

EFFECTOS



Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de investigación

1.2.2.2. Relación Causa-Efecto

En el gráfico No.5, se visualiza el árbol de problemas con sus causas y efectos que conduce al problema del trabajo de investigación, el cuál es el limitado desarrollo de las mujeres de la Parroquia de Tanicuchí; en el análisis crítico se relacionó sus efectos y sus causas, a las cuales se hace referencia a continuación.

En la parroquia, se visualizan algunos problemas que originan varios efectos; entre los cuales se observó que las mujeres por el hecho de ser madres de familia, tienen más responsabilidades en el hogar como son el cuidado de los hijos, quehaceres domésticos y más responsabilidades propias como madre de familia, lo que ha originado que estas obligaciones frenen el desarrollo personal de la mujer, que a la vez influye también en los insuficientes ingresos al núcleo familiar.

Otra de las causas es la inequidad de género, se ha analizado esta causa en fuentes de información secundaria, según datos de la CEPAL el 4% del mercado laboral ocupa las mujeres en América Latina y el Caribe, esto se debe al desconocimiento de la mujer acerca de sus derechos y las obligaciones que tiene la sociedad hacia con ella.

Las pocas oportunidades de empleo es otra de las causas que ha llevado a la mujer de la Parroquia de Tanicuchí, a un limitado desarrollo, ocasionando insuficientes ingresos, lo que conlleva al no poder satisfacer sus necesidades básicas, como es agua potable, luz, alcantarillado, vías de acceso, alumbrado público y ahora el internet. Esto también ha ocasiona que familias de las zonas rurales no se desarrollen personalmente.

Esto además ha originado que la mujer sea dependiente económicamente del jefe de familia al no poder contar con sus ingresos propios.

1.2.3. Prognosis

El tan anhelado desarrollo de los pueblos y de sus habitantes, tiene que ver con muchos aspectos, pero el principal es el que tiene que ver con el nivel económico.

Lamentablemente, la visión de los seres humanos nos ha llevado a creer que un país es más o menos desarrollado en función de su economía. Pero el desarrollo como tal, va más allá de un ingreso alto o del poder adquisitivo de las personas.

El desarrollo también está ligado directamente a las mujeres, porque está comprobado que ellas son las que manejan la economía familiar y todo lo que implica sus: gastos, ingresos, inversiones, entre otros; es por esta razón, que si queremos a nuestras comunidades desarrolladas, es necesario brindar más y mejores oportunidades a las mujeres, porque así la economía familiar se verá mejorada, y de igual manera el desarrollo de cada uno de sus miembros.

Al brindar oportunidades a las mujeres o al menos al reconocer el trabajo que ellas han venido brindando desde cada uno de sus hogares, con la crianza de sus hijos, cuidados de la salud familiar, nutrición, micro empresas, etc., la economía de su comunidad y por ende la de su localidad crecería significativamente.

Además, es importante reconocer y trabajar en este tema para precautelar así el futuro de unos niños que mañana serán los actores del desarrollo de los pueblos.

Al no visualizar este tema como una política pública, es decir, como algo a lo que todos debemos propender lograr, toda una economía se verá afectada, y no sólo en este tema, sino, que en los ámbitos: educativo,

social, salud, nutrición, pueden decaer y verse afectados. Si no trabajamos como actores principales en la provincia, con el propósito de que las mujeres se desarrollen, y no se limiten, el desarrollo no se visualizará en ellas ni en sus familias.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué manera incide la inequidad de género laboral en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia de Tanicuchí?

1.2.5. Preguntas Directrices

- ¿Las responsabilidades del hogar limita el desarrollo de las mujeres?
- ¿El desconocimiento de los derechos de la mujer limita su desarrollo?
- Las pocas oportunidades de crecimiento socio-económico limita el desarrollo de las mujeres?
- ¿La discriminación salarial en el ámbito laboral incide en el desarrollo de las mujeres?
- ¿Aumenta la dependencia respecto a los hombres al tener un limitado desarrollo?
- ¿El estancamiento personal y de la familia se ve afectado por el limitado desarrollo de las mujeres?
- ¿Los insuficientes ingresos son originados por su limitado desarrollo de las mujeres?
- ¿Las necesidades básicas no satisfechas son ocasionadas por el limitado desarrollo de las mujeres?

1.2.6. Delimitación del problema

Campo	:	Gestión Local y Políticas Públicas
Área	:	Social, económico-productivo
Aspecto	:	Desarrollo y Equidad de Género
Temporal	:	Año 2010
Espacial	:	Provincia: Cotopaxi Cantón: Latacunga Parroquia: Tanicuchí

1.3. Justificación

Al enfrentar procesos de transformación sociales, económicos y políticos es necesario plantear este tema, para mejorar no solo la calidad de vida de un sector, sino de toda una sociedad, ya que las mujeres contribuyen directamente a combatir la pobreza, y éste es uno de los mayores problemas que actualmente enfrenta nuestra sociedad.

Hoy en día, la administración pública, demanda de políticas incluyentes que permitan establecer programas, proyectos pero sobre todo de políticas públicas con equidad, y enfoque de género, que impulsen el desarrollo de cada sector de la sociedad. Al parecer, es un tema que los gobiernos locales han impulsado y han incluido en sus agendas; pero hasta qué punto un gobierno local, puede cambiar la realidad de su territorio mediante políticas públicas con enfoque de género?

En la mayoría de los casos, este adjetivo sólo ha servido como eso, como un simple realce a la palabra género. Reconocer la contribución de las mujeres y de los hombres a la sociedad como individuos, como actores económicos y como ciudadanas y ciudadanos es un elemento clave para el desarrollo sostenible.

Sin lugar a dudas, este tema es de gran importancia en nuestro medio, a nivel local por ser este el espacio en el cuál se inicia el desarrollo, y por supuesto tiene gran impacto a nivel regional por su incidencia directa en el mejoramiento de la calidad de vida de las familias. Además, es importante señalar que habitantes de esta parroquia anhelan un desarrollo equitativo como lo expresan en su visión dentro del **Plan de Desarrollo** de la misma.(2006:80).

Al ser este un tema que se está implementando mediante una Política de Estado, es importante que los Gobiernos Locales ejecuten esta política e implementen otras, referente a este tema pero desde cada una de sus realidades, y dentro de sus competencias establecidas en el **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD.**(2000:9).

Si se dan las mismas oportunidades a hombres y a mujeres el cambio puede ser más cercano y sustancial y el desarrollo más significativo. Al parecer, ni las mujeres se pueden dar cuenta de lo importantes que son para la economía y desarrollo de un país, de una provincia o de un cantón y por supuesto, para su desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de cada uno de sus hogares.

Es importante que sea una mujer precisamente, la que investigue y analice este tema, y proponga ideas que puestas en práctica mediante una política pública, permitan a otras tantas, entender que son el pilar fundamental para erradicar la pobreza.

El presente trabajo es totalmente factible, ya que cuenta con el apoyo de la Junta Parroquial para la implementación del proyecto y del gobierno provincial, para ser el proponente y llevar a cabo las propuestas con el fin de no solo propender a un desarrollo sostenible, sino de garantizar a

muchas más mujeres emprendedoras e independientes a mantener esos calificativos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Estudiar la incidencia de la inequidad de género en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi durante el año 2010

1.4.2. Objetivos Específicos.

1. Identificar las formas de inequidad de género que reciben las mujeres a nivel general.
2. Demostrar la incidencia de la inequidad de género en el desarrollo de las mujeres de la parroquia Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi.
3. Proponer un programa integral de capacitación y formación dirigido a las mujeres de la Parroquia para posibilitar su crecimiento socio-económico.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

En internet se encuentra varios estudios sobre este a nivel mundial, los mismos que concluyen lo siguiente:

“Reconocer la contribución respectiva de las mujeres y de los hombres a la sociedad como individuos, como actores económicos y como ciudadanas y ciudadanos es un elemento clave para el desarrollo sostenible. En general, las mujeres tienen un acceso limitado a los recursos económicos y a los procesos de decisión. Al mismo tiempo, los hombres no comparten equitativamente con las mujeres las tareas asociadas con el mantenimiento del hogar y la reproducción social. Mientras se valora equitativamente la contribución de mujeres y hombres en cada esfera, la exclusión de mujeres y hombres de algunas de estas esferas contribuye a agravar las inequidades y la explotación, perjudicando la sostenibilidad del desarrollo.

Es, pues, de suma importancia desarrollar intervenciones que provean oportunidades a mujeres y hombres para revisar constructivamente la repartición de los roles, facilitar el acceso a los recursos (y a su gestión) y a los procesos de decisión”.

El tema de equidad de género, ha sido, por muchos años, incluido en agendas, programas y en políticas públicas de Estados, brindando desde lo jurídico, igualdad entre los géneros. Pero, hasta qué punto, la equidad

de género ha otorgado mejores niveles de desarrollo y de calidad de vida a las mujeres y sus familias?

En verdad es un tema amplio que ha sido abordado por muchos expertos, políticos y sociólogos, pero para la Provincia de Cotopaxi y la Parroquia de Tanicuchí, no se ha encontrado ningún trabajo de investigación en este ámbito.

Se han encontrado varios análisis de expertos, algunos de los cuales hago referencia a continuación.

Según **(Virginia Guzmán, 2001)**, concluye que pese a existir avances significativos en el tema de la visualización de la mujer; no se ha logrado construir la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental.

Como lo plantea el artículo del **(Banco Mundial, 2010)**, porque a pesar de los considerables progresos alcanzados con respecto a los indicadores sociales, las mujeres y niñas siguen a la zaga desde el punto de vista económico. Desde 1970, el promedio de vida de las mujeres ha aumentado alrededor de 20 años en los países en desarrollo, mientras que, a nivel mundial, la diferencia entre niñas y niños que asisten a la escuela se ha reducido considerablemente.

No obstante las mujeres siguen estando detrás de los hombres en el aspecto laboral, tanto en un banco como en una granja. Las mujeres ganan un 22% menos de salario que los hombres que realizan el mismo trabajo y solo gozan de un limitado acceso al crédito.

La potenciación económica de la mujer no es un problema de las mujeres, es un problema del desarrollo. Si no se invierte lo suficiente en las oportunidades económicas de la mujer, se limita el crecimiento económico

y se desacelera el avance en la reducción de la pobreza, afirma Danny M. Leipziger, vicepresidente y Jefe de la Red sobre Reducción de la Pobreza y Gestión Económica del **Banco Mundial**.(2000: Internet).

Como lo manifiesta la **Organización Internacional del Trabajo “OIT”** (2002: Internet), el objetivo final de la integración es alcanzar la igualdad de los géneros.

La estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, trátase de hombres o mujeres, en posición de desventaja. Las intervenciones específicas dirigidas a alcanzar la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual.

El organismo internacional plantea una serie de criterios que se consideran necesarios para la transversalización de la perspectiva de género, entre los que se encuentran:

1. El que la responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización abarca a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos.
2. La necesidad de establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
3. La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debe ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
4. No se debe suponer que existan problemas y cuestiones indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.

5. Deben realizarse sistemáticamente análisis por géneros, para llevar la idea de la transversalización a la realidad, se requiere de una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos de ser necesario.
6. Y finalmente, no se debe prescindir de la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres; así como, de una legislación positiva en su favor tampoco eliminar la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Concluyendo, la definición del alcance de lo que se quiere entender por formular e implementar políticas con perspectiva de género, requiere al menos una de las siguientes cuestiones:

1. La política debe ser abordada tomando en cuenta las diferencias de género, la naturaleza de las relaciones entre mujeres y hombres, al igual que sus diferentes realidades sociales y roles socialmente construidos.
2. Se necesita poner en práctica un proceso permanente de evaluación de los efectos diferenciados sobre mujeres y hombres que ejercen las políticas, programas y medidas legislativas (propuestas o existentes) y el control de recursos en mujeres y hombres.
3. Se requiere dimensionar adecuadamente y visualizar las diferentes condiciones y necesidades de mujeres y hombres; así como, la forma en que los problemas les afectan de manera diferencial.

2.2. Fundamentación Filosófica

Según **David Bohm (2008: Internet)**, “Un cambio de *Paradigma* implica un profundo cambio de mentalidad de la época, de los valores que forman una visión particular de la realidad en turno. En esta *época de cambios de paradigmas* la variante es la velocidad y la profundidad del cambio. Esto se está dando en todos los niveles tanto social, como espiritual, conceptual, político, económico, etc.”

La investigación se enfoca en el Paradigma **Crítico-Propositivo**. Según **Herrera y otros. (2004:156)**, “Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder. Propositivo en cuanto a la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad”.

2.3. Fundamentación Legal

Por ser un tema de gran importancia en la actualidad, existen varias declaratorias que sirven de sustento legal tanto a nivel mundial, nacional y local en lo que se refiere a equidad de género, entre ellas se cita las siguientes:

- La Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe “Consenso de Lima”,(2000:Internet) en el literal d) señala: “Reorientar las políticas públicas, colocando la equidad social y de género en el centro de las preocupaciones gubernamentales, y lograr tal objetivo basando sistemáticamente estas políticas en evaluaciones de su diferente impacto sobre hombres y mujeres para vigilar su aplicación”.
- El vínculo entre las políticas públicas y el género se reconoce a nivel internacional en la **Resolución 50/104 del 20 de diciembre de 1997, de**

la Asamblea General de las Naciones Unidas que urge a los gobiernos a desarrollar y promover metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas.

- La Declaración del Milenio fue aprobada por 189 países y firmada por 147 jefes de estado y de gobierno en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2000. Los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM), ocho ambiciosos objetivos que se intenta alcanzar para 2015, se basan directamente en las actividades y metas incluidas en la Declaración del Milenio. El tercer objetivo menciona: “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres”.

- La **XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno 8, 9 y 10 de noviembre de 2007, Declaración de Santiago**, su punto 6. “Asumir el Consenso de Quito, adoptado en el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, como Agenda Iberoamericana de Igualdad, según lo acordado en la I Conferencia Iberoamericana de Género, **incorporar transversalmente la dimensión de igualdad de género en las políticas públicas** de cohesión social, e institucionalizar la Reunión Sectorial Anual de Ministras Responsables de Cuestiones de Género”.

- La **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (2000: internet)**, Beijing 1995, renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres e hizo que el tema del adelanto de la mujer entrara en el siglo XXI.

- La Plataforma de Acción**, aprobada por unanimidad en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer conjuntamente con la Declaración de Beijing, constituye un programa para la potenciación del papel de la mujer.

- En la Plataforma de Acción de Beijing, se define un conjunto de objetivos estratégicos y se explican las medidas que deben adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer. Las 12 esferas de especial preocupación que se identificaron en el documento, consideradas representativas de los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, son:

1. La mujer y la pobreza;
2. La educación y la capacitación de la mujer;
3. La mujer y la salud;
4. La violencia contra la mujer;
5. La mujer y los conflictos armados;
6. La mujer y la economía;
7. La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer;
9. Los derechos humanos de la mujer;
10. La mujer y los medios de comunicación;
11. La mujer y el medio ambiente;
12. La niña.

-La **Cumbre del Milenio 2000**, destaca: “Nosotros, los Gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reconocemos que la situación de la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes en el último decenio, aunque los progresos no han sido homogéneos, persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos, reconocemos así mismo que esta situación se ha visto agravada por una pobreza cada vez mayor, que afecta a la vida de la mayor parte de la población del mundo y tiene sus orígenes en el ámbito nacional y en el ámbito internacional, nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y

a promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y en los albores del nuevo siglo”.

-La Constitución Política del Ecuador, Registro Oficial No. 449 (2008:pg), en su Título XII, Art. 254, De la planificación económica y social, establece que: “El sistema nacional de planificación establecerá los objetivos nacionales permanentes en materia económica y social, fijará metas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo, que deberán alcanzarse en forma descentralizada, y orientará la inversión con carácter obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado.

Se tendrán en cuenta las diversidades de edad, étnico-culturales, locales y regionales y se incorporará **el enfoque de género”**.

-El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (2010:pag. 9), en su Capítulo II, Art. 41, de las funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, literales a) y b) establece: a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial provincial, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas provinciales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales; b) Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales.

-El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, (2010:pag. 9), en su Capítulo II, Art. 42, de las competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado provincial, literal f) establece: Fomentar las actividades productivas provinciales, especialmente las agropecuarias.

2.4. Fundamentación Teórica

2.4.1. Variable Independiente

Derechos Constituidos de la Mujer

Es evidente que la lucha de las mujeres por lograr su equidad en oportunidades, ha tenido resultados que ha favorecido a varias generaciones de mujeres y en otros casos, ha permitido abrir caminos para las generaciones venideras. Es así, que en varias declaratorias de conferencias a nivel mundial, los representantes de cada país se comprometen en lograr y cumplir metas en temas que permitan mejorar la calidad de vida de sus pobladores,

Como se cita en la Fundamentación Legal de este trabajo, varios son los compromisos adoptados por diferentes países, sobre todo en temas como desarrollo sustentable, equidad de género, economía, entre otros temas.

En ese sentido, se considera que el logro más visible del género femenino, es el de haber colocado en la agenda pública mundial, la temática de la mujer en todos sus aspectos, especialmente la referida a la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos.

La violencia contra la mujer, constituye un grave problema social a nivel mundial, que ha sido hasta las últimas décadas, considerado como un problema del ámbito privado, no siendo hasta años recientes, ante las constantes demandas de las mujeres y de grupos femeninos organizados, que se ha logrado ponerlo en la palestra pública, para tratar de prevenirlo, erradicarlo y sancionarlo.

Y es por ello, que se considera necesario, evaluar la efectividad de los instrumentos y mecanismos, en el campo de los derechos humanos, en la perspectiva de su reformulación, para que cumplan efectivamente su objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales de toda la

humanidad, por cuanto existe una cantidad de actos violatorios a los derechos humanos de las mujeres, que no se encuentran contemplados en los diversos instrumentos jurídicos relativos a estos derechos.

Inequidad de Género

Según **Econlink (2011: Internet)**, el concepto de **equidad de género** se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

La discriminación de género implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, la falta de acceso a ciertas posiciones laborales, a la educación, a la propiedad privada, etc.

Al igual que otros tipos de discriminación, como la discriminación por motivos raciales o religiosos, la discriminación de género fue disminuyendo. Por ejemplo, las mujeres obtuvieron el derecho a votar en las elecciones.

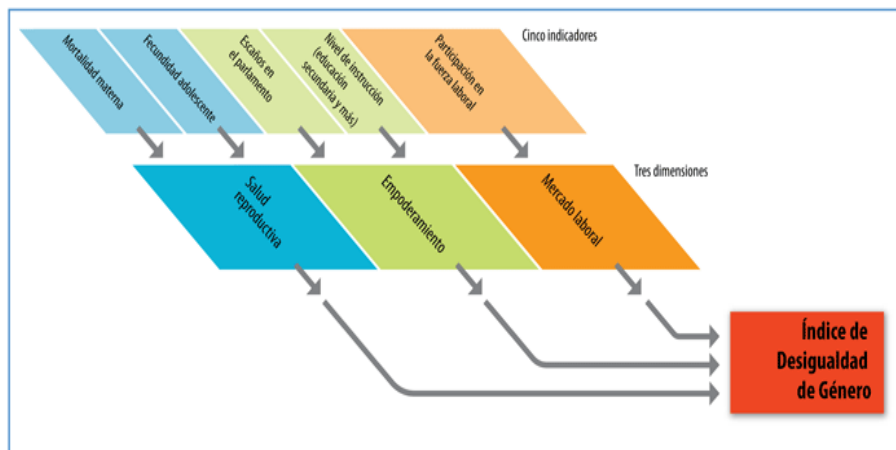
Sin embargo, tanto en países desarrollados como subdesarrollados, los indicadores muestran que la discriminación de géneros aún es importante y que hay mucho trabajo por hacer para lograr una mejor equidad de género, lo podemos observar en los gráficos 7 y 8.

Los componentes para realizar el índice de desigualdad de género son: Mortalidad Materna, Fecundidad Adolescente, Escaños en parlamento, Nivel de instrucción, y la participación en la fuerza laboral.

GRÁFICO No. 6: COMPONENTES DEL ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Componentes del Índice de Desigualdad de Género

IDG: tres dimensiones y cinco indicadores



Nota: el tamaño de los recuadros refleja las ponderaciones relativas de indicadores y dimensiones.

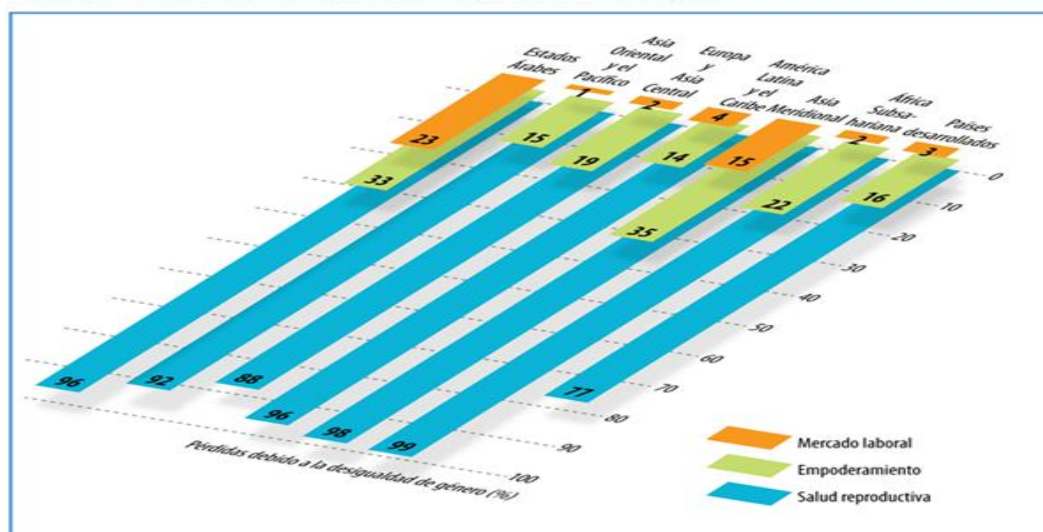
Fuente: HDRO.

Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: PNUD 2011

GRÁFICO 7: Pérdidas debido a la desigualdad de género, por región

Pérdidas debido a la desigualdad de género, por región



Fuente: cálculos de la HDRO a partir de su propia base de datos.

Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: PNUD 2011

Tipos de Discriminación Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2003: 19-21) distingue la discriminación directa frente a la discriminación indirecta. “La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo”. Por el contrario, “la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo”. La discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato diferente a categorías particulares de trabajadores (por ejemplo el trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo).

Para Jacobsen (1994: 310-311) “la discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo”. Según el autor, para los economistas la discriminación no es sinónimo de prejuicio, ya que algunas teorías se basan en la existencia del monopsonio² o la información imperfecta de los empleadores.

Además, según algunas teorías, los empresarios también pueden actuar como agentes de los prejuicios de clientes o empleados. Las teorías existentes en relación a la discriminación no resultan igualmente válidas para todos los tipos de discriminación: sexo, raza, clase social, preferencias sexuales, creencias religiosas, etc.

² Situación comercial en que hay un solo comprador para determinado producto o servicio.

Los economistas suelen centrar la discusión acerca de la discriminación en los ámbitos de la remuneración, la contratación y las prácticas de promoción.

Políticas Públicas con perspectiva de género

El Estado tiene una función reguladora en la sociedad y se ocupa, entre otras cosas, de la distribución del ingreso y de la equidad. La manera en que actúa el Estado es por medio de *políticas públicas* que se pueden entender como programas de acción del gobierno en un determinado sector.

Las Políticas Públicas con enfoque de género son acciones concretas encaminadas a atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, reconociendo las inequidades que existen basadas en el género.

El vínculo entre las políticas públicas y el género se reconoce a nivel internacional en la Resolución 50/104 del 20 de diciembre de 1997, de la Asamblea General de las Naciones Unidas que urge a los gobiernos a desarrollar y promover metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas.

Según Daniel Cazés, “Las políticas públicas con enfoque de género responden a la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo, reconociendo que las mujeres viven aún en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación debidas a prácticas sociales y concepciones culturales ancestrales que las determinan, y cuyo arraigo hace parecer su transformación como algo casi imposible.”

La transversalidad como herramienta en las políticas públicas con enfoque de género

“El PNUD promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género. La estrategia corporativa de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, la equidad y el empoderamiento de las mujeres donde sea necesario. La estrategia llama a que esta tarea sea trabajo de todos y no únicamente responsabilidad de algunos especialistas.”³

Transversalizar género en nuestro trabajo, es ver con amplitud e integralidad a las mujeres y a los hombres con su carga social y las consecuencias de la misma. Este permite percibir cómo las mujeres y los hombres participan de los procesos de desarrollo y si lo hacen en igualdad de condiciones y de oportunidades; permite saber si estamos o no aportando en la reproducción de esquemas mentales y conductas que perpetúan la inequidad de género que se expresa en múltiples formas: la división sexual del trabajo y su desigual valoración, el desigual acceso a espacios de poder, el acceso o no a oportunidades de desarrollo, el acceso a recursos y beneficios de las políticas nacionales o de la cooperación.

Podemos trabajar hacia la equidad de género promoviendo programas y políticas concretas que apunten a garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones para mujeres y hombres, disminuyendo de esta manera las brechas históricas; pero además, se debe trabajar con el objetivo de

³ (Mandato de PNUD <http://www.undp.org/women/mainstream/index.shtml>)16 De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género.

transformar las estructuras sociales y políticas que impiden avanzar hacia la equidad de género.

Inequidad de Género en el ámbito laboral

La lucha de la mujer por alcanzar una igualdad de oportunidades es todavía dura y está vigente; las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto de la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

Pese a existir mandatos internacionales, políticas públicas, planes de acción en materia de igualdad laboral entre los sexos, persiste la discriminación que sufre la mujer en el acceso al mercado de trabajo, debido a la tendencia sexista existente en los procesos de selección.

Latinoamérica no es la excepción a la regla. Según datos de la **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Internet:2004)**, en el 2002, los ingresos promedio que percibían las mujeres en el mercado laboral eran equivalentes al 68% de los ingresos masculinos.

Según el presidente del Banco Mundial, **Paul Wolfowitz,(Internet: 2006)** la clave para acortar la brecha entre los géneros está en reconocer que este problema no es un asunto de mujeres, sino una cuestión relativa al desarrollo. Como dijo Wolfowitz, “ningún país puede pretender avanzar si a la mitad de su población se le niegan las posibilidades de realizar su potencial”.

Según cálculos de la **ONU, (Internet: 2006)**, indican que si en América Latina se eliminarán las desigualdades laborales, sería posible aumentar en un 5% el Producto Interno Bruto de la región.

Es por eso que se hace necesario ser conscientes, tanto los gobiernos como la sociedad civil, del papel primordial que desempeñan las mujeres a la hora de mejorar la calidad de vida de sus familias, sus comunidades y el desarrollo económico de los países en los que viven.

Sólo así, la búsqueda de la igualdad de género dejará de ser una tarea pendiente para el planeta.

2.4.2 Variable Dependiente

Género y Desarrollo

La igualdad de género es considerada de suma importancia con el fin de lograr Trabajo Decente para todas las mujeres y hombres, y llevar a cabo cambios sociales e institucionales que produzcan un desarrollo sostenible con igualdad y crecimiento. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades que deberían beneficiar a todas las personas, sin importar si son hombres o mujeres.

En el contexto del mundo del trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres incluye los siguientes elementos:

1. Igualdad de oportunidad y trato en el empleo.
2. Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
3. Igualdad de acceso a condiciones seguras y saludables de trabajo y a la seguridad social.
4. Igualdad en materia de sindicalización y negociación colectiva.
5. Igualdad en el acceso a un desarrollo profesional significativo.

6. Equilibrio entre trabajo y vida familiar que sea justo tanto para mujeres como para hombres.
7. Igualdad de participación en la toma de decisiones a todos los niveles.

En vista que las mujeres suelen estar en una posición de desventaja frente a la de los hombres en el trabajo, la promoción de igualdad de género implica darle una atención explícita a las necesidades y las perspectivas de las mujeres. Al mismo tiempo, hay efectos negativos de consideración sobre las relaciones de poder y expectativas de los hombres y niños debido a los estereotipos sobre lo que significa ser de sexo masculino. Tanto las mujeres como los hombres, las niñas y los niños, deben ser libres para desarrollarse y tomar decisiones basadas en sus intereses personales y sus capacidades, sin limitaciones impuestas por roles de género y prejuicios.

La OIT, ha adoptado un enfoque integrado para la igualdad de género y el trabajo decente. Esto implica trabajar en favor de la igualdad de oportunidades de empleo a través de medidas que mejoren el acceso de las mujeres a la educación, a la capacitación y a los servicios de salud, tomando en consideración el papel que desempeñan las mujeres en la economía del hogar. Algunos ejemplos de este tipo de acciones son las medidas para que los trabajadores puedan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, y la entrega de incentivos en el lugar de trabajo para ofrecer cuidado infantil y permisos paternales.

Intereses y necesidades de Género

Maxine Molyneux, en su estudio sobre las políticas sandinistas dirigidas a las mujeres nicaragüenses durante los años 80, definió los intereses de género diferenció dentro de ellos los intereses estratégicos y los prácticos.

Su conceptualización dio lugar a un nuevo paradigma en el campo del análisis social que ha demostrado ser un instrumento útil para integrar, en un marco común, tanto la variedad de intereses que atañen a los diferentes grupos de mujeres como los intereses que les son comunes a cada género. En particular, la distinción entre intereses prácticos y estratégicos de género es de gran importancia, pues son formulados de distinta manera y tienen diferentes implicaciones para la subjetividad de mujeres y hombres.

Los *intereses estratégicos de género* se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse alrededor de ciertos aspectos asociados a su subordinación genérica para encontrar caminos que transformen dicha situación. Los aspectos comúnmente identificados son:

- a) El control masculino del trabajo de las mujeres.
- b) El acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político, como resultado de una distribución muy desigual de los recursos entre los géneros.
- c) La violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres.

Las demandas formuladas a partir de los intereses estratégicos, al igual que el nivel de conciencia necesario para luchar efectivamente por ellas, son frecuentemente identificadas como “feministas”. Históricamente, se ha demostrado que la satisfacción de estos intereses sólo puede lograrse

mediante la organización autónoma de las mujeres, y su movilización social y política.

En contraste, los *intereses prácticos de género* se formulan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres, como consecuencia de su ubicación dentro de la división genérica del trabajo. A diferencia de los estratégicos, los intereses prácticos son directamente formulados por las propias mujeres que viven dichas condiciones y no requieren de intervenciones externas; responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar, y no entrañan cambios radicales tales como la emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros.

Se argumenta, por ejemplo, que, debido a su lugar dentro de la división genérica del trabajo, ellas son las principales responsables del bienestar de su hogar y que, por tanto, tienen un interés especial en el abastecimiento y en los servicios colectivos. Los intereses prácticos de género tienen evidentes conexiones con la ubicación de clase, de ahí que sean las mujeres pobres quienes en mayor medida se movilizan por cuestiones relativas a la supervivencia de sus familias. No obstante, hay que resaltar que este tipo de intereses no desafían en sí mismos las relaciones desiguales entre los géneros, aunque se derivan directamente de ellas.

Desde la perspectiva de la planificación, los intereses pueden ser definidos como “las preocupaciones prioritarias” y las necesidades como “los medios por los cuales dichas preocupaciones son satisfechas”. Dado que las necesidades son palpables y específicas, este concepto resulta más útil cuando se trata de diseñar programas y proyectos destinados a satisfacer las demandas de las mujeres.

La conceptualización de Moser sobre las *necesidades prácticas de género* ha alcanzado gran popularidad en los círculos de la planificación del desarrollo. Definidas éstas como las necesidades que se derivan del interés de las mujeres por cumplir con los roles que les son asignados por la división genérica del trabajo, las políticas destinadas a satisfacerlas apuntan a mejorar las condiciones materiales de vida de las mujeres y sus familias, satisfaciendo sus requerimientos de vivienda, agua, alimentación, educación y salud de hijas e hijos, generación de ingresos y acceso a servicios básicos en el ámbito de la comunidad. Estos requerimientos son necesidades básicas de toda la familia y están estrechamente relacionados con la pobreza y la falta de recursos, pero son identificados como necesidades prioritarias de las mujeres –no sólo por quienes diseñan las políticas sino también por las mujeres mismas– y no tienen como objetivo promover la equidad entre los géneros.

En estrecha relación con las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género, Kate Young (1988) ha desarrollado dos nuevos conceptos centrales para la estrategia Género en el Desarrollo: la *condición* y la *posición* de las mujeres.

Mientras la primera alude al estado material en el que se encuentran las mujeres (pobreza, falta de educación y capacitación, excesiva carga de trabajo, desnutrición, falta de acceso a tecnología moderna, etc.), la segunda se refiere a su ubicación social y económica con relación a los hombres, medida en términos de diferencias salariales y de oportunidades de empleo entre ambos, mayor vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza y la violencia, acceso diferenciado a la propiedad de recursos productivos y al poder político, etc.

Diferenciar claramente la condición y posición de las mujeres en un contexto determinado permite comprender más ampliamente los efectos de las políticas de desarrollo. De hecho, hay evidencia empírica de que

algunos programas y proyectos que han mejorado la condición de las mujeres (aumentando su esperanza de vida, su acceso a la educación o a la alimentación), al mismo tiempo han deteriorado su posición respecto de los hombres (pérdida de estatus en la familia, invisibilización de su aporte económico, menor acceso a la propiedad de la tierra).

Por último, es de señalar que la conversión del paradigma de los intereses de género en necesidades de género ha sido objeto de fuertes críticas por investigadoras feministas del Sur y del Norte. Anderson (1992) discute a este respecto:

- a) La simplificación de categorías feministas complejas, convirtiéndolas en conceptos referidos a carencias medibles y fácilmente atendibles por la planificación.
- b) El sesgo racionalista y voluntarista de traducir cada interés en una necesidad, ubicándola de manera esquemática en la categoría de “estratégica” o “práctica”.
- c) El olvido de que algunas necesidades están legitimadas socialmente pero otras, tan ciertas como aquéllas, no lo están.

Así ha ocurrido, hasta fechas recientes, con la necesidad de erradicar la violencia de género y, en buena medida, sigue ocurriendo con los derechos sexuales y reproductivos. Los discursos centrados en las necesidades llevarían a los planificadores a dejar fuera aquellas necesidades que aún no han logrado legitimación pública.

- d) La problemática relación entre necesidades y derechos. Los derechos de las mujeres no deben olvidarse a la hora de planificar acciones de desarrollo, aunque ellos no se desprendan directamente de sus necesidades formuladas.

Desarrollo

Según **Ecolink (Internet: 2011)**, el desarrollo es una condición social, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La utilización de los recursos estaría basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos. Todos los grupos sociales tendrían acceso a las organizaciones y a servicios básicos como: educación, vivienda, salud, nutrición y que sus culturas y tradiciones sean respetadas.

En términos económicos, implica que para la población hay oportunidades de empleo y satisfacción de al menos las necesidades básicas. Esto indica cierta distribución de la riqueza para lograr el acceso de toda la población a servicios básicos, pero una vez satisfecho esta condición, pueden existir numerosas distribuciones de la riqueza que la satisfagan.

Amartya Sen (**1999:Internet**), tuvo una gran influencia en las actuales definiciones del concepto de desarrollo, fijando el concepto de libertad al concepto de desarrollo. Organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas incorporaron esta idea, viéndose plasmada al menos en sus documentos de trabajo. En su informe anual de desarrollo humano, indican que *el desarrollo es básicamente un proceso de vida que permite contar con alternativas u opciones de selección para las personas*. Las aspiraciones de las personas se pueden agrupar en tres categorías:

- La búsqueda de conocimientos.
- La posibilidad de tener una vida prolongada y saludable.
- Tener acceso a los recursos que permitan un aceptable nivel de vida.

De estas amplias condiciones se derivan muchas otras que son necesarias para satisfacerlas. Por ejemplo, si bien es necesario cierto grado de satisfacción material, se requiere la formación de capacidades humanas y que esas capacidades puedan ser ejercidas en otros ámbitos además del económico, como son: el social, el cultural o el político.

Por ejemplo, una dictadura que satisfaga ampliamente las necesidades materiales de los individuos de un país, choca con este concepto de desarrollo ya que no permite contar con alternativas de selección para las personas en los ámbitos políticos, y eventualmente tampoco en el ámbito cultural.

Según **Rondo Cameron (2009: Internet)**, el concepto de desarrollo económico implica crecimiento económico acompañado por una variación de las estructuras o la organización de la economía.

Pero el desarrollo es mucho más que la industrialización. Es más, en un concepto alternativo de desarrollo, éste y la industrialización no tienen por qué estar relacionados del todo.

Según este concepto de desarrollo, una sociedad será desarrollada, si es capaz de satisfacer las necesidades básicas humanas de su población y permite que cada individuo pueda alcanzar la satisfacción de sus necesidades personales según sus prioridades, sin que estas tengan porque ser materiales. Se trata de acercar la idea del desarrollo realmente al bienestar y *felicidad* de las personas.

Hoy en día nuestra idea de desarrollo es tal, que permite la ironía de que los individuos de las sociedades desarrolladas son los que menos índices de felicidad muestran, mientras que los de muchas sociedades subdesarrolladas se encuentran entre los más felices del planeta, según lo muestran diversos estudios.

Amaryta Sen (**1999:Internet**), habla de “*Development as freedom*”, donde el nivel de desarrollo se mide en función de las *libertades reales que la gente disfruta*”. Libertades que incluyen no solo oportunidades económicas, sino también: políticas, sociales, culturales y de seguridad.

En un concepto de desarrollo más integral entra no solo la satisfacción material de necesidades, también cobra gran importancia el valor que la sociedad le da a su riqueza inmaterial. La cultura, la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales sólidas y la capacidad de conservar tradiciones forman parte de este desarrollo. De igual forma, la capacidad de la sociedad de elegir sus propias formas de establecer relaciones económicas, políticas y de gobernanza.

Gobernanza, no gobierno, pues la forma en que en una sociedad ejerce el control sobre sí misma no tiene por qué ser a través de los sistemas de gobierno nacional a los que estamos acostumbrados. De igual forma esa libertad para elegir no tiene por qué significar la democracia predicada por Estados Unidos.

El Desarrollo Humano y Local

El desarrollo local se enfoca como Desarrollo Humano (DH), de acuerdo con las instituciones que lo han auspiciado, con el propósito de contribuir la transversalización del enfoque de género en los procesos de desarrollo local y la descentralización.

El Desarrollo Humano (DH) se entiende como un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. Esas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo; sin embargo, para todos los niveles del desarrollo, las tres más esenciales son: disfrutar de una vida prolongada y saludable; adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen

estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles.

El DH, comprende otras oportunidades que van desde la libertad política, económica y social, hasta la posibilidad de ser una persona creativa y productiva, respetarse a sí mismo y a sí misma, y disfrutar de la garantía de los derechos humanos. El ingreso es sólo una de las oportunidades que la gente desearía tener, aunque ciertamente es muy importante; pero la vida no sólo se reduce a eso.

Por lo tanto, el desarrollo debe abarcar más que la expansión de la riqueza y los ingresos. Su objetivo central debe ser el ser humano. Se distinguen dos aspectos del DH: 1) la formación de capacidades humanas; tales como, un mejor estado de salud o mayores conocimientos; 2) la forma como las personas emplean las capacidades adquiridas, ya sea para el trabajo o el descanso.

El DH, se refiere no solamente a la satisfacción de necesidades básicas, sino también al desarrollo humano como un proceso dinámico de participación. Por ello, es aplicable tanto a los países menos desarrollados como en aquellos más altamente desarrollados.

A nivel local, el DH implica procesos de crecimiento y productividad, equidad de género, etnicidad, entre edades, etc., participación y sustentabilidad. Estos procesos están limitados o favorecidos por el grado de autonomía local en el contexto de la organización política-administrativa del país y los cambios dados por las políticas de descentralización.

Sin embargo, dado el significado de DH - desarrollo por las personas-, el nivel local no es un receptor pasivo de las políticas de otro nivel de gobierno, sino que sus actores son ciudadanas y ciudadanos activos, con

sus instituciones y organizaciones, que plantean sus propios objetivos y políticas, incluidas las demandas a otros niveles jurisdiccionales.

El DH, es un proceso que implica asumir que el centro de todos los esfuerzos del desarrollo deben ser siempre las personas y sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones- y que ellas deben ser consideradas no sólo como beneficiarias, sino como verdaderas protagonistas sociales. Por lo tanto, se puede afirmar que es el desarrollo de la gente, por la gente, para la gente.

Al establecer el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, el enfoque del DH abre posibilidades a la transformación de las relaciones de género y a la mejora de la condición de las mujeres, ya que se fundamenta en la participación y el empoderamiento.

La propuesta de desarrollo humano con enfoque de género, consiste en considerar a las mujeres y a las niñas como protagonistas y no como parte subsumida en los hombres, las familias, los niños, los pueblos y las naciones. Es decir, como sujetos sociales específicos con definiciones históricas, necesidades, intereses, contribuciones, aspiraciones y problemáticas propias.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, promueve el Desarrollo Humano y presenta varios índices a nivel de América Latina en este tema y como se puede apreciar en el gráfico 3, el lugar en el Ecuador se encuentra hasta el año 2010.

GRÁFICO 8: Índice de Desarrollo Humano 2010, América Latina

América Latina Índice de Desarrollo Humano 2010				
	País	IDH	Puesto Mundial	IDHI
1	Chile	0.783	45	0.634
2	Argentina	0.775	46	0.562
3	Uruguay	0.765	52	0.642
4	Panamá	0.755	54	0.541
5	México	0.750	56	0.593
6	Costa Rica	0.725	62	0.576
7	Perú	0.723	63	0.501
8	Brasil	0.699	73	0.509
9	Venezuela	0.696	75	0.549
10	Ecuador	0.695	77	0.554
11	Colombia	0.689	79	0.492
12	Rep Dominicana	0.663	88	0.499
13	El Salvador	0.659	90	0.477
14	Bolivia	0.643	95	0.398
15	Paraguay	0.640	96	0.482
16	Honduras	0.604	106	0.419
17	Nicaragua	0.565	115	0.426
18	Guatemala	0.560	116	0.372

Desarrollo Humano Alto — Fuente: PNUD
Desarrollo Humano Medio — Elaboración: Desarrollo Peruano

Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Pero incluso cuando las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral remunerada, no significa que cuenten con trabajos seguros y decentes. De hecho, el salario de las mujeres suele ser mucho menor y sus trabajos son menos seguros que los de los hombres.

- En todo el mundo, la proporción de mujeres en empleo asalariado del sector no agrícola aumentó del 35% en 1990 a casi el 40% en 2009. Sin embargo, en los últimos años los avances se han frenado debido a la crisis financiera y económica del 2008-2009.

- Las mejoras más notables se produjeron en **Asia meridional y África subsahariana**, aunque la proporción de mujeres en empleos remunerados en Asia meridional continúa estando por debajo del 20%.

La visión y análisis de la realidad -con enfoque de género- van a cambiar la definición y prioridades de las políticas y proyectos que se formulen, ya que permiten la identificación de los diferentes roles, puntos de vista, necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres; las relaciones entre mujeres y hombres con respecto al acceso y control de los recursos, beneficios y su participación en los procesos de decisión; los factores sociales y culturales y las oportunidades que limitan o potencian la igualdad entre mujeres y hombres.

El impacto potencial diferenciado de las acciones sobre mujeres, hombres, niñas, niños, según edad, contexto social, etc., y la capacidad de las instituciones para establecer programas en materia de igualdad de género.

El enfoque Género y Desarrollo Humano (GDH) se vincula con el enfoque Género en el Desarrollo (GED), que plantea la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo que subvierta las actuales relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres.

El enfoque GED sitúa el análisis de las relaciones de género dentro del marco del DH y enfatiza el impacto diferencial de las políticas en hombres y mujeres, así como el efecto negativo de la desigualdad de género en el desarrollo humano.

Empleabilidad de la Mujer

En los próximos 15 años la inserción de la mujer en la población económicamente activa, seguirá incrementándose de manera acelerada.

Durante años, la mujer ha permanecido en situaciones de vulnerabilidad por usos, costumbres y roles difíciles de romper que han condicionado su posibilidad de tener acceso a las mismas oportunidades que los hombres.

Según algunos estudios a nivel mundial, el 35.3% de las mujeres trabajan en actividades extra domésticas y se estima que en 50 años, la mujer podrá tener un nivel de participación en puestos directivos al igual que los hombres. Sin embargo, 65% de los hombres no está de acuerdo en invertir los roles tradicionales entre hombre y mujer.

Necesidades Básicas

Toda persona tiene unas necesidades básicas, necesidades como las de tipo material, comer, dormir, beber, es decir, aquellas necesarias para subsistir, las que le van a permitir seguir viviendo.

Pero hay otro tipo de necesidades, una vez alcanzadas las primeras, cuya consecución les permite desarrollarse como personas, y entre ellas, como pilares fundamentales hay dos: la identidad y el sentimiento de pertenencia a un grupo, porque todos necesitan formar parte de un grupo y tener la percepción de ser valorados y aceptados tal como somos.

El rechazo o la falta de integración son causas de conflictos, tanto a nivel individual como colectivo.

El primer tema, el de identidad aunque está íntimamente relacionado con el desarrollo del empoderamiento y la igualdad, es un tema para tratar

extensamente en otro momento. Es el fundamento de políticas de igualdad de oportunidades e inclusivas.

El hombre nace en el seno de una familia, con unos valores, modelos, sentimientos asumidos de manera vicaria, imitando los modelos del entorno. Posteriormente se agranda ese espacio de convivencia en el momento de la escolarización y se siente miembro de un grupo más amplio, el grupo de iguales, donde sale del egocentrismo para captar la presencia del otro, y vuelve a aprender nuevas reglas en su camino hacia la socialización.

Pero a la vez, se inserta en la sociedad, ampliando cada vez el círculo de convivencia y las relaciones personales. Y en cada uno de estos grupos debe integrarse y sentirse miembros de ellos.

A continuación podemos observar en la Pirámide de Maslow, quien ordenó las necesidades humanas en forma de pirámide, donde la base contiene las necesidades básicas y la cúspide aquellas necesidades que debemos alcanzar una vez que hayamos satisfecho el resto, los niveles de las necesidades del ser humano.

GRÁFICO No. 9: PIRÁMIDE DE MASLOW



Elaborado por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Pir%C3%A1mide_de_Maslow.svg

Necesidades fisiológicas básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referido a la salud del individuo), dentro de estas se incluyen:

- Necesidad de beber agua.
- Necesidad de alimentación.
- Necesidad de dormir.
- Necesidad de eliminar los desechos.

Necesidades de seguridad

Surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Dentro de ellas se encuentran:

- Seguridad física.
- Seguridad de empleo.
- Seguridad de ingresos y recursos

De pertenencia y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. En el grupo de trabajo, entre estas se encuentran: la amistad, el afecto y el amor. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, de agruparse; en familia o con amigos o formalmente en las organizaciones.

Estima o reconocimiento

En ocasiones las empresas no toman muy en serio este punto, ya que sólo se enfocan en la remuneración económica y se olvidan que las personas también tienen sentimientos. Esto no sólo afecta benéficamente

al individuo, sino a toda su familia. Un ejemplo bien claro es cuando un padre de familia asiste a la firma de boleta de su pequeño y al término de ésta la maestra se acerca al padre de familia y felicita al niño por su gran desempeño; no sólo se siente bien el niño sino toda su familia, por que se refleja el esfuerzo de cada uno de los miembros y por ende el niño tendrá una motivación que lo invitará a seguir esforzándose.

Autorrealización

Son las más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, a través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad. Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados.

Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI)

Es un método directo para identificar carencias críticas en una población y caracterizar la pobreza. Usualmente utiliza indicadores directamente relacionados con cuatro áreas de necesidades básicas de las personas (vivienda, servicios sanitarios, educación básica e ingreso mínimo), disponibles en los censos de población y vivienda.

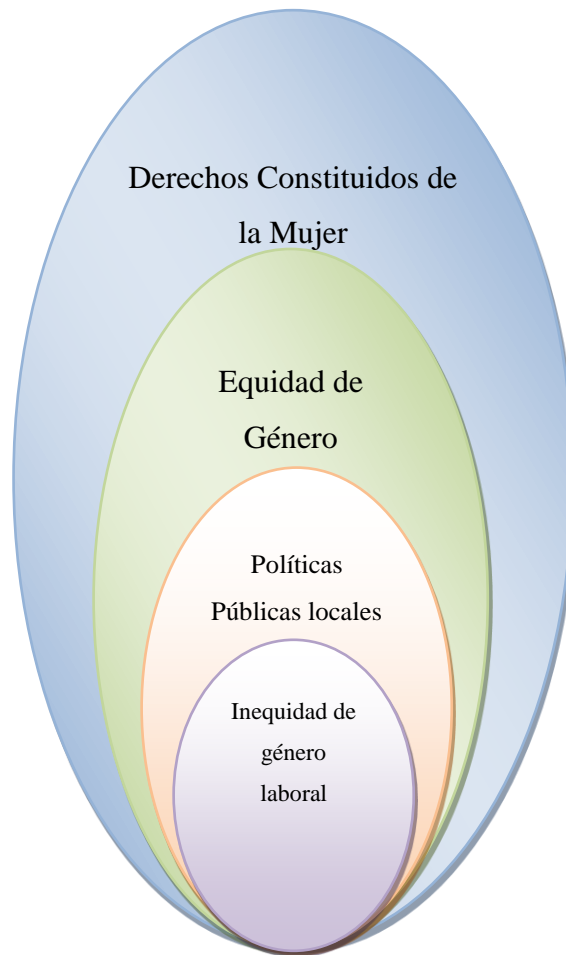
En América Latina es un método muy utilizado, a raíz de su recomendación y utilización por la CEPAL a partir de la década del 80.

Se distingue de otros indicadores relacionados con el nivel de vida de la población, como los índices de indigencia (pobreza extrema) y pobreza, en el hecho que estos últimos miden el ingreso de una persona o una familia, y deducen del mismo su nivel de vida, por lo que se los denomina métodos indirectos.

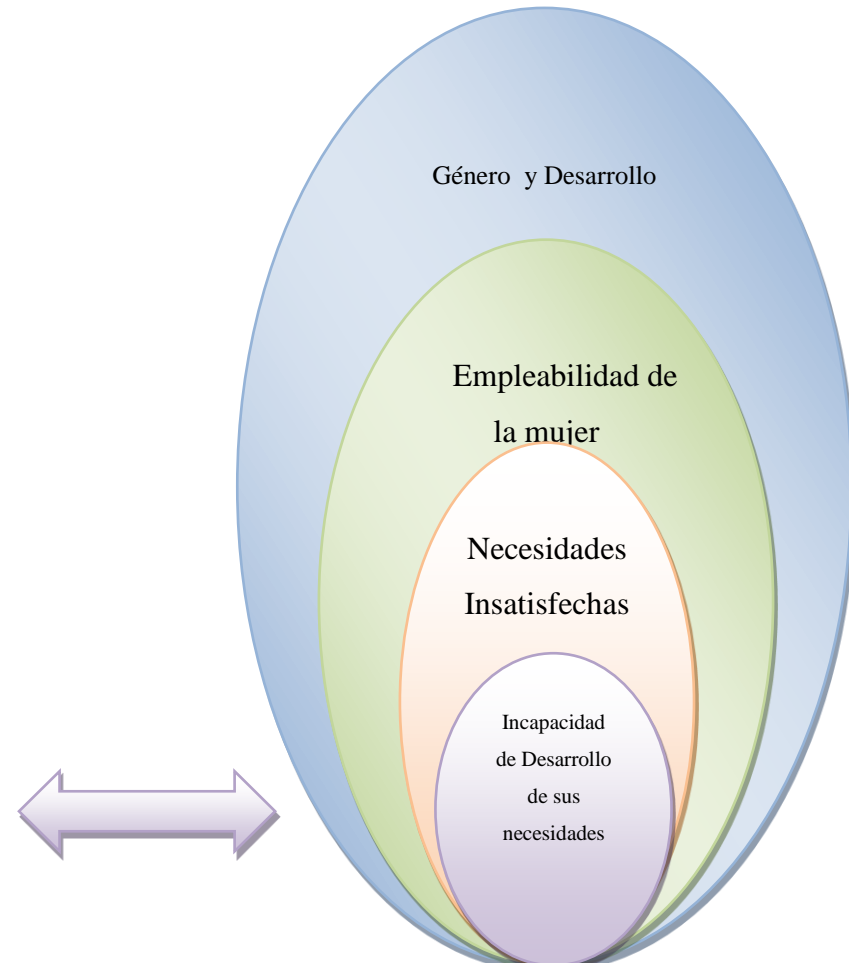
2.5. Categorías Fundamentales

GRÁFICO 10: Categorías Fundamentales

Variable Independiente



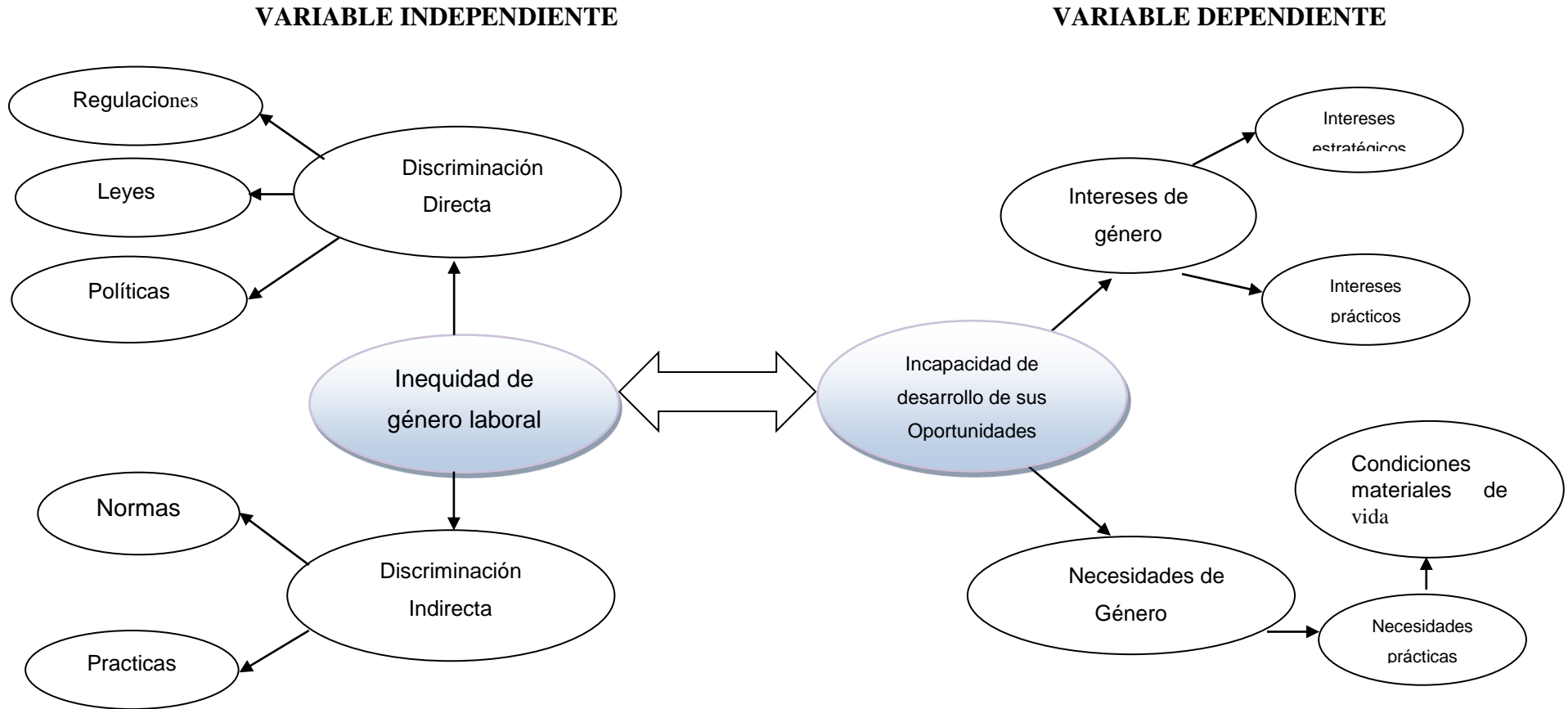
Variable Independiente



Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)
Fuente: Trabajo de Investigación

Subordinación Conceptual

GRÁFICO 11: Subordinación Conceptual



Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

2.6 Hipótesis

¿Es la inequidad de género en el ámbito laboral lo que incide en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi?

2.6.1. Hipótesis Específicas

1. El estudio de tipo exploratorio presentará muchas ventajas en la investigación de campo, así como también en la comprobación de hipótesis.
2. Mediante un programa integral de capacitación y formación dirigido a las mujeres de la Parroquia que posibilitará su crecimiento socio-económico.

2.7. Señalamiento de Variables

2.7.1. Variable Independiente

Inequidad de género laboral

2.7.2. Variable Dependiente

Desarrollo

Unidad de Observación:

Mujeres de la Parroquia Tanicuchí

Nexo de conexión:

Incidencia

2.8. Aspectos Metodológicos

Se propone:

1. Investigación exploratoria para tratar aspectos fundamentales de la problemática y encontrar los medios para elaborar la investigación.
2. Investigación descriptiva para sistematizar el trabajo indagatorio con mayor profundidad.
3. Investigación documental especialmente del marco legal actual y de insumos relacionados con programas de inclusión a las mujeres, así como guías de orientación hacia los factores involucrados, comenzando desde el estado.
4. Investigación de campo basada en entrevistas con expertos en gestión que corroboren y amplíen la base documental.
5. Investigación explicativa de carácter racional, analítico, sintético, deductivo, inductivo, histórico, comparativo.

2.9 Limitaciones:

1. Información de calidad, fiable, consistente.
2. Factor social: "la discriminación a la mujer por su género". "El difícil acceso a un mercado laboral"
3. Factor educacional: La educación formal actualmente no se preocupa del desarrollo equitativo, social y cultural. Es una mera transmisora de conocimientos científicos.
4. Comunitarios: apatía y letargo de la comunidad, que sigue pensando que es un comportamiento normal y minimiza el impacto del mismo.
5. Recelo y desconfianza de las mujeres de la parroquia de Tanicuchí, Provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3. 1 Modalidad de la Investigación

3. 1.1. De Campo

En la presente investigación se lo realizó con el método de campo, ya que se la efectuó en el lugar donde se produjeron las variables, en este caso la parroquia Tanicuchí, del Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

Respecto a esta modalidad, según **Luis Herrera y otros (2004:103)**, La investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador tomó contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

3. 1.2. Bibliográfica Documental

Además de la investigación de campo, también fue necesario realizar la investigación bibliográfica documental, ya que por ser una rama de las ciencias sociales, existen sustentos tangibles de investigaciones y obras que sustenten el trabajo.

Según **Luis Herrera y otros (2004:103)**, “ la investigación documental – bibliográfica tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en

documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Su aplicación se recomienda especialmente en estudios sociales comparados de diferentes modelos, tendencias, o de realidades socioculturales, en estudios geográficos, históricos, geopolíticos, literarios, entre otros”.

3. 2. Nivel de Investigación

3. 2.1. Investigación Descriptiva

Según **Deobold B. y Otros 2008**, “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”.

Este tipo de investigación analizó el nivel de desarrollo de las mujeres y como ha afectado su calidad de vida, además del acceso que ellas tienen al mercado laboral, para este fin se recurre a esta herramienta de investigación ya que es la apropiada para describir en que forma ha afectado la inequidad de género en su desarrollo.

3. 2.2. Investigación Explicativa

Según estos autores, **Caicedo y Mardones (2008)**, es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema,

sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y no experimentales”.

4.1 Población y Muestra

4.1.2 Población

Según **Luis Herrera y otros (2004:107)**, La población o universo es la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características. En muchos casos, no se puede investigar a toda la población, sea por razones económicas, por falta de auxiliares de investigación o porque no se dispone del tiempo necesario, circunstancias en que se recurre a un método estadístico de muestreo”.

“Una población es un conjunto de elementos que presentan una característica común”. Cadenas (1974).

Para esta investigación la población está conformada por los integrantes de la Junta Parroquial Rural de Tanicuchí, perteneciente al Cantón Latacunga, Provincial de Cotopaxi, así como de un grupo de mujeres representantes de organizaciones sociales del sector.

La parroquia cuenta con una población aproximada de 11.000 habitantes, repartidos en 2.207 hogares, según la información del Plan de Desarrollo del año 2010, de la cual el 51% son hombres y 5390 mujeres que representan el 49%.

Para el presente estudio el universo constituye el conjunto de representantes de la Junta Parroquial de Tanicuchi, y los representantes de las organizaciones y grupos existentes en la parroquia. En este caso de un representante de cada grupo organizado, según el mapeo de actores de la parroquia (Ver Tabla No. 1).

Tabla 2: Representantes de la Junta Parroquial de Tanicuchí

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	OBSERVACIÓN
1	Armando Banda	PRESIDENTE
2	Celso Jami	VICEPRESIDENTE
3	Xavier Páez	1er. VOCAL
4	Eduardo Lema	2do. VOCAL
5	Carlos Calala	3er. VOCAL

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Junta Parroquial de Tanicuchí, 2011

La Muestra

“Consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto, de manera que sea lo más representativo del colectivo en las características sometidas a estudio. Luis Herrera y otros (2004:107).

“Una muestra es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos”. Levin&Rubin (1996).

“Una muestra debe ser definida en base de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia”, Cadenas (1974).

Muestreo Estratificado

En la presente investigación se aplicó el tipo de muestra estratificada, que según Herrera Luis y otros, consiste en dividir el universo en estratos, zonas o grupos más o menos homogéneos, para luego tomar la muestra de cada estrato utilizando alguna técnica analizada anteriormente. Los

elementos de cada estrato deben estar en proporción directa al número de la población en general y de cada grupo o estrato.

Tamaño de la muestra

Para la formulación de la muestra se ha considerado usar la fórmula de población finita ya que el universo poblacional está comprendido en 5390 mujeres.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{Z^2 P Q + N e^2}$$

Simbología:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confiabilidad: 95% $\rightarrow 0.95/2 = 0.4750 \rightarrow Z = 1.96$

P = Probabilidad de ocurrencia 0.5

Q = Probabilidad de no ocurrencia: $1 - 0.5 = 0.5$

N = Población: 5390 mujeres

e = Error de muestro: 0.05 (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)5.579}{(1.96)^2(0.5)(0.5)+5.579(0.05)^2} = 359$$

Lugares de aplicación de la encuesta

Los lugares donde se va a aplicar la investigación son: en los barrios de la parroquia Tanicuchí. En los sectores urbanos y rurales exclusivamente a las mujeres.

Tabulación e Interpretación de las Encuestas

Después de aplicar las encuestas el análisis de datos, se hará en base a sus tres fases principales: tabulación, elaboración de tablas y elaboración

de gráficos. Los respectivos resultados serán expresados en tablas y gráficos estadísticos. El análisis e interpretación se realizará en pro de objetar o validar la hipótesis y el problema formulado en la investigación.

3.4 Operacionalización de Variables

3.4.1 Variable Independiente

TABLA No. 2: Operacionalización de Variable Independiente

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: Inequidad de género en el ámbito laboral				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN
<p>La inequidad de género implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres en este caso en el ámbito laboral.</p> <p>Esto no solo implica en las oportunidades de acceder a un trabajo digno, si no en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.</p>	Actividades	No. De actividades que realizan las mujeres	Marque con X las actividades que usted realiza diariamente	Encuesta a las Mujeres de la Parroquia Tanicuchí (Ver Anexo No.2)
	Jerarquía	Cargo; Número de Subordinados; responsabilidad	¿Tiene usted Subordinados a su cargo?	
	Profesionalización	Especialización; Experiencia; Carrera Administrativa; Estabilidad Laboral	¿Siente usted que tiene estabilidad en su trabajo	
	Libertad	Procesos de Toma de Decisiones	¿Es usted participe en la Toma de decisiones?	
	Derechos	Normas escritas; Legislación	Conoce usted sus derechos como mujer?	
	Equidad	Iguales condiciones laborales	¿Cuánto tiempo se dedica al trabajo y a las tareas del hogar? ¿Usted trabaja?	
	Remuneración	Igual Remuneración a igual trabajo de los demás(hombres) Probabilidad de obtener un ascenso.	¿Recibe algún tipo de remuneración o salario por las tareas que usted realiza? ¿Sus habilidades o conocimientos son valorados dentro de su empleo para obtener un aumento salarial o mejora d posición laboral?	

Elaborado Por: MOLINA, Soraya (2011) Fuente: Trabajo de Investigación

3.4.2 Variable Dependiente **TABLA No. 3 OPERACIONALIZACION VARIABLE DEPENDIENTE**

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: desarrollo de las Mujeres				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	INSTRUMENTO
<p>Desarrollo</p> <p>El desarrollo es una condición social, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales.</p> <p>En términos económicos implica que para la población hay oportunidades de empleo y satisfacción de al menos las necesidades básicas. Esto indica cierta distribución de la riqueza para lograr el acceso de toda la población a servicios básicos, pero una vez satisfecho esta condición, pueden existir numerosas distribuciones de la riqueza que la satisfagan.</p>	<p>Necesidades satisfechas y dotación servicios básicos</p>	<p>Porcentaje de habitantes y familias de la parroquia que han satisfecho sus necesidades básicas en la parroquia con la calidad de los servicios básicos recibidos</p>	<p>-Enumere los servicios básicos que cuenta en su parroquia.</p> <p>-Califique a los servicios básicos que usted recibe</p> <p>-Describa el acceso que tiene a estos servicios básicos.</p> <p>-En qué porcentaje ha mejorado su calidad de vida a través de los servicios básicos que usted recibe</p> <p>-Qué servicios se deben incorporar en su parroquia</p> <p>-Las autoridades parroquiales gestionan la implementación de servicios básicos de calidad.</p>	<p>Encuesta a los miembros de las Junta Parroquial según muestra. Cuestionario (Ver Anexo No.3)</p>
	<p>Oportunidades de empleo en la localidad.</p> <p>Prestigio</p>	<p>Ofertas de empleo en la parroquia</p> <p>Obediencia</p> <p>Influencia de Conductas</p>	<p>Qué empresas conoce que ofrecen trabajo en su parroquia?</p> <p>¿Ha intentado ingresar a trabajar en alguna de ellas?</p> <p>¿Describa las facilidades que brinda la empresa en caso de que usted tenga que ausentarse de su empleo?</p> <p>¿Cómo calificaría el nivel de obediencia en sus subordinados?</p> <p>¿Usted influencia sobre los demás en la toma de decisiones importantes?</p>	<p>Encuesta a las Mujeres de la Parroquia Tanicuchi (Ver Anexo No.4)</p>

Elaborado Por: MOLINA, Soraya (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

3.5. Plan de Recolección de Información

Todo proceso de Investigación, cumple con un ciclo y el primero de ellos es la recolección de información; para lo cual, se utilizó la técnica de la encuesta aplicada a las mujeres, autoridades y empleadores de la Parroquia Tanicuchí, según se explica en la tabla siguiente:

TABLA No. 4: Plan de Recolección de Información

Pregunta básica	Explicación
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación.
2. ¿A qué personas o sujetos?	A las autoridades y mujeres de la Parroquia de Tanicuchí, Provincia de Cotopaxi.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Inequidad de género y desarrollo de las mujeres
4. ¿Quién?	Investigadora: Soraya Molina, Encuestador, Un especialista en género.
5. ¿Cuándo?	Junio 2011.
6. ¿Lugar de recolección de la información?	Parroquia Tanicuchí, Provincia de Cotopaxi.
7. ¿Cuántas veces?	Una sola vez a cada encuestad(a/o)
8. ¿Qué técnica de recolección?	Encuestas a las autoridades seccionales, y mujeres.
9. ¿Con qué?	Cuestionarios estructurados de encuestas (causa-efecto) Hipótesis.
10. ¿En qué situación?	Bajo condiciones de respeto, profesionalismo investigativo y absoluta reserva y confidencialidad.

Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

Previo a la aplicación del instrumento de investigación, se realizó su validación a través de un plan piloto que permita establecer su validez y confiabilidad.

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

1. En la presente investigación los sujetos de indagación fueron las mujeres de la Parroquia Tanicuchí y los representantes de la Junta Parroquial y de las organizaciones sociales, que permitió identificar el problema.
2. La presente investigación se realizó mediante entrevistas y encuestas a las mujeres, representantes de las organizaciones sociales y representantes de la Junta Parroquial de Tanicuchí.
3. En la presente investigación, se utilizó para la entrevista, una guía previamente elaborada y para las encuestas se las realizó mediante cuestionarios que constan en los anexos 2, 3 y 4.
4. El equipo de trabajo, estuvo conformado por un encuestador que fue contratado por el investigador, y una especialista en género.

TABLA 5. Procedimiento de recolección de información

TÉCNICAS	PROCEDIMIENTO
Encuesta 1	Mediante el método inductivo.- se utilizó como referencias estudios e investigaciones de casos similares de otros países, de los cuales se puede rescatar algún conocimiento
	En los domicilios de las mujeres representantes de las organizaciones sociales de la parroquia Tanicuchí.
	Se realizó la primera semana del mes de junio de 2011.
Encuesta 2	Mediante un plan previamente diseñado.
	En las instalaciones de la Junta Parroquial de Tanicuchí.
	Se realizó la primera semana del mes de junio de 2011.
Encuesta 3	Mediante el método inductivo.- se utilizó como referencias estudios e investigaciones de casos similares de otros países, de los cuales se puede rescatar algún conocimiento
	En las instalaciones de las empresas y organismos que contratan personal.
	Se realizó la primera semana del mes de junio de 2011.

Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

3.6 Plan de procesamiento de la información

El procesamiento de la información se ejecuta de acuerdo al ciclo de tratamiento estadístico que sigue los siguientes pasos:

- Clasificación, ordenamiento, tabulación de la información.
- Selección de la información cualitativa (encuestas estructuradas)
- Presentación de los datos en cuadros estadísticos.
- Elaboración de gráficos estadísticos
- Análisis e interpretación de los resultados
- Hay que tomar en cuenta que una vez recogida la información, ésta se lo trató desde la perspectiva cualitativa (análisis de la información) y desde la perspectiva cuantitativa (análisis de datos)
- Para la elaboración de los cuadros estadísticos se utilizó el programa EXCEL.
- En lo concerniente al análisis de datos se realizó tomando en cuenta las siguientes fases:
 - a) Se tabularon los datos
 - b) Se codificaron
 - c) Se analizaron los resultados en forma lógica y reflexiva (se utilizó gráficos estadísticos de pastel)
- Para comprobar la hipótesis se utilizó el método estadístico Chi-cuadrado; así:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

f_0 = frecuencias observadas

f_e = frecuencias esperadas

- Para determinar la región de aceptación y rechazo, se calcula los grados de libertad y se determina el valor del Chi – Cuadrado que :

$$gl = (F - 1)(C - 1)$$

Donde:

F: filas

C: columnas

- Se acepta la hipótesis nula H_0 si: x^2 calculado $<$ x^2 tabulado, caso contrario se rechaza.
- La confiabilidad que presentan entre sí los diferentes ítems de las encuestas, y estos con el puntaje total del instrumento. Se determinará mediante el modelo estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{s_t^2 - \sum s_i^2}{s_t^2}$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad “ Alfa de Cronbach”

n = número total de ítems de que contiene el instrumento

s_t^2 = varianza de puntajes totales

$\sum s_i^2$ = sumatoria varianza individual de los ítems

- Finalmente, una vez que se analizó la información y los datos, se procedió a la triangulación de la información, la misma que sirvió para establecer una teoría.
- Realizada la selección de la información, se estableció la relación con las variables, los objetivos y la variación de la hipótesis planteada para establecer diferentes respuestas tendientes a solucionar el problema planteado.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Encuesta 1

Se aplicaron 359 encuestas (Anexo No.1), a mujeres de los grupos organizados, asociaciones y fundaciones la parroquia Tanicuchí del Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi.

Pregunta 1: ¿Usted trabaja?

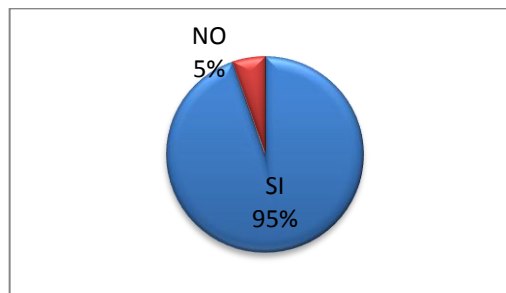
Tabla 6: Usted Trabaja

Respuesta	No.	%
SI	340	95%
NO	19	5%
TOTAL	359	100

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 12: Usted Trabaja



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De una muestra estratificada de 359 mujeres de la Parroquia Tanicuchí, se determinó que 340 mujeres de una muestra de 359 y que representan al 95% respondieron que si trabajan, y 19 mujeres de una muestra de 359 y que representan al 5% contestaron que no tienen trabajo sea este fijo u ocasional.

PREGUNTA 2: ¿Recibe algún tipo de remuneración o salario por las tareas que usted realiza?

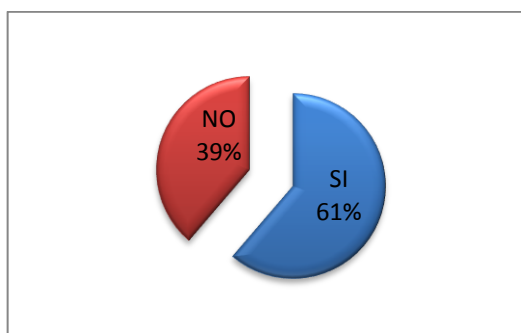
Tabla 7: Remuneración por lo que Realiza

Alternativas	No.	%
SI	220	61%
NO	139	39%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 13: Remuneración por lo que Realiza



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra sujeta a estudio, 220 mujeres de una muestra de 359, que representan al 61%, manifiestan que si reciben remuneración por las tareas que ellas realizan. A su vez 139 mujeres de una muestra de 359 y que representan al 39% contestaron que no reciben remuneración alguna por las actividades que ellas realizan.

PREGUNTA 3: ¿La remuneración que usted recibe es suficiente para afrontar los gastos diarios de su hogar?

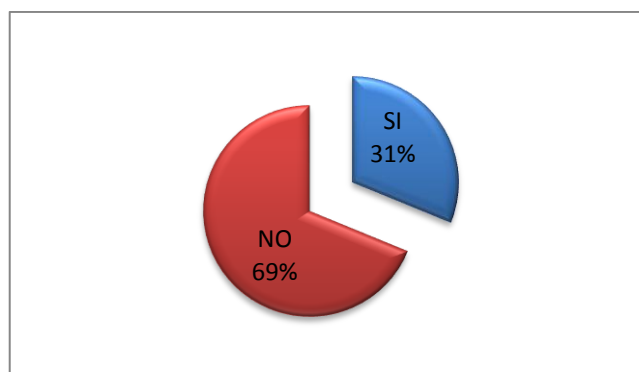
Tabla 8 : La Remuneración es Suficiente para sus Gastos

Alternativas	No.	%
SI	112	31%
NO	247	69%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 14: La Remuneración es Suficiente para Afrontar los Gastos



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra sujeta a estudio, 112 mujeres que representa el 31% respondieron que si es suficiente la remuneración que reciben para afrontar los gastos diarios; en cambio 247 mujeres y que representan al 69% de la muestra manifiestan que no es suficiente la remuneración que reciben para afrontar los gastos diarios.

PREGUNTA 4: ¿Dentro de su empleo u ocupación, tiene facilidades para ascender, mejorar su situación económica o social?

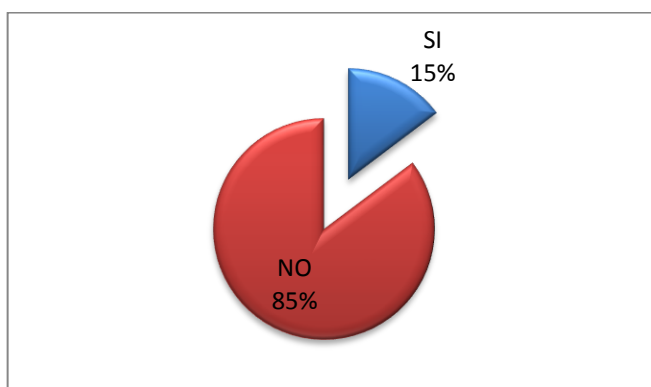
Tabla 9: Facilidades para Mejorar su Situación

Alternativas	No.	%
SI	53	15%
NO	306	85%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 15: Facilidades para Mejorar su Situación



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra sujeta a estudio, 53 mujeres que representa al 15% respondieron que si tienen facilidades para ascender u obtener un aumento salarial dentro de su empleo, en cambio 306 mujeres de un total de 359 y que representan al 85% manifiestan que no tienen facilidades para ascender u obtener un aumento salarial dentro de su empleo.

PREGUNTA 5: ¿En su empleo u ocupación, considera que existe discriminación en algún aspecto por ser mujer?

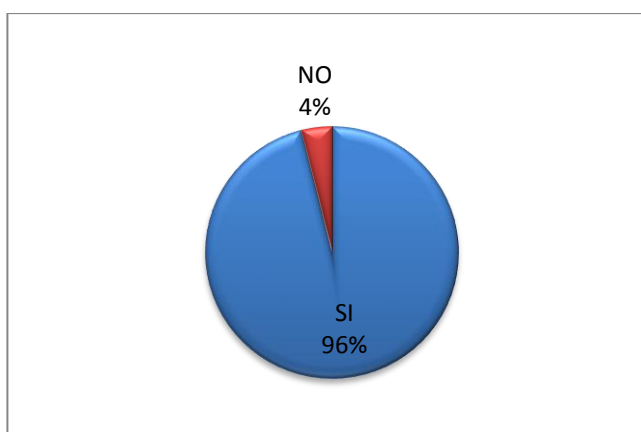
Tabla 10: Discriminación por ser Mujer

Alternativas	No.	%
SI	345	96%
NO	14	4%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

GRÁFICO 16: Discriminación por ser Mujer



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

En esta pregunta, de la muestra sujeta a estudio 345 mujeres que presentan al 96% de 359 sujetos analizados, manifestaron que si consideran que si existe discriminación en su empleo por ser mujer. En cambio 14 mujeres que representan al 4%, manifiestan que no existe discriminación en su empleo u ocupación por ser mujer.

PREGUNTA 6: ¿Conoce usted sus derechos como mujer?

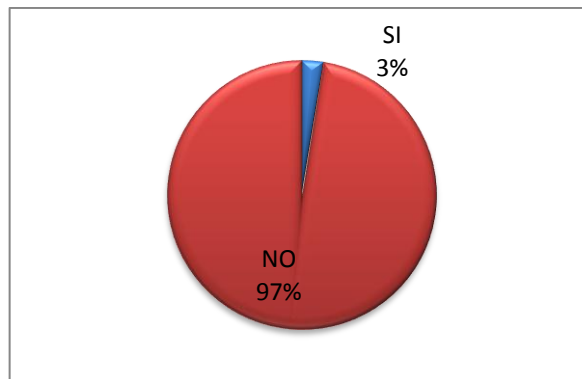
Tabla 11: Conoce sus Derechos

Alternativas	No.	%
SI	9	3%
NO	350	97%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 3: Conoce sus Derechos



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra sujeta a estudio se estableció en esta pregunta que de 359 mujeres, 9 de ellas y que representan al 3% si conoce de sus derechos como mujer. En cambio 350 mujeres que representan al 97% de la muestra, consideran que no conoce de sus derechos como mujer.

PREGUNTA 7: ¿Tiene usted subordinados a su cargo en su trabajo?

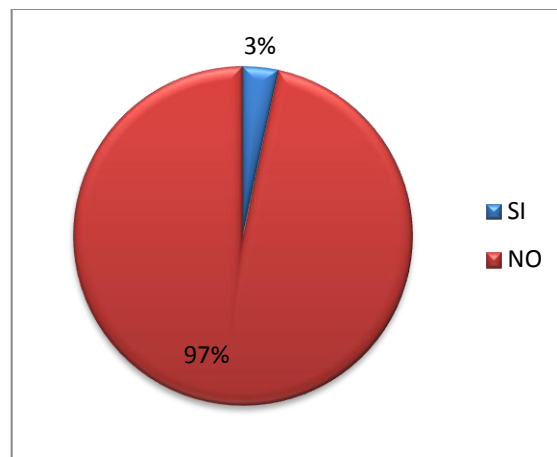
Tabla 12: Tiene Subordinados a su Cargo

Alternativas	No.	%
SI	12	3%
NO	347	97%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 18: Tiene Subordinados a su Cargo



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

En esta pregunta se establece que del 100% de la muestra estudiada, 12 mujeres que representan al 3% manifiestan que si tienen subordinados a su cargo. En cambio al respecto manifiestan 347 mujeres que representan al 97% de la muestra contestaron que no tienen subordinados a su cargo.

PREGUNTA 8: ¿Siente usted que tiene estabilidad en su trabajo?

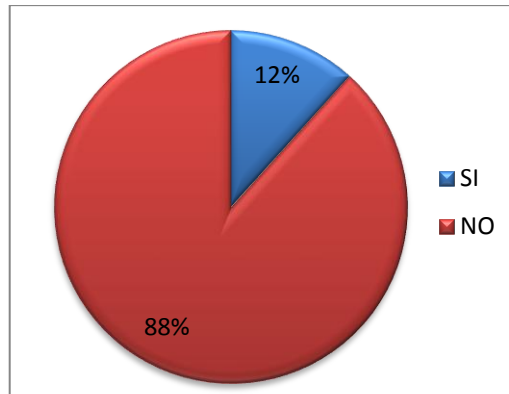
Tabla 13: Estabilidad en su Trabajo

Alternativas	No.	%
SI	42	12%
NO	317	88%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 19: Estabilidad en su Trabajo



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra sujeta a estudio se estableció en esta pregunta que de 359 mujeres, 42 de ellas y que representan al 12 si tiene estabilidad en el trabajo. En cambio 317 mujeres que representan al 88% de la muestra consideran que no tienen estabilidad en su trabajo.

PREGUNTA 9: ¿Es usted participe en la toma de decisiones?

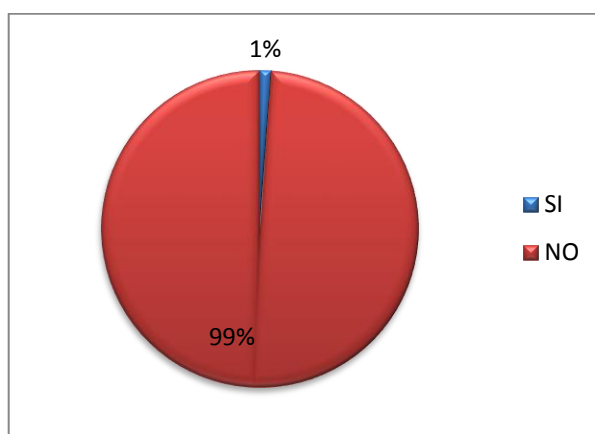
Tabla 14: Participa en la Toma de Decisiones

Alternativas	No.	%
SI	4	1%
NO	355	99%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 20: Participa en la Toma de Decisiones



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

De la muestra estudiada se establece en esta pregunta que: 81 mujeres de una muestra de 359 y que representan al 23%, respondieron que si son participes en la toma de decisiones. En cambio 278 mujeres de un total de 359 mujeres que son el total de la muestra en estudio y que a su vez representan el 77% manifiestan que no son participes en la toma de decisiones.

Pregunta 10: ¿Sus habilidades o conocimientos son valorados dentro de su empleo u ocupación para obtener un aumento salarial o mejora de posición laboral o social?

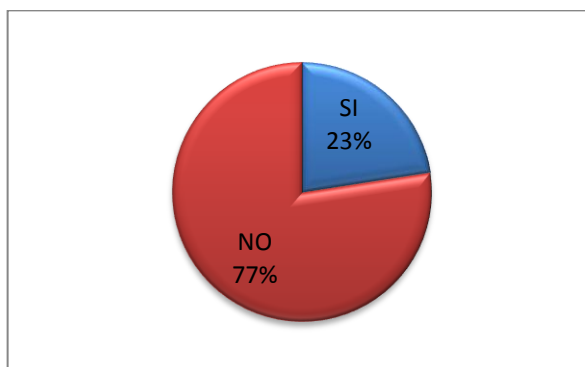
Tabla 15: Sus Habilidades son Valoradas

Alternativas	No.	%
SI	81	23%
NO	278	77%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 21: Sus Habilidades son Valoradas



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e interpretación

En esta pregunta se establece que de 359 mujeres estudiadas, 81 mujeres que representan al 23% contestaron que sus habilidades o conocimientos si son valorados dentro de su empleo para obtener un aumento salarial o mejora de posición social en su entorno. En cambio 278 de ellas que representan al 77% manifestaron que no son valorados sus habilidades o conocimientos dentro de su empleo u ocupación diaria para obtener un aumento salarial o mejora de posición social.

Análisis e interpretación de la Encuesta No. 1

Interpretando las 10 preguntas de la encuesta (Anexo No. 1) dirigida a las mujeres de la parroquia Tanicuchí, en la que hace referencia a ítems laborales, sociales, estatus, dentro de su ámbito laboral o familiar, etc. Se determina que de la muestra sujeta a estudio existe un desconocimiento por parte de las involucradas en la existencia de una legislación que es garantista de sus derechos tanto en la sociedad, más aún si es en el ámbito laboral. Se determina que existe una inequidad de género tanto en el desarrollo de sus actividades domésticas (hogar) como también en la ocupación laboral. El desempeño de actividades en su casa no son reconocidas, pero aún valoradas económicamente por los jefes de familia, pasando a ser “dependientes” de ellos por el solo hecho de no trabajar fuera de su casa.

La mujer no es considerada para la toma de decisiones importantes que influyan en el rumbo de sus hogares, si son consideradas para tomar decisiones son para cuestiones de bajo impacto social o económico.

Considerando todos estos factores que influyen de una u otra manera en la inequidad de género, contribuyendo este problema al no permitir el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí, es imperioso el accionar de las políticas por quienes ejercen los gobiernos seccionales para fomentar el conocimiento de los deberes, derechos y obligaciones a que tienen las mujeres hoy día la constitución del 2008 que es garantista de los derechos de las mujeres.

Encuesta 2

Pregunta 1: Señale con una X el acceso que tienen los habitantes de su parroquia a los servicios básicos; luz, agua potable, teléfono, recolección de basura, internet.

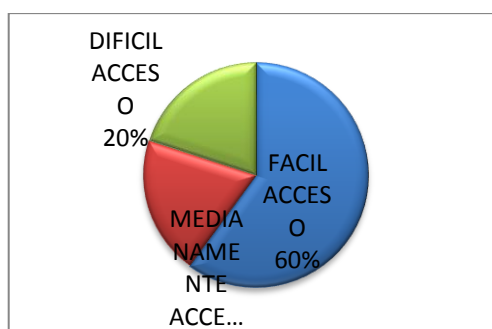
Tabla 16: Acceso a Servicios Básicos

Alternativas	No.	%
FACIL ACCESO	3	60%
MEDIANAMENTE ACCESIBLE	1	20%
DIFICIL ACCESO	1	20%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 22: Acceso a Servicios Básicos



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

De una muestra estudiada de 5 autoridades de la Junta Parroquial de Tanicuchí, respondieron 3 autoridades y que representan al 60% que los habitantes de la parroquia que es de fácil acceso a los servicios básicos; luz, agua potable, teléfono, recolección de basura, internet. En cambio, una de las autoridades, que representa al 20% de la misma, respondió que es medianamente accesible el acceso a los servicios básicos. Por otra parte también una de las autoridades de las 5 en total y que representa al 20% considera que es de difícil acceso a los servicios básicos; luz, agua potable, teléfono, recolección de basura, internet.

Pregunta 2: Marque con una X en el porcentaje que ha mejorado su calidad de vida a través de los servicios básicos que usted recibe.

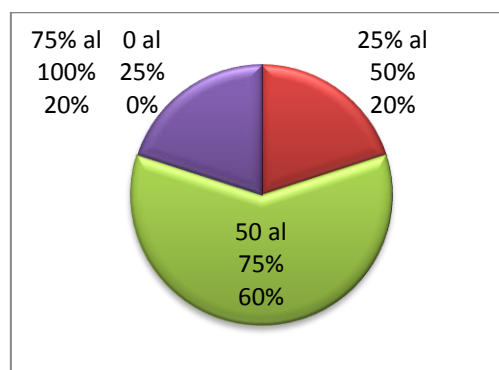
Tabla 17: Calidad de vida

Alternativas	No.	%
0 al 25%	0	0%
25% al 50%	1	20%
50 al 75%	3	60%
75% al 100%	1	20%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 23: Calidad de vida



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

De una muestra de 5 autoridades estudiadas, todos consideran que la calidad de vida a través de los servicios básicos que reciben, no ha mejorado. En cambio, una de las autoridades y que representa al 25% de la muestra, respondió que sí ha mejorado la calidad de vida. A su vez, tres de los representantes de la Junta, que representan al 60% de la muestra respondió que si ha mejorado la calidad de vida de los habitantes, a través de los servicios básicos. Uno de los representantes considera que la calidad de vida de los pobladores ha mejorado en un 75%.

Pregunta 3: ¿Las organizaciones de la parroquia gestionan ante las autoridades locales la implementación de servicios básicos de calidad?

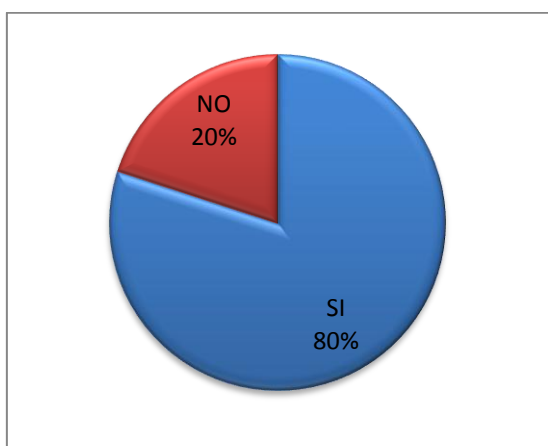
Tabla 18: Gestión de las Autoridades Servicios Básicos

Respuesta	No.	%
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 24: Gestión de las Autoridades Servicios Básicos



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

De la muestra analizada de las 5 autoridades de la Junta Parroquial, tres de ellas y que representan al 60% de la muestra, consideran que si ha gestionado a las autoridades locales la implementación de servicios básicos de calidad. En cambio 2 de las autoridades y que representan al 40% de la muestra consideran que las autoridades locales no han gestionado la implementación de servicios básicos de calidad.

Pregunta 4: La Junta Parroquial realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género.

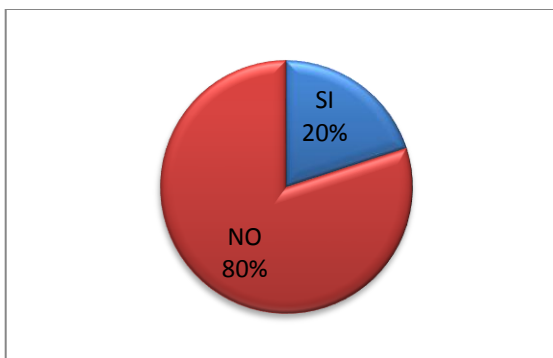
Tabla 19: Programas de Capacitación Equidad de Género

Respuesta	No.	%
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 25: Programas de Capacitación sobre Equidad



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

Esta encuesta que fue aplicada a los 5 miembros de la Junta Parroquial de Tanicuchí, en esta pregunta una de las 5 autoridades representa el 20% de la muestra, manifiesta que la Junta Parroquial, sí realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género. En cambio 4 de las autoridades y que representa al 80% de la muestra consideran que la Junta Parroquial, no realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género.

Pregunta 5: ¿Conoce usted si el presupuesto de la Junta Parroquial tiene enfoque de género?

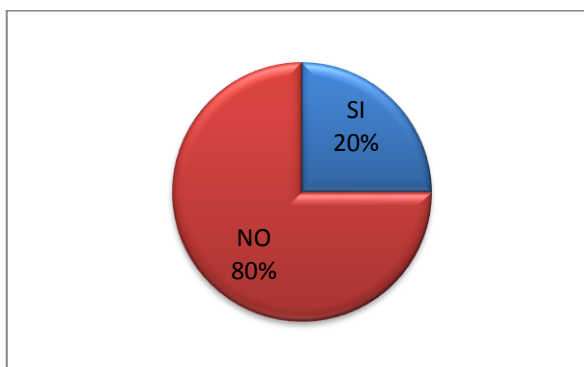
Tabla 20: El Presupuesto Parroquial tiene enfoque de Género

Respuesta	No.	%
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

GRÁFICO 26: El Presupuesto tiene enfoque de Género



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

Análisis e Interpretación

De una muestra de 5 autoridades, 1 autoridad que representa al 20% de la muestra considera si conoce que el presupuesto de la Junta Parroquial que tiene enfoque de género. En cambio 3 autoridades de una muestra de 5 y que representa al 80% respondieron que no conocen que el presupuesto de la Junta Parroquial tiene enfoque de género.

Pregunta 6: ¿La Junta Parroquial ha organizado eventos de capacitación sobre los derechos de la mujer?

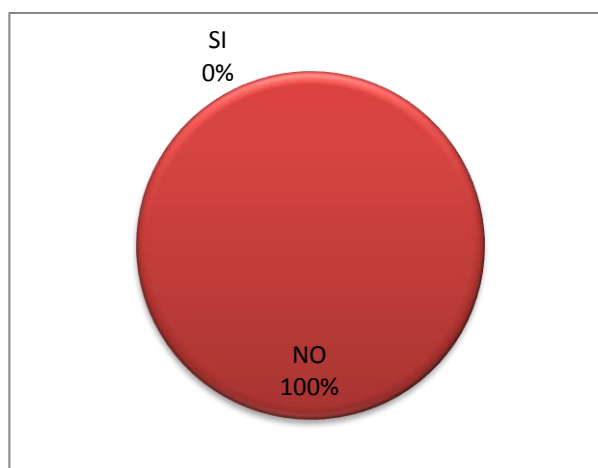
Tabla 21: Capacitación sobre Derechos de la Mujer

Respuesta	No.	%
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 27: Capacitación sobre Derechos de la Mujer



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

En esta pregunta el 100% de la muestra analizada de las autoridades de la Junta Parroquial de Tanicuchí, respondieron y reconocieron que la Junta Parroquial no ha organizado eventos de capacitación sobre los derechos de la mujer hasta la fecha de realización de esta encuesta.

Análisis e interpretación de la Encuesta No. 2

Interpretadas las 6 preguntas de la encuesta (Anexo No. 2) dirigida a las autoridades de la parroquia Tanicuchí, en la que hace referencia a ítems de servicios básicos disponibles, el desarrollo que ha permitido a través de estos servicios disponibles, la equidad de género, capacitación y desarrollo de programas y proyectos hacia la mujeres.

Se determina que de la muestra sujeta a estudio, consideran que existe falta de gestión por parte de las autoridades locales; así como, también de los gobiernos locales hacia el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, por intermedio de programas de capacitación para que conozcan, cuáles son sus roles en la sociedad de hoy en día en el Ecuador.

La falta de implementación de programas de desarrollo y emprendimiento de la mujer como actora también del desarrollo socio-económico de sus hogares y su parroquia.

Encuesta 3

Pregunta 1: ¿Qué empresas conoce que ofrecen trabajo en su parroquia?

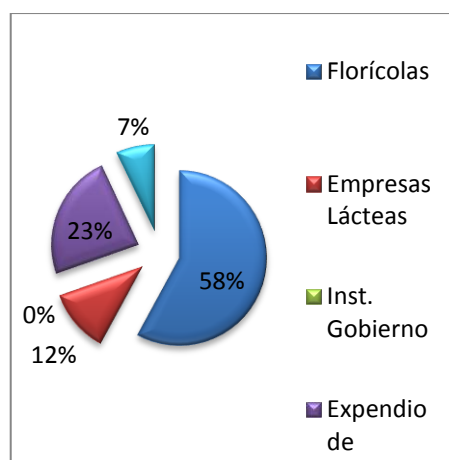
Tabla 22: Empresas conoce que ofrecen trabajo en su parroquia

Respuesta	No.	%
Florícolas	208	57.93%
Empresas Lácteas	42	11.69%
Inst. Gobierno	0	0%
Expendio de alimentos	84	23.39%
Otras	25	6.96%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 28: Empresas conoce que ofrecen trabajo en su parroquia



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

Del total de las encuestas realizadas, se tiene que un 58%, conoce que son las empresas Florícolas las que ofrecen empleo en la parroquia. Un 11% manifiesta que son las empresas lácteas, un 23% opina que ofrecen empleo en expendio de alimentos, y otras empresas un 7%. Ninguna conoce sobre alguna institución del Estado que ofrezca empleo.

Pregunta 2: ¿Ha intentado ingresar a trabajar en alguna de ellas?

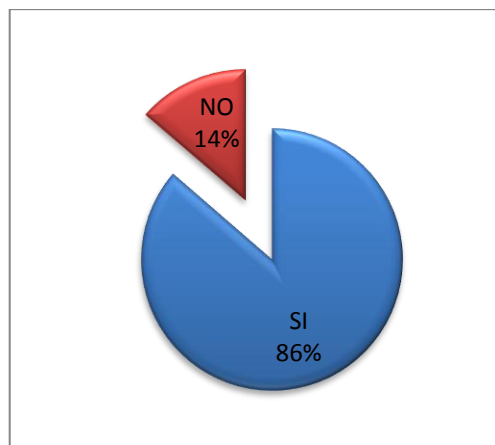
Tabla 23: Ingreso a empresas

Respuesta	No.	%
SI	310	86%
NO	49	14%
TOTAL	359	100%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 4: Ingreso a empresas



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

En esta pregunta, se puede interpretar que la mayoría de mujeres en un 86%, si han intentado ingresar a alguna de estas empresas, mientras que solo un 14% no lo ha intentado.

Pregunta 3: ¿Describa las facilidades que brinda la empresa en caso de que usted tenga que ausentarse de su empleo?

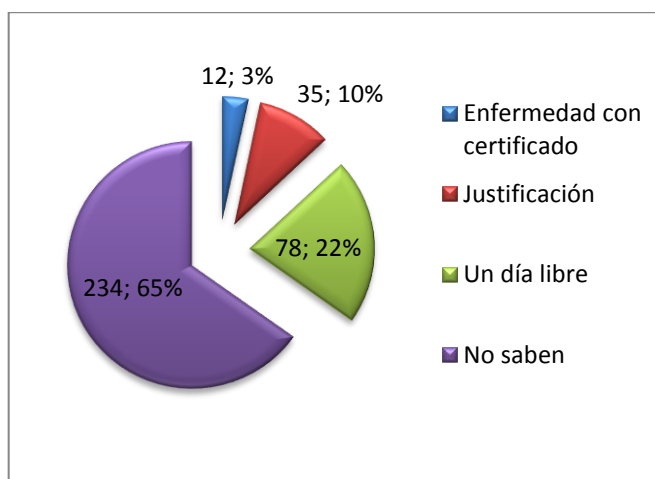
Tabla 24: Facilidades en caso de ausencia

Respuesta	No.	%
Enfermedad con certificado	12	3%
Justificación	35	9.7%
Un día libre	78	21.7%
No saben	234	65%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 30: Facilidades laborales



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

En esta pregunta, se observa que en las empresas que las mujeres conocen de las facilidades, un 3% se facilita la usencia pero por enfermedad y con la presentación del certificado médico respectivo. Un 35%, facilita la ausencia pero con una justificación. Un 78%, brinda un día libre por calamidad doméstica, y el 65% de mujeres no conocen de las facilidades en este sentido.

Pregunta 4: ¿Cómo calificaría el nivel de obediencia en sus subordinados?

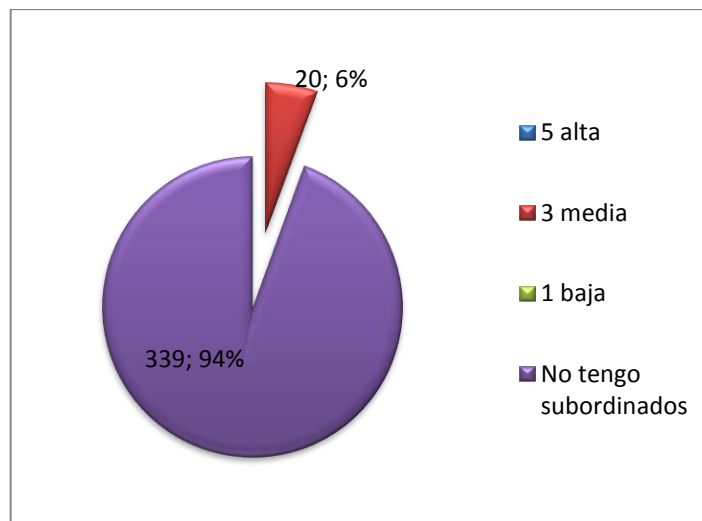
Tabla 25: Nivel de obediencia

Respuesta	No.	%
5 alta	0	0
3 media	20	5.5%
1 baja	0	0
No tengo subordinados	339	94.4%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 31: Nivel de obediencia



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

En esta pregunta, las mujeres calificaron el nivel de obediencia de sus subordinados, en el caso de que los tengan, en un 20% en un nivel 3 media. Mientras que el 94% manifestó, que no tienen subordinados.

Pregunta 4: ¿Usted influencia sobre los demás en la toma de decisiones importantes?

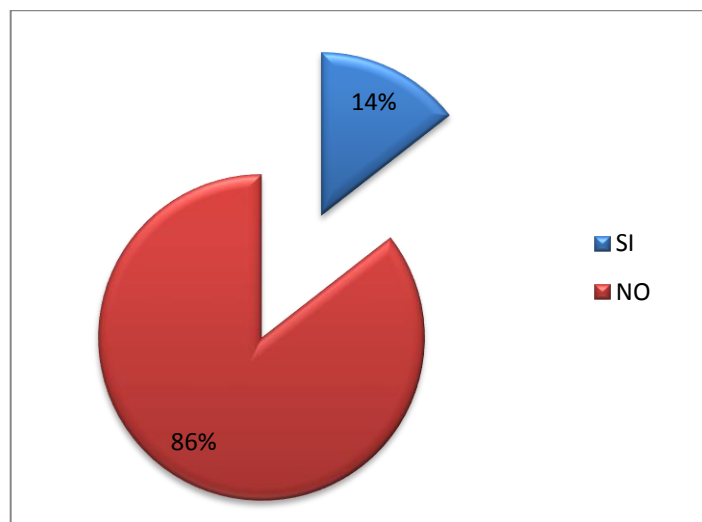
Tabla 26: Influencia en toma de decisiones

Respuesta	No.	%
SI	52	14.4
NO	307	85.5%

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

GRÁFICO 32: Influencia en toma de decisiones



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Análisis e Interpretación

Para esta pregunta, se tiene como resultado que el 86% de mujeres, no tiene influencia sobre los demás en la toma de decisiones importantes, mientras que el 14%, indicó que si tiene influencia.

Análisis e interpretación de la Encuesta No. 3

Interpretadas las 4 preguntas de la encuesta No. 3 (Anexo No. 4), dirigida a las mujeres de la parroquia Tanicuchí, se puede interpretar que en el ámbito laboral, el acceso a las empresas es equitativo pero en el ítem que hace referencia a las facilidades en caso de ausentarse de sus labores, se determina que de la muestra sujeta a estudio, existe una falta de conocimiento de las obligaciones y sus derechos como empleados. Además se observa que no tienen poder de decisión dentro y fuera de sus ámbitos, y si la tienen el porcentaje de influencia en la toma de decisiones es muy bajo.

Esto demuestra, por un lado que las mujeres no están ocupando puestos de toma de decisiones, y por otro lado que no existe posibilidad de ascender.

4.3 Verificación de Hipótesis

¿La inequidad de género en el ámbito laboral incide en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi?

Procedimiento para probar Hipótesis

Después de haber planteado el problema se sigue el siguiente procedimiento:

1. Se Plantean las Hipótesis nula y alterna.
2. Se selecciona un nivel de significación.
3. Se selecciona la prueba aplicarse (ecuación)
4. Se diseña la matriz de datos
5. Se realiza el análisis correspondiente
6. Se toma una decisión
7. Se redacta las conclusiones.

Variable Independiente

X: Inequidad de género laboral.

Variable Dependiente

Y: Desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

Planteamiento de la Hipótesis

Ho: La inequidad de género en el ámbito laboral **SI** incide en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

H1: La inequidad de género en el ámbito laboral **NO** incide en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

Selección del nivel de significación

El nivel de significación que se utilizó para la comprobación de hipótesis es la siguiente: $\alpha : 0.01$

Descripción de la Población

Para este trabajo de investigación se ha tomado como muestra de estudio a 364 mujeres y autoridades de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

Especificación del Estadístico

La Prueba del Chi Cuadrado se aplicó para determinar la relación entre las variables cualitativas:

Variable Independiente

X: Inequidad de género laboral

Variable Dependiente

Y: Desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia del Cotopaxi.

$$x^2 = \sum \left[\left(\frac{O - E}{E} \right)^2 \right]$$

De donde:

O: Frecuencia observada

e: Frecuencia esperada

x^2 : Chi Cuadrado

$$e = \frac{TfxTc}{TG}$$

De donde:

Tf: Total de filas

Tc: Total de columnas

TG: Total General

Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Los límites de la región de rechazo están definidas por $gl = K-1$ cuando se compara K proporciones de muestra y cuando se trabaja con tablas de contingencia $gl = (\text{No. Filas}-1)(\text{No. Columnas}-1)$; cuando se trabaja con bondad de ajuste $gl = K-m-1$:

$$gl = (f - 1)(c - 1)$$

$$gl = (7 - 1)(2 - 1)$$

$$gl = 6 \times 1$$

$$gl = 6$$

Región de Rechazo

Se ha determinado según el estadístico de prueba, los grados de libertad de 6 niveles y un nivel de significancia de 0.01.

En la tabla No. 18 el límite crítico que es $R: x^2 \alpha = 10,64$ con 6 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.01, $\alpha/2$ en la cola de la distribución.

En el Gráfico No. 27 observamos que $-Z_{0,005} = -10,64$ en la cola superior. Por lo tanto $Z_{0,005} = 10,64$ y $-Z_{0,005} = -10,64$ son los valores críticos de la prueba y la regla de rechazo es la siguiente:

Rechaza H_0 si $Z < -10,64$ o si $Z > 10,64$

Tabla 27: Distribución del CHI CUADRADO

Grados de libertad	Probabilidades				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,6
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,3
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25	27,49	30,58	32,8
16	23,54	26,3	28,85	32	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,2	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40

Continúa

21	29,62	32,67	35,48	38,93	41,4
22	30,81	33,92	36,78	40,29	42,8
23	32,01	35,17	38,08	41,64	44,18
24	33,2	36,42	39,36	42,98	45,56
26	35,56	38,89	41,92	45,64	48,29
27	36,74	40,11	43,19	46,96	49,65
30	40,26	43,77	46,98	50,89	53,67
40	51,81	55,76	59,34	63,69	66,77
50	63,17	67,5	71,42	76,15	79,49
60	74,4	79,08	83,3	88,38	91,95
70	85,53	90,53	95,02	100,43	104,21
80	96,58	101,88	106,63	112,33	116,32

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Estadística de Shaum, 2007

Constante de la Frecuencia esperada

$$e = \frac{Tf \times Tc}{TG}$$

$$e = \frac{f_1 + f_2 + f_3 + \dots + f_n}{n_1 + n_2 + n_3 + \dots + n_n}$$

Tabla 28: Matriz de frecuencias Observadas

FRECUENCIAS OBSERVADAS			
PREGUNTA/ALTERNATIVAS	SI	No.	TOTAL
1. ¿La remuneración que usted recibe es suficiente para afrontar los gastos diarios de su hogar?	112	247	359
2. ¿Dentro de su empleo u ocupación, tiene facilidades para ascender, mejorar su situación económica o social?	53	306	359

3.¿Conoce usted sus derechos como mujer?	9	350	359
4.¿Sus habilidades o conocimientos son valorados dentro de su empleo u ocupación para obtener un aumento salarial o mejora de posición laboral o social?	81	278	359
5.¿La Junta Parroquial realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género?	1	4	5
6.¿Conoce usted si el presupuesto de la Junta Parroquial tiene enfoque de género?	1	4	5
7.¿La Junta Parroquial ha organizado eventos de capacitación sobre los derechos de la mujer?	0	5	5
TOTAL	257	1194	1451

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

Tabla 29: Matriz de Frecuencias Esperadas

FRECUENCIAS ESPERADAS			
PREGUNTA/ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
1.¿La remuneración que usted recibe es suficiente para afrontar los gastos diarios de su hogar?	63,6	295,4	359
2.¿Dentro de su empleo u ocupación, tiene facilidades para ascender, mejorar su situación económica o social?	63,6	295,4	359
3.¿Conoce usted sus derechos como mujer?	63,6	295,4	359
4.¿Sus habilidades o conocimientos son valorados dentro de su empleo u ocupación para obtener un aumento salarial o mejora de posición laboral o social?	63,6	295,4	359
5.¿La Junta Parroquial realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género?	0,9	4,1	5
6.¿Conoce usted si el presupuesto de la Junta Parroquial tiene enfoque de género?	0,9	4,1	5
7.¿La Junta Parroquial ha organizado eventos de capacitación sobre los derechos de la mujer?	0,9	4,1	5
TOTAL	257	1194	1451

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Investigación de campo.

Tabla 30: Análisis e Interpretación

FRECUENCIAS OBSERVADAS/ESPERADAS	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIAS OBSERVADAS	112	247	359
FRECUENCIAS ESPERADAS	63,6	295,4	359
FRECUENCIAS OBSERVADAS	53	306	359
FRECUENCIAS ESPERADAS	63,6	295,4	359
FRECUENCIAS OBSERVADAS	9	350	359
FRECUENCIAS ESPERADAS	63,6	295,4	359
FRECUENCIAS OBSERVADAS	81	278	359
FRECUENCIAS ESPERADAS	63,6	295,4	359
FRECUENCIAS OBSERVADAS	1	4	5
FRECUENCIAS ESPERADAS	0,9	4,1	5
FRECUENCIAS OBSERVADAS	1	4	5
FRECUENCIAS ESPERADAS	0,9	4,1	5
FRECUENCIAS OBSERVADAS	0	5	5
FRECUENCIAS ESPERADAS	0,9	4,1	5
TOTAL	514	2388	2902

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Investigación de campo.

$$x^2 = \sum \left[\left(\frac{O-E}{E} \right)^2 \right]$$

Tabla 31: Cálculo del CHI Cuadrado

(O-E)	$\left(\frac{O-E}{E}\right)^2$	
48,4	0,76139948	0,579729164
-48,4	-0,1638858	0,026858561
	X1	0,606587726
-10,6	-1,1762003	1,383447197
10,6	0,03024515	0,000914769
	X1	1,384361966
-54,6	-0,858459	0,736951804
54,6	0,18477718	0,034142607
	X3	0,771094411
17,4	17,4141971	303,2542608
-17,4	-4,3535493	18,9533913
	X4	322,2076521
0,1	0,12918288	0,016688216
-0,1	-0,0278057	0,000773157
	X5	0,017461373
0,1	0,12918288	0,016688216
-0,1	-0,0278057	0,000773157
	X6	0,017461373
-0,9	1	1
0,9	0,21524288	0,046329498
	X7	1,046329498

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Investigación de campo.

$$x^2 = \sum [X1 + X2 + X3 + X4 + X5 + X6 + X7]$$

$$X^2 = 2,6$$

Rechazo Ho, si $X > 2,6$

Prueba de Significación de Una Cola

Una prueba es de una cola cuando la Hipótesis Alternativa H_1 indica una dirección.

Rechaza H_0 si $X < -16,81$

O si $X > 16,81$

GRÁFICO 33: Matriz de Comprobación de Hipótesis



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Investigación de campo.

Toma de Decisión

De acuerdo con la regla de rechazo, $X^2 = 2,6$ se encuentra dentro de la zona de aceptación de **H_0** . Por lo tanto, se acepta H_0 .

H_0 : La inequidad de género en el ámbito laboral **SÍ** incide en el desarrollo de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

CAPÍTULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de realizar la presente investigación se llega a determinar lo siguiente:

1. Existe desconocimiento por parte de las mujeres de la Parroquia Tanicuchí, Provincia de Cotopaxi, acerca de legislación sobre las mujeres que es garantía de sus derechos tanto en la sociedad, más aún si es en el ámbito laboral.
2. Se determina que existe una inequidad de género, tanto en el desarrollo de sus actividades domésticas (hogar), como en el ámbito laboral.
3. El desempeño de actividades en su casa no son reconocidas, peor aún valoradas económicamente por los jefes de familia, pasando a ser “dependientes” de ellos por el solo hecho de no trabajar fuera de su casa.
4. La mujer no es considerada para la toma de decisiones importantes que influyan en el rumbo de sus hogares, pero si son consideradas para tomar decisiones para cuestiones de bajo impacto social o económico.
5. Ausencia de gestión por parte de las autoridades locales; así como también de los gobiernos provinciales hacia el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

6. Carencia de programas de capacitación para que conozcan cuál es el rol de la mujer en la sociedad ecuatoriana.

7. Falta de implementación de programas de desarrollo y emprendimiento de la mujer como actora; así como también, del desarrollo socio-económico, de sus hogares y su parroquia.

Recomendaciones

El ser humano desde siempre se ha esforzado por mantener una vida en sociedad equilibrada y en armonía; para lo cual, ha generado una serie de normas de convivencia, las mismas que obedecen a principios éticos que nacen del ideal del ser humano de ser cada día mejor. La armonía en la vida de las personas incluye una serie de factores que determina el bienestar de cada persona, por ejemplo el ámbito social, personal, afectivo, psíquico, entre otros.

Las mujeres de la Parroquia Tanicuchí, al igual que otras mujeres enfrentan obstáculos cada día en el camino de su desarrollo, por lo tanto es pertinente que dentro de su jurisdicción en primer plano, y luego a un nivel más amplio se toman acciones inmediatas y concretas a favor de su bienestar. Ahora, con las nuevas competencias asignadas a los gobiernos parroquiales y con un presupuesto entregado directamente a su administración, la Junta Parroquial de Tanicuchí puede programar y ejecutar obras y proyectos que beneficien a sus pobladores. Por lo tanto, y después de haber estudiado este tema, se realizan las siguientes recomendaciones para que los representantes puedan ejercerlas con el fin de beneficiar a su parroquia.

Es necesario pero sobre todo pertinente el plantear el enfoque de equidad intergeneracional⁴, es decir un paradigma de convivencia social que nos permita superar esta serie de problemas, que dañan la interacción entre personas pertenecientes a este género de la sociedad ecuatoriana, específicamente dentro de Tanicuchí.

⁴ Entregar a las generaciones venideras un mundo que desde la estabilidad ambiental les brinde las mismas oportunidades de desarrollo que tuvimos nosotros. Este principio tiene relación directa con la base ética del orden ambiental, la solidaridad y su paradigma..

Este principio busca cambiar las relaciones entre los diferentes grupos etareos⁵ que conviven dentro de la sociedad, para que haya una interacción de carácter horizontal de mayor comunicación y participación en la toma de decisiones, con el fin de que los procesos que vive una sociedad, sea una construcción de conjunto que permita fijar la dirección y el sentido del caminar del grupo y que los frutos de este andar sea responsabilidad de todos quienes la conforman.

Además se realizan las siguientes recomendaciones a la Junta Parroquial en primera instancia, y a sus habitantes:

1. Conocer la Constitución Política y las Leyes de la República para exigir derechos y cumplir obligaciones.
2. Actuar como constructores y garantes de la democracia.
3. Cumplir nuestras actividades públicas y privadas con civismo puntualidad y dedicación.
4. Exigir rendición de cuentas y transparencia en la gestión pública.
5. Pagar impuestos y denunciemos los actos de corrupción y tráfico de influencias comprobado.
6. Colaborar con autoridades y funcionarios públicos, guardando autonomía y promoviendo la deliberación democrática.
7. Rechazar la violencia, los insultos, respetemos la honra y criterios ajenos, las diferencias de interés y la diversidad étnica y cultural del Ecuador.

⁵ Se refiere a los grupos de edad en que se divide la población.

- 8.** Escoger a nuestros representantes sobre la base de su trayectoria, capacidad intelectual, honestidad y trabajo; vigilemos la corrección de las elecciones y demás procesos políticos; resguardemos la expresión libre de los electores en las urnas.
- 9.** Adicionalmente, se requiere que autoridades y funcionarios públicos guardemos el respeto y la independencia entre las Funciones del Estado; dialoguemos y busquemos consensos que generen decisiones justas y acciones trascendentes.
- 10.** Trabajar por la igualdad de oportunidades de todos los ecuatorianos y precaulemos la seguridad jurídica.
- 11.** Ser austeros con los recursos públicos; administrándolos con sentido de equidad.
- 12.** Vivir y actuar con actitud humilde; propiciemos un entorno de confianza pública que fortalezca a la autoridad más allá de lo formal y jurídico.

CAPÍTULO VI

6 PROPUESTA

6.1 Datos Informativos

Título de la Propuesta

“MUJER EMPRENDER”

Programa integral de formación y capacitación a mujeres

Localización de la Propuesta

Provincia

Cotopaxi

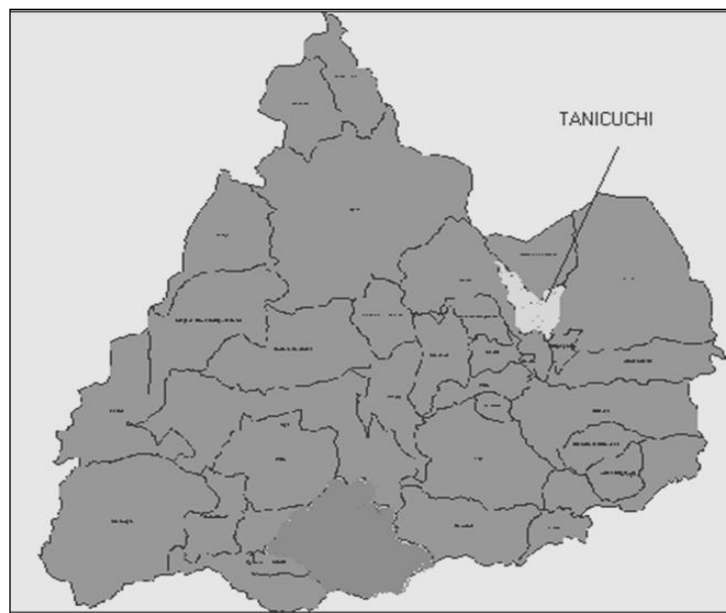
Cantón

Latacunga

Parroquia

Tanicuchí

GRÁFICO 34: Mapa de Tanicuchí



Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Gobierno Provincial de Cotopaxi

Dirigido a:

- a. Junta Parroquial
- b. Mujeres de la parroquia
- c. Fundación “REINAS DE TANICUCHI”
- d. Presidentes Barriales
- e. Tenencia Política
- f. Pastoral Parroquial

Responsable de la Elaboración

Soraya Molina

Coordinador de la Propuesta:

Universidad Técnica de Ambato
Centro de Estudios de Postgrados

Duración de la propuesta

Programa integral de formación y capacitación a mujeres, tendrá una duración de un año a partir de enero del 2012 en una primera etapa.

Gasto Total de la propuesta

60.000 USD

Tabla No. 32: Gasto Total Propuesta

Unidad ejecutora	Costo estimado	Tiempo de duración	Localización	Ubicación
JUNTA PARROQUIAL DE TANICUCHÍ	\$70.000	1 año 2012	<i>Provincia:</i> Cotopaxi <i>Cantón:</i> Latacunga <i>Parroquia:</i> Tanicuchí	Tanicuchí centro Barrios: San Pedro, San José San Vicente, Santa Ana Centro, Góteras Yáñez, El Cajón Rioblanco Bajo y Alto, Coba Santa Clara, El Clavario.

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

6.2 Antecedentes de la Propuesta

Al realizar este estudio, se pudo concluir que para lograr un desarrollo sustentable dentro de la parroquia, es indispensable trabajar en varios aspectos, siendo uno de ellos el fortalecer en varios temas a las mujeres de la parroquia.

Como se menciona anteriormente, el desarrollo de la mujer no es muy significativo lo que provoca retraso en el desarrollo de la parroquia y sus familias. Es por esta razón, que se concluye, que uno de los ejes de trabajo en los que se identifica la debilidad de las mujeres, es en el desconocimiento de aspectos que pueden beneficiar a ellas y sus familias. Por ejemplo, en la parte legal, género, derechos entre otros.

La falta de conocimiento de algunos temas, ha hecho por mucho tiempo que la mujer viva dependiente de los ingresos de su pareja, causando

afectaciones en su autoestima y crecimiento personal por la falta de autonomía financiera.

Por estas y otras razones, se plantea una propuesta en base a la capacitación de las mujeres en un primer plano, a través de un programa integral de capacitación, denominado “Mujer Emprender”, que pretende brindar oportunidades a las mujeres para insertarse en el ámbito laboral, iniciar su propio negocio, o simplemente elevar su autoestima y brindando posibilidades de superación y crecimiento personal.

6.3 Justificación de la Propuesta

Estamos convencidos, para que se dé un auténtico desarrollo de la parroquia, es imperiosa la necesidad de que exista un verdadero Programa de capacitación integral, que permita desarrollar las capacidades y actitudes de la mujer, es decir, un plan que sea participativo y que priorice las necesidades más apremiantes, y a las que se les pueda dar respuestas adecuadas; no solamente pensando en un plazo inmediato, sino trabajando por un futuro mejor. Esto implica, un cambio radical del esquema mental tradicional y de la estructura social caduca y excluyente, que hasta ahora nos ha empobrecido cada día más.

Las organizaciones comunitarias, los Gobiernos locales, la Junta Parroquial como responsables del desarrollo humano y social de sus ciudadanos, deben asumir el problema social como falta de fuentes de trabajo digno para las mujeres de la Parroquia de Tanicuchí.

De ahí que es importante llevar a cabo este proyecto “MUJER EMPRENDER” *Programa integral de formación y capacitación a mujeres*, de esta manera mejoraremos los recursos económicos y será una de las mejores oportunidades para desarrollar el autoempleo y así evitaremos

otros problemas sociales producto de los insuficientes recursos económicos en las familias.

Este Programa Integral de formación y capacitación, permitirá no solo el desarrollo de cada familia, sino también de la parroquia, además que servirá para trabajar por una causa común, para que las autoridades nacionales, provinciales y seccionales ejecuten obras prioritarias y fundamentales que verdaderamente necesita nuestro pueblo, para que la Junta Parroquial tenga una herramienta básica de desarrollo no solamente para esta administración, sino también, para los períodos siguientes.

Beneficiarios Directos

Serán beneficiarios de este proyecto toda la comunidad especialmente las mujeres de la parroquia.

6.4 Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan integral de capacitación y formación dirigido a las mujeres de la parroquia Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi, período 2012.

Objetivos Específicos

1. Implementar el programa integral de formación y capacitación a mujeres "MUJER EMPRENDER" a través de la Junta Parroquial.
2. Viabilizar la participación de los distintos actores sociales de la parroquia en el proceso de capacitación.

3. Evaluar periódicamente los resultados del proceso de implementación del programa integral de formación y capacitación a mujeres “MUJER EMPREDER a través de indicadores de gestión por intermedio de la Junta Parroquial.

6.5 Análisis de Factibilidad

Este proyecto de investigación es factible desde varios puntos de vista:

1. La materialización de este documento técnico, participativo, colaborativo con expertos en planificación, para que la Junta Parroquial lo ejecute.
2. Que los actores sociales de la Parroquia realicen y adapten los temas del programa, acorde a su realidad y necesidades.
3. La innovación será en aporte principal de la parroquia al desarrollo provincial, pudiéndose replicar este programa en otras parroquias de Cotopaxi.

Proceso de Plan

La ejecución del Programa integral de formación y capacitación a mujeres, iniciaría en el mes de enero del 2012, por iniciativa de la autora del proyecto de investigación, la Junta Parroquial de Tanicuchí como ente ejecutor y la participación de la comunidad, especialmente de las mujeres.

En el desarrollo y concretización del plan se sumaron, la Junta Parroquial, el Gobierno Provincial, la Tenencia Política, las demás Fuerzas Vivas de la parroquia; quienes con una gran visión social y un compromiso de ayuda a la comunidad, colaboraron decididamente para que este proyecto sea una realidad.

Perfil Social

Instituciones Públicas

- a. Junta Parroquial
- b. Casa Parroquial
- c. Tenencia Política
- d. Policía Nacional (Centro parroquial y Lasso)
- e. Registro Civil
- f. Sub-centro de salud. (Centro parroquial y Lasso)
- g. Cuerpo de Bomberos
- h. Colegios
- i. Escuelas
- j. Jardines
- k. Guarderías
- l. Fundaciones

6.6 Fundamentación

Declaración de Principios

Declaración de la ONU Sobre los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1984, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la declaración Universal de los Derechos Humanos. La

declaración pone de manifiesto que para asegurar la convivencia internacional es básico el respeto a esos derechos y que las tareas de regular y proteger los derechos humanos ya no son exclusivas de cada uno de los Estados, sino que corresponden también al derecho internacional y a sus organizaciones.

La declaración de los derechos tiene que ver directamente con el respeto a la dignidad humana y consta de treinta artículos, que lo resumimos de la siguiente manera:

1. Somos iguales en dignidad y derechos: Arts. 1 y 2
2. Derecho de la vida, integridad, vida privada y honra: Arts. 3, 5, 12.
3. Las libertades:
 - No a la esclavitud, libertad de pensamiento, conciencia y religión: Arts. 3, 4, 18.
 - Libertad de opinión y expresión, libertad de reunión y asociación: Arts. 19 y 20.
4. Ley y justicia, somos iguales y con garantías ante la Ley y la Justicia: Arts. 6 a 11.
5. Derechos sociales y económicos:
 - La familia: Arts. 16
 - La Propiedad: Arts. 17
 - La seguridad social: Arts. 22 y 23
 - La educación y la cultura: Arts. 26 y 27.
6. Derechos políticos:
 - La patria de los seres humanos es todo el mundo: Arts. 13 al 15
 - Participación en el gobierno: Arts. 21.
 - Los deberes y el respeto a las libertades: Arts. 29
 - Los deberes del Estado: Arts. 30

Los derechos de los débiles:

- Derechos de los trabajadores: Arts. 23 y 24
- Derechos de la mujer: declaración específica.
- Derechos de los niños/as: declaración específica.
- Derechos de las minorías: parte III, Arts. 27 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Derechos de los pueblos:

- Un nuevo orden internacional: Arts. 28.

Participación Ciudadana⁶

La participación ciudadana compromete a los ciudadanos voluntarios que promuevan el liderazgo democrático, a través de la transparencia en las actividades públicas y en los procesos políticos. Para ello, debemos tener una participación informada, con debate y en la búsqueda de temas trascendentales para el país, luchando por un mejor presente y futuro.

Para esto debemos contar con herramientas como:

- a. Consolidar las instituciones de la democracia y del estado social de derecho.
- b. Ejercer una ciudadanía responsable, informada y deliberante.
- c. Fortalecer el liderazgo democrático
- d. Priorizar el interés general respetando la diversidad que enriquece al Ecuador.
- e. Cumplir este compromiso y denunciar su incumplimiento

Estos compromisos requieren lo siguiente por parte de los ciudadanos y ciudadanas:

⁶ Participación Ciudadana 2009

- Conozcamos la Constitución Política y las Leyes de la República para exigir derechos y cumplir obligaciones.
- Actuemos como constructores y garantes de la democracia.
- Cumplamos nuestras actividades públicas y privadas con civismo puntualidad y dedicación.
- Exijamos rendición de cuentas y transparencia en la gestión pública.
- Paguemos impuestos y denunciemos los actos de corrupción y tráfico de influencias comprobado.
- Colaboremos con autoridades y funcionarios públicos, guardando autonomía y promoviendo la deliberación democrática.
- Rechacemos la violencia, los insultos, respetemos la honra y criterios ajenos, las diferencias de interés y la diversidad étnica y cultural del Ecuador.
- Escojamos a nuestros representantes sobre la base de su trayectoria, capacidad intelectual, honestidad y trabajo; vigilemos la corrección de las elecciones y demás procesos políticos; resguardemos la expresión libre de los electores en las urnas.
- Adicionalmente, se requiere que autoridades y funcionarios públicos guardemos el respeto y la independencia entre las Funciones del Estado; dialoguemos y busquemos consensos que generen decisiones justas y acciones trascendentes.

- Trabajemos por la igualdad de oportunidades de todos los ecuatorianos y precaulemos la seguridad jurídica.
- Seamos austeros con los recursos públicos; administrémoslos con sentido de equidad.
- Vivamos y actuemos con actitud humilde; propiciemos un entorno de confianza pública que fortalezca a la autoridad más allá de lo formal y jurídico.
- Erradiquemos la corrupción, el nepotismo, el tráfico de influencias, abstengámonos de participar de cualquier decisión en la que pudiera haber conflicto entre el interés personal y el interés del Estado
- Rindamos cuentas; actuemos con transparencia; entreguemos información libre de proselitismo y promoción personal; desterremos el autoritarismo, el paternalismo y la demagogia.

Los ciudadanos y ciudadanas del Ecuador, trabajando en conjunto y asumiendo individualmente esta actitud de poder, lograremos que el Estado cumpla con sus fines y deberes y que nuestra democracia asegure el bienestar de todos: ***Vivir la democracia.***

Interculturalidad

La existencia de diversos grupos humanos, el hecho real y concreto, de que no existen sociedades que vivan aisladas del resto del mundo, sino que mantienen contacto unos a otros, hace que la vida humana sea una verdadera interacción, donde resaltan marcadas diferencias, generando comúnmente una serie de conflictos entre grupos e individuos a causa de problemas como el racismo, el etnocentrismo e indigenismo, donde cada grupo humano intenta prevalecer sobre el otro, con distintos argumentos

pero sobre todo a través de la dominación, exclusión y discriminación social.

Produciéndose una serie de desencuentros que nos llevan hacia el desencanto del otro, del diferente; por lo tanto, de lo que representa, haciendo que nos encerremos en nosotros mismos y que desconozcamos todo aquello que no esté de acuerdo con nuestro modo de ver las cosas, viviendo la gran falacia de que nuestra forma de ser es la mejor y la única, desconociendo que el mundo es diverso y que esto constituye la mayor riqueza de la humanidad.

Es así que se vuelve necesario plantearse un enfoque de convivencia entre distintos, con la finalidad de permitir encuentros basados en el respeto y reconocimiento de la diferencia que implica también un diálogo de saberes que nos va a enriquecer mutuamente.

Este diálogo de saberes nos permitirá además que cada grupo aporte con lo mejor que cada uno tiene, para hacer una construcción de conjunto que permita desarrollar una sociedad más integrada, menos homogénea, pero sobre todo que respete y reconozca las diferencias entre los distintos grupos humanos que convivimos día a día en la comunidad.

Principio de Equidad Intergeneracional

El ser humano desde siempre se ha esforzado por mantener una vida en sociedad equilibrada y en armonía; para lo cual, ha generado una serie de normas de convivencia, las mismas que obedecen a principios éticos que nacen del ideal del ser humano de ser cada día mejor.

Por otra parte, la vida en comunidad obliga a las personas a que interactúen bajo nuevos enfoques, los mismos que buscan hacer viable la

convivencia entre las personas que hacen una comunidad, pero sobre todo superar problemas sociales que afectan a determinados grupos sociales dentro de la sociedad.

Uno de estos graves problemas que afronta la sociedad ecuatoriana en su conjunto es: la dominación, el olvido, el abandono y la exclusión de niñas, niños, adolescentes y personas de la tercera edad, lo cual nos plantea la existencia de relaciones entre diferentes grupos de distintas edades, donde predomina el grupo de personas adultas. Así en el caso de la niñez y las personas de la tercera edad, la sociedad los tiene abandonados a su suerte, a tal punto que a pesar de la vigencia de leyes a favor de estos grupos, las autoridades las omiten y existen un gran número de niños y niñas que trabajan y no estudian.

En cuanto a las personas de la tercera edad se los encuentran en las plazas y calles en calidad de mendigos.

En el caso de los adolescentes la sociedad ecuatoriana se caracteriza porque además de abandonarlos, los explota y los sanciona por la situación en que se desenvuelven.

Equidad de Género

A la edad de tres años los niños tienden a tomar conciencia de su género al adoptar determinados elementos culturales (juegos, ropas o formas de hablar) asignados a su sexo. Ya desde la cuna, los niños y las niñas son tratados de forma diferente.

Dado que los roles de género varían según la cultura, parece que muchas diferencias de conducta entre hombres y mujeres están causadas tanto por la socialización como por las hormonas masculinas y femeninas y otros factores congénitos. A medida que más mujeres occidentales

trabajan fuera de casa, la división de roles de género varían, aunque de forma paulatina.

La conducta estereotipada asociada al sexo (agresión masculina y pasividad femenina) procede, al menos parcialmente, de los roles aprendidos durante la infancia: a los niños se les enseña que "los hombres no lloran" y se les regala pistolas y carros, mientras que las niñas juegan con muñecas y casitas que les han regalado para que puedan imitar el rol típico de la mujer en el hogar. Aunque cada vez hay más niñas que juegan con juguetes asignados anteriormente a los chicos, lo contrario todavía es poco común.

Muchos chicos y chicas tienden a destacar sólo en aquellos campos de estudio tradicionalmente atribuidos a su género, lo que explica en parte el dominio masculino en muchas áreas como las ciencias o la ingeniería. Estos factores son importantes argumentos en la lucha del movimiento feminista por la igualdad de las personas de ambos sexos, sea cual sea su identidad de género.

En definitiva, por equidad de género, debemos entender que es crear condiciones de igualdad entre los hombres y las mujeres en nuestra sociedad. Significa que en igualdad de condiciones hombres y mujeres puedan competir sanamente por puestos de trabajo; pero también significa, que a las mujeres se les den las mismas oportunidades que a los hombres, se les proporcione los mismos medios para su desarrollo.

En nuestra sociedad "Machista" se ha privilegiado a los hombres en detrimento de las mujeres, y esto ha ido generando desigualdades y resentimientos; es hora de superar estas visiones y de ir generando un nuevo orden social.

6.7 Metodología

Para este proceso se iniciará convocando a los representantes de los barrios, líderes de la zona donde se ejecutará el proyecto para socializar la propuesta.

Iniciaremos con reuniones de trabajo formando grupos de interés, luego talleres de capacitación y profesionalización, seguido del respectivo asesoramiento en la creación, formación y manejo de microempresas familiares.

Equidad de género como eje transversal

En cada una de las actividades del proyecto, se aplicará el principio de equidad de género de manera transversal⁷. Es decir,

Formas de Participación

El presente proyecto se llevará a cabo con el involucramiento de las familias como padres, madres, niños jóvenes adultos e intergeneracional, pero especialmente con personas comprometidas, en participar en todos los procesos encaminados en el manejo de mejorar sus ingresos económicos y por ende su calidad de vida.

⁷ Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

El Plan Anual

TABLA No. 33: POA PROGRAMA: “MUJER EMPRENDER”

Programa integral de formación y capacitación a mujeres

UNIDAD EJECUTORA: Junta Parroquial de Tanicuchí

LINEA PRIORITARIA: Programa integral de formación y capacitación a mujeres.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1.- Elevar el nivel de vida de las mujeres a través del desarrollo de proyectos de capacitación que integren las actividades del hogar, empleo y de vinculación con la colectividad, de forma tal que favorezcan el impacto positivo en lo local y regional.

2.- Garantizar la formación integral de las mujeres en valores, principios y derechos de forma tal que contribuya de manera eficiente al desarrollo de actitudes consecuentes y comprometidas con la sociedad y a un mayor dominio de sus habilidades y conocimientos, con elevado rigor en base a sus derechos, ético, y humanístico.

POA Propuesta

PROYECTO	OBJETIVOS ESTRATÉGICO	INDICADOR	META DE GESTION	TIEMPO PREVIS TO MESES	PROGRAMACION TRIMESTRAL				PRESUPUES TO DEL OBJETIVO ESTRAT ÉGICO	RESPONSABLES	PROGRAMAS PROYECTOS, ACCIONES Y ACTIVIDADES CLAVES
					I	II	III	IV			
	Establecer las guías y contenidos de capacitación del programa “ MUJER APRENDER”	No. de guías elaboradas para cada proyecto.	Aplicar las guías de capacitación en un 100%	1	x				\$ 15.000	JUNTA PARROQUIAL	1. Elaborar la guía de capacitación. 2. Socializarla dentro de la Junta Parroquial.
	Establecer un plan de prácticas	Plan de prácticas.	Se aprueba el plan de prácticas en un 100% de	1	x				5,000	JUNTA PARROQUIAL	1.Sistema de prácticas en los hogares.

Programa integral de formación y capacitación a mujeres	de integración en vinculación con los actores sociales.		acuerdo al programa de capacitación							COORDINADORES DE AREA DE CAPACITACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistema de prácticas en la zona urbana. 3. Sistema de prácticas en las zonas rurales. 4. Sistema de prácticas en las empresas del sector. 5. Sistema de prácticas en los centros educativos.
	Ejecutar el programa "MUJER EMPRENDER" establecido y actualizar los existentes si existiere	No. de proyectos programados	Se ejecuta el 100% del programa "MUJER EMPRENDER" 100% de mujeres con oportunidades de superación.	12	x	x	x	x	30.000	JUNTA PARROQUIAL, TÉCNICO DE PROYECTOS GPC	<p>Talleres de Habilitación laboral</p> <p>Capacitación Laboral</p> <p>Nivelación de Estudio</p> <p>Alfabetización Digital</p> <p>Apoyo al Fomento Productivo</p> <p>Intermediación laboral</p> <p>Atención Educativa para hijos e hijas de las Jefas de Hogar</p> <p>Atención en Salud</p>
	Evaluación final del programa	Programa evaluado	Se evalúa todas las actividades del programa	1				x	5.000	JUNTA PARROQUIAL COORDINADORES DE AREA DE CAPACITACIÓN	<p>Evaluaciones de cada trimestre</p> <p>Evaluación final de la propuesta</p>
	Crear nuevos proyectos de capacitación, según	Proyectos diseñados	Aprobación de nuevos proyectos.	12				x	5.000	JUNTA PARROQUIAL COORDINADOR DE LA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto "Mujer Emprender" II ETAPA. 2. Proyecto de capacitación de proyectos productivos

	necesidades demandadas										PROPUESTA	1 Ecoturismo. 2 Empresas Familiares
	Adquisición de materiales, muebles, equipos y contratación de capacitadores	No. de equipos, materiales, muebles y capacitadores	Actividades cumplidas 100%	2	x	x				10.000	JUNTA PARROQUIAL COORDINADOR DE LA PROPUESTA	
				COSTO TOTAL					70.000 USD			

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

Actores de la Parroquia

Tabla 34: Matriz Actores de Apoyo

ACTORES PRINCIPALES	APORTES, COMPROMISOS
Miembros de la junta Parroquial.	<ul style="list-style-type: none"> - Partida Presupuestaria - Establecimiento de participantes - Convocatorias - Gestión, Coordinación, Alianzas, Seguimiento y ejecución de la propuesta.
Dirigentes de los barrios, comunidades, sectores, asociaciones, fundaciones, escuelas, clubes.	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Apoyo logístico - Información de grupos
Tenencia Política Registro civil Directores de escuelas Otros funcionarios públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Información - Actualización de datos - Índices - Formatos, Gestión, Alianzas
ACTORES DE APOYO	
Concejeros Equipos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos - Seguimiento - Búsqueda de fuentes de financiamiento (otras)
Pastoral Social Párroco	Gestión, Apoyo en proyectos
Gobierno Provincial de Cotopaxi	Apoyo técnico y logístico
Municipio Concejales	Financiamiento Apoyo
Otras Instituciones Públicas	Financiamiento, otras propuestas
ONG,s	Apoyo financiero, técnico

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

Contenidos del Programa

OBJETIVO: Diseñar un plan integral de capacitación y formación dirigido a las mujeres de la parroquia Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi, periodo 2012.

Tabla No. 35: Contenidos del Programa

MUJER EMPRENDER	
Programa integral de formación y capacitación a mujeres	
PROYECTO 1	Taller de Habilitación laboral;
	Es un espacio de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres.
DESCRIPCION	Durante su participación, cada mujer define, de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, cuáles de los apoyos que ofrece el programa, son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad. En el taller de habilitación laboral, las mujeres reciben información sobre normativas laborales vigentes e información sobre la situación del mercado laboral de la comuna y la región
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Talleres informativos
PROYECTO 2	Capacitación Laboral
DESCRIPCION	Son cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente, se definen en función de las capacidades y experiencias previas de las mujeres y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

Continúa

RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Cursos de capacitación niveles
PROYECTO 3	Nivelación de Estudios
DESCRIPCION	Se ofrece la posibilidad de terminar los estudios básicos y medios para ampliar las posibilidades laborales, optando a mejores trabajos.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Alianzas estratégicas Convenios MED
PROYECTO 4	Alfabetización Digital
DESCRIPCION	Permite ampliar las capacidades de las mujeres trabajadoras a través de la tecnología, de este modo acceder a mejores trabajos y mejorar el desarrollo de propios negocios por cuenta propia.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Tecnología Alianzas instituciones nacionales
PROYECTO 5	Apoyo al Fomento Productivo
DESCRIPCION	En la línea de trabajo independiente, se busca potenciar las ideas de negocios y los negocios de las mujeres, para ello se ofrecen cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios. Estos conocimientos servirán para postular los negocios

	de las mujeres a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo y así accedan a recursos para contar con las herramientas y equipamientos necesarios.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	
PROYECTO 6	Intermediación laboral
DESCRIPCION	El programa, a través de los organismos locales, realiza acciones de intermediación laboral para las mujeres participantes que optan por la línea de trabajo independiente.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	
PROYECTO 7	Atención Educativa para hijos e hijas de las Jefas de Hogar
DESCRIPCION	Como un apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a sala cuna y guardería para niños y niñas a cargo de las mujeres mientras están trabajando o capacitándose.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos Infraestructura
ESTRATEGIA	Actores de la parroquia: Fundación de Reinas.

Continúa

PROYECTO 8	Atención en Salud
DESCRIPCION	Las participantes pueden acceder a apoyos en atención oftalmológica, odontológica, ocupacional y mental ya que el bienestar físico y mental constituye un elemento clave para el mejoramiento de las condiciones laborales y la empleabilidad.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Apoyo Patronato Provincial, Municipal y MSP
PROYECTO 9	Seguridad y Soberanía Alimentaria
DESCRIPCION	El programa ofrece talleres de capacitación en temas de seguridad y soberanía alimentaria, y cambio climático, para fortalecer los conocimientos en cuanto a agricultura limpia, chacras agroecológicas, para asegurar la alimentación sana para autoconsumo y comercialización.
RECURSOS	Materiales Humanos Equipos Económicos
ESTRATEGIA	Convenios con Junta Parroquial y Gobierno Provincial de Cotopaxi a través de la Unidad de Capacitación Ambiental

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

8 Administración

La Administración de esta Propuesta “MUJER EMPRENDER” Programa integral de formación y capacitación a mujeres, estará a cargo de la Junta Parroquial de Tanicuchí, en coordinación con las organizaciones representativas de la parroquia, conjuntamente con las autoridades del Municipio de Latacunga y el Gobierno Provincial de Cotopaxi.

Presupuesto y Cronograma

PARROQUIA: Tanicuchí **CANTÓN:** Latacunga **PROVINCIA:**
Cotopaxi

Tabla 36: Presupuesto y Cronograma

ACTIVIDADES	COSTO ANUAL POR ACTIVIDAD (USD)
Elaboración de la guía de capacitación. Socializarla dentro de la Junta Parroquial.	15.000
1.Sistema de prácticas en los hogares. 2. Sistema de prácticas en la zona urbana. 3.Sistema de prácticas en las zonas rurales. 4. Sistema de prácticas en las empresas del sector. 5. Sistema de prácticas en los centros educativos.	5.000
Talleres de Habilitación laboral Capacitación Laboral Nivelación de Estudio Alfabetización Digital Apoyo al Fomento Productivo Intermediación laboral Atención Educativa para hijos e hijas de las Jefas de Hogar Atención en Salud	30.000
Evaluaciones de cada trimestre Evaluación final de la propuesta	5.000

Continúa

1. Proyecto "Mujer Emprender" II ETAPA. 2. Proyecto de capacitación de proyectos productivos 1 Ecoturismo. 2 Empresas Familiares	5.000
Adquisición de material para todo el programa	10.000

FUENTE DE FINANCIAMIENTO				
GPC	Municipio	JUNTA PARROQUIAL	Otro s	TOTAL
Cursos, Conferencias , Talleres <u>20.000,00</u>	<u>10.000,00</u>	<u>40.000,00</u>	Material Equipos	<u>70.000,00</u>

Elaborado Por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación.

Impacto

Socializar a través de capacitaciones a todos los involucrados sociales la incidencia y la importancia de la participación de la mujer en la toma de decisiones, a fin de así contribuir al desarrollo de la Parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

Tabla No. 37: Cronograma

Nº	ACTIVIDADES	MESES y SEMANAS											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Socialización del proyecto	■											
2	Organización de grupos participantes	■											
3	Talleres de adaptación	■											
4	Inicio del proceso de capacitación en ejes temáticos	■											
5	Procesamiento de datos.										■		
6	Análisis de los resultados y conclusiones.											■	
7	Evaluación		■										
8	Propuestas segunda etapa del proyecto												■

Elaborado por: MOLINA, Soraya. (2011)

Fuente: Trabajo de Investigación

6.9 Previsión de la Evaluación

➤ **Seguimiento**

Se efectuará durante la etapa de ejecución del proyecto, es decir se la realizará todos los días, puesto que es un proceso de análisis, observación y sugerencias de ajustes para asegurar que el proyecto este encarrilado a alcanzar su objetivo.

➤ **Evaluación**

Se hará una evaluación ex - ante para ordenar su grado de eficiencia y eficacia, una evaluación de proceso durante la ejecución y operación del proyecto, y una evaluación de impacto terminal una vez finalizado el proyecto.

Bibliografía

- CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, SUPLEMENTO Registro Oficial No. 303 del 19 de octubre del 2010.
- HERRERA E. Luis, et. Al., Tutoría de la Investigación Científica”, Diemerino Editores, Quito-Ecuador, 2004.
- POSSO, Miguel (2009). “Metodología para el trabajo de grado”. Cuarta Edición. Ibarra-Ecuador.
- SENPLADES, H. CONSEJO PROVINCIAL DE COTOPAXI, ASOCIACIÓN DE JUNTAS PARROQUIALES, PLAN DE DESARROLLO PARROQUIAL DE TANICUCHÍ, 2006.

Direcciones de Internet Consultadas

- ANZIL, Federico. (2009). “Equidad de género”. (En Línea). Disponible en: <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero> (Consulta: 04-06-2011).
- BANCO MUNDIAL (2000). “ Situación económica de las mujeres”. (En Línea). Disponible en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANISH/0,,contentMDK:21232697~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html> (Consulta: 04-06-2011).
- BOHM, David. (2008). “Los Paradigmas-Definición”. (En Línea). Disponible en: <http://aureav.iespana.es/textos/Los%20paradigmas.doc> (Consulta: 30-03-2010).
- CAICEDO y Mardones. “Principales Tipos de Investigación”. On Line. Disponible en: <http://www.foroswebgratis.com/mensaje->

re re re tipos de investigacion-42856-271981-1-2351362.htm
(Consulta: 20-08-2010).

- CASTELLS, David. (2007). "Otro concepto de desarrollo". (En Línea). Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2007b/dc-0711.htm> Consulta: (04-06-2011)
- RONDO Cameron. (2009). (En Línea). Disponible en: <http://www.econlink.com.ar/disclaimer> Consulta: (15-06-2011).
- CASTILLO, Jorge. (2011). "Conceptos Básicos de población". (En Línea). Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/estadistica/estadistica.shtm> Consulta: (04-06-2011).
- Concepto Presupuesto. (En Línea). Disponible en: <http://riie.com.ar/?a=28371> (Consulta 17-09-2010).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer-Beijing 1995. (En Línea). Disponible en: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm> (Consulta: 22-11-2010).
- DEOBOLD y Otros. "La Investigación Descriptiva" (En Línea). Disponible en: <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php> (Consulta: 10-12-2010).
- ENRIQUEZ, Isaac. (2008). "La transformación de las concepciones sobre el proceso de desarrollo en las políticas públicas mexicanas" (En Línea). Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2008c/453/concepto%20y%20la%20na>

turalaleza%20de%20las%20politicasy%20publicasy%20y%20la%20relevancia%20de%20la%20planeacion%20en%20el%20proceso%20de%20desarrollo.htm(Consulta: 29-03-2010).

- Equidad de Género. (2007). "Empleo y Mujer". (En Línea). Disponible en: http://www.dequate.com/artman/publish/gestion_rrhh/Mujeres_avanzan_en_el_plano_laboral_Equidad_de_G_n_11325.shtml Consulta: (04-06-2011).
- Género y Desarrollo. Organización Internacional del Trabajo http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/des_op.htm Consulta: (04-06-2011).
- GUZMÁN, Virginia (1997). "La Equidad de Género como tema de debate y de políticas públicas" (En Línea). Disponible en: http://www.mag-politicasy%20sociales.cl/investigacion/cuaderno1/v_guzman.pdf (Consulta: 21-05-2009).
- INEC. (2009). "Las condiciones de vida de los ecuatorianos". (En Línea). Disponible en: www.inec.gob.ec/c/document_library/get_file?folderId=90078...pdf (Consulta: 04-06-2011).
- LEIPZIGER, Danny. (2000). "Red sobre Reducción de la Pobreza y Gestión Económica del Banco Mundial" (En Línea). Disponible en: <http://web.worldbank.org>(Consulta: 04-06-2011).

- MARTINEZ, Mariana. (2006). "Las mujeres y la desigualdad. Artículo de prensa, BBC Mundo. (En Línea). Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/em_ca_eq/index.htm Consulta: (04-06-2011).
- Mujeres en el mundo laboral". (En Línea). Disponible en: <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/MUJERES%20EN%20EL%20MUNDO%20LABORAL.pdf> (Consulta:11-08-2010).
- Organización Internacional del Trabajo, "Instrumentos para la igualdad de género". (En Línea). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> (Consulta: 22-11-2010).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). "Definición de la transversalización de la perspectiva de género". (En Línea). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>(Consulta: 04-06-2011)
- PEÑA María (2003), "8 de marzo: Persiste desigualdad de género laboral en Latinoamérica" (En Línea). Disponible en: <http://www.mujereshoy.com/secciones/373.shtml> (Consulta: 18-10-2010).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (). "Estrategia de transversalización del género". (En Línea). Disponible en: <http://www.undp.org.ec/genero/index.htm> Consulta: (04-06-2011).

- RUIZ, María Elena (2009). “Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe” (En Línea). Disponible en:
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTSPPAISES/LACINSPANISHEXT/EXTLACREGTOPGENDERINSPA/0,,contentMDK:20406589~menuPK:817462~pagePK:34004173~piPK:34003707~theSitePK:817431,00.html> (Consulta: 19-05-2009).

- United Nations Development Fund for Women, “Las mujeres son la pieza perdida del rompecabezas de la pobreza” (En Línea). Disponible en:
<http://www.womenfightpoverty.org/spa/issue.php> (Consulta: 18-08-2010).

Anexos

Anexo No. 1

MAPEO DE ACTORES DE LA PARROQUIA TANICUCHÌ

ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
JUNTA PARROQUIAL	Sr. ARMANDO GABRIEL BANDA BUSTILLOS	2701-090/83153142
TENIENTE POLITICO	Srta. Piedad Mena	2701- 501/098744510
POLICIA NACIONAL	Cbos. Jaime Molina	2701896

REGISTRO CIVIL	Sra. Marlene Gordillo	
PARROCO	Dr. Pedro Casa	2701-137
SUBCENTRO DE SALUD	Lasso Centro	
CUERPO DE BOMBERO	Lasso Centro	
COLEGIOS		
ACTOR	DIRECTORES	TELEFONO
Gral.MARCO AURELIO SUBÍA	Dr. Sixto Chanatasig	2701-125
TÉCNICO SARA BUSTILLO DE ATIAGA	Lic. Fanny Guayaquil	2719-356/2719-058
CENTRO ARTESANAL MUNICIPAL TANICUCHI	Lic. Cecilia Cabezas	
ESCUELAS		
BATALLA DE TANUPALI	Lic. Bolivar Martínez	2701-298
DOMINGO FAUSTINO SARMIENTO		2701-304
UNION DE EDUCADORES UNE		2710-325
JUAN MANUELLASSO	Lic. Freddy Través	
CINCO DE JUNIO		
ZAMORA		
GUSTAVO ITURRLDE	Lic. Gustavo Cueva	
BEATRIZ CAMPAÑA		
TANICICHI	Lic. Alban Villamarin	
CARLOS CAJAS	Lic. María Esthela Oña	
LA AVELINA		
BARRIOS		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
CENTRO	Sr. Maco Banda	2701-252
CAJON	Sr. Oswaldo Viracocha	
SANTA ANA BAJO	Sra. Carmen Muñoz	2719-474
SANTA ANA ALTO	Sr. Wison Pila	2719-633
RIOBLANCO ALTO	Sr. Vinicio Yánes	2718-130/719672
RIOBLANCO DE LASSO	Sr. David Crespo	2719753
COBA SANTA CLARA	Sr. Augusto Noroña	2701-616

GOTERA YÁNEZ	Sr. Pedro Yánez	2701-411
GOTERAS 5 DE JUNIO	Sr. Julio Domínguez	2701-105
PUCARA	Sra. Rosa Tapia	2716-261
SAN VICENTE DE TASHIMA	Sr. Edgar CASA	
LLACTAYO	Sr. Juan Rivera	
SAMILPAMBA	Sr. Alberto Pila	91801642
CHILCAPAMBA CENTRO	Sr. Luis Cevallos	2701515
CHILCAPAMBA SUR	Sr. Guillermo Lema	
SAN PEDRO	Sr. Carlos Calala	2701-148
SAN JOSÉ	Sr. Ramón Chicaiza	2701-875
		2701-
SAN ANDRÉS	Sra. María Teresa Casa	425
SAN ANTONIO DE LUZUN	Sr. Salomón Huilca	2701-605
SANTA CLARA NORTE	Sr Milton Lema	
RAYO CRUZ	Sr Ramon Pilatasig	2701866
	Sra. Lilia Martínez de Crespo	
LA FLORIDA		2262-851
LLACTAYO GRANDE	Sr. Raúl Mendoza	
EL VERGEL	Sr. Jorge Chicaiza	83195276
LA FLORESTA	Sr. Polivio Escobar	2701-192
SANTA CLARA CENTRO	Sr. Enrique Changoluisa	
FUNDACIONES		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
LEÓNIDAS PLAZA	Lic. Lucia Cueva	2701-146
REINAS DE TANICUCHI	Lic. Norma Villagómez	2701-945
JUNTA DE AGUA		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
REGIONAL RIOBLANCCO	Ing. Esthela Toaza	2719-495
LLACTAYO		
CANAL NORTE	Sr. Marcelo Velásquez	
	ASOCIACIONES	

ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
VIEGEN DE QUINCHE	Srta. Rosario Bustillo	82868061
SAN LORENZO	Sra. Blanca Garcia	2701-133
PANA NORTE	Sra. Margoth Casco	
CAJÓN VARACRUZ		
BANCOS COMUNALES		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
LA DOLOROSA		
RIOBLANCO DE LASSO		
SAN LORENZO		
JESUS DEL GRAN PODER		
VIGEN DEL QUINCHE		
SAN VICENTE		
GOTERAS 5 DE JUNIO		
UNIÓN Y POGRESO		
SAN ANTONIO		
LA ESPERANZA		
ORGANIZACIÓN DE SEGUNDO GRADO		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
OBAT	Sr. Segundo Jami	
LIGA PARROQUIAL	Sr. Fernando Bustillo	
LIGA BARRIAL CAJON VERACRUZ	Sr. Celso Jami	
LIGA BARRIAL DE LASSO		
INSTITUCIONES PRIVADAS		
BANCO DE PICHINCHA		
COOP. DE AHORRO Y CREDITO NUEVA ESPERANZA		
COOPERATIVAS Y COMPANIAS DE TRANSPORTE		
ACTOR	PRESIDENTE	TELEFONO
Coop. De transportes de pasajeros de Tanicuchi	Sr. Patricio Vargas	

COMPANÍA DE CAMIONETAS MIXTA LEPLAZON, SAN LORENZO, AGLOMERADOS COTOPAXI.		
COOP.DE TRANSP. PESADO CAMIONETA DE LA SIERRA,LASSO BLOQUES, UNIAMERICANA,MIÑOZ, PANAMERICANA SUR.		
GREMIOS		
PROYECTO DE MAGAP		
PROYECTO DEL INAR		
PROYECTO MIDUVI		
FLORICOLAS		
ACTOR	LUGAR	TELEFONO
EQR ECUATOROSES C.A.	Sect. La Ciénega	
EXROCOBO CIA. Ltda.	LASSO	
FINAFLORES FINAFLORESA	San José de Tanicuchi	
FLORES DE COTOPAXI	Lasso la Ciénega	
ILINIZA FLOWERS	Goteras Pucara Tanicuchi	
PETYROSES PETALOS Y ROSAS S.A.	Tanicuchi	
PLANIFICACIÓN DE ROSAS DE TANICUCHI	Rioblanco bajo Tanicuchi	
TEXAS FLOWES S.A.	Tanicuchi	
TECHISOSE Cía Ltda.	Tanicuchi la Ciénega	
ROSA PLUS	Tanicuchi	
ROSA SUCCES	Tanicuchi	
PREMIAR FLORAL VERDILLANO ROSA DE COTOPAXI	La Avelina Lasso	
FABRICAS		
ACTOR	LUGAR	TELEFONO

ACEROPAXI		
INDULAC		
NUEVA AVELINA		
LÁCTEOS TANICUCHI		
FAMILIA		
AGLOMERADOS COTOPAXI Y TEXTILES RIO BLANCO		

HACIENDAS

SAN SEBASTIÁN		
LA LOMA		
RIO BLANCO		
LA CIÉNEGA Y ALTAMIRA		



ANEXO 2
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN LOCAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ENCUESTA 1

Cuestionario para la encuesta dirigida las mujeres representantes de organizaciones de la parroquia Tanicuchí de la Provincia de Cotopaxi.

Este cuestionario permitirá visualizar la situación laboral de las mujeres en la parroquia. Por favor conteste con absoluta sinceridad. Esta encuesta es anónima. Gracias

1. Usted trabaja?

SI

NO

2. ¿Recibe algún tipo de remuneración o salario por las tareas que usted realiza?

SI

NO

3. ¿La remuneración que usted recibe es suficiente para afrontar los gastos diarios de su hogar?

SI

NO

4. ¿Dentro de su empleo u ocupación, tiene facilidades para ascender, mejorar su situación económica o social?

SI

NO

5. En su empleo u ocupación, considera que existe discriminación en algún aspecto por ser mujer?

SI

NO

6. ¿Conoce usted sus derechos como mujer?

SI

NO

7. ¿Tiene usted subordinados a su cargo en su trabajo?

SI

NO

8. ¿Siente usted que tiene estabilidad en su trabajo?

SI

NO

9. ¿Es usted participe en la toma de decisiones?

SI

NO

10. ¿Sus habilidades o conocimientos son valorados dentro de su empleo u ocupación para obtener un aumento salarial o mejora de posición laboral o social?

SI

NO

Muchas gracias por su colaboración



ANEXO 3

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN LOCAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

ENCUESTA 2

Cuestionario para la encuesta dirigida los miembros y representantes de la Junta Parroquial de Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi.

Le solicitamos su colaboración para la realización de la presente encuesta, cuya finalidad es conocer la calidad de los servicios básicos que posee la parroquia y la facilidad de acceso de las familias. La encuesta es anónima.

1. Marque con una X los servicios básicos que disponen en su parroquia.

Luz eléctrica	<input type="checkbox"/>
Agua Potable	<input type="checkbox"/>
Alcantarillado	<input type="checkbox"/>
Alumbrado público	<input type="checkbox"/>

Recolección de basura

2. **Califique en una escala de 1 al 5 siendo 1 pésimo y 5 excelente, los servicios básicos que usted recibe.**

Luz eléctrica	<input type="checkbox"/>
Agua Potable	<input type="checkbox"/>
Alcantarillado	<input type="checkbox"/>
Alumbrado público	<input type="checkbox"/>
Recolección de basura	<input type="checkbox"/>

3. **Señale con una X en el casillero que describa el acceso que usted y su familia tiene a estos servicios básicos.**

Fácil acceso	<input type="checkbox"/>
Mediadamente difícil acceder	<input type="checkbox"/>
Difícil de acceder	<input type="checkbox"/>

4. **Marque con una X en el porcentaje que ha mejorado su calidad de vida a través de los servicios básicos que usted recibe?**

En un 10%	<input type="checkbox"/>
En un 20%	<input type="checkbox"/>
En un 30%	<input type="checkbox"/>
En un 40%	<input type="checkbox"/>
En un 50%	<input type="checkbox"/>

5. **Marque con una X, los servicios básicos que usted cree que se deben mejorar o incorporar?**

Luz eléctrica	<input type="checkbox"/>
Agua Potable	<input type="checkbox"/>
Alcantarillado	<input type="checkbox"/>
Alumbrado público	<input type="checkbox"/>
Recolección de basura	<input type="checkbox"/>

6. **Las organizaciones de la parroquia gestionan ante las autoridades locales la implementación de servicios básicos de calidad?**

SI

NO

De qué manera:.....

7. Marque con una X, en los espacios de recreación con los que cuenta su parroquia?

- Parques
- Plazas
- Canchas
- Áreas verdes
- Coliseo
- Área para eventos culturales
- Área para cursos, seminarios talleres o charlas

8. La Junta Parroquial realiza programas o proyectos para integrar a los pobladores, capacitarlos y educarlos en equidad de género?

SI

NO

9. Conoce usted si el presupuesto de la Junta Parroquial tiene enfoque de género?

SI

NO

10. La Junta Parroquial ha organizado eventos de capacitación sobre algún tema?

SI

NO

Muchas Gracias por su colaboración



ANEXO 4
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN LOCAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ENCUESTA 3

Cuestionario para la encuesta dirigida las mujeres de la Junta Parroquial de Tanicuchí de la provincia de Cotopaxi.

Le solicitamos su colaboración para la realización de la presente encuesta, cuya finalidad es conocer la calidad de los servicios básicos que posee la parroquia y la facilidad de acceso de las familias. La encuesta es anónima.

1. Qué empresas conoce que ofrecen trabajo en su parroquia?

- Florícolas
- Empresas Lácteas
- Instituciones de gobierno
- Expendio de alimentos
- Otras

2. ¿Ha intentado ingresar a trabajar en alguna de ellas?

- SI
- NO

3. ¿Describa las facilidades que brinda la empresa en caso de que usted tenga que ausentarse de su empleo?

.....
.....
.....

4. ¿Cómo calificaría el nivel de obediencia en sus subordinados?

- 5 alta
- 3 media
- 1 baja
- No tengo subordinados

5. ¿Usted influencia sobre los demás en la toma de decisiones importantes?

SI
 NO

Muchas Gracias por su colaboración