



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE GRADO

TEMA:

**“INCIDENCIA LABORAL DE LA MUJER INDIGENA EN EL SECTOR
PÚBLICO”**

Previo a la obtención del Título de Ingeniería Comercial

AUTOR:

LUZ ACHIC DE LA TORRE CHÁVEZ

DIRECTOR:

MSC. MÓNICA GALLEGOS

IBARRA - 2020

Resumen

El presente trabajo de investigación denominado “INCIDENCIA DE LA MUJER INDÍGENA EN EL SECTOR PÚBLICO” tuvo como objetivo contrastar la incidencia de la mujer indígena en los puestos de trabajo en funciones directivas y operacionales en el sector público de la provincia de Imbabura. Para ello se aplicó un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, de muestreo no probabilístico que utilizó dos herramientas de recolección de datos la encuesta fue dirigida a 53 mujeres indígenas que trabajan en el sector público (GADS municipales, Ministerios, Distritos, IES y Otros) y la entrevista dirigida a mujeres indígenas que han sido referentes o han tenido la oportunidad de estar en cargos para la toma de decisiones. Los resultados revelan la escasa participación de mujeres indígenas en cargos públicos dentro de la provincia; del 100% de trabajadores en las distintas instituciones solo el 5% está representado por mujeres indígenas. De este porcentaje apenas el 16,98% se encuentra en cargos de dirección. Las principales causas que impiden el acceso a cargos públicos de la mujer indígena están: el nivel de preparación académica (33,82%), la discriminación (22,06%) y los estereotipos (16,18%), que a pesar de existen leyes que amparan a las mujeres a todas en general esto no se ha hecho visible en la sociedad. En conclusión, existe la poca participación de la mujer indígena en cargos públicos ya se en funciones directivas y operacionales, esto debido a las causas antes mencionadas que a pesar de la existencia de mujeres preparadas no tienen iguales oportunidades.

Palabras claves: mujer indígena, participación en el mercado laboral, factores que inciden en la participación, derechos, discriminación.

Abstract

The present research work called "INCIDENCE OF INDIGENOUS WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR" aimed to contrast the incidence of indigenous women in jobs in managerial and operational functions in the public sector of the province of Imbabura. For this, a mixed qualitative and quantitative approach was applied, non-probabilistic sampling that used two data collection tools. The survey was directed to 53 indigenous women who work in the public sector (municipal GADS, Ministries, Districts, IES and Others) and the interview directed to indigenous women who have been references or have had the opportunity to be in decision-making positions. The results reveal the scarce participation of indigenous women in public positions within the province; of the 100% of workers in the different institutions, only 5% are represented by indigenous women. Of this percentage, only 16.98% are in management positions. The main causes that prevent indigenous women from accessing public office are: the level of academic preparation (33.82%), discrimination (22.06%) and stereotypes (16.18%), which despite There are laws that protect all women in general, this has not been made visible in society. In conclusion, there is little participation of indigenous women in public positions and in managerial and operational functions, this due to the aforementioned causes that despite the existence of trained women they do not have equal opportunities.

Keywords: Indigenous women, participation in the labor market, factors that affect participation, rights, discrimination.

ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado asignado por las autoridades pertinentes, presentado por la egresada **LUZ ACHIC DE LA TORRE CHÁVEZ**, para optar por el título de **INGENIERA COMERCIAL** cuyo tema es: **“INCIDENCIA LABORAL DE LA MUJER INDIGENA EN EL SECTOR PÚBLICO”**. Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte de tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 28 días del mes de mayo del 2021.



MSc. Mónica Gallegos Varela
DIRECTORA TRABAJO DE GRADO

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En el cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100418953-4		
APELLIDOS Y NOMBRES:	DE LA TORRE CHÁVEZ LUZ ACHIC		
DIRECCIÓN:	La Esperanza y Pérez – San Roque – Antonio Ante		
EMAIL:	lucitadlt@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	SN	TELÉFONO MOVIL:	0994193960
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"INCIDENCIA LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA EN EL SECTOR PÚBLICO"		
AUTOR (ES):	DE LA TORRE CHÁVEZ LUZ ACHIC		
FECHA: DD/MM/AA	28/mayo/2021		
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/>	PREGRADO	<input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA COMERCIAL		
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. MÓNICA CECILIA GALLEGOS VARELA		

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 15 de junio de 2021

EL AUTOR:

Luz Achic de la Torre Chávez

DEDICATORIA

Todo sacrificio tiene su recompensa, este arduo trabajo se lo dedico:

A Dios por darme la fortaleza de seguir con mis estudios enfrentando obstáculos e iluminando mi camino día tras día.

A mis hijos José David, Mathías y Thani quienes fueron mi inspiración para cumplir con este objetivo.

A mi esposo David por el apoyo incondicional y motivación para culminar mis estudios.

A mis padres y hermanos por su ayuda y comprensión en cada etapa de mi vida.

Luz Achic de la Torre Chávez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darme la sabiduría e inteligencia en cada logro alcanzado. A mis hijos y esposo por su cariño, amor y paciencia durante esta etapa universitaria, a mis padres, hermanos y demás familiares por su apoyo y motivación. A la Universidad Técnica del Norte por impartir nuevos conocimientos mediante nuestros docentes. A mi directora Ing. Mónica Gallegos por su paciencia, apoyo y tiempo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Luz Achic de la Torre Chávez

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen.....	2
Abstract.....	3
ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR.....	4
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE DE CONTENIDO	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
1. Introducción	12
1.1. Antecedentes	12
1.2. Problema de investigación	13
1.3. Justificación	14
2. Objetivos	15
2.1. General.....	15
2.2. Específicos	15
2.3. Pregunta de investigación	15
3. Marco Teórico.....	16
3.1. La incursión de la mujer en el campo laboral	16
3.2. Población indígena.....	22
3.3. La Mujer Indígena.....	25
3.3.1. Mujer Indígena y la educación.....	28
3.3.2. La mujer indígena en el ámbito cultural	28
3.3.3. La Mujer indígena en el ámbito laboral	29
3.4. Participación política de la mujer indígena.....	35
4. Metodología de Investigación.....	38
4.1. Enfoque, alcance	38
4.2. Unidad de análisis	38
4.3. Periodo de referencia	39
4.4. Diseño de los instrumentos de recolección de datos.....	39

4.5.	Procedimiento de recolección de datos	40
4.6.	Procedimiento de análisis de datos	41
5.	Análisis y discusión de resultados	41
5.1.	Análisis de las encuestas	41
5.2.	Resultado del análisis de las entrevistas	54
6.	Conclusiones	58
7.	Recomendaciones	60
8.	Bibliografía	61
9.	Anexos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. América Latina y el Caribe: Indicadores Laborales Según Sexo. 2012 - 2018 (Porcentajes)	18
Tabla 2. Datos de auto identificación de la población femenina del Ecuador	19
Tabla 3. Datos educación femenina	19
Tabla 4. Datos de población femenina ocupada según nivel de instrucción.....	20
Tabla 5. Datos mercado laboral femenino	20
Tabla 6. Población femenina ocupada por rama de actividad.....	21
Tabla 7. Datos Según Categoría ocupacional	21
Tabla 8. Datos Mujeres ocupadas según tipo de contrato.....	22
Tabla 9. Población Indígena de Imbabura 2010	27
Tabla 10. Población indígena de Imbabura por rango de edad y sexo censo 2010	27
Tabla 11. Mujeres Indígenas en Espacios Legislativos	36
Tabla 12. Población Mujeres Indígenas en las Instituciones del Sector Público.....	39
Tabla 13. Número de mujeres indígenas en las diferentes instituciones	42
Tabla 14. Número de trabajadores hombres y mujeres.....	42
Tabla 15. Número de trabajadores en los GADS.....	43
Tabla 16. Rango de edad.....	43
Tabla 17. Estado civil.....	44
Tabla 18. Nivel de estudio	45
Tabla 19. Tiempo de trabajo	47
Tabla 20. Remuneración	48
Tabla 21. Posición laboral.....	50
Tabla 22. Nivel Directivo y operativo	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Rango de edad mujeres indígenas	43
Figura 2. Estado civil.....	45
Figura 3. Nivel de estudio.....	46
Figura 4. Entidad de trabajo.....	47
Figura 5. Tiempo de trabajo.....	48
Figura 6. Remuneración.....	49
Figura 7. Puestos de nivel operativo y directivo.....	51
Figura 8. Las Funciones que desempeñan se encuentran acorde al nivel de preparación académica.....	51
Figura 9. Discriminación	52
Figura 10. Tipo de discriminación.....	53
Figura 11. Factores que impiden el acceso a cargos públicos	54

1. Introducción

1.1. Antecedentes

Desde tiempos primitivos, en donde prevalecía el patriarcado las mujeres se dedicaban a la reproducción, crianza de los hijos, quehaceres del hogar, esto se basaba por el machismo y discriminación que existía en aquellos tiempos, ya que la mujer debía dedicarse por completo al hogar, y el que buscaba el sustento de la familia era el hombre (Macías & Cedeño, 2014).

La incorporación de la mujer en el ámbito laboral inicia con la revolución industrial, donde fueron tomadas en cuenta para realizar trabajos productivos, en la industria textil y alimenticia, pero la mano de obra de una mujer no era la adecuada sus retribuciones eran muy bajas y su horario de trabajo excedía; en el ámbito de la educación las mujeres no tenían los mismos derechos, ya que los hombres tenían la facilidad de entrar a prepararse y más no la mujer que se dedicaba al cuidado de la familia (de la Torre, 2015).

En la actualidad, los pueblos indígenas de América latina experimentan mayor incidencia de pobreza, es decir, reciben menos salarios, sus estudios académicos no son relevantes, hay mayor mortalidad infantil y materna, y esto más en la mujer indígena que vive de la discriminación, racismo exclusión y machismo que no permite el desarrollo de las capacidades y creatividad que tienen, y el no disfrute de los derechos otorgados (CEPAL & CELADE, 2014).

De la misma manera FILAC (2017) manifiesta que en las últimas décadas las mujeres tuvieron un rol importante y sobre todo activo en el fortalecimiento de las organizaciones políticas y sociales indígenas, con responsabilidades en espacios sociales y políticos, numerosos estudios evidencian el crecimiento en liderazgo de mujeres indígenas, vinculado en ámbitos de educación, participación en organizaciones, representación política a nivel nacional e internacional.

En Ecuador la población indígena tiene sus inicios de aparición en escenas políticas a mediados del siglo XX, con la constitución de la confederación de nacionalidades indígenas del Ecuador (CONAIE), cabe recalcar que, a pesar de formar varias organizaciones políticas, las mujeres indígenas continúan siendo objeto de discriminación salarial en el ámbito laboral ya sea por su etnia y género (Báez, 2015).

1.2. Problema de investigación

A través del tiempo las mujeres han luchado por la equidad de género al aspirar los mismos derechos que los hombres y las mismas oportunidades laborales que ellos en cualquier sector, cabe mencionar que las mujeres siempre han sido la pieza fundamental en la sociedad, debido a la capacidad de realizar múltiples trabajos.

Actualmente a las mujeres se les atribuye su participación en diferentes ámbitos de trabajo con beneficios de igualdad, sin embargo, la baja participación de la mujer indígena se ha visto limitada aún más en el sector público, es por eso que se ha identificado una situación social en la provincia de Imbabura, debido a la falta de inclusión de la mujer indígena en el sector laboral, posiblemente por discriminación, machismo o la baja escolaridad, que trae como consecuencia la desigualdad, desempleo y subempleo, por ende la falta de recursos económicos; en definitiva, no tienen las mismas oportunidades que las mujeres de otra etnia.

En este contexto se presenta esta investigación con la finalidad de estudiar la incidencia de la mujer indígena en el ámbito laboral dentro del sector público, para analizar los factores que intervienen en la baja participación en puestos de trabajo tanto en funciones directivas como operacionales.

1.3. Justificación

Esta investigación busca determinar la situación actual en las que se encuentran las mujeres indígenas dentro de las instituciones públicas, se detalla los factores que impiden la participación de la mujer indígena en puestos de trabajo relevantes o cargos directivos, pese a que existen mujeres profesionales no ocupan dichos cargos o se encuentran desempleadas, con esta investigación se tendrá una base de información como indicador para tomar decisiones en las políticas públicas a través de las autoridades y entidades de acuerdo a su competencia, que permitan la inclusión de las mujeres indígenas en los espacios laborales que gocen de los mismos derechos y oportunidades como todos los demás. Por tal situación los beneficiarios directos serán las mujeres indígenas profesionales de la provincia de Imbabura.

2. Objetivos

2.1. General

- ✓ Contrastar la incidencia de la mujer indígena en los puestos de trabajo en funciones directivas y operacionales en el sector público de la provincia de Imbabura.

2.2. Específicos

- ✓ Describir la evolución de la mujer indígena en el ámbito laboral.
- ✓ Identificar los puestos de trabajo en funciones directivas y operacionales de la mujer indígena en el sector público de la provincia de Imbabura.
- ✓ Analizar los factores que inciden en la participación de la mujer indígena en los puestos de trabajo en funciones directivas y operacionales en el sector público de la provincia de Imbabura.

2.3. Pregunta de investigación

¿Qué incidencia tiene la mujer indígena en las funciones directivas y operacionales en el sector público de la provincia de Imbabura?

3. Marco Teórico

3.1. La incursión de la mujer en el campo laboral

Para Ferreiro (2015), le resultaba difícil saber un número real o aproximado de mujeres que se encontraban en el ámbito laboral durante el siglo XIX, solo evidenciaba los trabajos habituales dentro del hogar tales como el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar. A mediados del mismo siglo donde la mayor población era el campesinado y las clases artesanales, las actividades de las mujeres se centraban mayormente en la agricultura y servicios domésticos, una vez que promueven la industrialización las mujeres inician su actividad laboral ya con un salario y con responsabilidades en la industria textil y calzado. Es decir, ya no era un objeto más para la sociedad.

Por otra parte, Cruces (2014) señala que la incursión de la mujer en el ámbito laboral comienza con la primera guerra mundial, ya que muchos hombres fueron a la guerra, en ese tiempo hubo escases de mano de obra, que permitió a las mujeres salir de sus hogares y adentrarse en el ámbito de trabajo remunerado, aunque no tenían los mismos beneficios como los hombres, la necesidad las obligaba a mantenerse en dichas actividades. Por tal situación la responsabilidad de las mujeres era mayor, puesto que realizaban múltiples trabajos dentro del hogar y fuera de ello, en ocasiones optaban por un trabajo a media jornada con sueldos más bajos.

Según OIT (2018), a pesar de progresos alcanzados durante 20 años, persiste la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral, las mujeres no tienen las mismas posibilidades que los hombres de incursionarse en el ámbito de trabajo, esto sucede en gran parte del mundo, pues la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es de 48,5% y la de tasa de desempleo de 6,0%, estos datos quieren decir que por cada 10 hombres que trabajan solo 6 mujeres están en el laborando.

La tasa de participación femenina sigue siendo inferior a las del género masculino, por ejemplo se puede apreciar en África del Norte, los Estados Árabes y Asia Meridional, que las tasas reducidas son debido a múltiples factores socioeconómicos y socioculturales que limitan a la mujer intervenir en el mercado de trabajo, por lo que acceden a empleos de menor calidad, trabajo familiar no remunerado, por tal situación tienen menos posibilidades de gozar de cobertura de protección social, tales como amparo de desempleo y maternidad. La fuerza de trabajo femenino es considerado inferior en comparación con el hombre, debido a esto existe mayor desempleo y poca probabilidad de encontrarse en un trabajo digno y remuneración merecida por lo que el nivel de pobreza aumenta (OIT, 2018b). En el año 2018, la tasa mundial de participación de la mujer en el mercado laboral es del 48,5%, y se encuentra 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (OIT, 2018c).

En el caso de Ecuador, comienza la integración bajo la premisa de la religión católica, tomando en cuenta que las mujeres deben quedarse en casa y encargarse de las tareas domésticas; con el pasar del tiempo en el siglo XX, el papel de las mujeres empieza a cambiar, pero sin dejar de lado la función principal de ser madres y cuidadoras del hogar, la inmersión en la vida pública y educación, permitieron que las mujeres laboren en la manufactura e industria. A pesar del impulso que se dio a la inserción de la mujer las políticas sociales no tomaron en cuenta el trabajo que realizaban e incitaron actividades productivas marginales, con sobrecarga de trabajo; hasta la actualidad las mujeres siguen realizando más trabajo que los hombres, ya que además de cumplir con labores del hogar siguen siendo desvalorizadas y consideradas como secundarias, por lo que obtienen menos valor económico de trabajo (Andrés, 2015).

Una de cada dos mujeres y tres de cada cuatro hombres participan en el mercado laboral de la región. En la Tabla 1 se puede apreciar que en América Latina los porcentajes de brecha de género en la participación laboral superan los 20 puntos.

Tabla 1. América Latina y el Caribe: Indicadores Laborales Según Sexo. 2012 - 2018 (Porcentajes)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Promedio al III trimestre							
Tasa de participación	62,4	62,2	62,0	61,9	62,0	62,2	61,8	61,9
Hombre	75,9	75,6	75,5	75,1	75,0	75,1	74,6	74,4
Mujer	49,9	49,7	49,5	49,6	50,0	50,4	50,0	50,3

Fuente: OIT (2018a)

En América Latina solo el 33% de los empleos mejor pagados perciben las mujeres, con una brecha salarial media del 58%, a pesar de los avances se reduce lentamente, debido a que las condiciones de acceso al mercado laboral no son los mismos para mujeres y hombres, por lo que los empleos en condiciones de subempleo perciben remuneraciones inferiores a la media de la brecha salarial (Avolio & Di Laura, 2017).

Los datos que se revisan a continuación presentan información sobre: (1) auto identificación, (2) instrucción formal, (3) población ocupada por instrucción, (4) mercado laboral, (5) población ocupada por rama de actividad, (6) categoría ocupacional y (7) tipo de contrato de la población femenina en Ecuador, de acuerdo a los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2010.

Referente a la auto identificación se puede ilustrar en la tabla 2 que de acuerdo al censo del 2010 el porcentaje de mujeres indígenas es tan solo un 7,1% del total de población de mujeres.

Tabla 2. Datos de auto identificación de la población femenina del Ecuador

AUTOIDENTIFICACIÓN	
Mujeres mestizas	72,6 %
Mujeres indígenas	7,1 %
Mujeres afro ecuatorianas	7 %
Mujeres montubias	6,8 %
Mujeres blancas	6,1 %

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

En la tabla 3 refiere a la instrucción formal de las mujeres que tienen un nivel de educación básica del 56,4% y solo el 14,7% tiene sus estudios de tercer nivel, lo cual es mínimo en comparación al porcentaje de las mujeres que tienen preparación de educación básica.

Tabla 3. Datos educación femenina

INSTRUCCIÓN FORMAL	
Educación básica	56,4%
Educación media/bachillerato	19,6%
Superior/posgrado	14,7%
Ninguna instrucción	5,6%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

Según datos del censo del 2010 las mujeres que tienen mayor preparación académica son las que se encuentran dentro de la población ocupada con un porcentaje de 34,5%, mientras que solo el 4,1% de las mujeres que tienen educación básica, se informa en la tabla 4.

Tabla 4. Datos de población femenina ocupada según nivel de instrucción

POBLACIÓN OCUPADA POR INSTRUCCIÓN	
Educación básica	4,1%
Educación media/bachillerato	37,8%
Superior/posgrado	34,5%
Ninguna instrucción	5,5%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

En la tabla 5 describe al mercado laboral femenino; se visualiza los porcentajes de mujeres que se encuentran inmersas dentro del trabajo de acuerdo a algunas variables.

Tabla 5. Datos mercado laboral femenino

MERCADO LABORAL	
Población en edad de trabajar (PET)	84,8%
Población económicamente activa (PEA)	42,5%
Mujeres ocupadas	95,1%
Ocupadas plenas	37,3%
Subempleadas	60,4%
Ocupadas no clasificadas	2,3%
Mujeres desocupadas	4,9%
Tasa de participación global	43,8%
Tasa de ocupación global	92,8%
Tasa de desempleo	7,2%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

Con respecto a la población femenina ocupada por rama de actividad que se ilustra en la tabla 6 según los datos del censo del 2010 el 26,5% de mujeres se encuentran laborando en

actividades de comercio y personales, el 20,9% se dedica a la agricultura y ganadería y solo un 10% a actividades manufactureras, estos son los porcentajes más relevantes de acuerdo a la rama de actividad.

Tabla 6. *Población femenina ocupada por rama de actividad*

RAMA DE ACTIVIDAD	
Comercio, reparación vehículos y efecto. Personales	26,5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	20,9%
Industrias manufactureras	10%
Hoteles y restaurantes	8,6%
Enseñanza	8,2%
Hogares privados con servicio doméstico	5,8%
Actividades Servicios sociales y de salud	4,7%
Actividades Inmobiliarias, empresariales y alquiler	4,3%
Administración Pública y defensa; seguridad social	2,8%
Construcción	0,8%
Intermediación financiera	1,1%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

En la tabla 7 se demuestra que el 10,5% de mujeres se encuentran en trabajos del sector público, el 28,1% en empleos privados, lo que demuestra que existe la falta de inserción de mujeres dentro del empleo del gobierno.

Tabla 7. *Datos Según Categoría ocupacional*

CATEGORÍA OCUPACIONAL	
Empleado de gobierno	10,5%
Empleado privado	28,1%

Trabajo del hogar no remunerado	16,1%
Jornalero	3,1%
Patrona	2,2%
Empleada domestica	5,8%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

Las mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral por dependencia del estado o patronos trabajan de acuerdo a los tipos de contrato que según la tabla 8 el mayor porcentaje se encuentra en contratos permanentes, seguido por los contratos temporales y solo un mínimo porcentaje de mujeres tienen nombramiento dentro de las empresas o instituciones.

Tabla 8. *Datos Mujeres ocupadas según tipo de contrato*

TIPO DE CONTRATO	
Nombramiento	12,6%
Contrato permanente	41,0%
Contrato temporal	37,1%

Fuente: INEC & ONU Mujeres (2014)

3.2. Población indígena

Los pueblos indígenas son herederos y practicantes de culturas únicas y formas de relacionarse con las personas y el medio ambiente, conservado características sociales, culturales, económicas, a pesar de sus diferencias culturales, los pueblos indígenas de todo el mundo comparten problemas comunes relacionados con la protección de sus derechos como pueblos distintos, han buscado el reconocimiento de sus identidades, sus formas de vida y su derecho a las tierras, territorios y recursos naturales tradicionales por años; aun así, siempre se han violado sus derechos, son probablemente uno de los grupos de personas más desfavorecidos y vulnerables en

la actualidad en el mundo (ONU, 2020). Sin embargo, con el pasar de tiempo este sector ha llegado a varios logros en el ámbito legal.

Los derechos de los pueblos indígenas se suscriben el 5 de junio de 1957 en un convenio 107 de la OIT sobre Poblaciones Indígenas y Tribales, el artículo 21 de este convenio pretende adoptar medidas para que los indígenas adquieran educación e igualdad de condiciones con el resto de la población, estos derechos se fortalecen en el Convenio 169 de la OIT, de la misma manera el convenio aprobado en junio del 2006 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, en donde señala que los indígenas tienen el derecho a la enseñanza en sus propios idiomas sin discriminación (Arcos, 2012).

A continuación, se enumera algunas leyes, normas, reglamentos, convenios, códigos que amparan a los pueblos indígenas:

Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas

En el Art. 21:

Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesional, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social (Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007, pag.9).

Convenio 169 de la OIT

En el Art. 20 numeral 1 y 2:

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los

trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda (Convenio 169 OIT, 2014, pag. 44).

Constitución del Ecuador 2008

En el Art.11 numeral 2, el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que

promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, pag. 11).

Código de trabajo

En el Art. 79.- Igualdad de remuneración:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código de Trabajo, 2016, pag. 27).

3.3. La Mujer Indígena

Desde 1983 cada 5 de septiembre se conmemora el día internacional de la mujer indígena, en memoria de Bartolina Sisa una mujer guerrera Aymara, que luchó contra la discriminación, la exclusión social, económica y cultural (Mujeres CONAIE, 2020). Así como Bartolina ha existido varias mujeres que han luchado por sus derechos, Juana Azurduy una de las libertadoras de Bolivia, Rigoberta Menchú activista en las luchas de reivindicación de los pueblos indígenas guatemaltecos, Berta Cáceres lideresa hondureña luchó por los derechos de su pueblo y de la mujer, fundadora del concejo cívico de organizaciones populares e indígenas de Honduras, Milagro Sala dirigente política indígena de Argentina defensora de la inclusión de sectores vulnerados de la sociedad de las mujeres y pueblos indígenas, protectora de los derechos del trabajo, seguridad social, salud y educación (Villaverde, 2019).

En el Ecuador Dolores Cacuango y Tránsito Amaguaña, mujeres líderes que lucharon por los derechos de los pueblos indígenas, formaron centros y escuelas para personas indígenas, mediante una alfabetización bilingüe, siendo ellas mismas las maestras educadoras, fortalecían y protegían la identidad kichwa (Palacios, 2014). La mujer indígena en la historia ecuatoriana ha protagonizado grandes logros, desde el reconocimiento de sus derechos como mujer, hasta alcanzar el acceso a la tierra y a la educación, en la actualidad la mujer indígena ha participado en la vida política del país, con lo que se puede decir la reivindicación de las indígenas va hacia la cima (Chimbo, 2019).

En el Ecuador existe 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas descendientes de los grupos originarios que poblaron el Ecuador desde hace miles de años y su presencia histórica determina el carácter pluricultural y multiétnico del país, los pueblos indígenas reviven a través de las organizaciones y de su lucha permanente, , en los años 40 del siglo XX se crea la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI), impulsada por las mujeres antes mencionadas Dolores Cacuango y Tránsito Amaguaña, líderes del pueblo Kayambi, proceso organizativo de la Sierra, esta federación exigió reformas en relación a la tenencia de las tierras, en mejoras para la educación, mayores salarios, además de la eliminación de las formas tradicionales de explotación y de servidumbre, en 1972 se constituye Ecuador Runacunapac Riccharimui (ECUARUNARI) hoy Confederación de Pueblos de la Nacionalidad Kichwa del Ecuador, por un proceso organizativo indígena y campesino, en 1988 la CONAIE firman el Convenio de cooperación científica con el Ministerio de Educación, para desarrollar el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, creando la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe y en junio de 1990, se organizó el primer levantamiento indígena, exigió al gobierno de Rodrigo Borja, la declaratoria del Estado

plurinacional, el reconocimiento de territorios indígenas y la educación intercultural bilingüe (GoRaymi, 2020).

En la provincia de Imbabura según el censo del 2010 existen 398.244 habitantes, y el 14,8% pertenece a la población indígena denominados kichwas Otavalo, Karanqui y Natabuela. En la tabla 9 se ilustra la cantidad de mujeres y hombres auto identificados como indígenas kichwas por pueblo.

Tabla 9. *Población Indígena de Imbabura 2010*

Pueblo	Total hombres	Total mujeres	Total
Otavalo	22.222	23.929	46.151
Karanqui	4934	5340	10274
Natabuela	718	809	1527
Total	27874	30078	57952

Fuente: Benítez (2017)

En la tabla 10 se observa los datos de la población indígena según su rango de edad a partir de los 20 años hasta los 69 años de hombres y mujeres de la provincia de Imbabura.

Tabla 10. *Población indígena de Imbabura por rango de edad y sexo censo 2010*

Rango	Población indígena Imbabura				
Edad	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total
20-24	16878	4,2%	34518	4,4%	51396
25-29	14633	3,7 %	30720	4,0 %	45353
30-34	12516	3,1%	26659	3,6%	39175
35-39	11288	2,8%	24305	3,3%	35593
40-44	10255	2,6%	21832	2,9%	32087
45-49	9279	2,3%	19891	2,7%	29170
50-54	7345	1,8%	15478	2,0%	22823
55-59	6489	1,6%	13777	1,8%	20266
60-64	5691	1,4%	12029	1,6%	17720
65-69	4924	1,2%	10566	1,4%	15490
Total	99298		209775		309073

Fuente : Benítez (2017)

La mujer Indígena de Imbabura es humilde, noble, fuerte y sumisa, por ello ha sido víctima de discriminación, maltrato físico y psicológico, por parte de sus padres, hermanos, esposos, empleadores a lo largo de la historia, son factores que han incurrido en la baja autoestima y el impedimento en sus oportunidades de superación personal y profesional.(Benítez, 2017)

3.3.1. Mujer Indígena y la educación

Según el informe de ONU mujeres Ecuador, la mujer ecuatoriana en los últimos 20 años tiene avances positivos dentro de la educación, el acceso a la educación básica ha logrado mayor progreso y está muy cerca de establecer una igualdad de género, la población entre 5 a 14 años acude casi en su totalidad a la educación básica, en el 2014 el 22% de los hombres y mujeres mayores a 18 años tienen acceso a la educación superior sin brechas de género; y el 62% de la población tiene un título universitario. La población universitaria es mayormente femenina con el 55%, sin embargo, aún no es visibilizada como representantes de una institución. Las mujeres en edad preescolar acceden a la educación en un 98% y optan por cargos y funciones en entidades como la policía Nacional y el ejército, que anteriormente eran especialmente para hombres (Naranjo, 2016).

3.3.2. La mujer indígena en el ámbito cultural

La desaparición de las culturas y lenguas indígenas traen consigo problemas, por lo que debemos salvaguardar manteniendo las relaciones entre personas, dentro de las cuales surgen y se mantienen las tradiciones, ideas y pensamientos. Con el pasar del tiempo, la vestimenta de los pueblos indígenas se ha ido transformando, esta evolución se basa en la adaptación de nuevas formas, por factores como la migración y la influencia mestiza, ellos dejaron de lado su identidad, los jóvenes han ido abandonando sus atuendos para no verse ni sentirse diferentes a los demás. De igual manera gran parte de los indígenas no hablan el idioma ancestral, debido a que sus padres no

han impartido las mismas enseñanzas, o por el simple hecho de mantenerse acorde a la sociedad (La Hora, 2019). Es decir, la juventud de hoy en día viste a la moda con ropa no tradicional debido a la comodidad, así mismo, el lenguaje esta desvalorizado, en muchos casos simplemente no les gusta a pesar de que si pueden hablar. Mediante una entrevista con la economista Gladys Guajan manifiesta que *“Tenemos una ventaja como kichwas, tenemos una visión más real, más cercana a la lo que vivimos día a día en nuestras comunidades, no perder nuestro idioma, nuestra vestimenta, valorar lo que somos nosotras mismos ser auténticas, a veces es lamentable ver a compañeras de diferentes etnias que a raíz que vamos preparándonos perdemos la esencia de nuestra cultura, perdemos el idioma, perdemos nuestra vestimenta, renegamos de nuestras rices, cuando la fortaleza en realidad de profesionales indígenas kichwas es realmente nuestra cultura, nuestro idioma, eso es lo más importante en medio de una sociedad donde existe el machismo, el racismo, hay que valorarnos nosotros mismos y eso es un componente más para su profesión, pero si negamos nuestras raíces es difícil de llegar lejos”*.

3.3.3. La Mujer indígena en el ámbito laboral

La inserción de la mujer indígena al ámbito laboral ha tenido una trayectoria muy difícil, se puede evidenciar que los indígenas han sido objeto de discriminación, debido a la explotación laboral que han tenido desde la llegada de los españoles, los huasipungos, que no era más que trabajar en haciendas sin ninguna remuneración (Báez, 2015). La mujer indígena ha presentado limitaciones para la fácil incorporación a las actividades de trabajo, en las áreas rurales no es reconocida las labores que realizan estas mujeres, debido a que desempeñan actividades no gratificados, como son las tareas agrícolas o abastecer de insumos básicos para el hogar. De acuerdo al último censo del 2010, las cifras de las mujeres indígenas que poseen un trabajo pagado se encuentran por debajo de las de los hombres e incluso de las mujeres no indígenas, esto se debe

a factores de desigualdad territorial, de género, sociales y principalmente determinadas por la educación, lo cual influyen al momento de que las mujeres indígenas se inserten en el mundo del trabajo. Dentro de los sectores económicos las mujeres tienen un papel importante en el sector primario, en países como el Brasil (38%), Colombia (43%), el Perú (34%), Panamá (24%), y especialmente en el Ecuador con un 60% de su población activa en este sector, cabe recalcar que también realizan tareas del sector terciario que incluye actividades de comercio y servicios (CEPAL & CELADE, 2014).

En la actualidad la inserción laboral de las mujeres indígenas en los diferentes sectores de la economía diverge respecto a los hombres. Los varones tienen una participación relativamente equilibrada en los sectores primario, secundario y terciario de la economía, las mujeres indígenas están principalmente ocupadas en el sector terciario que incluye actividades de comercio y servicios, con excepción de Ecuador y Perú la mayoría de mujeres indígenas en el mercado laboral son asalariadas, probablemente en empleos precarios, esto impacta de forma negativa a la identidad cultural de los pueblos y mujeres indígenas ya que afecta su bienestar (FILAC, 2017).

Según, Banco Mundial (2019), los indígenas ecuatorianos se encuentran con una tasa de empleo alta, pero la mayoría en el sector informal, es decir el 81% de los indígenas trabajan en empleos informales tales como, la agricultura y ganadería que abarca a gran cantidad de empleados no calificados, de igual forma, los indígenas reciben ingresos bajos en comparación con otros grupos étnicos, una persona indígena con un nivel de educación igual a una persona no indígena gana menos por realizar el mismo tipo de trabajo, en el 2012 esto representaba al 11,4%, debido a la falta de acceso al mercado laboral en cargos directivos o administrativos.

Para Escobar (2010), los factores más influyentes dentro del mercado laboral para una mujer es, la educación, la edad, el estado civil (mujeres casadas), el número de hijos y las rentas no salariales; es decir, que a pesar de tener estudios de niveles superiores dedican el tiempo para realizar labores no remunerados, así mismo, otras mujeres abandonan su trabajo por contraer matrimonio o tener responsabilidades en el hogar y cuidado de los hijos, además otro de los factores es la discriminación por la escasa participación en puestos de decisión o responsabilidad y las bajas posibilidades de ascenso.

A continuación, se explica algunos factores determinantes de la participación laboral femenina según el estudio de (Muñoz, 2009):

- Grados de urbanización: la transferencia de población de las áreas rurales a las urbanas.
- La fecundidad: en países o regiones poco desarrollados en donde la actividad principal es la artesanal y agrícola, la fecundidad tiene influencia muy reducida en la tasa de participación femenina, en cambio en países desarrollados hay más posibilidad de impacto en la participación, es decir, que depende del desarrollo del país, en nuestro caso al ser un país en vías de desarrollo tiene menos oportunidades de acceso al trabajo frente a este factor que es la fecundidad.
- Nivel de educación: a mayor número de años estudiados y aprobados por la mujer, existe mayor posibilidad en la participación laboral y económica, en otras palabras, una mujer con más preparación académica tiene más probabilidad de adentrarse al mundo laboral.
- Factores culturales: impiden a la mujer a dedicarse a actividades fuera del hogar, por el simple hecho de pensar que su deber es dedicarse a sus hijos y atención al esposo, manteniéndose al margen de actividades económicas relevantes, de la misma manera estos

factores están relacionados con paradigmas en el cual a la mujer no se le reconoce las mismas habilidades intelectuales que los hombres.

Ente los factores de desigualdad que sufren las mujeres a la hora de optar un puesto de trabajo está la educación, las conductas machistas, la cultura empresarial, estereotipos, y algunos factores políticos-legislativos, entre estos se destaca la invisibilidad de la mujer en el mercado laboral para puestos técnicos o que requieran de esfuerzo físico, la insuficiente valoración de las habilidades y formación de las mujeres, las cuales en su mayoría se dedican realizar tareas en el ámbito doméstico, por lo que consideran que no necesitan preparación o formación de algún tipo. Por otra parte, también está la sobrecarga de responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, que no le permite obtener un logro personal (Jiménez, 2017).

Según Agut y Martín (2007), expresa como uno de los factores el estereotipo de género, donde subyace la creencia de que determinadas características son propias de los hombres y de las mujeres, esto se visibiliza claramente en los puestos de trabajo que ocupan los hombres y mujeres, pues ellas siguen en un espacio feminizado en niveles más bajos de la jerarquía. A pesar de que se han integrado las mujeres en el mercado de trabajo de forma masiva en las últimas décadas, existen barreras denominadas techos de cristal que impiden a las mujeres una superación de rango laboral, por algunos factores tales como menciona, Avolio & Di Laura, (2017), factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino, las responsabilidades familiares, que es un factor crucial por el que una mujer tiene un desarrollo lento de su carrera profesional. Debido a esto se plantean propuestas para incrementar la participación femenina en cargos directivos, recomendando modificar los estereotipos de liderazgo, promover cambios culturales en base a la

idea de que el cuidado del hogar y los hijos solo recaen en la mujer y así disminuir niveles de exigencia laboral dentro de la institución.

Por otra parte, Pequeño (2009), manifiesta que las mujeres indígenas se enfrentan a barreras que obstaculizan la participación en el acceso a instancias de decisión, estos problemas son la falta de educación, mayores responsabilidades del hogar, la desvalorización del trabajo, la falta de conocimiento de los derechos que afectan a los indígenas y las diferencias culturales, geográficas y la vida cotidiana. Es decir que la mujer indígena no tiene una entrada fácil a puestos o cargos directivos para la toma de decisiones por factores antes mencionados.

De igual manera otro de los factores importantes es la discriminación donde, CNDH (2012) afirma que: “La discriminación es dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa” (p.5). Así mismo, Aguilar, Valdez, González, López, & González (2013) dice que: “El acto de agresión que lleve a la exclusión es lo que se identifica como discriminación” (p.2). Dicho de otra manera, la discriminación es la diferencia de trato que se le da a una persona en forma agresiva.

Por otra parte Horbath (2008) dice que, se denomina discriminación en el mercado de trabajo cuando existe un trato diferente por parte de los empleadores hacia los trabajadores y a individuos de distintos grupos sociales al momento del reclutamiento, desempeño y promoción. En la mayoría de los casos, la discriminación podría verse representada dentro del mercado laboral por las siguientes razones: nivel de educación y formación profesional, el acceso al empleo y la ocupación, la igualdad de remuneración por el trabajo realizado y el acceso a la seguridad social.

En América Latina la discriminación de género se da por cuestiones tales como la religión, valores culturales severos a ideas machistas, con ello el empleo inestable y el poco acceso a recursos económicos impide avanzar en la reducción de la desigualdad (Ruiz & Bonometti, 2010).

Uno de los grandes retos es disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, para erradicar las brechas de género y por ende tratar de disminuir la discriminación a la mujer, pese a que a nivel mundial y en América Latina las mujeres representan la mitad de la población, aún existen obstáculos de inserción e inestabilidad en el mercado laboral, es decir, una exclusión socio económica a la mitad de la fuerza laboral en desigualdad de condiciones (Albuja & Enríquez, 2018), de la misma manera de la Torre (2015) manifiesta que históricamente el acceso permanente al mercado laboral se ha obstaculizado por el simple hecho de que se dedican al cuidado y trabajo doméstico, por lo que reciben un trato inferior en cuanto a las posibilidades de obtener empleo o mejores condiciones de trabajo, se limita el acceso a las mujeres a cargos directivos, debido a la discriminación ocupacional y salarial, causada por prejuicios sociales como es la división sexual de trabajo, ya que el nivel educativo y experiencia laboral no son tomados en cuenta para su estancia dentro del mercado laboral, lo que indica que los mercados están funcionando pero sin equidad de género.

En países como México la discriminación a los indígenas es latente pese a ser una zona de alta población indígena, estas personas son discriminadas por su apariencia y lengua y por tal motivo solo logran conseguir trabajos no relevantes como, personal de limpieza, albañiles, con mayor suerte logran entrar a una empresa pero difícilmente a ocupar puestos de jerárquicos o de mando, es por eso que no existe oportunidades de desarrollo laboral, por considerar que las capacidades que tienen son inferiores al resto de la población (Vázquez & Campos, 2016).

3.4. Participación política de la mujer indígena

La mujer 10 años atrás no tenía autonomía, pero en la actualidad se enfatiza su rol en la sociedad, paso de ser ama de casa a mujer trabajadora y política, el punto de partida para el logro de ello fue el derecho al voto (Andres, 2015). Por otra parte CEPAL (2013), manifiesta que en América Latina y el Caribe en las últimas décadas las mujeres han logrado grandes adelantos en la participación política; sin embargo, su participación ha sido limitada por barreras del patriarcado y el racismo estructural, por ende, el tema de derechos políticos es central para las mujeres ya que por ese medio proporcionan un cambio de paradigma basado en la lucha por sus derechos por las injusticias y desigualdades cometidas ante ellas.

A lo largo de los años los movimientos de mujeres indígenas ha desarrollado habilidades organizativas, han adquirido experiencia en su vinculación con entidades del estado y del sistema de naciones unidas, para lograr cambios en beneficio de las mujeres, el empoderamiento económico ayuda al fortalecimiento de organizaciones de mujeres indígenas, para lograr el acceso a los recursos, mediante estos aspectos han logrado canales de comunicación con otros movimientos sociales en la que han compartido luchas por los derechos de las mujeres en la participación política. Sin embargo, las leyes, políticas y programas siguen siendo limitados, ya que permanecen invisibilizadas, como sujeto de políticas, por lo que existe la discriminación que afecta rotundamente en la economía, en la etnia y en el género (CEPAL & CELADE, 2014).

En el Ecuador desde el año 2000 la inclusión de un 30% de mujeres en las listas electorales es un requisito mínimo, mecanismo que ha mejorado visiblemente el porcentaje de mujeres electas en el parlamento, así como también la participación de las mujeres para la Asamblea Constituyente, en donde se alcanzó la igualdad en la participación con un 50% de candidatas mujeres. Sin

embargo, los resultados demostraron la diferencia ya que solo un 35% de mujeres fueron electas como asambleístas y el 65% era representado por hombres (Ranaboldo & Solana, 2008).

La participación política de la mujer indígena en Ecuador en la década de los noventa, con el movimiento indígena dentro de la CONAIE, el liderazgo de algunas mujeres indígenas fue trascendental con procesos de reivindicación de sus derechos, sin embargo, continúa difícil la participación en espacios políticos. Esta situación ha llevado a la instauración del crecimiento en su formación intelectual por parte de las líderes indígenas, como es el caso de la Escuela de Formación de Líderes Dolores Cacuango, y Ecuador Runakunapak Rikcharimuy (ECUARUNARI), con el objetivo de dar a conocer a las mujeres sus derechos políticos y la gran importancia de participar en espacios público (Ulloa, 2015).

Por otra parte Pérez (2018), manifiesta que la participación de las mujeres en sistemas políticos electorales ha ido en aumentando, debido al sistema de cuotas que es nada más que un porcentaje mínimo obligatorio establecido, en el 2007 se implantó el 50% como principio igualitario para la formación de partidos políticos para las diferentes elecciones, en el cual las mujeres indígenas no quedaron afuera, esto se estableció con el propósito de impulsar perspectivas técnicas de género y etnia.

En la Tabla 11 se demuestra el número de hombres y mujeres que participaron en espacios legislativos en el Ecuador en periodos desde 1998 a 2017, en el que se visualiza la intervención de mujeres indígenas en cantidades sumamente minoritarias.

Tabla 11. *Mujeres Indígenas en Espacios Legislativos*

Periodo	Total de legisladores	Cuota de género	Hombres	Mujeres	Mujeres indígenas
1998-2003	121	30%	105	16	1
2003-2007	100	35%	83	17	1
2007-2009	130	45%	85	45	2
2009-2013	124	50%	84	40	2

2013-2017	137	50%	80	57	4
-----------	-----	-----	----	----	---

Fuente: Pérez (2018)

Según (Chicaiza, 2020) manifiesta que, la mujer indígena lucha por ejercer los derechos de participación en asuntos de interés público a través de la democracia representativa en los diferentes niveles de gobierno, sin embargo en las elecciones seccionales del 2018 se evidencio que solo 4 mujeres fueron electas como prefectas dentro de las 24 provincias y solo 18 alcaldesas de 221 municipios, pero ninguna de ellas se autodefine como parte de un pueblo y nacionalidad indígena, a pesar de que existe un marco normativo se refleja que la figura varonil siguen asumiendo puestos de liderazgo, así mismo se ha evidenciado que algunas mujeres indígenas electas para ejercer niveles de función pública han denunciado acoso, abuso de poder y discriminación, por tal motivo la participación política de la mujer indígena es pugnada.

En este contexto, una de las mujeres indígenas que se destaca es Paolina Vercutere Quinche mujer kichwa, política, feminista, deportista y madre, actualmente es concejala del Municipio de Otavalo en la provincia de Imbabura, fue la primera Gobernadora Indígena Kichwa Otavalo dentro la provincia de Imbabura y directora provincial del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES. Además de cumplir su rol de concejal, es representante de la plataforma Nacional de Mujeres que trabajan por la igualdad, es una organización que lucha contra la violencia y defiende los derechos de las mujeres, también es delegada del consejo asesor ad hoc del Concejo Nacional para la igualdad de Género. Como desempeño laboral fuera del ámbito del sector público es presidenta y fundadora de la cooperativa de ahorro y crédito UNIOTAVALO, que enfatiza el emprendimiento de las mujeres (Vital Voices, 2020).

4. Metodología de Investigación

4.1. Enfoque, alcance

Para determinar la incidencia de la mujer indígena en los puestos de trabajo en funciones directivas y operacionales en el sector público de la provincia de Imbabura, la presente investigación se realizó mediante un enfoque mixto de alcance descriptivo. Es cualitativo porque son planteamientos abiertos de análisis que ayudan a comprender con facilidad el fenómeno de estudio mediante la entrevista; es cuantitativo porque se realizó mediante la utilización de instrumentos de recolección de datos, como: encuesta dirigida a un grupo específico de personas, que son las mujeres indígenas que trabajan dentro del sector público, colaboraron con la investigación. Es descriptivo ya que se examina un tema poco estudiado y permitió obtener información para una investigación más completa. En cuanto a su diseño es transversal ya que los instrumentos fueron aplicados en un determinado momento.

4.2. Unidad de análisis

Para la unidad de análisis, se tomó como población las instituciones del sector público de la provincia de Imbabura como: Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD'S) de Cotacachi, Otavalo y Antonio Antes, Instituciones de Educación Superior (IES), Distrito 10D03 de salud y educación Cotacachi. En estas instituciones se aplicó la encuesta a mujeres indígenas en diferentes cargos. Por otra parte, se diseñó un esquema de entrevista a mujeres indígenas referentes que han representado desde su espacio directivo u operacional para el bienestar institucional, sin importar que se encuentren desempeñando o no sus funciones.

La Tabla 12 presenta la cantidad de mujeres indígenas que trabajan en las diferentes instituciones del sector público dentro de la provincia de Imbabura.

Tabla 12. Población Mujeres Indígenas en las Instituciones del Sector Público

Instituciones del sector Público	Cantidad de Mujeres Indígenas	Total	
Gad's Municipales	Gad Otavalo	33	41
	Gad Cotacachi	6	
	Gad Antonio Ante	2	
	Gad Pimampiro	0	
	Gad Urcuquí	0	
Coordinación zonal 1- Salud- Distritales	Distrito 10D03 Cotacachi	2	9
Coordinación zonal 1- Educación- Distritales	Distrito 10D03 Cotacachi	7	
Institutos de Educación Superior (IES)	Instituto República del Ecuador	1	2
	Instituto Cotacachi	1	
	Registro de la Propiedad Otavalo	1	7
Otros	ECU 911	1	
	Cuerpo de bomberos Antoni Ante	1	
	Otros	4	
	Total		59

4.3. Periodo de referencia

El periodo de levantamiento de información se realizó en los meses de septiembre y octubre de 2020.

4.4. Diseño de los instrumentos de recolección de datos

Para el levantamiento de información se utilizó instrumentos de recolección de datos de acuerdo con los objetivos propuestos, el primer instrumento es la encuesta con un cuestionario de 15 preguntas. La encuesta medirá una variable, que es, la incidencia de la mujer indígena, dentro de lo cual consta: información general (pregunta 1-3), desempeño laboral (pregunta 4-10), factores

que influyen en el acceso al mercado laboral (pregunta 11-15), las mismas fueron diseñadas con preguntas cerradas (Si o No), y de elección simple.

El segundo instrumento de recolección de datos fue la entrevista a mujeres indígenas referentes, con un esquema 6 preguntas abiertas, dentro del cual se toma variables, de participación y factores que impiden al acceso a puestos de toma de decisión.

Estos instrumentos fueron validados en una instancia por el director de tesis, la primera versión de la encuesta fue modificada con aspectos relacionados a palabras sinónimas o cambio de palabras. La encuesta tuvo una segunda validación realizada por Docentes de la Carrera de Administración de Empresas, en la cual existió observaciones y correcciones; de igual manera existió cambio de palabras que no se encontraban acordes con la pregunta, realizado esas correcciones la encuesta fue validada por un experto y lista para aplicar el levantamiento de información.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

Los datos fueron recolectados y analizados en un periodo de tiempo de dos meses (septiembre y octubre de 2020). Antes de iniciar la recolección de información, se procedió con una petición escrita a las diferentes instituciones seleccionadas para que permitan realizar el levantamiento de información, una vez obtenido la autorización (con una demora de 15 a 20 días) se procedió a un acercamiento con la dirección de talento humano quien autorizo realizar las encuestas en este caso a mujeres indígenas que laboraban dentro de la institución. Por motivo de pandemia en varias instituciones no se encontraban presentes ya que algunas mujeres realizaban teletrabajo o rotaban por días, para ir a trabajar, en ese caso se dejó la encuesta a una persona encargada para en posteriores días ir a retirar, en otros casos hubo que regresar hasta poder localizar a las personas que debían ser encuestadas.

Los datos recolectados fueron ingresados en una base de datos creada en Microsoft Excel para su posterior análisis. Al momento de ingresar la información de las encuestas no se tuvo ningún tipo de incoherencias, las preguntas tenían su respectiva respuesta sin altercados.

Las 59 mujeres indígenas que conformaron el total de la muestra, se logró aplicar la encuesta presencialmente a un 90%, el 10% no se aplicó debido a que no hubo respuesta vía online, así como también no se encontraban dentro de la institución.

Dentro de los dos meses se realizó también las entrevistas a mujeres indígenas relevantes, históricas, que se han encontrado en un espacio de toma de decisiones, esto se coordinó mediante la búsqueda de mujeres que han representado a la provincia, y se realizó las entrevistas con algunas mujeres presencialmente y con otras virtualmente por la plataforma Zoom.

4.6. Procedimiento de análisis de datos

Una vez recolectada y procesada la información, los datos fueron analizados por medio de estadística descriptiva, para lo cual se clasifico en dos partes: a) análisis de la encuesta que contiene, información general, desempeño laboral, factores que influyen en el acceso al mercado laboral; b) análisis de la entrevista comprendida en la participación y factores que impiden al acceso a puestos de toma de decisión.

5. Análisis y discusión de resultados

5.1. Análisis de las encuestas

Para el análisis de la encuesta de la incidencia de la mujer indígena en el sector público se dividió en 3 secciones, la primera como información general, la segunda parte de datos importantes relacionados con el trabajo dentro del sector público y la tercera parte sobre los factores que impiden el acceso al sector público.

El total de mujeres encuestadas en las diferentes instituciones, donde al menos existía una mujer indígena laborando dentro dicha entidad es de 53 mujeres indígenas, Tabla 13, y un análisis general de las entrevistas realizadas la dirección de talento humano de 5 instituciones, que facilitaron los siguientes datos: número total de trabajadores de hombres, mujeres y mujeres indígenas dentro de la institución se ha obtenido los siguientes resultados que se presenta en la tabla 14.

Tabla 13. *Número de mujeres indígenas en las diferentes instituciones*

Entidad	Nº personas	%
GAD Municipal	31	58,49%
Ministerio	2	3,77%
Distrito	11	20,75%
Secretaria	0	0,00%
IES	2	3,77%
Otro	7	13,21%
Total	53	100,00%

Tabla 14. *Número de trabajadores hombres y mujeres*

		Hombres	Mujeres		Total
			Mestizas	Indígenas	
GADS	Otavallo	440	144	33	617
	Cotacachi	179	66	8	253
	Antonio Ante	83	31	2	116
Distrito	Salud	12	16	1	29
	Educación	3	15	8	26
Total		717	272	52	1041
Porcentaje		68,88%	26,13%	5,00%	100,00%

Basándonos en el mayor porcentaje de mujeres indígenas Tabla 15, que trabajan dentro del sector público específicamente en los GADS Municipales se puede evidenciar que dentro de los 3 municipios existen 986 trabajadores de los cuales el 71,20% son hombres (702 personas), el 28,8% son mujeres (284 personas) y de este porcentaje de mujeres solo el 4,36% son mujeres indígenas (43 personas), esto quiere decir que existe una deficiencia de mujeres indígenas en espacios laborales.

Tabla 15. *Número de trabajadores en los GADS*

	Hombres	Mujeres		Total
		Mestizas	Indígenas	
GADS				
Otavallo	440	144	33	617
Cotacachi	179	66	8	253
Antonio Ante	83	31	2	116
Total	702	241	43	986
Porcentaje	71,20%	24,44%	4,36%	100,00%

Referente a la edad.

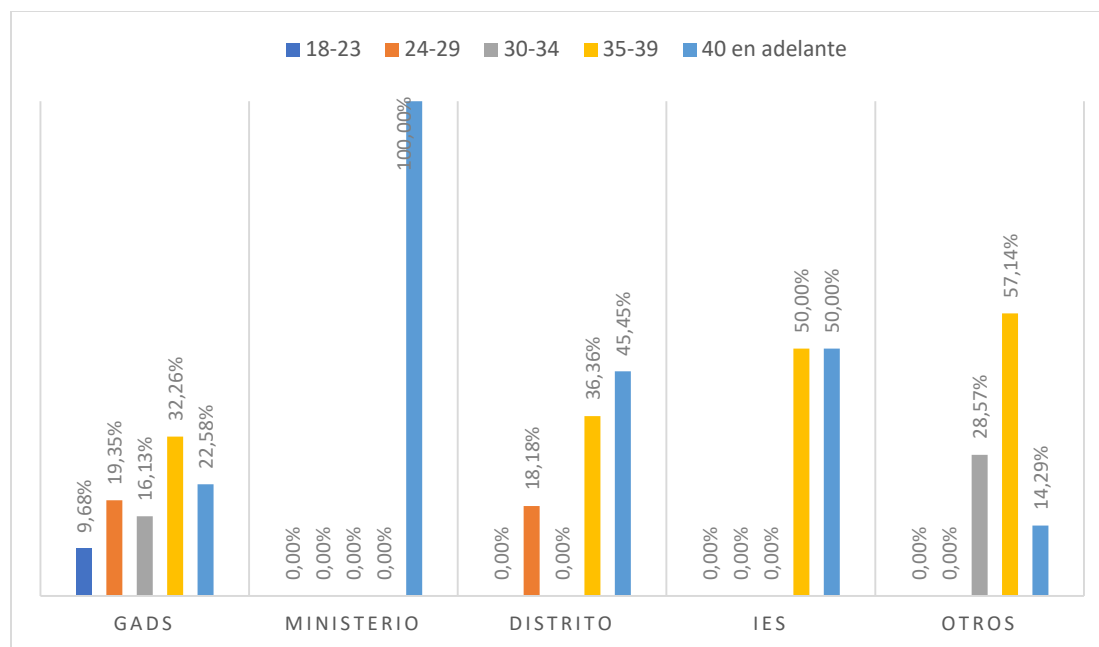
Se puede visibilizar en la Tabla 16 que el 35,85% del total de mujeres indígenas encuestadas tienen un rango de edad de 35-39 años y solo el 5,66% están dentro de 18-23 años, concordando con el enfoque estadístico en Chile donde se aprecia la tasa de participación en el mercado laboral (INE, 2017).

Tabla 16. *Rango de edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-23	3	5,66%
24-29	8	15,09%
30-34	7	13,21%
35-39	19	35,85%
40 en adelante	16	30,19%
Total	53	100,00%

En la Figura 1 se observa que en 4 de las 5 instituciones encuestadas existe un porcentaje alto de mujeres indígenas con un rango de edad de 35 a 39 años, se puede apreciar que en los GADS donde existe mayor afluencia de trabajadoras, que en las demás entidades el 32,26 % que representa a 31 personas tienen ese rango de edad.

Figura 1 *Rango de edad mujeres indígenas*



Estado Civil.

La Tabla 17 indica el estado civil de las mujeres que laboran dentro de las entidades públicas encuestadas, se aprecia claramente que el 54,72% son casadas lo equivale a 29 personas, seguido de mujeres solteras que representan el 33,96% que son 18 personas, una diferencia de 20,76% (11 mujeres), esto quiere decir que tener una familia conlleva a tener una necesidad más responsable de trabajo, concordando así con un estudio realizado en México titulado “Empleo en zonas Indígenas”(Pedrero, 2002).

Tabla 17. Estado civil

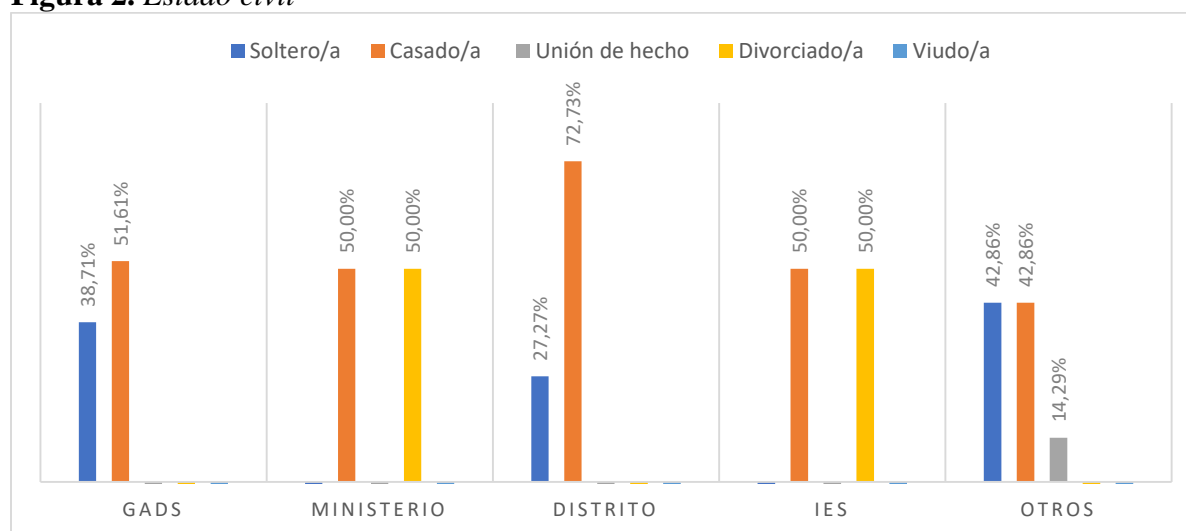
Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	18	33,96%
Casado/a	29	54,72%
Unión de hecho	2	3,77%
Divorciado/a	3	5,66%
Viudo/a	1	1,89%
TOTAL	53	100,00%

Realizando una comparación de acuerdo a las instituciones públicas en donde se realizó el levantamiento de información, se puede observar que en los GADS los porcentajes de mayor realce

son de mujeres indígenas casadas con el 51,61% y el 38,71% solteras, por otra parte dentro de los Distritos que es la segunda institución con más mujeres indígenas, podemos notar que el 72,73% son casadas y solo el 2,27% son solteras. Tomando estos datos como referencia podemos decir que existen más mujeres casadas laborando dentro de las instituciones públicas que mujeres solteras.

Figura 2.

Figura 2. Estado civil



Nivel de estudio.

Se puede apreciar en la Tabla 18 que el mayor porcentaje de mujeres indígenas que laboran dentro de las instituciones públicas tienen un nivel de estudio de Tercer nivel que es de 71,7% y solo el 15,09% tienen estudios de cuarto nivel, se puede decir que entre los requisitos mínimos para ocupar un puesto de trabajo administrativo se requiere un título de tercer nivel.

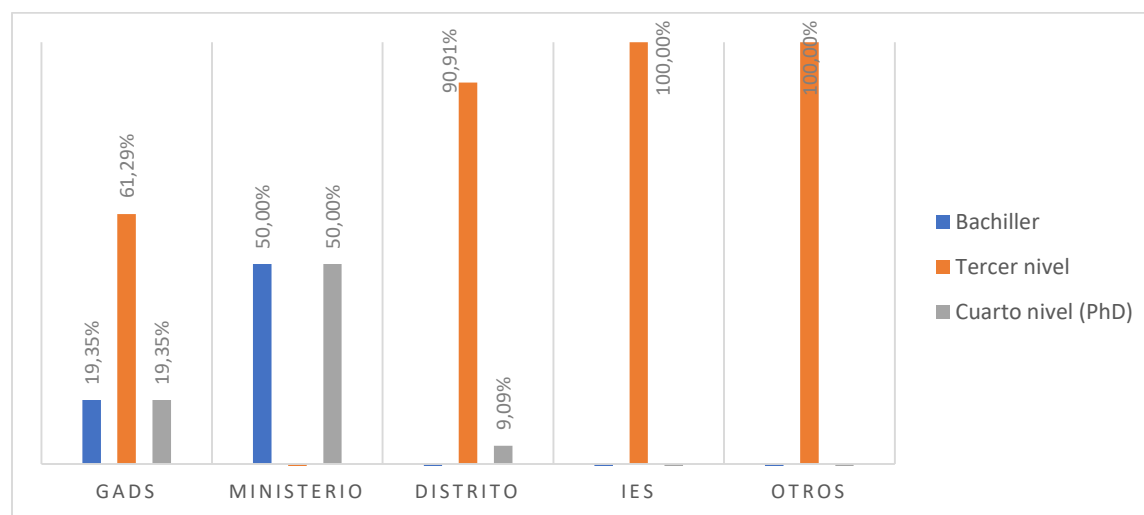
Tabla 18. Nivel de estudio

Nivel de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	7	13,21%
Tercer nivel	38	71,70%
Cuarto nivel (PhD)	8	15,09%
Total	53	100,00%

De acuerdo a la Figura 3 donde nos indica que las mujeres indígenas que laboran dentro de las diferentes instituciones mencionadas prevalecen de un nivel de estudio superior que es el tercer

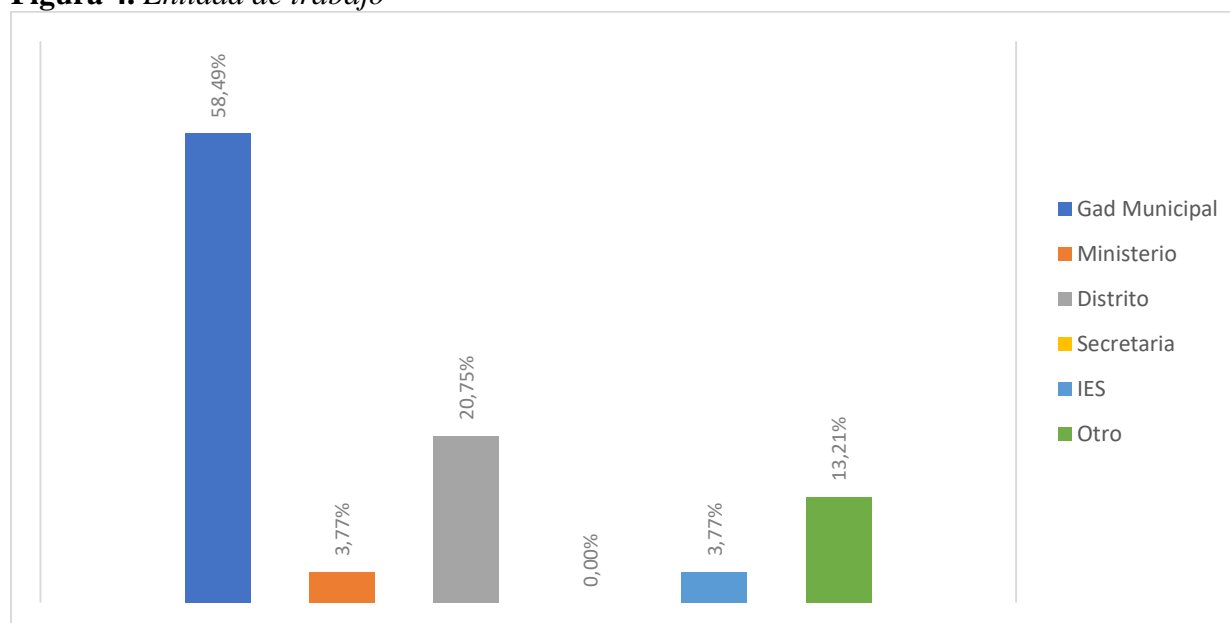
nivel, es un mínimo número de mujeres que tienen solo el bachillerato y de igual manera un mínimo de cuarto nivel, concordando con un estudio realizado en México “Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes” donde manifiesta que la preparación académica para obtener un puesto de trabajo en el sector público debe ser tercer nivel (OCDE, 2019).

Figura 3. Nivel de estudio



Entidad de trabajo

En la figura 4 se puede observar el porcentaje de mujeres indígenas que laboran dentro de las distintas instituciones públicas. La mayor cantidad de mujeres indígenas (31 personas) en porcentaje el 58,49% trabajan en los GADS Municipales, seguido de los Distritos (11 personas) con un porcentaje de 20,75% y un 13,21% (7 personas) en las diferentes instituciones denominados otros, existe un mínimo (2 personas) con un porcentaje de 3,77% tanto en los ministerios y en las IES, todos estos datos con un total de 53 mujeres indígenas encuestadas. Esto quiere decir que es un porcentaje mínimo, en comparación al total de trabajadores en cada entidad, concordando con la investigación realizada en la provincia de Guaranda (Lumbi & Yuqui, 2014).

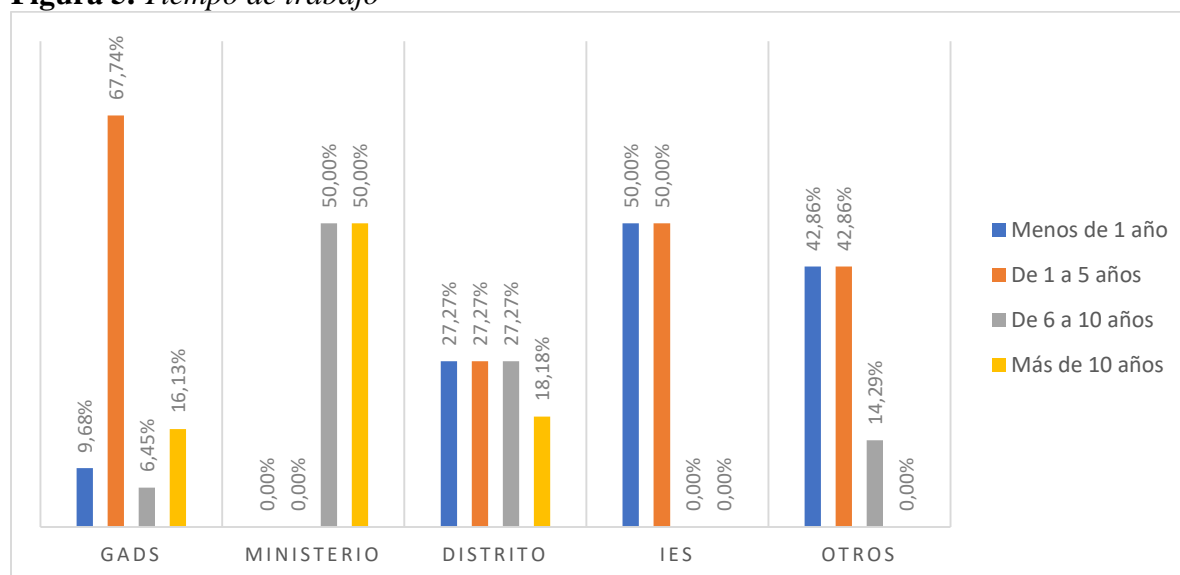
Figura 4. Entidad de trabajo**Tiempo de trabajo**

En la Tabla 19 se visualiza el rango de años de trabajo dentro de las diferentes instituciones, el 52,83% se encuentran laborando de 1 a 5 años, seguido del 18,87% que trabajan menos de 1 año y se puede decir q el 15,09% de mujeres indígenas laboran más de 10 años por motivo de nombramiento.

Tabla 19. Tiempo de trabajo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	10	18,87%
De 1 a 5 años	28	52,83%
De 6 a 10 años	7	13,21%
Más de 10 años	8	15,09%
Total	53	100,00%

En la figura 5 podemos observar que dentro de los GADS donde existe mayor incidencia de mujeres indígenas el 67,74% trabajan de 1 a 5 años, en cambio dentro de los Distritos se maneja un porcentaje igual de 27,27% para menos de 1 año, de 1 a 5 años y de 6 a 10 años, esto quiere decir que un gran porcentaje de mujeres trabajan solo por contrato temporal.

Figura 5. Tiempo de trabajo**Remuneración.**

La remuneración que perciben la mayoría de mujeres es menor a 1000 dólares con un porcentaje de 67,92%, esto debido a los puestos o cargos de trabajo que ocupan cada una de ellas en este caso operativos, en puestos de toma de decisiones el 15,09% tienen remuneraciones de 1501 a 2000 y 2001 a 2500 dólares, tabla 20.

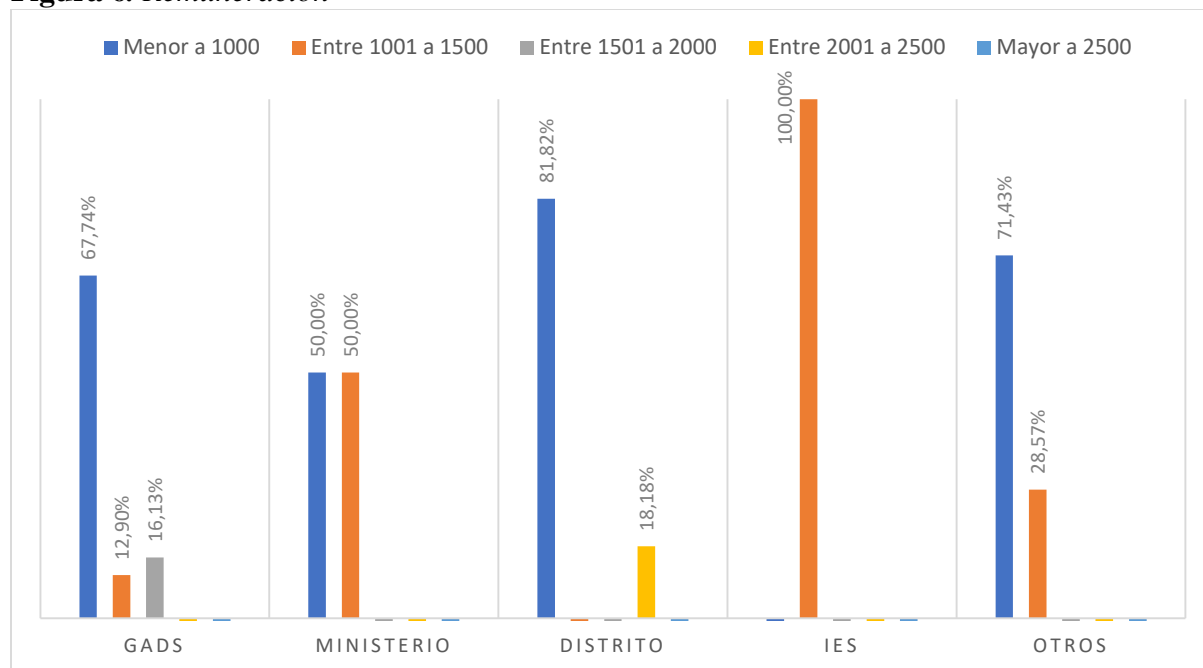
Tabla 20. Remuneración

Remuneración	Frecuencia	Porcentajes
Menor a 1000	36	67,92%
Entre 1001 a 1500	9	16,98%
Entre 1501 a 2000	5	9,43%
Entre 2001 a 2500	3	5,66%
Mayor a 2500	0	0,00%
Total	53	100,00%

Mediante una comparación de las distintas entidades públicas se puede apreciar que dentro de esos establecimientos las mujeres indígenas en su mayoría tienen un sueldo menor a 1000 dólares, con lo que respecta a las IES el 100% de trabajadoras en este caso (2 personas) tienen su remuneración de 1001 a 1500 dólares, debido a que estas dos mujeres tienen cargos de docencia,

de la misma manera se puede apreciar que dentro de los Distritos el 18,18% tiene su remuneración mensual de 2001 a 2500 dólares, esto debido a que se encuentran en cargos directivos, figura 6

Figura 6. Remuneración



Posición laboral.

En la Tabla 21 se puede valorar que 19 mujeres de las 53 encuestadas se encuentran en puestos de asistentes esto equivale a un 35,85%, técnicos el 13,27%, directoras, analistas y docentes se encuentran con un porcentaje de 9,43% equivalente a 5 mujeres, y en lo que se refiere a concejal, servicios auxiliares y otros con un porcentaje de 7,55% que son 4 mujeres, no existen cargos de coordinadoras dentro de las instituciones. En la Tabla 22 de igual manera se puede evidenciar que el 83% de mujeres indígenas se encuentran en el nivel operativo (Analista, técnico, asistente, docente, servicios auxiliares y otros), y un mínimo de 16,98 % en nivel directivo (directoras y concejalas).

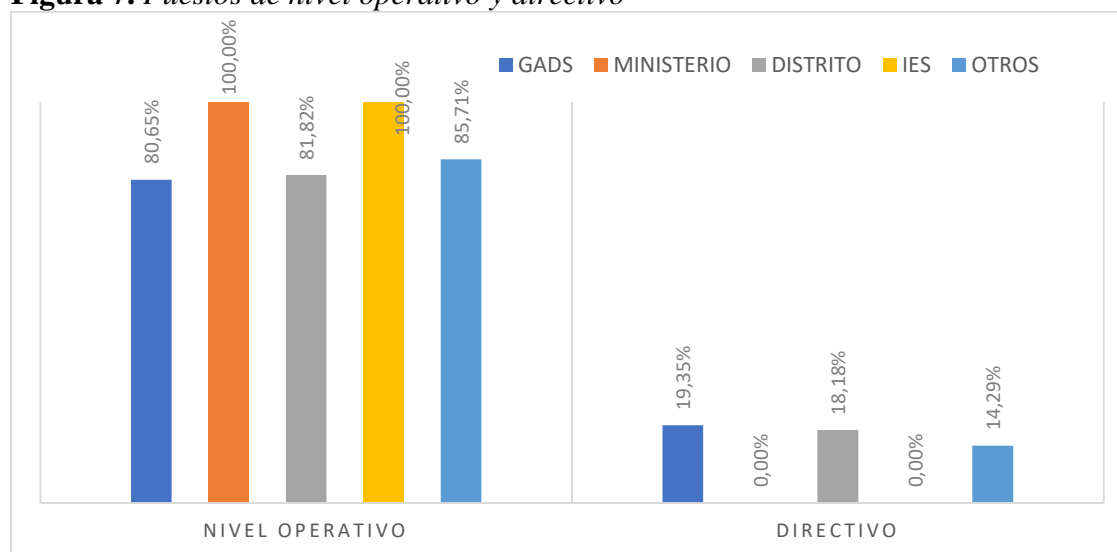
Tabla 21. *Posición laboral*

Puesto o cargo	Frecuencia	Porcentaje
Coordinadora	0	0,00%
Directora	5	9,43%
Analista	5	9,43%
Técnico	7	13,21%
Asistente	19	35,85%
Concejal	4	7,55%
Docente	5	9,43%
Servicios auxiliares	4	7,55%
Otro	4	7,55%
Total	53	100,00%

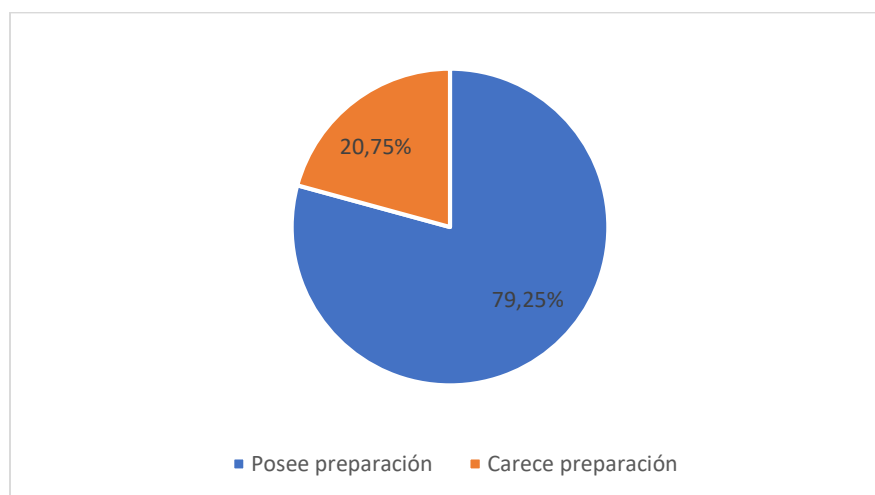
Tabla 22. *Nivel Directivo y operativo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	44	83,02%
Directivo	9	16,98%
Total	53	100,00%

Tomando en cuenta que el mayor porcentaje de mujeres indígenas trabajan en los GADS. En la figura 7 se muestra el porcentaje de mujeres indígenas en puestos de trabajo en un nivel operativo y directivo. Se puede apreciar que el 80,65% de mujeres indígenas se encuentran en el nivel operativo y solo el 19,35% se encuentra en el nivel directivo, esto quiere decir que a pesar de existir un número mínimo de mujeres indígenas dentro de las instituciones públicas no son tomadas en cuenta para cargos en funciones directivas de toma de decisiones, así afirmando un estudio similar titulado “La mujer indígena y su participación en el sector público en Guaranda”(Chávez et al., 2016).

Figura 7. *Puestos de nivel operativo y directivo*

Según la figura 8 el 79, 25% de mujeres indígenas se encuentran desempeñando sus funciones de acuerdo a su preparación académica, esto implica que el desempeño de la mujer indígena en el 100% es favorable y tiene las mismas o mayores capacidades para ocupar puestos directivos, y efectivamente contribuyen al desarrollo económico del país, por el hecho de hablar una lengua “kichwa” pueden aportar más a la convivencia de los pueblos en cuestiones de desarrollo territorial.

Figura 8. *Las Funciones que desempeñan se encuentran acorde al nivel de preparación académica*

Discriminación laboral

De acuerdo a la figura 9, se puede apreciar que el 71,70% manifiesta la existencia de discriminación, a pesar del notable desarrollo de la humanidad y existiendo leyes que favorecen a las mujeres aún se vive este paradigma de discriminación no solo en el lugar de trabajo sino también fuera de ello (Vázquez & Campos, 2016). Dentro de esto se encuentra con porcentajes más altos la discriminación por etnia (54,24%) y género(35,59) se aprecia en la figura 10, se puede confirmar el estudio realizado por Espinoza & Gallegos (2018), donde manifiesta que hay un sin número de tipos de discriminación pero los más citados están, la discriminación por etnia tanto a indígenas como a afros y de género por el hecho de creer que una mujer no puede ser superior a un hombre. No hay que dejar atrás también otros tipos, como son la ideológica, en donde se dice que las capacidades de las mujeres no están acorde a las capacidades de un hombre y las opiniones de ellas no son tomadas en cuenta. Y como complemento a esto el trato hacia las mujeres indígenas es poco aceptable, por lo que Lumbi & Yuqui (2014) considera que aún persiste un rechazo a la diversidad cultural en los ámbitos laborales.

Figura 9. *Discriminación*

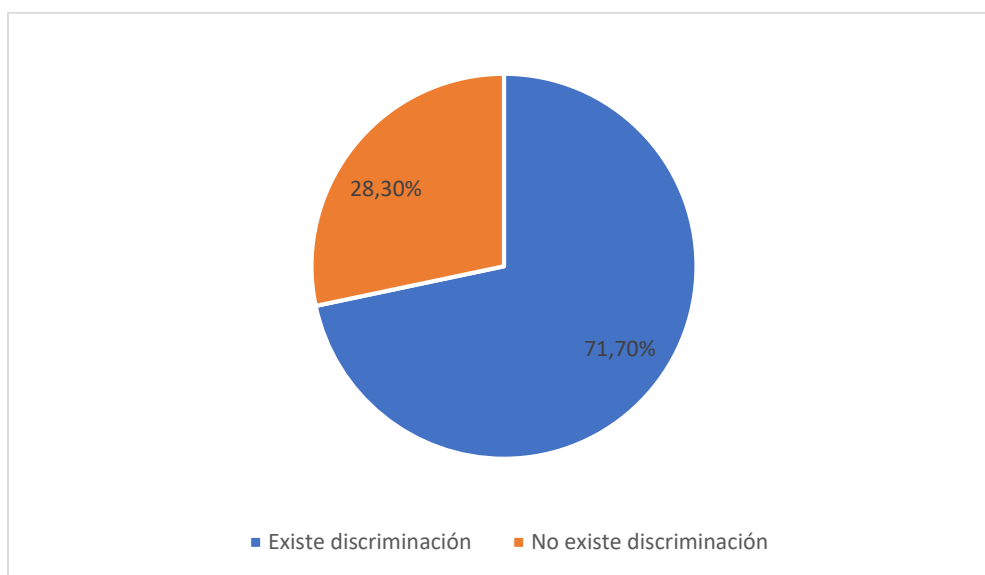
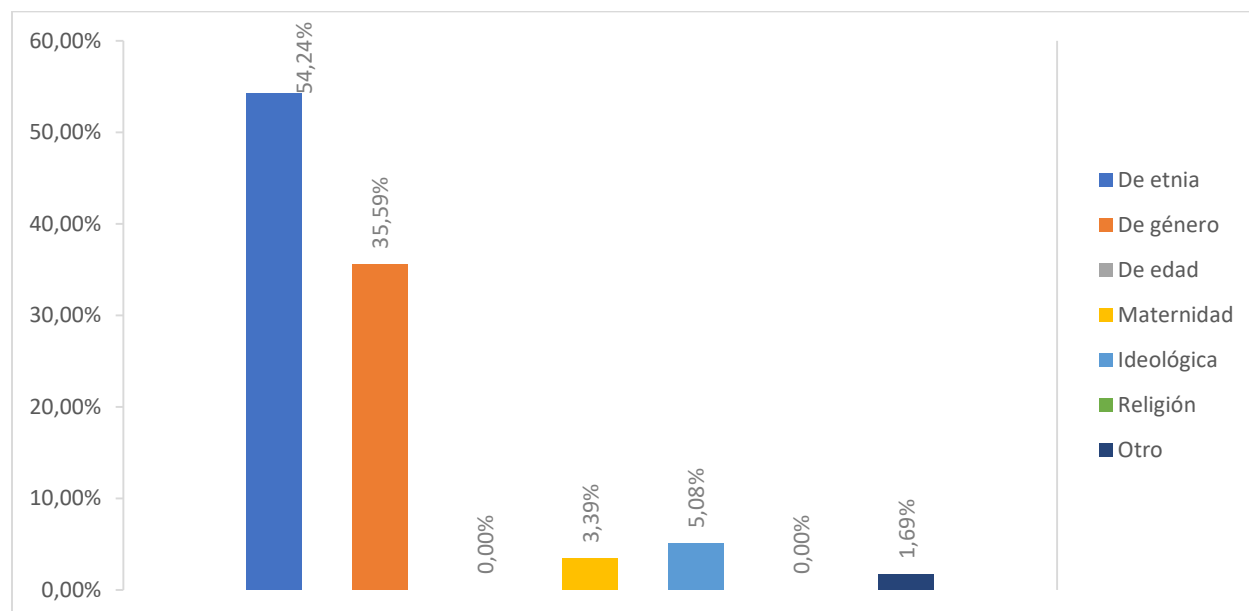
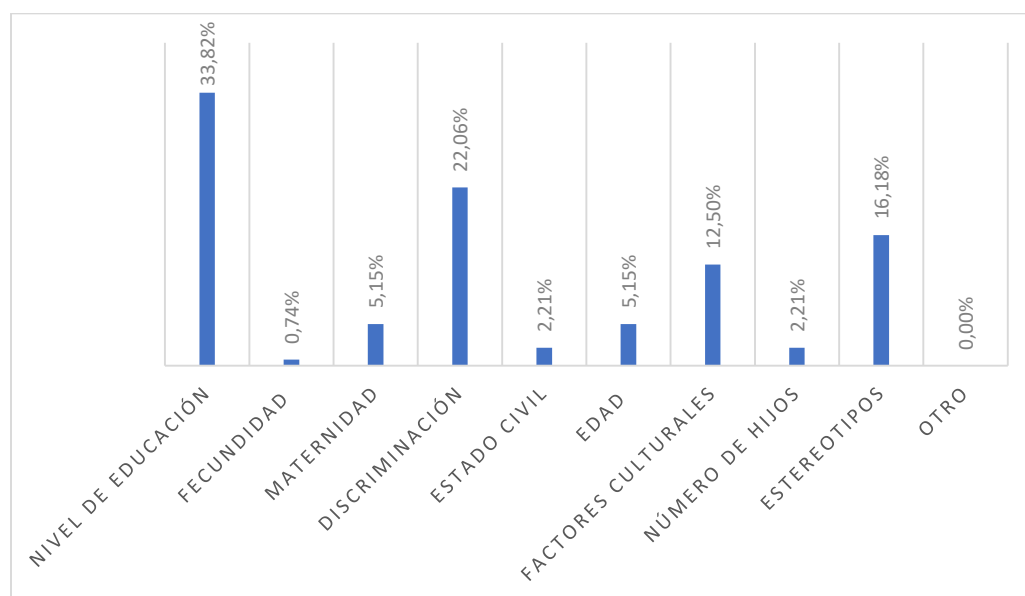


Figura 10. Tipo de discriminación

Causas que impiden el acceso de mujeres indígenas a cargos públicos

Dentro de los factores que impiden el acceso a las mujeres indígenas a cargos públicos se evidencia en la figura 11, que todas las instituciones concuerdan que el nivel de educación con un porcentaje de 33,82% es uno de los principales factores para la incidencia de la mujer en el mercado laboral, es así que, Muñoz (2009) manifiesta que una mujer con más preparación académica tiene más probabilidad de adentrarse al mundo laboral. Otro de los factores es la discriminación con el 22,06%, esto referente a un trato de inferioridad, a causa de su origen étnico, religión, edad, género, u otra causa que hagan sentir desvalorado a una persona (CNDH, 2012).

Figura 11. Factores que impiden el acceso a cargos públicos

5.2. Resultado del análisis de las entrevistas

Como complemento al análisis de las encuestas y mediante una entrevista a la Ing. Paolina Vercoutare una de las mujeres relevantes de la provincia de Imbabura manifestó que: *“si hablamos de un mercado laboral, del mundo laboral, las mujeres ecuatorianas estamos sub representadas, estamos en los espacios menos reconocidos socialmente, en las carreras menos pagadas, en los espacios informales, sin un trabajo estable, esto de manera general de las mujeres en el Ecuador, ahora nosotras las mujeres indígenas por nuestra condición histórica estamos aún más relegadas, solamente una muestra de ellos es que en las encuestas laborales no existe una segregación por etnia, es decir que nos colocan a todas las mujeres en general, ahí es cuando nosotros vemos que estamos invisibles hacia el estado, la población indígena en general tiene más dificultades de acceso a espacios buenos laborales, pero las mujeres indígenas tenemos más dificultades una para culminar los estudios, dos para tener las conexiones sociales que nos ayuden a insertarnos en un espacio de trabajo, nuestra presencia como mujeres indígenas en los espacios laborales es*

muy deficientes y la que esta, está en espacios marginales, no reconocidos socialmente, estamos en espacios de servicio doméstico, de trabajos no relevantes, si hablamos de espacios de tomas de decisiones en el mundo laboral tanto el espacio público como en el privado, las mujeres indígenas estamos invisibles, un claro ejemplo en lo que se refiere al municipio los indígenas estamos, pero estamos en la parte operativa no en la parte de dirección en la parte de toma de decisiones”.

De la misma manera Verónica Chicaiza otra mujer indígena relevante manifiesta que: *“desde el estado se debe ir impulsando con políticas públicas claras que permitan a los pueblos y nacionalidades indígenas poder acceder a espacios laborales con la finalidad de aportar al desarrollo del país, aportar a la construcción de un país equitativo desde la interculturalidad y no estar solo plasmada en la constitución”.*

María de la Torre manifiesta que; *“las mujeres indígenas somos productos de luchas sociales, justamente por eso hay un poco más de inserción en comparación al pasado, pero en general el ser mujer indígena excluida, marginada, el hecho de ser pobres son elementos que conducen a una exclusión sistemática de las mujeres”.*

Por otra parte, la Economista Gladys Guajan manifiesta que, *“si bien es cierto se ha hecho muchas conquistas a través de las organizaciones, de las autoridades para que tengan oportunidades los profesionales indígenas hombres o mujeres, sin embargo, a pesar de estas conquistas que se han logrado todavía hay limitaciones en cuanto al acceso espacios de trabajo”.*

En síntesis, a estas entrevistas se puede decir que no existe una determinada incidencia de la mujer indígena en el sector público, la mujer indígena no es visible en espacios laborales merecidos, esto se debe a que a la mujer indígena se la ve como un objeto de trabajo doméstico, de cuidado de los niños o de trabajos precarios y a pesar de que existen leyes que favorezcan a las mujeres, estas no son tomadas en cuenta, es decir no validan sus derechos.

De la misma manera se da a conocer que si existe mujeres indígenas trabajando dentro del sector público se encuentran en espacios operativos y muy poco en espacios de toma de decisión, Verónica Chicaiza dentro de la entrevista manifestó que *“existe alrededor de 30 ministerios (nivel ejecutivo) no existe una mujer indígena a cargo de ningún ministerio hasta estos momentos, pero en el poder electoral si existe una mujer de pueblos y nacionalidades sin embargo no es suficiente, hay que equiparar al 50/50 esto se habla en la constitución pero no se la ejecuta en el poder electoral”*, concordando así con Agut & Martín (2007) donde dice que la situación de las mujeres en el contexto laboral se ve reflejada en la desigualdad, en la dificultad para desarrollar una carrera profesional que les conduzca a ocupar puestos de responsabilidad al igual que los hombre, solo en contadas ocasiones las mujeres en general llegan a ocupar cargos altos, pero en su gran mayoría se quedan estancadas en puestos por debajo de su potencial

Dentro de los factores que impiden el acceso de la mujer indígena al mercado laboral donde en el análisis de los datos de las encuestas se evidencio que los factores que más intervienen son el nivel de educación y la discriminación, en la entrevista con Paolina Vercoutere manifiesta, *“3 factores principales que es la educación que si bien es cierto la población indígena tiene un alto porcentaje de analfabetismo, los hombres indígenas no pueden acceder fácilmente a la educación, y aún más mujeres indígenas, eso limita nuestro ejercicio de derecho, sino tenemos acceso a la educación no tendremos espacios laborales, otro factor es el machismo, porque el peso de la familia es más grande que en el mundo blanco y mestizo, existe una presión más grande al momento de salir a espacios públicos, limita las relaciones sociales lo que impide tener un trabajo más adecuado y el otro factor es la participación política”*.

Para Verónica Chicaiza, *“uno de los factores creo que es la falta de organización, la constitución habla sobre la paridad, pero no habido los espacios para que las mujeres reclamen*

sus derechos, en la teórica se dice dentro de la constitución pero en la práctica no existe, otro de los factores es la falta de técnicos, es decir que los profesionales no tienen una preparación requerida o adecuada que permita cubrir un campo laboral. Otro factor es la discriminación ya que las mujeres somos más vulnerables, somos más cuestionadas debido a una concepción social machista”.

Para Blanca de la Torre, *“uno de los factores es la falta de preparación académica, lo cual dificulta que una mujer indígena se incursione en campo laboral público, ya que el nivel de estudio y preparación tiene mucho que ver para el desenvolvimiento dentro de cualquier área de trabajo”.*

6. Conclusiones

De acuerdo a la recopilación bibliográfica y los resultados obtenidos se puede evidenciar que, la mujer indígena ha tenido un cambio, una evolución circunstancial, ya que hoy en día a pesar de que es mínimo el aporte en puestos directivos, es una mujer preparada, tiene un nivel de educación medio y superior. Según el informe de ONU mujeres Ecuador, la mujer ecuatoriana en los últimos 20 años tiene avances positivos dentro de la educación, hombres y mujeres mayores a 18 años tienen acceso a la educación superior sin brechas de género; y el 62% de la población tiene un título universitario, es mayormente femenina con el 55%, sin embargo, aún no es visibilizada como representantes de una institución (Naranjo, 2016).

Se identificó la poca participación de la mujer indígena en las instituciones del sector público, concordando con la OIT, donde demuestra que para el año 2018 la tasa mundial de participación de la mujer en el mercado laboral es del 48,5%, y se encuentra 26,5 puntos porcentuales más baja que la de los hombres (OIT, 2018c). Al momento de realizar el levantamiento de información se verifico notablemente la falta de mujeres indígenas en los diferentes puestos de trabajo y mediante entrevistas se evidencia que la participación de la mujer indígena siempre ha sido precaria, más nos han visibilizado para trabajos no relevantes o simplemente ser ama de casa y cuidar a los niños, pese a que existen políticas, normativas y reglamentos que respalden a todas las mujeres en general, en donde se manifiesta la igualdad de género, no son cumplidas, es más hace falta leyes en donde se exija un porcentaje adecuado de mujeres indígenas que trabajen dentro de las instituciones del sector público.

De las pocas mujeres que trabajan dentro de las instituciones públicas en donde se realizó el levantamiento de información, la mayor parte de estas mujeres se encuentran en puestos operativos, es decir servicios auxiliares, asistentes, técnicos, entre otros, y en lo que se refiere a cargos directivos solo existe un mínimo porcentaje en el que se encuentran las directoras y

concejales, esto debido a causas como son la falta de estudios académicos y la discriminación. Afirmando así Pequeño (2009), que las mujeres indígenas se enfrentan a barreras que obstaculizan la participación en el acceso a instancias de decisión, estos problemas son por falta de educación y la discriminación.

7. Recomendaciones

Es recomendable establecer políticas públicas que amparen a las mujeres indígenas dentro de cada entidad, ya que vivimos en un país intercultural, si bien es cierto existen muchos profesionales indígenas pero esto no es visible en los puestos de trabajo del sector público, por tal motivo es necesario ir incursionando, insertando a mujeres indígenas ya que tenemos las mismas capacidades que otras mujeres de otras etnias, es más contamos con un complemento muy importante que es nuestro idioma kichwa.

Es muy importante generar una base de datos de personas indígenas dentro de la provincia de Imbabura, ya que la inexistencia de datos dificulta el estudio de la investigación, como también sería muy importante para saber la realidad de cuantas personas hombres y mujeres indígenas, tienen estudios superiores y laboran dentro de instituciones públicas y privadas.

Promover a realizar estudios de investigación referentes a temas relacionados con la participación de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador dentro del mercado laboral de las instituciones públicas.

8. Bibliografía

- Aguilar, Y., Valdez, J., González, N., López, A., & González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y la mujeres en el Mexico contmporaneo. *Enseñanza En Investigación En Psicología*, 18(722), 207–224. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes Psicol*, 25(2), 201–214.
- Albuja, W., & Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 78, 13–41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Andres, L. (2015). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. Una mirada a la ley orgánica para la justicia laboral y el reconocimiento del trabajo del hogar. *CÁLAMO / Revista de Estudios Jurídicos*, 1(4), 18–31. <file:///C:/Users/dewan/Desktop/2dossierLydiaAndrs.pdf>
- Arcos, L. (2012). El derecho de los Pueblos Indígenas a una educación superior. Reconstrucción de experiencia: El caso de la escuela normal indígena “Jacinto Canek.” *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17(53), 533–555. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14023105010.pdf>
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de La Cepal*, 2017(122), 35–62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Baéz, J. (2015). Mujer Indígena: entre la discriminación y el mercado Laboral. *Centro de Derechos Económicos y Sociales -CEDES-*, 1, 1–21. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Banco Mundial. (2019). Proyecto de red de protección social en Ecuador. *Ministerio de Inclusión Social y Economía*, 31. <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/3PRIM.pdf>
- Benítez, N. (2017). *Formas y modos de vida d los Pueblos Kichwas de Imbabura (Ecuador): Territorio, organización, patrimonio e interculturalidad*.
http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6012/TDUEX_2017_Benitez_Bastidas.pdf?sequence=1
- CEPAL. (2013). *Mujeres indígenas en América Latina : dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos*. Copyright. <http://eprints.lincoln.ac.uk/4097/>
- CEPAL, & CELADE. (2014). *Mujeres Indigenas-Nuevas protagonistas para nuevas políticas*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36779/1/S2014351_es.pdf
- Chávez, P., Acebo, G., & Núñez, F. (2016). *La mujer indígena y su participación en el sector público de Guaranda*. Universidad Estatal de Bolívar.
<https://www.eumed.net/rev/cccsc/2016/02/guaranda.html>
- Chicaiza, V. (2020). Democracia participativa con enfoque de género. *Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, 1–5.
- Chimbo, E. (2019, 19 de febrero). *El rol de la mujer indígena en la historia del Ecuador*. Flacso radio. <https://www.flacso.edu.ec/flacso-radio/el-rol-de-la-mujer-indigena-en-la-historia-del-ecuador>
- CNDH. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación* (2012th ed., Issue 1). Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de

octubre de 2008. *Incluye Reformas*, 1–136.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cruces, Y. (2014). *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso Catalán* [Universidad de Barcelona]. http://onamiap.org/2014/03/la-desigualdad-de-genero-en-el-peru/%0Ahttps://www.eldiario.es/zonacritica/desigualdad-genero-mercado-trabajo_6_236286399.html

de la Torre, L. (2015). *La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral comunitario* [Universidad de Jaén]. <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4616/1/TFG-Torre-Martinez%2CLaura.pdf>

Ecuador Legal Online. (2016). Código del Trabajo. In *Boletín de la Oficina General del Trabajo* (Vol. 2016, Issue 138). <https://doi.org/10.1063/1.1863417>

Escobar, L. (2010). Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación. *Universidad Complutense de Madrid*, 1–31.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espaios*, 39(2016), 32.

Ferreiro, P. (2015). *La «Revolución Laboral» de las mujeres: luces y sombras* [Universitat Jaume I]. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/146148/TFM_2015_Ferreiro_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FILAC. (2017). *Situación de la mujer en América Latina y el Caribe*. FILAC. <https://www.filac.org/wp/comunicacion/filac-informa/situacion-de-la-mujer-indigena-en-america-latina-y-el-caribe/>

GoRaymi. (2020). *Pueblos y Nacionalidades indígenas del Ecuador*. GoRaymi.

<https://www.goraymi.com/es-ec/ecuador/culturas-nacionalidades/pueblos-nacionalidades-indigenas-ecuador-a0ubmq0jf>

Horbath, J. E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y Balance de un fenómeno persistente. In CLACSO (Ed.), *La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México* (2008th ed., pp. 1–29).

INE. (2017). *Enfoque estadístico*. <https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf>

INEC, & ONU Mujeres. (2014). *Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras III. Serie información estratégica* (Issue 1). <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>

Jiménez, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6, 1–10. <https://doi.org/BIB 2017\12417>

La Hora. (2019). *Vestimenta indígena se transforma con el tiempo*. La Hora. <https://lahora.com.ec/noticia/1102289485/vestimenta-indigena-se-transforma-con-el-tiempo->

Lumbi, A., & Yuqui, N. (2014). *Inserción de la Mujer Indígena Profesional en la Gestión Administrativa del MIES, Provincia de Bolívar, año 2013*. <http://www.ueb.edu.ec/app/investigacion/images/PDF/PROYECTO-2015/Formulario2014.pdf>

Macías, N., & Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia*, 5(1), 8.

Mujeres CONAIE. (2020). *Día Internacional de la Mujer Indígena*. CONAIE.

<https://conae.org/2020/09/05/dia-internacional-de-la-mujer-indigena/>

Muñoz, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral. Segunda parte. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño*, 10(1), 87–116.

https://www.researchgate.net/publication/270104038_Factores_determinantes_de_la_participacion_laboral_Segunda_parte

Naranjo, V. (2016). *Las mujeres ganan espacios en el terreno educativo*. El Telégrafo.

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/septimo-dia/1/las-mujeres-ganan-espacios-en-el-terreno-educativo>

OCDE. (2019). Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes. In *Higher Education*. OECD.

https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf

OIT. (2014). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. In *Oficina Internacional del Trabajo* (Vol. 53, Issue 9).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

OIT. (2018a). *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Copyright.

OIT. (2018b). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo- Tendencias 2018*. Copyright.

<https://doi.org/10.1177/1946756712473437>

OIT. (2018c). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Copyright.

OIT. (2018d, March). *Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo*.

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang--

es/index.htm

- ONU. (2007). La Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas. In *Anuario de Derechos Humanos* (Vol. 0, Issue 4). <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2008.13508>
- ONU. (2020). *Los pueblos indígenas en las naciones unidas*. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Pueblos Indígenas. <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/historia.html>
- Palacios, E. (2014). *Mujeres indígenas y su lucha por una Educación Intercultural Bilingüe*. El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/regional-sur/1/mujeres-indigenas-y-su-lucha-por-una-educacion-intercultural-bilinguee>
- Pedrero, M. (2002). Empleo en zonas indígenas. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 31, 1–46. <https://doi.org/10.22201/crim.0000005p.2018.anexo4>
- Pequeño, A. (2009). Participación y políticas de mujeres indígenas en contextos latinoamericanos recientes. In *FLACSO, Sede Ecuador*. FLACSO, Sede Ecuador.
- Pérez, L. (2018). Participación política de mujeres indígenas en tiempos de la Revolución Ciudadana. *Alteridades*, 28(55), 61–72. <https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/alteridades/2018v28n55/perez>
- Ranaboldo, C., & Solana, Y. (2008). *Desigualdad de género en la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe*.
- Ruiz, S., & Bonometti, P. (2010). Las mujeres en América Latina: indicadores y datos. *Rev. Ciencias Sociales*, 4(1), 75–87.
- Ulloa, C. (2015). *Participación política de mujeres indígenas del Ecuador: Un enfoque a la iniciativa parlamentaria en derechos sexuales reproductivos* [San Francisco de Quito].

<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4237/1/113928.pdf>

Vázquez, J., & Campos, C. (2016). Discriminación laboral indígena: Una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría Elsteriana. *Saber*, 28(4), 828–837.

<https://doi.org/198702SU187>

Villaverde, I. (2019, 5 de septiembre). *Mujeres indígenas que han hecho historia*. Telesur.

<https://www.telesurtv.net/news/dia-internacional-mujer-indigena-historias-representativas-20190905-0002.html>

Vital Voices. (2020). *Paolina Vercoutere* s. Vital Voices.

<https://www.vitalvoices.org/people/paolina-vercoutere/>

9. Anexos

Anexo 1: Formato de la encuesta de investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
INGENIERÍA COMERCIAL

**ENCUESTA DIRIGIDA A LAS MUJERES INDÍGENAS QUE TRABAJAN DENTRO DE LAS
 INSTITUCIONES PÚBLICAS**

TEMA: “INCIDENCIA LABORAL DE LA MUJER INDIGENA EN EL SECTOR PÚBLICO”

Objetivo: Recabar información sobre la incidencia de la mujer indígena en el sector público.

Indicaciones: Marcar con una x la respuesta que elija.

Preguntas:

1. Edad

1	18-23	
2	24-29	
3	30-34	
4	35-39	
5	40 en adelante	

2. Estado civil

1	Soltero/a	
2	Casado/a	
3	Unión de hecho	
4	Divorciado/a	
5	Viudo/a	

3. ¿Cuál es su nivel de estudio?

1	Bachiller	
2	Tercer nivel	
3	Cuarto nivel (PhD)	

4. Entidad en la que trabaja

1	Gad Municipal	
2	Ministerio	
3	Distrito	
4	Secretaria	
5	IES	
6	Otro	

¿Cuál?.....

5. ¿Qué tiempo trabaja dentro de la institución?

1	Menos de 1 año	
2	De 1 a 5 años	

3	De 6 a 10 años	
4	Más de 10 años	

6. ¿Cuál es su remuneración?

1	Menor a 1000	
2	Entre 1001 a 1500	
3	Entre 1501 a 2000	
4	Entre 2001 a 2500	
5	Mayor a 2500	

7. ¿Qué puesto o cargo de trabajo ocupa dentro de la institución?

1	Coordinadora	
2	Directora	
3	Analista	
4	Técnico	
5	Asistente	
6	Concejal	
7	Docente	
8	Servicios auxiliares	
9	Otro	

¿Cuál?.....

8. ¿Las funciones que desempeña en el puesto de trabajo está acorde a su preparación académica?

1	Posee preparación	
2	Carece de preparación	

9. ¿Considera que en una institución pública las mujeres indígenas son capaces de desempeñar cargos de funciones directivas?

1	Capaz	
2	Incapaz	

10. ¿Considera que la incorporación de las mujeres indígenas en cargos importantes contribuyen al desarrollo económico y social del país?

1	Si	
2	No	

11. ¿Ha sufrido alguna discriminación laboral?

1	Existe	
2	No existe	

12. Si su respuesta es existe ¿Qué tipo?

1	De etnia	
2	De género	
3	De edad	
4	Maternidad	
5	Ideológica	
6	Religión	
7	Otro	

¿Cuál?.....

13. ¿Cuál es el trato que les dan a las mujeres indígenas dentro de la institución?

1	Cordial	
2	Hostil	
3	Aceptable	

14. ¿Hacen válido sus derechos dentro de la institución?

1	Siempre	
2	Casi siempre	
3	Nunca	

15. ¿Qué factores considera que impiden el acceso de mujeres indígenas a cargos públicos?

1	Nivel de educación	
2	Fecundidad	
3	Maternidad	
4	Discriminación	
5	Estado civil	
6	Edad	
7	Factores culturales	
8	Número de hijos	
9	Estereotipos	
10	Otro	

¿Cuál?.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Formato de entrevista

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
INGENIERÍA COMERCIAL

ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS MUJERES INDIGENAS PROFESIONALES

Datos generales**Nombre:****Fecha:****Profesión:****TEMA:** “INCIDENCIA LABORAL DE LA MUJER INDIGENA EN EL SECTOR PÚBLICO”**Objetivo:** Recabar información sobre la incidencia de la mujer indígena en el sector público.**Preguntas:**

1. **¿Cómo considera usted en la actualidad la inserción laboral de una mujer indígena en el sector público?**

2. **¿Cree usted que la participación de la mujer indígena ha sido relevante en la actualidad?**

3. **¿Considera usted que la mujer indígena goza de los mismos derechos laborales referente a otras etnias?**

4. **¿Usted ha visibilizado a una mujer indígena ocupar cargos de toma de decisión o nivel directivo en el sector público dentro de la provincia de Imbabura?**

5. **¿Cree usted que existe una participación considerable de mujeres indígenas en cargos públicos, en el nivel directivo y operacional?**

6. **¿Cuáles cree que son los factores que impedirían que una mujer indígena trabaje dentro del sector público?**

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN