



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

TESIS DE GRADO

TÍTULO:

**“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS
SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y
PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE
COTOPAXI”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Licenciada/Licenciado en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

AUTORES:

Quinteros Cruz María de los Ángeles
Tipán Pilalumbo Verónica Marisol

DIRECTORA:

Ing. Palma Corrales Eliana Nathalie

Latacunga – Ecuador

Noviembre 2015



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

AUTORÍA DE TESIS

María de los Ángeles Quinteros Cruz y Verónica Marisol Tipán Pilalumbo, estudiantes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanistas, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, declaramos de forma libre y voluntaria que la presenta investigación y elaboración de la tesis que versa: **“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, así como las expresiones vertidas en la misma son de autoría de las comparecientes quienes lo hemos realizado en base a una recopilación bibliográfica de la legislación ecuatoriana e internacional y del mismo modo las consultas realizadas en el internet.

En consecuencia asumimos la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado respectivo a remitirse a las fuentes bibliográficas respectivamente citadas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Quinteros Cruz María de los Ángeles
C.I. 050338619-5

Tipán Pilalumbo Verónica Marisol
C.I. 050363166-5



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”**. De las Srtas. Quinteros Cruz María de los Ángeles y Tipán Pilalumbo Verónica Marisol, postulantes de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, modalidad presencial, considero que dicho informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para hacer sometido a la evaluación del Tribunal de Validación de Anteproyecto que el Honorable Consejo Académico de la Carrera de Ciencias Administrativa y Humanísticas, de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Noviembre 2015

Ing. Mgs. Palma Corrales Eliana Nathalie
C.I. 050303235-1
TUTORA



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto los Postulantes Quinteros Cruz María de los Ángeles y Tipán Pilalumbo Verónica Marisol, con el título de Tesis **“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúnen los méritos suficientes para ser sometidos al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Noviembre 2015

Para constancia firman:

Lic. Mgs. Libia Dolores Almeida.
PRESIDENTE

Ing. Matius Mendoza Poma
MIEMBRO

Ing. Alexandra Alajo Anchatuña
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Luego de una larga concurrencia en nuestro campo estudiantil quisiéramos expresar un profundo agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi que nos brindó la oportunidad de fortalecernos como profesionales en la Carrera de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial, brindándonos sus conocimientos científicos y humanos.

Además quisiéramos también mencionar un inmenso agradecimiento a la Ing. Eliana Palma, ya que ella como tutora de nuestra tesis, nos brindó todos sus conocimientos en base a la gran experiencia que ha ido adquiriendo en cada uno de sus días de enseñanza, desempeñándose como maestra de la Universidad Técnica de Cotopaxi

María de los Ángeles

Verónica Marisol

DEDICATORIA I

Dios es aquel ser primordial, a quien quiero dedicarle mi tesis, ya que él me da la vida, fortaleza, y mucha sabiduría para poder seguir con cada una de mis metas, que hoy en día las he ido logrando gracias a mi esfuerzo y dedicación, para poder obtener mi título y desempeñarme de una manera excelente en el ámbito laboral.

A mis padres, a mis hermanos a mi pareja, pero sobre todo a mi hijo, quienes me han brindado todo su apoyo, y los recursos pertinentes que me fueron necesarios para poder culminar mis estudios sin ningún inconveniente, a ellos reitero mis agradecimientos por estar en todo momento.

María de los Ángeles

DEDICATORIA II

A mis padres quienes me han dado apoyo incondicionalmente en todo en el trascurso de mi vida impulsándome a seguir por un buen sendero con sus valores y consejos grandiosos

A mis tres hermanos quienes me han brindado su cariño y apoyo en los momentos buenos y malos para seguir adelante en mi carrera profesional.

Verónica Marisol

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORÍA DE TESIS.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS DE GRADO.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA I.....	vi
DEDICATORIA II.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
ÍNDICE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I

1	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	1
1.2	Categorías Fundamentales.....	1
1.3	Marco Teórico.....	2
1.3.1	Antecedentes Históricos.....	2
1.3.2	Empresas Públicas y Privadas.....	5
1.3.2.1	Clasificación de las empresas.....	5
1.3.2.1.1	Por sectores económicos.....	5
1.3.2.1.2	Por su Actividad.....	6
1.3.2.1.3	Por la titularidad del capital.....	6
1.3.2.1.4	Por el ámbito de actuación.....	6
1.3.2.1.5	Por el tamaño.....	7
1.3.2.1.6	Por la forma jurídica.....	7

1.3.3	Empresas Públicas.....	8
1.3.3.1	Importancia de la Empresa Pública.....	9
1.3.3.2	Objetivos de la Empresa Pública.....	9
1.3.3.3	Funciones de la Empresa Pública.....	10
1.3.3.4	Ventajas de la Empresa Pública.....	10
1.3.3.5	Desventajas de la Empresa Pública.....	11
1.3.4	Empresas Privadas.....	11
1.3.4.1	Importancia de la Empresa Privada.....	12
1.3.4.2	Objetivos de la Empresa Privada.....	12
1.3.4.3	Funciones de la Empresa Privada.....	12
1.3.4.4	Ventajas de la Empresa Privada.....	13
1.3.4.5	Desventajas de la Empresa Privada.....	13
1.3.5	Interculturalidad.....	13
1.3.5.1	Etapas del proceso de la Interculturalidad.....	15
1.3.5.2	Factores que intervienen en la Interculturalidad.....	16
1.3.5.3	Objetivos de la Interculturalidad.....	17
1.3.5.4	Ventajas que tiene la interculturalidad frente a las personas de diferentes etnias.....	17
1.3.5.5	Desventajas que tiene la interculturalidad frente a las personas de diferentes etnias.....	18
1.3.5.6	Grupos Étnicos del Ecuador.....	18
1.3.5.6.1	Otavalo.....	19
1.3.5.6.2	Zumbahueños.....	19
1.3.5.6.3	Chibuleos.....	20
1.3.5.6.4	Afro-ecuatorianos.....	20
1.3.6	Equidad.....	21
1.3.6.1	Aspectos de la Equidad.....	23
1.3.6.2	Importancia de la Equidad.....	23
1.3.6.3	Objetivos de la Equidad.....	23
1.3.7	Inclusión.....	24
1.3.7.1	Importancia de la Inclusión.....	25
1.3.7.2	Objetivo de la Inclusión.....	25

1.3.8	Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral.....	26
1.3.8.1	Importancia de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral.....	27
1.3.8.2	Objetivos de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral.....	27
1.3.8.3	Beneficios de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral.....	28
1.3.8.4	Excelentes relaciones públicas y relaciones humanas.....	29
1.3.8.5	Conocimientos que requiere la secretaria.....	30

CAPÍTULO II

2.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	32
2.1	Justificación.....	33
2.2	Diseño de la Metodología.....	34
2.2.1	Tipo de Investigación.....	34
2.2.1.1	Investigación Descriptiva.....	34
2.2.2	Métodos de Investigación.....	34
2.2.2.1	Método deductivo.....	34
2.2.2.2	No Experimental.....	35
2.2.3	Técnicas de Investigación.....	35
2.2.3.1	Observación.....	35
2.2.3.2	Encuesta.....	35
2.2.3.3	Entrevista.....	36
2.2.4	Instrumentos de Investigación.....	36
2.2.4.1	Ficha de Observación.....	36
2.2.4.2	Cuestionario.....	36
2.2.4.3	Guía de preguntas.....	36
2.3	Unidad de Estudio.....	37
2.3.1	Población.....	37
2.4	Análisis e interpretación de resultados.....	39
2.4.1	Análisis general de las Encuestas realizadas a las Secretarias de diferentes etnias de las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga.....	47

2.4.2	Análisis General de Resultados de la Entrevista aplicada a los directivos de las entidades Privadas.....	48
2.4.3	Análisis General de Resultados de la Entrevista realizada a los directivos de las entidades Públicas.....	50

CAPÍTULO III

3	DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	52
3.1	Antecedentes.....	53
3.2	Justificación.....	56
3.3	Análisisde la Inclusión de la Interculturalidad de las Secretarías en las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi.....	59
3.3.1	Beneficios de las personasde diferentes etnias al aceptar su etnia natal.....	59
3.3.2	Beneficios para las instituciones al contratar a las personas de diferentes etnias.....	61
3.3.3	Ventajas de la inclusión de la interculturalidad.....	63
3.3.4	Desventajas de la inclusión de la interculturalidad.....	67
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
4.1	Conclusiones.....	71
4.2	Recomendaciones.....	72
	BIBLIOGRAFÍA.....	73
	Bibliografía Citada.....	73
	Bibliografía Consultada.....	74
	Bibliografía Virtual.....	75
	ANEXOS	

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRONº1: CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	1
CUADRO N° 2: CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS	8

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1: ESPACIOS DE DESARROLLO DE LA INTERCULTURALIDAD	14
GRÁFICO N°2: SURGIMIENTO DE LA INTERCULTURALIDAD	16
GRÁFICO N° 3: MEDIOS DE INGRESO	39
GRÁFICO N°4: TIEMPO DE TRABAJO	40
GRÁFICO N° 5: REMUNERACIÓN POR IGUAL.....	41
GRÁFICO N°6: BENEFICIO QUE EL GOBIERNO BRINDA AL ACEPTAR SU ETNIA	42
GRÁFICO N°7: SUGERENCIA DE UNIFORME.....	43
GRÁFICO N°8: CAMBIO DE VESTIMENTA	44
GRÁFICO N°9: CONSIDERACIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD	45
GRÁFICO N° 10: DESVENTAJA DE DIFERENTES ETNIASEN EL AMBITO LABORAL	46

ÍNDICE TABLAS

TABLA N°1: RESUMEN DE ENCUESTAS APLICADAS.....	38
TABLA N° 2: MEDIOS DE INGRESO	39
TABLA N°3: AÑOS DE TRABAJO	40
TABLA N°4: REMUNERACIÓN POR IGUAL	41
TABLA N°5: BENEFICIO QUE EL GOBIERNO BRINDA AL ACEPTAR SU ETNIA	42
TABLA N°6: SUGERENCIA DE UNIFORME.....	43
TABLA N°7: CAMBIO DE VESTIMENTA.....	44
TABLA N°8: CONSIDERACIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD	45
TABLA N° 9: DESVENTAJA DE DIFERENTES ETNIAS EN EL AMBITO LABORAL	46



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

TEMA: “INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”

Autores: Quinteros Cruz María de los Ángeles
Tipán Pilalumbo Verónica Marisol.

RESUMEN

El propósito fundamental de este trabajo de investigación fue la elaboración de un análisis sobre en la Inclusión de la Interculturalidad de las secretarias de las instituciones del Sector Público y Privado del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi. En este proyecto de investigación se expuso la fundamentación teórica la cual fue la base principal para el desarrollo del proyecto investigativo, la misma que consta de lineamientos breves y verdaderos obtenidos de documentos bibliográficos y electrónicos actualizados. Posteriormente se plasmó la aplicación de una investigación de mercados que fue fundamentada en una población de 82 Instituciones Públicas conformadas por escuelas, colegios, ministerios de inclusión social, registro civil, consejo nacional electoral entre otras que pertenecen al gobierno, y 338 Instituciones Privadas, 100 entidades están integradas por sindicatos, cooperativas, colegios de ingenieros civiles, químico farmacéuticos, tomando en cuenta que dentro de las instituciones privadas tenemos 238 florícolas de la ciudad de Latacunga para extender nuestra investigación, gracias a esta información pudimos realizar el análisis de la inclusión de la interculturalidad, utilizando los métodos Deductivo e Inductivo, también se utilizó la técnica y herramienta fundamental como es la encuesta, misma que nos facilitó el análisis correcto de los factores que nos ayudaron a observar si existió discriminación y exclusión hacia las personas de etnia indígena. Finalmente se estableció la propuesta, la cual está elaborada en base a los resultados recopilados de la investigación de mercado, los mismos que se han direccionado a la búsqueda del desarrollo intercultural de las secretarias que laboran en las diferentes Instituciones, sean estas Públicas o Privadas.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

**COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY
UNIT ACADEMIC OF SCIENCES ADMINISTRATIVE AND
HUMANITIES
Latacunga - Ecuador**

**TOPIC: "INTERCULTURAL INCLUSION OF SECRETARIES IN PUBLIC
AND PRIVATE INSTITUTIONS OF COTOPAXI LATACUNGA CANTON
PROVINCE"**

Authors: Quinteros Cruz María de los Ángeles

Tipán Pilalumbo Verónica Marisol.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to develop an analysis of the inclusion of Intercultural secretaries of institutions of public and private sector of the canton Latacunga Cotopaxi Province. In this research project the theoretical foundation which was the main base for the development of the research project, consisting of the same guidelines and real brief bibliographic obtained and updated electronic documents discussed. Subsequently applying a market research was based on a population of 82 public institutions made up of schools, colleges, ministries of social inclusion, civil registration, electoral national council including government-owned and 338 private institutions was shaped, 100 entities are made up of unions, cooperatives, associations of civil engineers, pharmacists chemical, considering that in private institutions have 238 floriculture of the city of Latacunga to extend our research, with this information we perform the analysis of listing multiculturalism, using deductive and inductive methods, technical and fundamental tool was also used as it is the survey itself that gave us the correct analysis of the factors that helped us see whether there was discrimination and exclusion towards people of Indian ethnicity. Finally the proposal was established, which is developed based on the results gathered from market research, they have been directed to the search for intercultural development of secretaries working in the various institutions, be they public or private



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas de la Carrera de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **QUINTEROS CRUZ MARÍA DE LOS ÁNGELES, TIPÁN PILALUMBO VERÓNICA MARISOL**, cuyo título versa “**INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI**”, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, Noviembre 2015

Atentamente,

M.Sc. Darwin Aurelio Vallejo Mosquera
CC N° 180226354-9
DOCENTE CENTRO IDIOMAS UTC

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador la interculturalidad es un proceso de comunicación e interacción entre personas de diferentes etnias, las cuales se están desapareciendo tanto la identidad cultural como el grado de aceptabilidad hacia las personas con etnias distintas.

La provincia de Cotopaxi tiene una carencia en cuanto a la identidad cultural de las personas indígenas y afro-ecuatorianas que prestan sus servicios en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Latacunga, con el fin de que la sociedad se encuentre satisfecha en las necesidades que requieran.

En la Universidad Técnica de Cotopaxi se ha asimilado la falta de interculturalidad de los estudiantes frente a los docentes que imparten las diferentes cátedras de enseñanza, aumentando así el nivel de discriminación y pérdida total de identidad cultural.

Existen personas de etnia indígena y afro-ecuatorianas que laboran como secretarias en instituciones públicas y privadas, las mismas que están expuestas a ser discriminadas por el uso de su vestimenta, lengua, costumbres, que son propias de su cultura natal; es por esto que se ven obligadas a optar otra identidad cambiando así de personalidad.

De no existir métodos o estrategias que incluyan la interculturalidad de las personas indígenas y afro-ecuatorianas, se podría perder de raíz la identidad de los mismos. Incentivar en las instituciones públicas y privadas la igualdad de etnias al momento de ofertar un espacio de trabajo, postulantes a diferentes cargos, para esto se llevará a cabo la inclusión de la interculturalidad en las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga.

El presente tema de investigación se desarrolla en tres capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I: En este capítulo se detallará los antecedentes, categorías fundamentales, marco teórico en donde se plasmara, definiciones de la Interculturalidad, importancia, objetivos, características, ventajas, desventajas, mismos términos que serán de gran ayuda para poder orientarnos sobre el tema a investigarse, tomando en cuenta como concepto principal a las empresas públicas y privadas.

La presente investigación contendrá los siguientes capítulos:

Capítulo II: En el presente capítulo se basa al número de las instituciones que existen en la provincia de Cotopaxi perteneciente al Cantón Latacunga, donde podemos señalar que posee 82 Instituciones Públicas conformadas por escuelas, colegios, ministerios de inclusión social, registro civil, consejo nacional electoral entre otras entidades que pertenecen al gobierno, y 338 Instituciones Privadas, en donde 100 entidades están integradas por sindicatos, cooperativas, colegios de ingenieros civiles, químicos farmacéuticos, tomando en cuenta que dentro de las instituciones privadas tenemos 238 florícolas.

Conforme a las respectivas técnicas de investigación que se aplicará, se desea obtener información específica, la cual nos ayuda a deducir sobre la Inclusión de la Interculturalidad de las secretarías en las Instituciones Públicas y Privadas, para así obtener los datos reales y factibles de nuestra tesis.

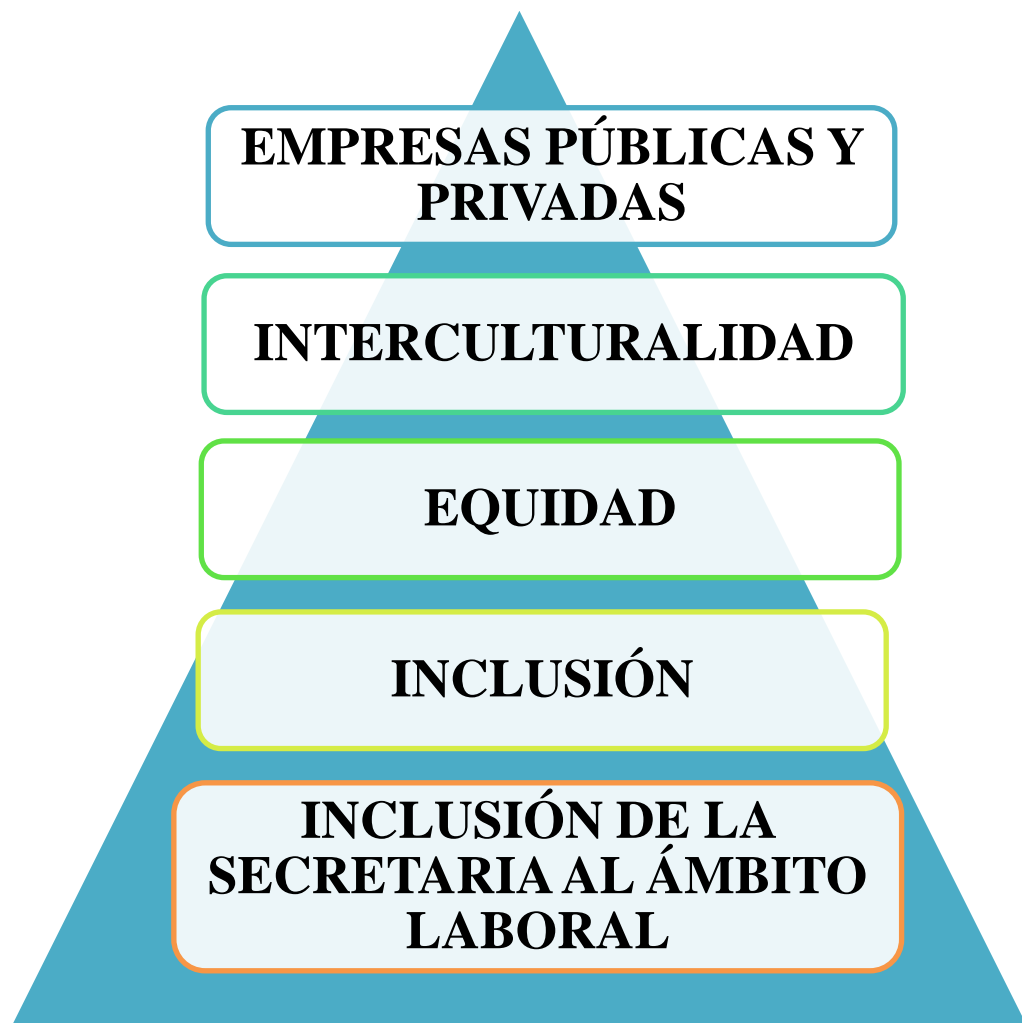
Capítulo III: Este capítulo abarca el desarrollo de la propuesta, la misma que consiste en el Análisis de la inclusión de la interculturalidad de las secretarías de las instituciones públicas y privadas del Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi. Finalmente se encuentran las conclusiones recomendaciones bibliografía y los respectivos anexos que fueron partes fundamentales en la realización del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2 Categorías Fundamentales

CUADRO N°1: CATEGORÍAS FUNDAMENTALES



Fuente: Anteproyecto
Elaborado por: Grupo de investigadores

1.3 Marco Teórico

1.3.1 Antecedentes Históricos

Desde hace algunos años atrás en nuestro país no se ha evidenciado ningún tipo de proyecto que busque el único beneficio para las personas de etnia indígena, en la actualidad, según el Acuerdo Ministerial N° MRL-2012 Registro del Ministerio de Relaciones Laborales, considera que en base a lo que establece el artículo 65 de la LOSEP, el ingreso a un puesto de público será efectuado mediante concurso de méritos y oposición; que evalúe la idoneidad de los interesados y garantice el libre acceso a los mismo; asimismo se considerarán la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades , pueblos y nacionalidades, aplicándose acciones afirmativas. En base al Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), emitido mediante el Decreto Ejecutivo N° 710, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 418 el 01 de abril del 2011 en el CAPÍTULO V DEL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, en el artículo 176 y en CAPÍTULO VI DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN Sección 1. De la formación y capacitación de las y los servidores públicos en el artículo 195, donde nos menciona las diferentes etapas del concurso de méritos, oportunidades, reclutamiento, evaluación, selección, y expedición de nombramiento, la inducción del personal que ha sido favorecido durante el concurso. Basándonos en esto consideramos que es necesario dar a conocer un análisis en el que sea primordial el beneficio para las personas de etnia indígena y afro-ecuatoriano referente la Inclusión de la Interculturalidad de las

secretarias en las instituciones públicas y privadas en el ámbito laboral, esto se refiere a rescatar la identidad cultural de cada una de las personas de etnia indígena y negra, las cuales por temor a ser rechazadas o discriminadas de alguna u otra manera se ven obligadas a optar por otra identidad que no les permite ser reconocidas por sus costumbres, vestimenta y lengua propia.

Se ha podido evidenciar que en cuanto a la interculturalidad existen dos proyectos con los temas: EJE TRANSVERSAL, E INCIDENCIA EN LA IDENTIDAD CULTURAL DE LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA BALBINA HIDALGO H. DE LA PARROQUIA SAN LUCAS DEL CANTÓN LOJA EN EL AÑO 2006-2007, el cual fue elaborado por Chalán William y Guailas Manuel estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la carrera Ciencias de la Educación especialización Educación Básica, los investigadores como conclusión determinaron que existe un escaso conocimiento sobre la interculturalidad por parte de los docentes los mismos que no logran mantener un estado latente de la identidad cultural de cada uno de los niños, acreditando así un aspectos negativos para la institución. Otro de los temas relacionados a nuestra tesis es: TRATAMIENTO DE LA INTERCULTURALIDAD DEL CANTÓN CALVAS DENTRO DE LOS CONTENIDOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES EN EL OCTAVO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DEL CANTÓN, EN EL AÑO 2000-2001, elaborado por Ñahuazo Zonia, López Luis y Sarango Rogelio estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la carrera Educación a Distancia, ellos plantearon que mediante la investigación realizada sobre el tema se obtuvo un desconocimiento y poca importancia sobre la interculturalidad, para poder solucionar el problema de la despreocupación de la misma lograron establecer pocas alternativas que quizás permitirán mejorar el tratamiento de la interculturalidad en el área de estudios sociales.

Nosotras Quinteros Cruz María de los Ángeles y Tipán Pilalumbo Verónica Marisol, estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la Carrera de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial nos vemos interesadas en

llevar a cabo la presente tesis con el tema **“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, el cual se basa en un análisis del porcentaje de inclusión de interculturalidad de la secretaria en las instituciones públicas y privadas del cantón Latacunga reflejado en una persona definida desde los tiempos inmemorables a través de múltiples aspectos en los que se plasma su cultura, siendo parte esencial de la vivencia del ser humano, con características variables e identidades muy propias, como: la lengua, instrumento de comunicación, las relaciones sociales; la espiritualidad, mitos y ceremonias propias; los comportamientos colectivos; los sistemas de valores y creencias; sus formas propias de vestirse y visibles atuendos.

Día tras día se puede evidenciar como se va suscitando la pérdida de la identidad cultural de la secretarias que se desempeñan en las instituciones públicas y privadas sin embargo, las raíces ancestrales se transforman en la base de la supervivencia y modo de vida cotidiana para ellas, de esa manera las personas de diferentes etnia y negra no realizan esfuerzo alguno para conservarla, mediante una herencia que trasciende de generación en generación como las buenas prácticas religiosas, las costumbres que sirve para construir una civilización unida, buena y organizada.

En cuanto al idioma las secretarias indígenas y negras no persisten en hablar su idioma originario, incluso conociendo bien su idioma manifiestan no saber hablar y dicen solo escucharlo en el caso de las personas indígenas, pero en el caso de las personas de etnia negra hablan el español con dificultades en el desenvolvimiento de su lengua, disminuyendo así sílabas o letras, es por esto que prefieren ocultar así su verdadera identidad, saber hablar algunos idiomas es bueno y necesario, pero no es aceptable negar su identidad propia.

1.3.2 Empresas Públicas y Privadas

Empresa es aquella institución u organización que está dedicada a realizar aquellas actividades encaminadas a buscar beneficios económicos y comerciales, para así satisfacer necesidades ya sean estas con bienes o servicios, mismas que pueden ser de carácter público o privado siendo integradas por recursos como: humanos, financieros, técnico-administrativos y materiales.

También se puede decir, que una empresa está orientada hacia la obtención de una mayor rentabilidad, y un verdadero beneficio para la comunidad, satisfaciendo así de manera primordial a sus clientes.

Para nuestra investigación es necesario tener un conocimiento claro y conciso sobre la clasificación de las empresas, ya que desde allí será nuestro punto de partida hacia el análisis de inclusión de la interculturalidad de la secretaria, tomando como referencia principalmente a las empresas públicas y privadas.

1.3.2.1 Clasificación de las empresas.

Las empresas se pueden clasificar según diversos criterios como por ejemplo:

1.3.2.1.1 Por sectores económicos.

- ***Sector Primario.-*** Poseen una relación directa con las materias primas como por ejemplo: agrícola, ganadera, pesquera.
- ***Sector Secundario.-*** Se pueden señalar como sector secundario a las industrias así como las de los automóviles
- ***Sector Terciario.-*** Son empresas dedicadas a la prestación de servicios como: la educación, sanidad, transporte.

1.3.2.1.2 Por su Actividad

- ***Industriales.-*** Posee la única actividad de transformar las materias primas en productos ya terminados, tenemos ejemplos como: los textiles.
- ***Comerciales.-*** Se encargan de la compra-venta de productos sin que sufran algún tipo de transformación, es decir pueden ser las tiendas de ropa, calzado.
- ***Servicios.-*** Prestan servicios como transportes, compañías de seguros, academias, clínicas.

1.3.2.1.3 Por la titularidad del capital

- ***Empresas Privadas.-*** El capital está en manos de particulares
- ***Empresas Públicas.-*** El capital y el control lo maneja únicamente el estado, en cualquiera de sus entidades.
- ***Empresas Mixtas.-*** Es una mezcla de las dos anteriores, el capital se reparte entre el estado y los particulares.
- ***Empresas de autogestión.-*** Los propietarios son los trabajadores.

1.3.2.1.4 Por el ámbito de actuación

- ***Multi Nacionales.-*** Encaminadas a realizar actividades entre los diferentes países del mundo.
- ***Grupos Económicos.-*** Son aquellas entidades encargadas de explotar uno o varios sectores.
- ***Nacionales.-*** Son aquellas entidades que tienen una matriz central y varias sucursales en diferentes ciudades del país.

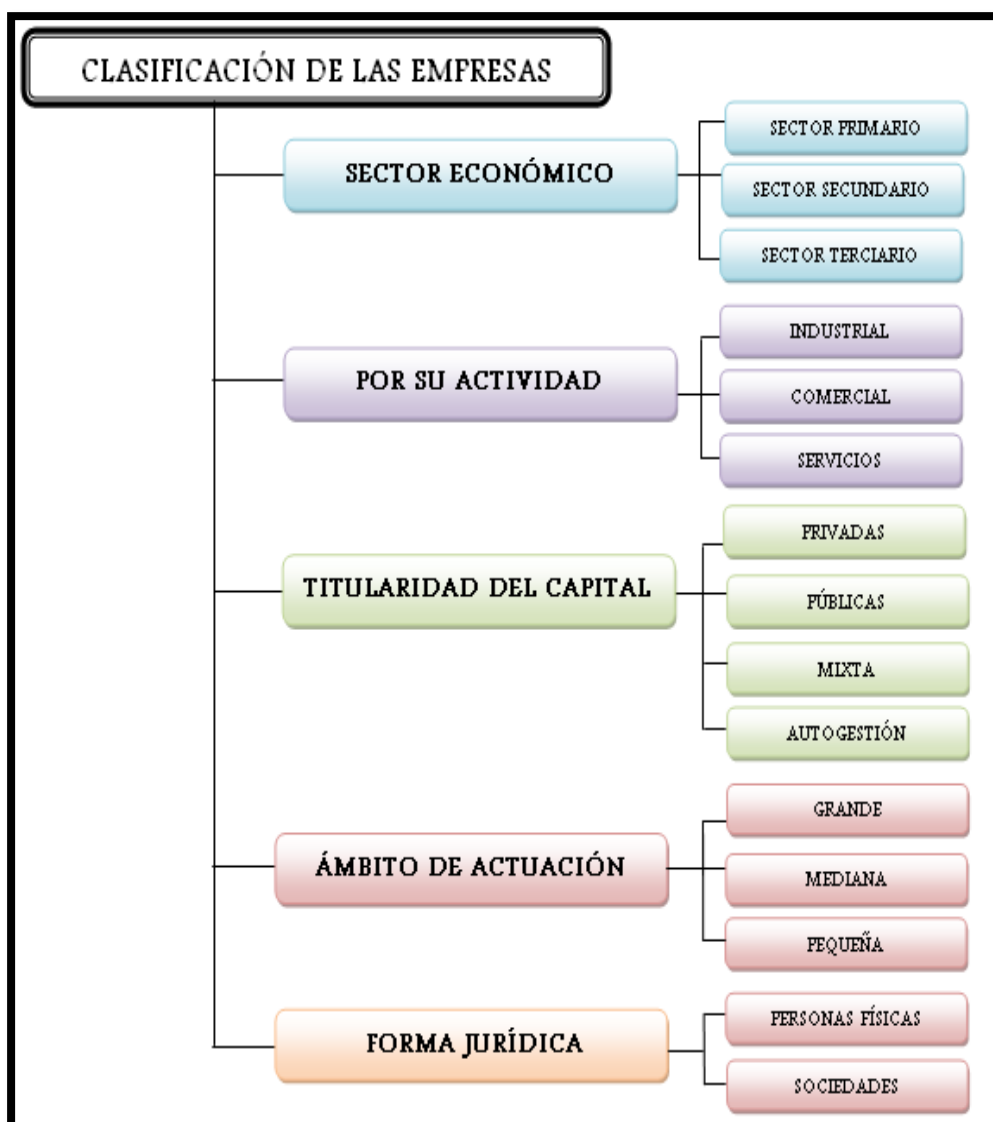
1.3.2.1.5 Por el tamaño

- **Grande.-** Se consideran empresas grandes cuando exceden de 100 trabajadores.
- **Mediana.-** Se consideran empresas medianas cuando tienen un número inferior a 100 y superior a 20 trabajadores.
- **Pequeña.-** Se consideran empresas pequeñas cuando no exceden de 20 personas.

1.3.2.1.6 Por la forma jurídica

- **Personas Físicas.-** La empresa es una persona física, es decir, carece de personalidad jurídica, y asume la responsabilidad de forma ilimitada.
- **Sociedades.-** El propietario es una persona jurídica, existen distintos tipos como: sociedades anónimas, colectivas, comanditarias, de responsabilidad limitada.

CUADRO N° 2: CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS



Fuente: Propia
Elaborado por: Grupo de investigadores

1.3.3 Empresas Públicas.

Según: (SAUNDERS, 2003) Afirman que “Son aquellas entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean mediante un decreto del Ejecutivo, para la realización de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica.”(Pág. 123)

Según: (PONCE, 1990) Argumenta que “Empresa pública existe una amplia variedad de definiciones y acepciones de la misma. Por lo general tienden a señalar, en primer término, la propiedad parcial o total del capital por parte del Estado, en segundo, que esta participación está fundada en un fin específico” (Pág. 114)

Después de haber analizado la clasificación de las empresas por su origen del capital las tesis podemos deducir que, empresas públicas son estatutos creados por el gobierno y contribuidas a la vez por el estado, las cuales poseen una personalidad jurídica, y un patrimonio propio, estas generan bienestar al brindar servicios y necesidades a todo tipo de personas.

1.3.3.1 Importancia de la Empresa Pública

Las empresas públicas, poseen un papel muy importante ya que son entidades conformadas con el capital del estado, teniendo la única finalidad de generar actividades productivas con la prestación de servicios al público en general.

1.3.3.2 Objetivos de la Empresa Pública

Las empresas públicas tienen objetivos claros, orientados hacia una sola finalidad, los mismos que son utilizados para el bienestar de la sociedad y además para poder analizar el porcentaje de logros que se deben alcanzar.

Las empresas públicas poseen objetivos como:

- Analizar los efectos sobre la distribución de la canasta básica de cada una de las personas.
- Analizar los efectos macroeconómicos de cada empresa.
- Analizar la eficiencia económica.
- Analizar el porcentaje de satisfacción de necesidades por parte de la sociedad que requiere de servicios.

Una empresa pública se caracteriza por:

- Poseer un capital perteneciente al estado.
- Satisfacer una necesidad de carácter social
- Ser uno de los medios más usados por el estado para intervenir en la economía
- Brindar excelentes servicios, sin recibir ningún tipo de contribución por la prestación de los mismos.

1.3.3.3 Funciones de la Empresa Pública

- **Función de compras.-** Adquisición de materia prima, las cuales serán objeto de transformación para la obtención del producto final.
- **Función de contabilidad y registro.-** Son aquellas que están orientadas a la experimentación de diversos tipos de información que permitirán conocer la situación de la empresa.
- **Función del personal.-** Es la formación, selección, reclutamiento, e integración del personal, el mismo que deberá estar en condiciones para manejar información de una empresa pública.

1.3.3.4 Ventajas de la Empresa Pública

- Favorecen la balanza comercial con todas las exportaciones de los bienes que se han generado.
- Poseen una gran facilidad al momento de realizar algún tipo de financiamiento, proporcionando una mayor garantía a los conjuntos que deben realizar el pago de la deuda.
- Brindan barreras de entrada, que en ocasiones son escasas, debido a la gran cantidad de mano de obra.

1.3.3.5 Desventajas de la Empresa Pública

- Las empresas públicas son víctimas de la caída de los recursos económicos, lo que genera la disminución de los salarios y sueldos.
- No satisfacen las necesidades de una sociedad, por ser consideradas como actividad no rentable.
- Desajustes entre las decisiones tomadas por los mandos, y por los diferentes medios y el empresario.

1.3.4 Empresas Privadas

Según: (ANDERSON, 1989) Señala que “Una empresa privada se refiere a una empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales”. **(Pág.56)**

Según: (PONCE, 1990)“Empresa privada o corporación cerrada es una empresa dedicada a los negocios cuyos dueños pueden ser organizaciones no gubernamentales, o que están conformadas por un relativo número de dueños que no comercian públicamente en la acciones de bolsa” **(Pág.301)**

Se ha evidenciado que todas las empresas privadas tienen diferentes acciones, pertenecientes a personas particulares, mismas que están creadas por individuos denominados como socios, los cuales se organizan con el único objetivo de lograr fines lucrativos, es decir obtener beneficios de sus negocios.

1.3.4.1 Importancia de la Empresa Privada

Una empresa privada es de gran importancia ya que es generadora de empleos, en donde permite que la economía siga incrementando, también es capaz de crear una mayor oferta de bienes y servicios dependiendo su sector, se puede decir que existe una empresa privada para cada sector en la economía.

1.3.4.2 Objetivos de la Empresa Privada

Las empresas privadas tienen objetivos que van de acuerdo a su legislación como:

- Crear una entidad que genere fines lucrativos.
- Crear entidades, solo con personas que formen un grupo de accionistas.
- Cumplir con la creación de entidades que puede ser de un solo propietario.

La empresa privada se caracteriza por:

- Poseer un capital que es propiedad de accionistas.
- Buscar un solo beneficio económico.
- Vender varias acciones dependiendo de su sector económico.
- Maximizar los beneficios que obtienen todas las ventas realizadas.

1.3.4.3 Funciones de la Empresa Privada

- **Función de operaciones.-** Se relaciona con los servicios brindados, es decir según la denominación que cada empresa presenta frente al sector económico.
- **Función comercial.-** Son todas las actividades dirigidas al acercamiento del servicio al cliente.

- **Función de investigación.**- Se pretende mejorar el servicio que se presta, mediante una investigación realizada sobre el proceso productivo que posee cada empresa.

1.3.4.4 Ventajas de la Empresa Privada

- Aseguran su mercado de trabajo mediante el proceso que se lleve a cabo gracias a la mano de obra.
- Tienen un efecto socioeconómico importante y fundamental, ya que permite la generación de la renta y la capacidad productiva.
- Presentan mayor adaptabilidad tecnológica a menor costo de infraestructura.

1.3.4.5 Desventajas de la Empresa Privada

- Pueden tener escasos recursos apropiados para el trabajo-capital como consecuencia de la dificultad de acceder al mercado financiero.
- Falta del nivel de calificación en la mano de obra ocupada.
- Dificultades para desarrollar planes de investigación.
- Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado, favoreciendo así las relaciones laborales.

1.3.5 Interculturalidad

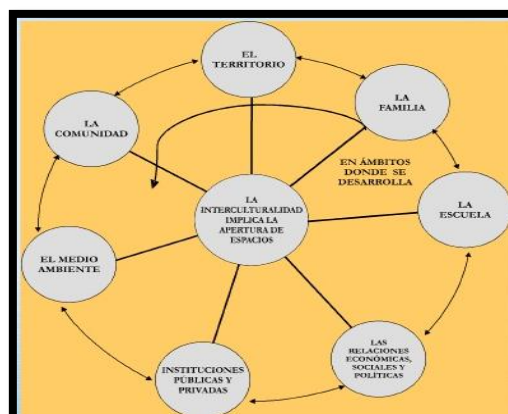
Según: (VILLAVICENCIO, 2002) Menciona que “Interculturalidad radica en la necesidad de armonizar los derechos de los pueblos indígenas, afros y otros excluidos, involucrando planteamientos jurídicos, sociales y políticos, propiciando el acceso a la igualdad y reconociendo las diferencias, también implica establecer relaciones y alianzas con los múltiples sectores sociales que constituyen nuestras sociedades.” (Pág. 25)

Según: (WALSH, 2002) Comenta que *“La interculturalidad otorga una serie de derechos colectivos a las nacionalidades y pueblos indígenas y a los pueblos afro ecuatorianos, se abren posibilidades no solamente a responder a las demandas indígenas y negras, sino también a construir un nuevo proyecto intercultural y democrático, enfocado en transformar las relaciones, estructuras e instituciones para la sociedad en su conjunto.”* (Pág. 23)

Para la mencionada autora, la Interculturalidad viene a ser el intercambio o interacción entre dos o más culturas orientadas hacia la diversidad, es decir, no permiten que las ideas y acciones de una persona o grupo cultural sobrepasen de otra persona, fomentando en todo momento el dialogo, la integración y la convivencia entre las diferentes culturas.

Cabe recalcar que la interculturalidad adquiere condiciones básicas entre las diferentes culturas, tomando en cuenta sus valores morales, mismos que permiten al ser humano apreciar y valorar las cualidades que posee otra persona, buscando así acuerdos mutuos entre la sociedad que permitan reducir los altos niveles de desigualdad entre culturas.

GRÁFICO N°1: ESPACIOS DE DESARROLLO DE LA INTERCULTURALIDAD



Fuente: <http://es.slideshare.net/AMiraval/la-interculturalidad>

Elaborado por: Grupo de investigadores

1.3.5.1 Etapas del proceso de la Interculturalidad.

Las etapas de la interculturalidad son de gran necesidad para el ser humano, teniendo en cuenta principalmente los valores morales de cada individuo y de la sociedad en general.

La Interculturalidad debe cumplir con diversas etapas como por ejemplo:

1) Respeto.

Es aquel valor moral más importante y primordial que posee cada ser humano, permitiendo así que el ser humano pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades que posee otra persona, el respeto debe ser mutuo entre las personas, ya que nace de un sentimiento propio.

2) Dialogo Horizontal.

Al hablar de dialogo horizontal nos referimos a la interacción entre dos o más personas con igualdad de oportunidades, es decir mantener una visibilidad equitativa y consideración hacia las personas de diferentes etnias.

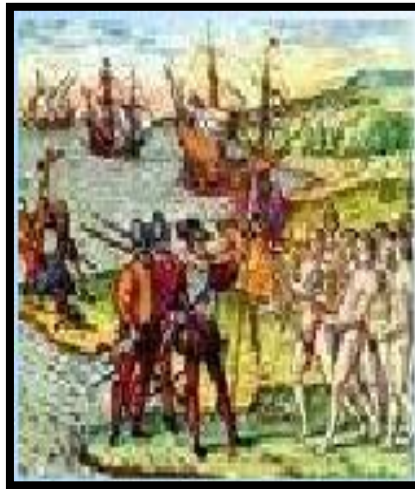
3) Acuerdos.

Es la creación de una sociedad de derechos que logra la inclusión de todos los sectores sociales, en donde se busca la reducción de los altos niveles de desigualdad y discriminación que existen entre las personas, mediante la fijación de estatutos equitativos y beneficiarios para todas las personas.

4) Sinergia.

Es cuando dos o más personas realizan un trabajo en equipo, para cumplir con una meta propuesta o una tarea plateada, misma que al ser realizada por todas las personas que se propusieron, cuando la culminen lo habrán hecho con gran éxito, es decir obtendrán su actividad finalizada gracias al esfuerzo, aporte y dedicación que cada persona agregó.

GRÁFICO N°2: SURGIMIENTO DE LA INTERCULTURALIDAD



Fuente: <http://es.slideshare.net/AMiraval/la-interculturalidad>

Elaborado: Grupo de investigadores

La Interculturalidad se caracteriza por:

- Relacionar a las culturas desde lo más sencillo que poseen, en condiciones de igualdad y equidad entre las mismas.
- Involucrar los valores sociales donde cada persona tiene derecho a ser como desee.
- Ocupar las diversas fortunas de la identidad cultural, de tal manera que sea la base que permita la comprensión y el respeto entre las etnias de nuestro país.
- Permitir el contacto directo entre dos o más culturas, sin contradecir sus costumbres, tradiciones, lengua, entre otros.

1.3.5.2 Factores que intervienen en la Interculturalidad

Es necesario considerar los siguientes factores cuando nos referimos a interculturalidad:

- La vivencia entre dos o más culturas en colaboración y comprensión mutua.

- El discurso abierto frente a las diversas comunidades, haciendo partícipes a todas las personas que estén involucradas en dicho discurso.
- El espacio que se busca en común entre las personas de diversas etnias, el sentido de apertura y responsabilidad compartida entre ellas.
- Diversos tipos o maneras de relacionarse con las personas de las otras culturas, haciendo que la interculturalidad sea la base de nuevas relaciones entre las distintas etnias.

1.3.5.3 Objetivos de la Interculturalidad

La interculturalidad tiene objetivos centrados, los mismos que están ligados a una sola finalidad para ser utilizados entre las distintas culturas estos son:

- Enriquecer y mantener unidas las diferentes culturas, sin dejar de respetarse unas a otras, manteniendo siempre el nivel de cooperación entre ellas.
- Favorecer la integración y la convivencia armónica de todos los individuos con la igualdad de derechos.
- Acceder de manera equitativa y oportuna al manejo de información pertinente que cada cultura posee.
- Promover hacia el reconocimiento y el respeto entre culturas, con los mismos derechos sin incrementar el nivel de discriminación.

1.3.5.4 Ventajas que tiene la interculturalidad frente a las personas de diferentes etnias.

- Acercamiento entre diferentes culturas.
- Fomentar el conocimiento recíproco entre culturas, compartiendo valores importantes ante la sociedad sin ningún tipo de discriminación.
- Empatía entre las culturas.

- Capacidad de entender, reconocer, respetar y valorar las decisiones ajenas que se dan entre las diferentes culturas.
- Conocer otros modos de vida.

1.3.5.5 Desventajas que tiene la interculturalidad frente a las personas de diferentes etnias.

- Perjuicios de carácter favorable o no favorable, acerca de un individuo o grupo de culturas en el marco de relaciones sociales.
- Racismo y xenofobia son maneras de rechazar a los diferentes grupos étnicos, por mantener sus raíces natales.
- Barreras de comunicación son aquellos factores que impiden la comunicación entre las personas de culturas diferentes.

1.3.5.6 Grupos Étnicos del Ecuador

Ecuador es un estado Multi-Étnico y pluricultural, actualmente la población sobrepasa de los 14 millones de habitantes. Plasmando datos como en la región sierra 5 millones y medio de habitantes, en la región costa un equivalente de 6 millones y medio, en la región Amazónica más de 600 mil habitantes, y en Islas Galápagos cerca de 17 mil.

De tres regiones continentales conviven 14 nacionalidades de diferentes etnias con tradiciones, costumbres, lenguas, diversas vestimentas y con identidades propias. Tomando en cuenta a la región sierra, existen personas que poseen su idioma quichua en donde señalamos a: Otavalos, Salasacas, Cañarís, Saraguros, entre otros como personas originarias del idioma. Además se puede tomar en cuenta a los afro-ecuatorianos que se mantienen con sus propias culturas, arte y una historia común, también son establecidos a preservar desarrollar y transmitir a las futuras generaciones, estas etnias se encuentran en la Costa del pacífico como por ejemplo: Los Chachis, Cayapas, Tsáchilas y Huancavilcas.

Después de haber realizado la respectiva investigación y el correcto análisis sobre las diferentes etnias del Ecuador, hemos tomado en cuenta a las etnias más pobladas del Cantón Latacunga como son: Otavalos, Zumbahueños, Chibuleos y los afro-ecuatorianos, los mismos que son emigrantes de las comunidades, que salen en busca de un mejor porvenir, estos tipos de etnias serán primordiales para llevar a cabo nuestra indagación, referente a nuestro tema de tesis.

1.3.5.6.1 Otavalos.

Los Otavaleños se encuentran en la provincia de Imbabura en la región andina del Ecuador, existen 34.000 habitantes, ellos se dedican al comercio y poseen dos idiomas como por ejemplo: quichua, español.

Hemos tomado en cuenta a este tipo de etnia, ya que es una de las primordiales que nos ayudará, a llevar a cabo nuestro análisis de inclusión de interculturalidad, que es nuestro tema de propuesta para nuestra tesis.

1.3.5.6.2 Zumbahueños.

Se encuentran ubicados en la Provincia de Cotopaxi en el cantón Pujilí parroquia Zumbahua, existen 12.643 habitantes, mismas que están conformados por diez comunidades estas son: Tigua, Rumichaca, Quantopolo, Michacalá, Talatac, Yanaturo, Yanashpa, Saraugsha, La Cocha y Quilapungo, ellos se dedican a la Agricultura y al comercio, su idioma es el quichua y el castellano.

La etnia de los habitantes Zumbahueños provienen de las comunidades de la parroquia de Zumbahua hacia el cantón Latacunga, buscando un mejor porvenir, para esto hemos tomado como referencia a esta etnia, ya que es la segunda de las primordiales que nos servirán para nuestra tesis para ver cuán

es el porcentaje de personas que trabajan en las instituciones públicas y privadas.

1.3.5.6.3 Chibuleos.

El pueblo Chibuleo se encuentra ubicado en la Sierra Central, al Sur-Oeste de la provincia de Tungurahua, en el cantón Ambato en la parroquia Juan Benigno Vela, existen aproximadamente 12.000 habitantes, su idioma es el quichua y el castellano, sus actividades principales son: agricultura, ganadería y artesanías de tejidos.

La etnia indígena de los Chibuleos son emigrantes hacia distintas ciudades como por ejemplo: Ambato, Riobamba, Ibarra, Guaranda, Otavalo, pero una de las ciudades más emigradas es la ciudad de Latacunga, la mencionada etnia es la tercera de las primordiales que nos ayudará analizar el nivel de las secretarías indígenas que laboran en las instituciones del sector público y privado de la Provincia de Cotopaxi.

1.3.5.6.4 Afro-ecuatorianos.

El pueblo Afro-ecuatoriano, se encuentra ubicado en las diferentes provincias del país, existen alrededor de 385.223 habitantes, su idioma oficial es el castellano sus actividades primordiales son, la agricultura y el arte, las personas de etnia afro-ecuatoriana principalmente habitan en: Esmeraldas, Imbabura, y Carchi. Esta etnia es emigrante hacia las distintas provincias, para buscar ofertas de trabajo ya sea esto en instituciones públicas o privadas.

1.3.6 *Equidad*

Según: (VIVEROS, 2002)“La equidad es una línea de acción que busca garantizar la igualdad de acceso a la ciencia, educación y cultura de algunos grupos sociales que han sido memorizados por distintas razones pero también como un marco axiológico de reconocimiento, aceptación y respeto por las diferencias de las políticas y prácticas de las instituciones.” (Pág.2)

Según: (SANTOS, 2013) Menciona que “El enfoque de equidad considera que para establecer justicia social no es suficiente ni adecuado otorgar igualdad de bienes a la diversidad humana, debido a que las circunstancias particulares de los individuos harán que no puedan “aprovechar” de la misma manera los bienes entregados.” (Pág.4)

(CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA). Manifiesta en su Artículo 393 que “El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno.”

Además a las comunidades, nacionalidades indígenas, pueblos afro ecuatorianos, se les garantiza el mantener su identidad, tradiciones ancestrales, organización social, identidad cultural y étnica; el aplicar y practicar su propio derecho, siempre que no infrinja los derechos constitucionales, en especial de mujeres, niñas, niños, adolescentes. A no ser víctimas de racismo, xenofobia o cualquier otra forma de discriminación o intolerancia y al derecho de reparación por el hecho de verse afectados por estos actos.

(**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**) Menciona en cada Artículo que:

Artículo 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

Artículo 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

Artículo 27. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

Para mencionados autores, la equidad se asemeja a la igualdad del hombre y la mujer, tomando en cuenta las diferentes culturas o etnias existentes en nuestro país. Actualmente es necesario que la mujer indígena impulse a que sus derechos como ser humano tengan un valor equitativo, en la igualdad de oportunidades ya sea esto en los sectores sociales, culturales y políticos. Igualmente el Estado garantiza el derecho a una vida libre de violencia; a través de la prevención, eliminación y sanción de todo tipo de violencia, discrimen en cualquier ámbito, en base a principios de equidad, solidaridad y respeto mutuo.

Como aporte para las investigadoras se puede mencionar que las y los ecuatorianos podrán desempeñar funciones públicas mediante un sistema de selección en base a méritos y oposiciones con criterios de equidad, identidad de género, igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. En la participación política, el Estado promoverá la representación paritaria entre mujeres y hombres. Fomentará el derecho a la igualdad formal, material y a la no discriminación. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos deberes, derechos y oportunidades.

1.3.6.1 Aspectos de la Equidad

- Participación económica, política, cultural y social.
- Aspiraciones profesionales
- Influencia social de origen en el status social y ocupacional
- Ventajas económicas y sociales, que estén vinculadas con la educación

1.3.6.2 Importancia de la Equidad

Garantizar el derecho de toda persona a expresar y difundir su pensamiento, así mismo establecer que las personas de diferentes etnias no podrán ser sometidas a ninguna clase de discriminación.

Tomando en cuenta el caso 2006 - 230 de la Constitución del Ecuador, donde menciona que, el derecho a la no discriminación esta argumentado en el Artículo 23 en el numeral 3, donde nos dice que todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, afiliación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

1.3.6.3 Objetivos de la Equidad

- Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de diferentes culturas y de la misma manera tratar de eliminar las desigualdades entre los mismos.
- Brindar la protección obligatoria a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme que permita las condiciones generales del sistema, sin ningún tipo de discriminación.

La equidad se puede caracterizar por:

- La toma de decisiones en los diferentes ámbitos de la vida social.
- La aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres
- La aceptación de derechos y deberes.
- Igualdad de trato y oportunidades
- Acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad.

1.3.7 Inclusión

Según: (SOTO, 2000) “La inclusión debe ser concebida, además, como una organización política de la sociedad civil en la lucha por la inclusión de los colectivos minoritarios, cuya vía de acceso más importante es el acceso a la educación, aunque no la única. Por lo tanto, la integración educativa y escolar están relacionadas con la inclusión a la educación básica regular de todas las personas independientemente de sus condiciones.” (Pág. 156)

Según: (UNESCO, 2005) Menciona que “Es el camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas, y de la falta de reconocimiento de la diversidad. La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar.” (Pág.180)

(CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA). Menciona en el Artículo 10, que “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos y deberes garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”.

(CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA) Menciona en el Artículo 2 N°1, que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

En base a la investigación concluimos que, inclusión se puede entender como la integración de los seres humanos en los diferentes ámbitos, con los mismos derechos y deberes, siendo igualitarios y respetuosos frente a la sociedad, y no ser discriminados por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole. Proporcionando así un acceso a cualquier ámbito laboral equitativo, mediante ajustes permanentes para incluir la participación de todas las culturas y valorando el aporte de cada de ellas.

1.3.7.1 Importancia de la Inclusión

Su primordial importancia es que todos deben poseer la misma capacidad para acceder a los recursos y bienes que están disponibles en una sociedad determinada, garantizando así la misma formación ciudadana para todos los seres humanos, a través de las líneas educativas, políticas, culturales y sociales, siendo primordiales e indispensables para el desarrollo de las personas de diferentes etnias, para que así puedan brindar servicios excelentes en cualquier lugar que se desempeñen.

1.3.7.2 Objetivo de la Inclusión

Beneficiar a todas las personas de diferentes etnias a tener la misma libertad de expresión, actuación, y proporción de ideas, para así ser partícipes en todo lo que se proponga en la comunidad o pueblo.

La inclusión se caracteriza por:

- Considerar que la inclusión es absolutamente para todas las personas sin detallar el grado o tipo de discapacidad.
- Exigir que los derechos y deberes sean para todas las personas de diferentes etnias, ya que ellos son amparados ante la ley.
- Proporcionar una solución a las necesidades que las personas con discapacidad poseen.
- Integrar a todas las personas de las diferentes etnias, sin que exista ningún tipo de impedimento para hacerlo.

1.3.8 Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral

Según: (CANADA MORENO, 2004) Nos afirma que, “El significado etimológico de la palabra secretaria, del latín “secretum” es secreto. En Europa medieval los secretarios eran funcionarios estatales que guardaban información confidencial. Actualmente las secretarias y secretarios ayudan a sus jefes, ya se trate de puestos públicos o privados en todas la tareas administrativas, atienden consultas y llamados telefónicos, reciben y responden correspondencia de acuerdo a instrucciones de su jefe, manejan sus agendas y les brindan todo tipo de apoyo en su gestión”.(Pág. 13)

Según: (PARERA PASCUAL, 2003) Expresa que “La secretaría normalmente representa el primer contacto de su empresa con el exterior. Su imagen, por tanto, va a constituir la carta de presentación de la empresa, con toda la responsabilidad que ello conlleva.” (Pág. 221)

A nuestro criterio, Secretaria(o), es aquella figura de la persona profesional, misma que debe poseer iniciativa, capacidad de trabajo, adecuada organización

de trabajo y documentos, capacidad para direccionar el tiempo de la persona con la que colabora, es decir una persona capacitada para asumir responsabilidades y realizar varias funciones a la vez. Toda secretaria debe ser agradable, saber escuchar y opinar en el momento oportuno, con capacidad de organización, manejar las nuevas tecnologías y conocer al menos un segundo idioma (secretarias bilingües). Actualmente, la carrera de secretariado es una profesión reconocida tanto en el ámbito social como laboral.

1.3.8.1 Importancia de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral

La secretaria es aquella persona que sabe cada uno de los pasos y movimientos que el gerente o director va a realizar. Entre las funciones más primordiales de una secretaria(o) se encuentra la principal que es ocuparse sobre la agenda del gerente o representante legal de una empresa, organizar diferentes tipos de eventos, entre otros.

En lo que se refiere a la inclusión de las secretaria de diferentes etnias al ámbito laboral, se puede decir que esto solo se puede conseguir mediante un concurso de méritos, en los cuales siempre serán beneficiadas aquellas personas de diversas etnia, por el simple hecho de asumir su etnia natal.

Al momento de realizar la inserción de personal con etnia indígena, se debe garantizar igualdad en las condiciones de trabajo.

1.3.8.2 Objetivos de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral

- Ejecutar actividades pertinentes al área secretarial y asistir a su representante, aplicando técnicas secretariales.
- Lograr eficacia y eficiencia en el desempeño de las actividades encomendadas.

- Abarcar y conocer sobre todas las áreas en las que se pueda prestar algún tipo de ayuda relacionado al trabajo.

1.3.8.3 Beneficios de la Inclusión de la Secretaria al Ámbito Laboral

La secretaria (o) de diferentes etnia, al momento de integrarse al ámbito laboral tiene bajo su mando grandes responsabilidades de trabajo, las mismas que deben ser realizadas con gran dedicación. Este tipo de personas brindan grandes beneficios a la comunidad como por ejemplo:

- El principal beneficio que posee la inclusión de la secretaria indígena al ámbito laboral, es que al momento del reclutamiento de personal no es necesario que aquellas personas que van a integrarse a las actividades laborales, presenten algún tipo de experiencia en instituciones públicas o privadas, sino ingresar directamente a la dependencia asignada a desenvolverse de la mejor manera, ya que se incorporan mediante concursos de méritos y oportunidades.
- Asistencia en una mejor comprensión de información a las personas que tienen raíces indígenas, y no comprenden algunos tipos de documentos solicitados.
- Conocen dos idiomas: español y su idioma natal quichua.
- Utilización de su vestimenta y culturas propias.

La secretaria (o) al momento de integrarse al ámbito laboral es poseedora de destrezas como por ejemplo:

- Correcto manejo de la agenda de su representante.
- El manejo del computador, máquina de escribir, ficheros, archivos, carteleras.
- El manejo del equipo común de oficina, como archivadores de escritorio, carpetas colgantes, separadores de carpetas grandes y pequeños, gavetas archivadoras.

- Debe tener una creatividad variada para poder realizar actividades que se presentan dentro del ambiente laboral.

Una secretaria (o) al momento de incluirse al ambiente laboral debe tener adiestramientos en:

- Secretariado Computarizado.
- Programas Básicos de computación.
- Conocimiento de ortografía y redacción fundamentada.
- Actualizaciones bimensuales en el área secretarial.

1.3.8.4 Excelentes relaciones públicas y relaciones humanas

La secretaria(o) debe conocer sobre las condiciones de su ambiente laboral y los riesgos que se pueden presentar en el trabajo como por ejemplo:

- 1) La secretaria (o) debe conocer si el ambiente laboral es tenso o molesto, o en ocasiones si se encuentran en sitios cerrados, en donde existen agentes molestos como el polvo.
- 2) El cargo de secretaria (o) exige un esfuerzo físico de estar sentado pero también existe soluciones como de vez en cuando ponerse de pie y realizar algún tipo de ejercicio para que no se haga tedioso su trabajo durante el tiempo que se encuentre realizando sus actividades laborales.

La secretaria (o) tiene habilidades primordiales como:

- Relacionarse con todo tipo de personas.
- Expresarse correctamente de forma verbal y escrita.
- Seguir y cumplir instrucciones orales y escritas.
- Brindar una buena atención con cortesía y amabilidad.
- Redactar todo tipo de documentos mercantiles.
- Organizar el trabajo de la oficina.

- Organizar eventos
- Organizar documentos

Para poder ejercer el cargo de Secretaria (o) es importante que este especializada en la carrera o por lo menos tenga cursos referentes a la misma, ya que al momento de integrarse al ámbito laboral por lo general requieren personas que tengan conocimientos básicos sobre secretariado computarizado.

1.3.8.5 *Conocimientos que requiere la secretaria.*

La secretaria debe realizar sus estudios y obtener un nivel medio para que así tenga el conocimiento concreto de determinadas técnicas, ya que sin estas no podría realizar sus labores con eficacia.

La secretaria puede desarrollarse profesionalmente en los siguientes ámbitos como son:

- Computación
- Internet
- Taquigrafía
- Gramática
- Ortografía
- Caligrafía
- Manejo de equipos de oficina
- Archivo
- Matemáticas
- Contabilidad
- Relaciones públicas
- Relaciones humanas
- Idiomas por lo menos 2
- Organización de eventos

La carrera de secretariado, es una carrera técnica de cuatro años de carrera profesional, el cual representa una ventaja para las personas que requieren de un empleo a corto plazo con un salario adecuado.

Se puede notar claramente como se ha ido desarrollando la inclusión de personas de diferentes etnia hacia el ámbito laboral, tenemos un claro ejemplo desde la Presidencia del Ecuador en donde mujeres de etnia indígena ocupan lugares de trabajo con cargos superiores, en donde su desempeño tiene igualdad con las demás personas de diferentes etnias.

Jácome Quishpe Jessica Carolina es una persona de etnia indígena la cual desempeña sus actividades laborales como Secretaria de la Dirección Provincial de la ciudad de Latacunga, Jessica considera que el trabajo de una secretaria (o) es ser una ayuda para los gerentes o personas superiores a nuestro cargo, este empleo representa mayor esfuerzo físico, pero puede ser medible al momento de realizar las actividades. Estudiar secretariado no requiere de una gran inversión en comparación con otras carreras técnicas.

Existen hombres y mujeres que se inician como secretarias (os) en empresas y luego, al culminar sus estudios universitarios se desempeñan en la misma entidad pero ocupando un cargo distinto. Podemos mencionar las carreras de contabilidad y administración como algunas de ellas.

Estudiar secretariado es una buena alternativa para poder tener un trabajo con tranquilidad en una oficina. Las secretarias (os) desempeñan sus labores sentados frente a un monitor en un escritorio especialmente para cada uno de ellos.

Cuando las secretarias (os) son eficientes y puntuales en su trabajo, las empresas que las contrataron desean contar con ellos por un largo tiempo. De esta forma no solo se evaluará si posee un trabajo estable, sino además podrán conseguir mejores salarios en cada renovación de su contrato.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Después de realizar la respectiva investigación sobre la caracterización de las personas indígenas y afro-ecuatorianas en las Instituciones Públicas y Privadas del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, podemos señalar que existen 82 Instituciones Públicas conformadas por escuelas, colegios, ministerios de inclusión social, registro civil, consejo nacional electoral entre otras, sírvase examinar en la(Tabla guía de diferentes etnias Anexo N°2), y 338 Instituciones Privadas las cuales están registradas en la Superintendencia de Compañías, 100 entidades están integradas por sindicatos, cooperativas, colegios de ingenieros civiles, químico farmacéuticos sírvase examinar en la (Tabla guía de diferentes etnias Anexo N°1), tomando en cuenta que dentro de las instituciones privadas tenemos 238 florícolas, sírvase examinar (Tabla guía de diferentes etnias en el Anexo N°3)

Con la debida investigación de las instituciones públicas y privadas, logramos conocer cuántas personas de etnia indígena y afro-ecuatorianas, trabajan en las diferentes Instituciones de la ciudad de Latacunga Provincia de Cotopaxi. Existen personas que niegan su origen natal, excluyendo su vestimenta, costumbres y lengua por lo que se evidencia que el nivel de identidad cultural va disminuyendo con el pasar del tiempo.

2.1 Justificación

Nosotras como investigadoras hemos visto la necesidad de realizar la presente tesis basada en la inclusión de interculturalidad de las secretarías indígenas y afro-ecuatorianas en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, ya que es evidente que existe un nivel de discriminación frente a las personas de mencionadas etnias.

Para la presente indagación se utilizará diferentes métodos y técnicas de investigación como son: Observación, Encuestas y Entrevista mismas que nos ayudarán a conocer el nivel de interculturalidad que existe en mencionadas entidades con respecto a la inserción de personal con perfil secretarial específicamente de las etnias indígenas y afro-ecuatorianas, gracias a esta investigación podremos optar por una propuesta para rescatar la identidad cultural y concientizar en las instituciones al momento de ofertar un espacio de trabajo.

Esta investigación sobre la Inclusión de la Interculturalidad de la secretaria en las instituciones públicas y privadas será de carácter único ya que no existe otra igual a la planteada, es por esto que para llevar a cabo esta investigación en donde se tomará en cuenta a las personas de etnia indígena y afro-ecuatorianas, lo cual nos ayudará a que el porcentaje de pérdida de identidad cultural de las secretarías siga incrementando.

2.2 Diseño de la Metodología

Para el desarrollo de nuestra tesis nos basaremos en una investigación documental, la misma que nos permitirá la obtención de una información real, detectando diferentes problemas de la inclusión de la interculturalidad de las Secretarías que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas del cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

2.2.1 Tipo de Investigación

2.2.1.1 Investigación Descriptiva

Es aquella que detalla los fenómenos, situaciones, contextos y eventos tal y como son, es decir mide, evalúa o recolecta datos sobre conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Este tipo de investigación nos permitirá conocer, analizar e interpretar la situación actual del nivel de interculturalidad de la secretarías que laboran en las instituciones Públicas y Privadas en la ciudad de Latacunga.

2.2.2 Métodos de Investigación

2.2.2.1 Método deductivo

Es el proceso que parte de lo general a lo particular, por la razón que se necesita toda clase de información que son aceptados verdaderos como; conceptos, definiciones, características y objetivos, es decir es un proceso sintético – analítico.

Este método se utilizará con la finalidad de desarrollar la inclusión de la interculturalidad de las secretarías que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas.

2.2.2.2 No Experimental

Es aquella que observa el fenómeno tal y cual es, donde el investigador no puede influir sobre las variables, es decir no tiene el control directo sobre ellos; solamente puede constatar sus efectos.

Este tipo de investigación nos ayudará a analizar el fenómeno tal y cual es, es decir no podremos influenciar sobre la información que hemos recabado sobre la inclusión de la interculturalidad de las secretarias que laboran en las instituciones públicas y privadas del Cantón Latacunga.

2.2.3 Técnicas de Investigación

Las técnicas empleadas en nuestra investigación son:

2.2.3.1 Observación

Se utilizará esta técnica fundamentalmente para obtener información primaria acerca de los problemas que se investiga y para comprobar los planteamientos formulados aplicando al objeto de estudio observando cómo es la Inclusión de la Interculturalidad de las secretarias de las instituciones públicas y privadas.

2.2.3.2 Encuesta

Esta técnica consiste en la adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer las distintas opiniones o valoraciones del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

2.2.3.3 Entrevista

Esta técnica nos permitirá la recopilación de la información necesaria para desarrollar la investigación, la misma que consiste en una conversación profesional entre el entrevistador y el entrevistado la cual dependerá de una medida de nivel comunicacional claro y preciso, con el fin de que ambas partes entiendan sobre el tema que se está tratando las cuales serán aplicadas a un Directivo de Institución Pública y uno de Institución Privada.

2.2.4 Instrumentos de Investigación

2.2.4.1 Ficha de Observación

Se manejará este instrumento debido a que nos permite la recolección de los datos acorde a un objeto específico, debido a que aportarán datos relevantes de la observación mediante preguntas claves.

2.2.4.2 Cuestionario

En el cuestionario se formula una serie de preguntas abiertas y cerradas las mismas que permiten medir una o más variables, que son necesarias para la obtención de información para los investigadores.

2.2.4.3 Guía de preguntas

Se utilizará este instrumento que es la guía de entrevista en la cual contendrá preguntas abiertas con el fin de recabar información necesaria para el desarrollo del trabajo de investigación

2.3 Unidad de Estudio

La investigación presentada está dirigida a las Instituciones Públicas y Privadas del cantón Latacunga provincia de Cotopaxi, en donde se realizará la inclusión de la interculturalidad de las secretarías.

Para la presente investigación existe un universo de 338 Instituciones Privadas, y 82 Instituciones Públicas.

2.3.1 Población

Después de haber realizado la investigación correspondiente sobre las diferentes etnias, que poseen las personas que se desempeñan en las Instituciones públicas y privadas, presentamos un cuadro de distribución que nos permite conocer el número de personas con etnia indígena y afro-ecuatoriana, información pertinente que será necesaria para seguir con el desarrollo de nuestra tesis.

Nosotras como investigadoras tomamos en cuenta a **338 instituciones privadas**, en donde al realizar la aplicación de encuestas nos arroja un resultado de **135 secretarías de diferente etnia (134 indígenas y 1 afro-ecuatoriano)**, por lo tanto en instituciones públicas tenemos un total de **82 entidades**, de las cuales **34 son secretarías de diferentes etnias (31 secretarías indígenas y 3 afro-ecuatorianos)**, gracias a esta información obtendremos resultados beneficios para nuestra propuesta.

TABLA N°1: RESUMEN DE ENCUESTAS APLICADAS

RESULTADOS FINALES	SUBTOTAL
Instituciones Privadas	135 secretarias de diferentes etnias
Instituciones Públicas	34 secretarias de diferentes etnias
TOTAL	169 secretarias de diferentes etnias

Fuente: Investigación de mercado

Elaborado por: Las Tesisistas

2.4 Análisis e interpretación de resultados

1.- ¿Cómo logró ingresar a trabajar en la Institución?

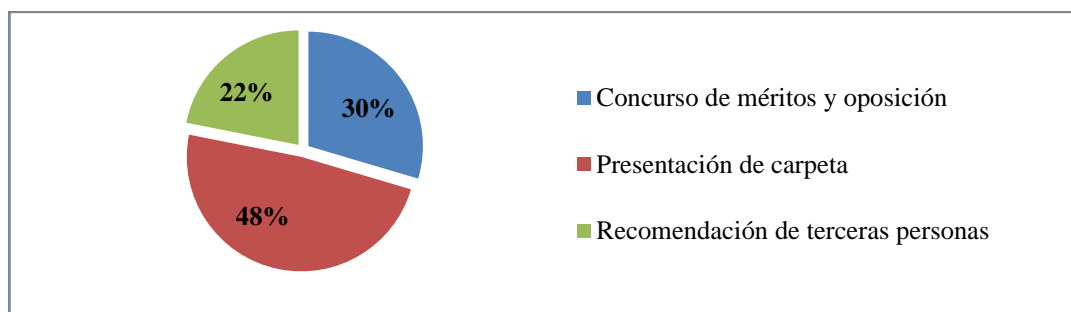
TABLA N° 2: MEDIOS DE INGRESO

PREGUNTA 1	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
OPCIONES		
Concurso de méritos y oposición	50	30%
Presentación de carpeta	82	48%
Recomendaciones de terceras personas	37	22%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado

Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N° 3: MEDIOS DE INGRESO



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación.

Acorde a los datos obtenidos de las encuestas realizadas a las secretarias de diferentes etnias, del 100% de los gráficos, el 48% de secretarias ingresan a laborar mediante la presentación de carpetas, versus un 30% por medio de concurso de méritos y oposiciones, y un 22% por recomendación de terceras personas.

De acuerdo al análisis se pudo evidenciar que en la actualidad ciertas personas, no realizan esfuerzo alguno por prepararse para poder ingresar a trabajar mediante un concurso de méritos y oportunidades, si no están acostumbrados al simple hecho de presentar documentos, la cual es la manera más fácil de conseguir trabajo según estas personas.

2.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución?

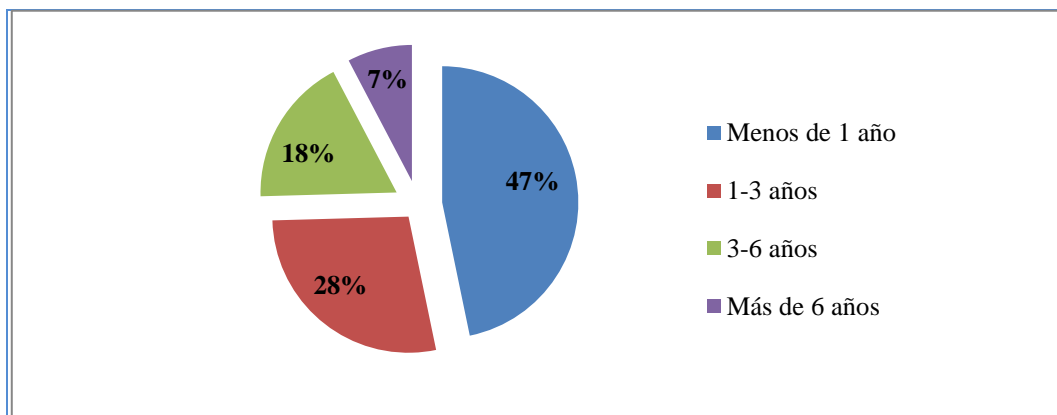
TABLA N°3: AÑOS DE TRABAJO

PREGUNTA 2	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	OPCIONES	FRECUENCIAS
Menos de 1 año	79	47%
1 – 3 años	47	28%
3 – 6 años	30	18%
Más de 6 años	13	7%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado

Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N°4: TIEMPO DE TRABAJO



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a las secretarias de diferentes etnias, del 100% de los gráficos, el 47% de secretarias, llevan menos de un año trabajando, el 28% de 1 a 3 años, el 18% de 3 a 6 años y un 7% más de 6 años.

De acuerdo a los datos expuestos existen un bajo nivel de personas que desempeñan sus labores con un tiempo de más de 6 años, por lo que en la actualidad las personas que llevan más tiempo trabajando, son aquellas que conocen bien los parámetros de trabajo dentro de cada una de sus empresas.

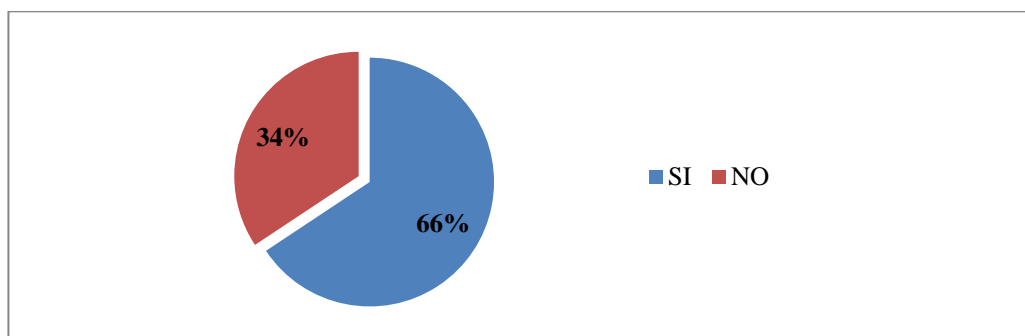
3.- ¿Considera usted que su trabajo es remunerado por igual que el de los demás empleados?

TABLA N°4: REMUNERACIÓN POR IGUAL

PREGUNTA 3	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
OPCIONES		
SI	111	66%
NO	58	34%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N° 5: REMUNERACIÓN POR IGUAL



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación.

Se puede evidenciar que del 100%, de los gráficos, un 66% de secretarias si consideran que su trabajo es remunerado por igual, y un 34% dicen que no.

De acuerdo a los datos obtenidos existe un conocimiento claro sobre si sus remuneraciones son realizadas por igual, sea cual sea la empresa en la que presten sus labores profesionales.

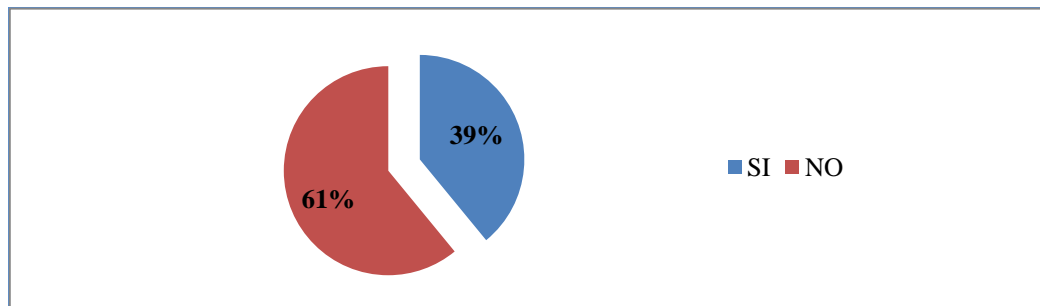
4.- ¿Conoce los beneficios que el gobierno brinda al aceptar su etnia natal?

TABLA N°5: BENEFICIO QUE EL GOBIERNO BRINDA AL ACEPTAR SU ETNIA

PREGUNTA 4	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
OPCIONES		
SI	66	39%
NO	103	61%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N°6: BENEFICIO QUE EL GOBIERNO BRINDA AL ACEPTAR SU ETNIA



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación

Mediante la información obtenida de la investigación a las secretarias de diferentes etnias manifiesta que del 100%, un 39% de secretarias de diferente etnia, si conocen los beneficios que brinda el gobierno, mientras que el 61% no obtiene conocimientos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede recalcar que las secretarias de diferentes etnias que laboran en las indistintas entidades SI poseen conocimientos, sobre los beneficios que brinda el gobierno al aceptar su etnia natal, como por ejemplo el de otorgar 5 puntos a favor al momento de ser reconocida su etnia natal, lo cual menciona la ley.

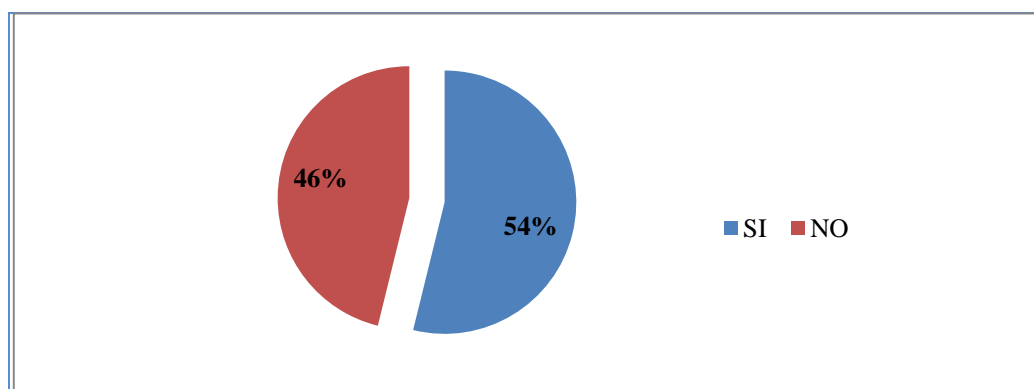
5.- ¿Se le ha sugerido utilizar un uniforme Institucional, al realizar sus actividades laborales?

TABLA N°6: SUGERENCIA DE UNIFORME

PREGUNTA 5	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
OPCIONES		
SI	91	54%
NO	78	46%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N°7: SUGERENCIA DE UNIFORME



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación:

Mediante las encuestas realizadas se evidencia que del 100%, un 54% de las secretarias les han sugerido el uso del uniforme institucional, cuando realicen sus actividades laborales, y al 46% no les sugieren utilizarlo.

Efectuado el análisis, se puede manifestar que a las secretarias de diferentes etnias SI se les sugiere utilizar el uniforme en el campo laboral, pero ellas no desean hacerlo porque para ellas es importante el uso de su atuendo propio.

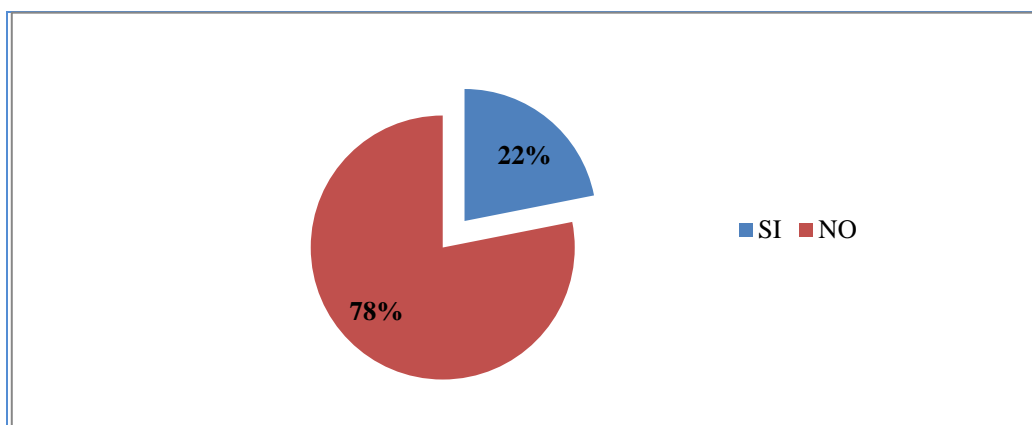
6.- ¿Estaría de acuerdo en cambiar su vestimenta original por un uniforme Institucional?

TABLA N°7: CAMBIO DE VESTIMENTA

PREGUNTA 6	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
OPCIONES		
SI	37	28%
NO	132	78%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N°8: CAMBIO DE VESTIMENTA



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación:

Con los datos obtenidos en las encuestas aplicadas del 100%, el 78% de las secretarias NO desean cambiar su vestimenta, mientras que el 22% si lo desea.

De acuerdo a lo investigado, se puede deducir que las secretarias de diferentes etnias NO están unánimes en la decisión de cambiar su vestimenta original, por un uniforme de la institución, ya que para ellas su vestimenta es parte de su etnia natal.

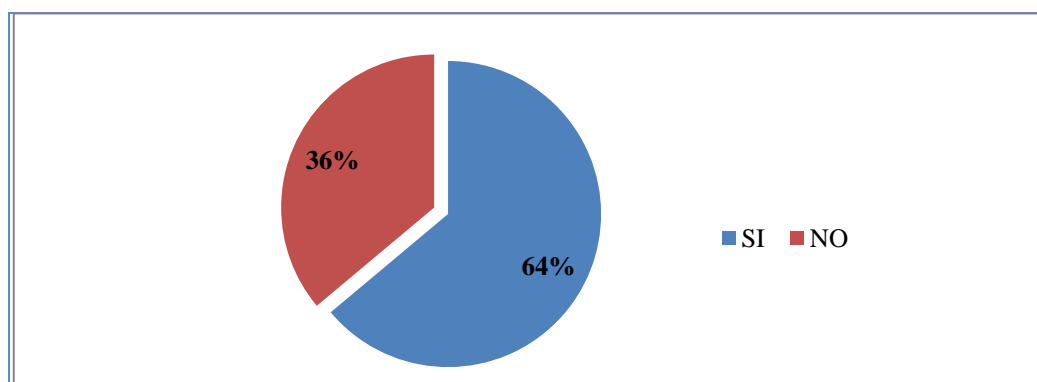
7.- ¿Considera usted necesaria la inclusión de la interculturalidad de las secretarias en la Institución?

TABLA N°8: CONSIDERACIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD

PREGUNTA 7	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	108	64%
NO	61	36%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N°9: CONSIDERACIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación:

Se puede conocer que del 100% de la población encuesta, un 64% de las secretarias, SI consideran necesaria la inclusión de la interculturalidad, frente a un 36% que deduce no ser importante.

De acuerdo a los datos expuestos se puede evidenciar que es de suma importancia la inclusión de la interculturalidad de las secretarias de las diferentes etnias al momento de integrarse al ámbito laboral, ya sea en el sector público o privado.

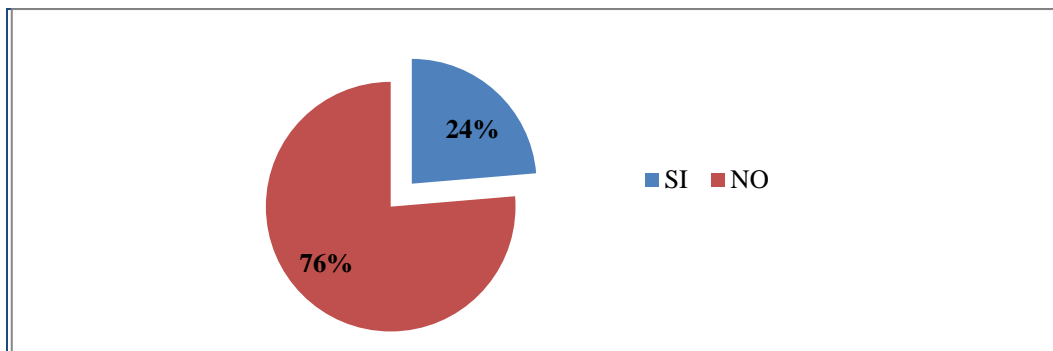
8.- ¿Cree usted que es una desventaja ser de diferentes etnias al momento de conseguir algún tipo de trabajo?

TABLA N° 9: DESVENTAJA DE DIFERENTES ETNIAS EN EL AMBITO LABORAL

PREGUNTA 8	SECRETARIAS DE DIFERENTES ETNIAS	
	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	40	24%
NO	129	76%
TOTAL	169	100%

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

GRÁFICO N° 10: DESVENTAJA DE DIFERENTES ETNIAS EN EL AMBITO LABORAL



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado por: Las Tesistas

Análisis e Interpretación:

Acorde a los datos obtenidos de las encuestas realizadas a las secretarias, del 100% se evidencia que un 76% NO consideran una desventaja ser de diferente etnia al momento de conseguir algún tipo de trabajo, versus un 24% que si lo considera.

De acuerdo a las encuestas aplicadas se detectó que NO existe ningún tipo de desventaja, por el simple hecho de pertenecer a una etnia diferente, por ello al momento de conseguir un puesto de trabajo, no se debería enfocar en su etnia natal.

2.4.1 Análisis general de las Encuestas realizadas a las Secretarías de diferentes etnias de las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga

De acuerdo a las encuestas aplicadas a las secretarías de las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga, podemos deducir que las secretarías que poseen una etnia diferente creen que la Inclusión de la Interculturalidad, es uno de los aspectos más importantes que se debería tomar en cuenta al momento de realizar la selección del personal que va a desempeñar sus labores profesionales en distintas instituciones, es por ello que gracias a la Inclusión de la Interculturalidad de las personas, no se estaría violando las normas o planteamientos que la Constitución y el Registro Oficial N° del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal poseen.

Además se puede mencionar que en su mayoría los Directivos de cada una de las Instituciones, consideran que incluir a las personas de diferentes etnias sería una gran ventaja para la entidad ya que está cumpliendo con lo que rige la ley, y también esta ganando en su imagen empresarial en donde se notaría a simple vista que no existe la discriminación por el hecho de haber ingresado a la empresa por medio de un concurso de méritos y oportunidades, al contrario se reflejaría un trabajo en equipo en donde todas las personas poseen las mismas habilidades, y capacidades para realizar diferente trabajo.

Las personas que poseen etnias diferentes no tienen por qué ser discriminadas o excluidas de algún tipo de trabajo, ya que todos los seres humanos realizan esfuerzo alguno por conservar su ámbito de trabajo, es por ello que no se debería privar a ninguna persona a laborar en cualquier entidad.

Para llevar a cabo un análisis de forma más clara y precisa se creó un archivo en Excel, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizados a través de tablas y gráficos.

2.4.2 Análisis General de Resultados de la Entrevista aplicada a los directivos de las entidades Privadas

ENTREVISTA AL DIRECTIVO DE EMPRESA PRIVADA

1.- ¿Conoce usted si trabajan secretarias de diferentes etnias en su Institución?

El Ing. Juan Javier Checa Gerente General de NINTANGA, manifiesta que, en su empresa no existen personas de diferentes etnias ocupando el puesto secretarial, pero a su criterio cree que hoy en día si es importante incluir a las filas labores a personas de dichas etnias, ya que gracias a las nuevas reformas de la Constitución y el Reglamento de selección y reclutamiento de personal se puede conocer los beneficios e igualdades que todas las personas deberán gozar.

2.- ¿Usted como DIRECTIVO ve como una obligación la inclusión de la interculturalidad de una secretaria de diferentes etnias?

No, porque en su empresa, el personal no puede ni debe ni deberá menospreciar a las personas de diferentes etnias ya sea que ocupe el puesto de secretaria o en cualquier otro campo, al contrario mejor deberían seguir brindando el apoyo que hasta el día de hoy se ha venido dando a las personas que recién se integran a la empresa. Y en el caso de que alguna persona de diferente etnia se postulara para un trabajo, sin duda alguna sería bienvenida en la empresa.

3.- ¿Cree usted que las personas de diferentes etnias obtendrían algún tipo de beneficio?

No, porque al momento de ingresar a laborar en la empresa todas las personas gozan de los mismos privilegios más no son seleccionadas para ser

merecedoras de algún beneficio propio, es decir todas las personas son capaces e iguales para mi forma de pensar, es por esto que no comparto la idea de beneficiar a las personas de etnias diferentes.

4.- ¿Cree usted que la identidad cultural influye al momento de calificar al personal que va ingresar a laborar en la Institución?

Para el Ing. Checala identidad cultural NO influye al momento de calificar al personal para ocupar un puesto en la empresa, porque como el mencionaba anteriormente todas las personas son capaces y poseen las mismas habilidades para cumplir con las diferentes funciones que cada uno de sus superiores les encargan. Además cree que en todas las empresas debería existir la igualdad y la equidad entre las personas, las cuales por motivos de desconocimiento no saben lo que engloba cada uno de estos términos.

5.- ¿Existe la inclusión y la equidad con las personas de diferentes etnias en su Institución?

La inclusión se debería dar al momento de que las personas de diferentes etnias ingresen a laborar en su empresa, es decir él está seguro que si se presentaran personas de mencionadas etnias el no dudaría en integrarlas a formar parte de la empresa

2.4.3 Análisis General de Resultados de la Entrevista realizada a los directivos de las entidades Públicas

ENTREVISTA AL DIRECTIVO DE EMPRESA PÚBLICA

1.- ¿Conoce usted si trabajan secretarias de diferentes etnias en su Institución?

Desde el punto de vista del señor prefecto Jorge Guamán manifiesta que, en la prefectura existen personas de diferentes etnias que laboran en el campo secretarial, además nos mencionó que todas las personas deberían participar en lo económico, social, político y laboral, la misma que nos afirma que todos tienen los mismos derechos, deberes que cumplirlas.

2.- ¿Usted como DIRECTIVO ve como una obligación la inclusión de la interculturalidad de una secretaria de diferentes etnias?

Sí, porque en la Constitución nos obliga a incluir a un puesto laborales a las secretarias de diferentes etnias ya sea en las instituciones públicas o privadas, la misma que no debería ser discriminada por ninguna razón ya sea por sus vestimentas e idiomas. Ya que en las diferentes entidades se identifican por ello y así tienen una mejor acogida ante la sociedad, y brindar un mejor servicio a las personas que expresan de diferentes idiomas.

3.- ¿Cree usted que las personas de diferentes etnias obtendrían algún tipo de beneficio?

Sí, porque las personas de diferentes etnias son competentes de conllevar un arduo trabajo en el campo laboral, y así ser merecedoras a un ascenso de puesto u obtener un nombramiento, este beneficio brinda el apoyo al personal de

trabajo y a la empresa, que gracias al reconocimiento pueden ser mejores entre las diferentes instituciones.

4.- ¿Cree usted que la identidad cultural influye al momento de calificar al personal que va ingresar a laborar en la Institución?

Según el prefecto Jorge Guamán nos da a conocer que la identidad cultural NO influye al momento de calificar al postulante para ocupar un puesto en las entidades, ya que todas las personas poseen las mismas aptitudes y actitudes para cumplir con las diferentes tareas que cada uno de sus jefes les encomiendan. También debería exigir la igualdad y la equidad entre las personas de diferentes etnias ya sea en las instituciones públicas o privadas.

5.- ¿Existe la inclusión y la equidad con las personas de diferentes etnias en su Institución?

Desde mi punto de vista la inclusión y la equidad en nuestra institución es la parte primordial, ya que todo el personal de diferentes etnias no debería ser excluidos más bien incluidos entre los distintos aspectos como: social y político, por esa razón en nuestra entidad existe una buena relación interpersonal.

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

Tema: “Análisis de la inclusión de la interculturalidad de las secretarías de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi”

DATOS INFORMATIVOS

Beneficiarios:

Secretarías de Instituciones Públicas
Secretarías de Instituciones Privadas

Ubicación:

Ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi

EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE:

Tesistas: Quinteros Cruz María de los Ángeles

Tipán Pilalumbo Verónica Marisol

3.1 Antecedentes

La interculturalidad con el pasar del tiempo viene siendo reconocida en nuestro país por sus diversas etnias, las cuales poseen propias culturas, tradiciones, idiomas, vestimentas, religiones y comidas típicas de cada pueblo o comunidad.

Ecuador es un estado pluricultural, donde actualmente las Regiones, Costa, Sierra Oriente y Galápagos poseen una población indígena y afro-ecuatoriano del 30.1% tanto en mujeres como en hombres.

En la región Sierra tenemos un porcentaje de personas de diferentes etnias que engloban el 68,2%, teniendo en cuenta que en la provincia de Cotopaxi es un total del 64% de población, misma que está integrada por mujeres en un 51.7% y hombres en un 48,3%.

De acuerdo a la concepción de Estado y Derecho en la actual Constitución de la República del Ecuador, en el apartado de los Principios de Aplicación de los Derechos en el artículo 11, numeral 2 nos menciona lo siguiente: “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.

Mediante la LOSEP en el Registro Oficial Suplemento 294 del 06-oct-2010 en el Artículo 65 manifiesta que: El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo

remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

Según el Artículo 39 de las acciones afirmativas en el literal (c) menciona que: “la aplicación de las acciones afirmativas del Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural se concederá una puntuación adicional de cinco puntos (5) sobre la calificación obtenida en el puntaje final, siempre que previamente haya obtenido por lo menos setenta (70) puntos”.

Este beneficio tendrán aquellas ciudadanas y ciudadanos afro-ecuatorianos, indígenas y montubios que participen para optar por cualquier puesto, cabe recalcar que dichos puntos adicionales serán aplicados solo a las personas que asuman su etnia propia, mas no a las personas que nieguen su identidad.

Las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga son entidades que están dedicadas a diferentes actividades como a la comercialización, distribución, prestación de servicios, explotación de materia prima, importación y exportación. Estas entidades son las principales que están involucradas con personas de diferentes etnias, por lo que nos han proporcionado la suficiente ayuda en lo que respecta a información necesaria para el desarrollo y la ejecución de nuestro tema de investigación.

En base a la respectiva investigación de mercado, que se llevó acabo en las diferentes instituciones, donde ésta constó de entrevista y encuestas, en donde la entrevista estaba dirigida a los Directivos de las entidades y la encuesta está enfocada a las secretarias, se pudo analizar la inclusión de la Interculturalidad de las secretarias de diferentes etnias los cuales nos ayudaron a rescatar la identidad cultural de cada una de las personas, mismas que por temor a ser rechazadas o discriminadas de alguna u otra manera se ven obligadas a optar por otra identidad que no les permite ser reconocidas por sus costumbres, vestimenta y lengua natal.

Basándonos en la investigación de mercado nos da un total de 169 secretarias que desempeñan sus labores en las diferentes instituciones, mediante la información finalmente obtenida podremos llegar a un análisis en donde el beneficio será para las personas de diferentes etnias, mismo beneficio que este encaminado a la Inclusión de la Interculturalidad de las secretarias al ámbito laboral.

3.2 Justificación

Nosotras Quinteros Cruz María de los Ángeles y Tipán Pilalumbo Verónica Marisol estudiantes de la carrera de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, presentamos para el entorno de las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga un aporte para la sociedad como autoras propias de una investigación basada en la Inclusión de la Interculturalidad de las Secretarías.

En la ciudad de Latacunga el desconocimiento sobre la etnia indígena aborda un alto porcentaje y a la vez existe el desconocimiento de los beneficios que se debe brindar a las secretarías indígenas y afro-ecuatorianas en las instituciones públicas y privadas al momento de involucrarlas en el ámbito laboral.

Mediante la información recolectada damos a conocer una investigación de campo, cuantitativa y cualitativa, misma que nos arrojó datos sobre el nivel de interculturalidad, donde apreciamos la necesidad de la existencia de la inclusión de la interculturalidad de las secretarías en las Instituciones Públicas y Privadas de la Ciudad de Latacunga Provincia de Cotopaxi.

En el transcurso de la investigación de campo hemos observado que existe discriminación y exclusión hacia las personas de etnia indígena y afro-ecuatorianos por su vestimenta, tradición, lengua propia. Las encuestas fueron dirigidas a las secretarias con el fin de llevar a cabo un análisis de la necesidad de la inclusión, ya que mediante esto podremos conocer el grado de la interculturalidad y la aceptación hacia las personas de diversas etnias, en donde en algunas ocasiones se sienten discriminadas al momento de aplicar a un puesto de trabajo en cualquier tipo de entidad.

El único beneficio es para las personas de diferentes etnias, valorando su identidad, costumbres, vestimenta y lengua propia, ya que tienen oportunidades equitativas en diferentes aspectos, a través de méritos que cada uno de ellos han conseguido gracias a su esfuerzo y dedicación y el gran anhelo de superarse que tienen.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LAS SECRETARIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI



Un ser humano afro-ecuatoriano, es el miembro de un grupo étnico del Ecuador, los mismos que son descendientes de los esclavos que llegaron a América, etimológicamente el nombre de Afro-ecuatoriano proviene, de Afros=descendientes de África. y ecuatorianos= nacidos en Ecuador, también podemos señalar que las personas de este tipo de etnia poseen las mismas características que un ser humano de otra etnia, es decir tienen las mismas capacidades, derechos, deberes, y caracterizados principalmente por la igualdad de género.

El pertenecer a una etnia mestiza, no quiere decir que las personas sean superiores al resto, al contrario significa que todas las personas debemos respetarnos por igualdad de condiciones, sean estas físicas o mentales. Todos los seres humanos son caracterizados por ser unos seres supremos que aman, respetan y se solidarizan con sus prójimos, es decir prestan ayuda sin fijarse en el color de su piel, el modo de expresión si hablan otro idioma o aún más en la manera de vestirse, es por ello que en la actualidad todas las personas deberíamos ser más unidos para fomentar la inclusión social en el Ecuador.



Las personas de etnia indígena, son aquellos seres humanos que utilizan un tipo de vestimenta con el cual ellos se sienten caracterizados, su manera de hablar es lo que llama la atención en las demás personas ya que este tipo de etnia se desenvuelve de una manera rápida y fácil de entender, es decir estas se desempeñan de manera excelente al momento de incluirse en un ámbito laboral, sea esto en instituciones públicas o privadas de la ciudad donde estén alojados.

3.3 Análisis de la Inclusión de la Interculturalidad de las Secretarías en las Instituciones Públicas y Privadas del Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi

3.3.1 Beneficios de las personas de diferentes etnias al aceptar su etnia natal.

La interculturalidad consiste en la necesidad de equilibrar los derechos de los pueblos indígenas y afro-ecuatorianos, al realizar la investigación en las entidades de la ciudad de Latacunga hallamos a las secretarías de diferentes etnias como por ejemplo: Zumbahueños, Chibuleos, Otavalos y Afro-ecuatorianos.



De acuerdo a nuestra investigación plantearemos que, una persona al aceptar su etnia natal o su identidad propia, La Constitución del Ecuador y la LOSEP, otorgará una gratificación de 5 puntos sobre la calificación obtenida en el puntaje final siempre y cuando se haya logrado los 70 puntos en la participación de los concursos de méritos y oposiciones.

- ✓ **Ingreso a un puesto público:** La ley de la constitución del Ecuador ampara a las personas de diferente etnia, también beneficia al ingresar a un puesto público, para que así exista la inserción, accesibilidad, igualdad y equidad de condiciones de trabajo remunerado de las mismas.

- ✓ **Desarrolla su talento oculto:** El conocimiento y el talento humano de los empleados son los pilares fundamentales para las entidades, las personas de diferentes culturas que ingresan a un puesto de trabajo en el campo secretarial en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Latacunga, son capaces de tener un buen desempeño laboral ya que ellas sacan a flote sus talentos como por ejemplo citamos los siguientes: destrezas, habilidades, innovación y creatividad, además esto ayudaría a muchas de las instituciones a promover un buen desempeño de la organización, al demostrar la secretarias sus talentos, tienen una visión de conformidad y satisfacción por lo que están descubriendo algo nuevo para su ámbito laboral.

- ✓ **Mejora su economía:** Las secretarias de diferentes etnias que trabajan en las entidades públicas y privadas tienen un buen ingreso económico y así pueden satisfacer las necesidades que requieran ya sea esto en lo material, salud, vivienda y bienestar familiar.

- ✓ **Ayuda para la comunidad:** Al desempeñarse una persona de diferente etnia en un establecimiento público o privado sirve de ayuda para las comunidades, ya que ellas brindan su apoyo al momento de realizar cualquier tipo de gestión o también el respectivo trámite para las diversas situación que deseen realizar en beneficio de un pueblo natal, gracias a esto serán reconocidas por su comunidad o por la sociedad.

- ✓ **Mejora sus estudios:** Al obtener un puesto de trabajo las personas de diversas etnias en las organizaciones públicas o privadas tienen una buena oportunidad de continuar con sus estudios académicos, ya que poseen un ingreso económico factible y accesible para él cumplimiento de los objetivos que las personas se hayan propuesto, en razón que ellas estarían de acuerdo en continuar con su preparación profesional, para

que de la misma manera se vea reflejado su apoyo hacia las organizaciones enfocadas en cumplir con sus metas, propuestas, y objetivos siendo así exitosos entre las empresas.

- ✓ **Conocimiento de varios idiomas:** Las secretarias de diferentes etnias que laboran en las instituciones conocen dos idiomas en caso de las personas de etnia indígena que es el castellano y el quichua, y en el caso de las personas de etnia mestiza y afro-ecuatoriana tenemos el inglés y el español, es por esto que a las personas les beneficiará para su entorno profesional, y les permitirá así estar en contacto con todo tipo de seres humanos. Además, también les servirá para conocer otras culturas y tradiciones completamente distintas a la nuestra, consiguiendo así una actitud mucho más abierta ante la vida.

3.3.2 Beneficios para las instituciones al contratar a las personas de diferentes etnias.

La interculturalidad es de mucha importancia, ya que si una persona de diferente etnia se desempeña en una institución en el campo secretarial tienen la facilidad de comunicarse con la sociedad de diversas etnias, ya que ellos hablan dos idiomas en el caso de las personas de etnia indígena, a través de las secretarias de diversas etnias obtienen una buena acogida por parte de la colectividad, gracias a esto incrementaría el nivel de atención al cliente y los fines lucrativos en las instituciones.



- ✓ **Razón social:** Las empresas públicas y privadas de la ciudad de Latacunga, dentro de sus políticas se orientan de su disposición a los procedimientos que se debe cumplir, la cual tiene un carácter informativo, que busca conocer pautas generales acerca de los diferentes trámites que se realizan en las diferentes entidades que se encuentran en la mencionada ciudad, y así a muchas de las instituciones ofrecen los beneficios que se debe dar a las secretarías de diferentes etnias al aceptar su etnia natal y un bienestar social con las mismas, además las organizaciones estarían cumpliendo con la ley decretada en la constitución del Ecuador.

- ✓ **Cumplimiento de la constitución mediante los objetivos del buen vivir:** El punto de partida del análisis sobre las organizaciones públicas y privadas, al cumplir con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir con las secretarías de diferentes etnias, garantiza los derechos de las personas y colectividades sin discriminación alguna y ofrece estabilidad, protección, seguridad de las y los trabajadores de diferentes etnias sin excepción ninguna, también consolida sus derechos sociales y económicos. Es por ello que para las mencionadas instituciones sería un beneficio al contratar a personas de diversas etnias porque el estado no sancionaría a la entidad, y a la vez cumpliría las leyes que rigen el estado.

- ✓ **Crecimiento institucional:** Al contratar a personas de diferentes etnias las instituciones públicas o privadas podrían intercambiar los conocimientos entre las personas que laboran dentro de la organización, la misma que fortalecerá en un futuro, a la entidad y a los funcionarios que se desempeñan en sus ámbitos laborales, muchas de las veces en las instituciones se debe difundir sobre la inclusión de la interculturalidad, para que todos los trabajadores tengan un conocimiento amplio sobre la

igualdad de derechos y obligaciones que todas las personas por igual poseen.

- ✓ **Productividad de la empresa:** El capital humano para las entidades públicas o privadas de la ciudad de Latacunga es de suma importancia, al contratar a una secretaria de cualquier etnia la empresa surgiría de una manera exitosa, porque la atención al cliente es una herramienta valiosa para las instituciones, por ello se debe tener en cuenta la importancia que tiene el consumidor para el desarrollo y crecimiento de la entidad. Además las secretarias de diversas etnias saben cómo atraer nuevos clientes y mantener a aquellos que han sido fieles haciendo que el buen servicio al cliente sea un elemento indispensable para su futuro.

3.3.3 Ventajas de la Inclusión de la Interculturalidad

Para la Secretarias de diferentes etnias

- **Vestimenta**

Al hablar de vestimenta nos referimos al uso de uniformes institucionales o la conservación de vestimenta original en el caso de las personas de etnia indígena, ya que en el caso de las personas de etnia Afro-ecuatoriana y mestiza si desean utilizar un uniforme, las secretarias de etnia indígena, en su mayoría no desean reemplazar su vestimenta natal por un uniforme institucional, si no ellas desean trabajar con su vestimenta, por ende al desempeñar sus labores vestidas así, ellas se sienten cómodas y satisfechas de lo que están haciendo, a nuestro parecer creemos que las secretarias que ingresan a laborar en las diferentes instituciones, deberían utilizar un uniforme siempre y cuando ellas lo decidan hacer, más no obligarlas a optar por el cambio de vestimenta.

Cabe recalcar que existen instituciones en donde a las personas que poseen etnias diferentes les dan a escoger entre el uso completo, medio uso y el no uso de uniforme por ejemplo como se puede evidenciar, referente a la aplicación de encuestas a las Empresas Privada.

✓ El uso completo del uniforme.

En las instituciones privadas es en donde les limitan la utilización de accesorios, vestimenta original y zapatos, originales en el caso de las personas de etnia indígena, tenemos un claro ejemplo en el Banco del Pichincha, en este caso tenemos a una persona de sexo masculino en donde él está



obligado utilizar un uniforme completo, pero si tiene el cabello largo debe mantenerlo recogido durante las actividades que realice dentro de las instalaciones del Banco.

✓ Medio uso de uniforme.

En las entidades públicas, al momento de haber aplicado las encuestas apreciamos, que el medio uso del uniforme se da en el Registro Civil de la ciudad de Latacunga donde la secretaria de etnia indígena utiliza su vestimenta original con un chaleco donde lleva la identificación de la respectiva institución.



✓ No uso de uniforme

Podemos observar, referente a la aplicación de encuestas a las Empresas Públicas que no existe el uso de uniforme, sino realizan sus actividades laborales con su vestimenta original en el caso de las personas de etnia indígena, un claro ejemplo tenemos en la Prefectura, las cooperativas de ahorro y crédito, las mismas que son integradas por personas propias de etnia indígena, las cuales no les obligan a llevar algún tipo de uniforme.



✓ Idioma

Al hablar de idioma, nos referimos a identificar con un hecho social propio y exclusivo del ser humano, pues a través del idioma, el hombre logra transmitir su mensaje e intercomunicarse con los demás. En cuanto se refiere a comunicación podemos señalar que las personas de etnia indígena poseen dos tipos de idiomas como son español, y quichua; es por este simple hecho que aquellas personas tienen mayor posibilidad de ingresar a laborar en cualquier tipo de institución, facilitando así el grado de comunicación con las personas de la misma etnia, al brindar sus servicios estas personas no tienen mayores problemas porque saben cómo desenvolverse de una manera rápida y eficaz.



Equidad e inclusión para las personas de diferentes etnias en diferentes ámbitos:

✓ Igualdad de Capacidades

Se puede decir que todos los seres humanos tienen las mismas capacidades para pensar, hablar, escribir, sentir y actuar, es decir poseen el mismo conjunto de recursos y aptitudes al momento de desempeñar una determinada tarea, también se puede decir que son las destrezas, las habilidades y la idoneidad que permite a un individuo completar con éxito una labor.



Además podemos mencionar que, el pertenecer a diferentes etnias es una ventaja, por lo que el actual gobierno las ampara ante la ley, con los mismos deberes, derechos y obligaciones que deben cumplir al momento de ser incluidas a los diferentes ámbitos ya sean estos económicos, políticos, sociales, entre otros.

✓ Igualdad de Oportunidades

Al hablar de oportunidades nos referimos a toda circunstancia donde existe una posibilidad de lograr una mejora ya sea en lo económico, social o laboral. Se puede deducir que todas las personas tienen las mismas oportunidades para conseguir un buen trabajo, incluirse en filas estudiantiles, tener el libre acceso de participación en diferentes aspectos. También se puede decir



que implica además una acción por parte de un individuo involucrado, para una determinada acción que puede lograr un cambio significativo en la vida.

3.3.4 *Desventajas de la Inclusión de la Interculturalidad*

Para la Secretarías de diferentes etnias

- **Discriminación**

Cuando hablamos de discriminación es apreciada como una forma de violencia pasiva, convirtiéndose, a veces, este en un ataque, o agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y a las consideraciones sociales de las personas. Los individuos que discriminan tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba que ciertos grupos, es decir caracteriza a la discriminación por niveles como: alto, medio y bajo.



Cabe recalcar que la discriminación no se puede conceptualizar por niveles, sino también existe la discriminación por género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, y nivel económico. Las personas que son expuestas a la discriminación reflejan sentimientos como: tristeza, desespero, ansiedad, agobio, indignación, stress, impotencia de realizar cualquier actividad laboral.

Actos de las personas de diferentes etnias al recibir una discriminación:

- ✓ **Odio:** Al recibir algún tipo de discriminación las personas de diferentes etnias, llegan a tener un sentimiento negativo, en este caso el odio está vinculado a la enemistad y la repulsión entre los empleados de diversas etnias en las instituciones públicas y privadas. Las personas tratan de

evitar o destruir aquello que odian. En el caso del odio hacia otro ser humano, el sentimiento puede reflejarse a través de insultos o agresiones físicas, y además dentro de la institución no existiría una buena relación.

- ✓ **Resentimiento:** Es un acto negativo que al momento de ser discriminadas a las personas de diversas etnias, asumen una actitud de frustración, odio, impotencia, rencor y rechazo hacia lo que provoca una situación dada; puede ser en la mayoría de los casos que la discriminación se dio por su capacidad o por su vestimenta natal al momento de desempeñar sus funciones en la institución.

- ✓ **Bajo autoestima:** En este caso nos enfocaremos más a las secretarias de etnia indígena ya que al momento de ser discriminadas tienen un bajo autoestima, es entonces en donde una persona con una autoestima bajo suele pensar de forma negativa sobre sí misma. Pero lo bueno de esto es que la baja autoestima se sustenta más en creencias que en hechos y las creencias sí se pueden cambiar.

- ✓ **Inseguridad:** Las personas cuando son expuestas algún tipo de discriminación adquieren un sentimiento de tristeza, ya que son agredidas por otros seres humanos que desean hacerle un daño por el hecho de pertenecer a una etnia diferente, cuando esto se ocurre una persona tiene una actitud insegura, es decir que no desea expresar su criterio frente a sus demás compañeros de trabajo, o simplemente no lo hacer por temor a ser rechazada.

- ✓ **Depresión:** Cuando una persona sufre de depresión no se puede concentrar en sus actividades laborales, se puede decir que esto se da por el exceso de comentarios dañinos para el desarrollo y

desenvolvimiento de la persona, esto es evidente por la no aceptación de etnia propia. La depresión se puede caracterizar por decaimiento anímico, bajo autoestima, pero sobre por la pérdida de interés por todo, en este caso se podría decir que las personas que tiene depresión pierden el interés por su trabajo y simplemente ya no les interesa nada.

- **Pérdida de identidad cultural**

En cuanto se refiere a la pérdida de identidad cultural queremos expresar a simple vista la exclusión de: valores, tradiciones, vestimenta, costumbres, idioma, y creencias, que las personas de diferentes etnias poseen. Al momento de dirigirse a las entrevistas laborales las personas optan por negar su identidad natal asumiendo que serán contratadas por poseer diferente etnia, cuando ellas tienen conocimiento que al asumir su etnia original serán gratificadas con cinco puntos adicionales a su puntaje final, siempre y cuando obtengan los setenta puntos como base.



Las personas de diferentes etnias son aquellas que poseen identidades propias, pero con el pasar del tiempo esto ha ido cambiando de una manera transversal, en donde han sido sometidas a la opresión, exclusión de los procesos de toma de decisiones, marginación, y menos precio al optar por un trabajo.

Además se podría argumentar que en el Ecuador coexisten 14 nacionalidades y cada una de ellas posee diferentes tradiciones propias. Cada una cuenta con su propio idioma por el cual son caracterizadas. Algunas de esas lenguas siguen

vivas, aunque otras están prácticamente muertas o perdiéndose, por el simple hecho de cambiar de identidad por conseguir un trabajo estable.

Además las secretarías de diferentes etnias en algunas instituciones no obtenían ningún tipo de conocimiento sobre los beneficios que otorga La Constitución al aceptar su etnia natal, por ende las secretarías de las instituciones públicas y privadas niegan su identidad original por el temor de perder su puesto de trabajo o por no poder conseguirla.

Factores que influye la pérdida de Identidad Cultural:

- ✓ **Influencia por terceras personas:** Muchas de las personas en la actualidad, han optado por cambiar su identidad, es decir se hacen propietarias de una identidad falsa, la cual es inducida por personas que ya lo han hecho con el simple hecho de conseguir un ámbito de trabajo, los seres humanos están errando al momento de creer que cambiando de identidad una persona tiene más ventajas y accesibilidad de conseguir una puesto laboral, cuando es lo contrario.

- ✓ **Por vanidad o moda:** Se puede decir que las personas que se encuentran atrapadas por el círculo consumista, buscando su único bienestar y satisfacción, pierden su propia identidad al confundir lo que son con lo que desean ser en un futuro, tal vez esto descartando todas las cualidades maravillosas y únicas que cada ser humano posee y por lo que es caracterizado cada uno, hoy en día la pérdida de identidad cultural, se la conoce como moda intercultural, porque las personas desean cambiar su identidad solo por vanidad y por el hecho de creerse personas superiores al resto o a su vez ser reconocidas por poseer varias identidades que a la final no les servirá de nada porque cuando ellas deseen buscar un lugar de trabajo, no podrán aparentar lo que ideológicamente creen o hacen creer.

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- La fundamentación teórica empleada para el desarrollo eficiente de la presente investigación, ayudó a conceptualizar de forma precisa las categorías fundamentales, mismas que fueron de gran importancia para la elaboración del análisis de la inclusión de la interculturalidad de las secretarías, siendo estas utilizadas como una pauta principal para la investigación deseada.
- De acuerdo a los resultados obtenidos mediante una encuesta realizada a las secretarías y directivos de las Instituciones Pública y Privadas de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, nos permitió llevar a cabo un diagnóstico sobre la problemática existente, logrando así identificar los factores a ser utilizados para la resolución de la problemática.
- La inclusión de la interculturalidad de las secretarías, ha permitido que las Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, tengan un mejor conocimiento sobre los beneficios que gozan todas las personas siendo iguales y contemplando los mismos derechos, deberes y oportunidades, es decir nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, idioma, filiación política, entre otras. El Estado brinda beneficios hacia las personas de diferentes etnias, incluyéndolas así hacia el ámbito laboral y encomendándolas actividades por igual y en base a esto su remuneración equitativa.

4.2 Recomendaciones

Una vez concluido y aplicado este trabajo investigativo acerca de la inclusión de la interculturalidad de las secretarias en las Instituciones Públicas y Privadas, se recomienda lo siguiente.

- Toda investigación debe contener un marco teórico, que ayude a la conceptualización de temas relevantes en dicha tesis, ya que al no existir unos fundamentos teóricos bien claros la investigación no tendría un sustento lógico, además de tener una actualización de toda la información que engloba el marco teórico debemos mantener un constante seguimiento por los diferentes cambios que existen en cuanto a las temáticas necesitadas.
- Al momento de utilizar los métodos, técnicas e instrumentos, se deben aplicar de una manera clara y concisa, mismos que permitan la obtención de datos reales y verídicos, que ayuden a visualizar los porcentajes de la problemática existente, en base a esto lograremos evitar una investigación errónea y sin fundamentos.
- Nuestra propuesta basada en un análisis de inclusión de la interculturalidad debe ser utilizada en una forma permanente en las instituciones Públicas y Privadas, donde esto garantizará la inclusión de las secretarias de diferentes etnias al ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Citada

ANDERSON, Paúl. 1989. *Concepto de Empresas Privadas.* Chile : Editorial Chilena, 1989.

CANADA MORENO, Fernando. 2004. *La Secretaria Ejecutiva.* México : Mc Graw Hill, 2004.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, DEL ECUADOR.

PARERA PASCUAL, Cristina. 2003. *Manual de perfeccionamiento para la secretaria.* Madrid : Fundación Confemetal, 2003.

PONCE, Agustín. 1990. *Empresas Públicas y Privadas.* España : ECOS, 1990.

SANTOS, G, Miguel Ángel. 2013. *Equidad, Diversidad e Inclusión .* Madrid : Home Sapiens , 2013.

SAUNDERS, John. 2003. *Empresas Públicas.* México : Mc Graw Hill, 2003.

SOTO, C, Ronald. 2000. *La Inclusión Educativa .* México : Alma Mater, 2000.

UNESCO. 2005. 2005.

VILLAVICENCIO, Gaitán. 2002. *Pluriculturalidad de Interculturalidad en el Ecuador.* Ecuador : Sede Ecuador, 2002.

VIVEROS, María. 2002. *Equidad e Inclusión.* Bogota : Escuela de estudios de género, 2002.

WALSH, Catherine. 2002. *Interculturalidad crítica y de Colonialidad.* Quito : s.n., 2002.

Bibliografía Consultada

- **ALVAREZ Rosa Maria**, “Equidad de Genero”, Edición el Marquez, (1999)
- **BANKS James**, “Interculturalidad y Multiculturalidad”, Quinta Edición Bélgica. (1992),
- **BRITO Mishell**, “Asesoría de Imagen Personal”, Editorial Mexican, (2010)
- **GAY Paul**, “Cuestiones de Identidad Cultural”, Editorial Amorrurto, (1991).
- **LEÓN Arturo**, “Interculturalidad”, Primera Edición, Quito, (2013)
- **LONDOÑO M^a Claudia**, “Guía para la secretaria ejecutiva”, Edición burbass.a, (2012).
- **MORUECO Raúl**, “Manual práctico del Secretariado”, Editorial Bercovici, (2000).
- **DICCIONARIO OCÉANO UNO**, (2000)
- **EDÍTORIAL ZAPATA**, Manual de Secretaría Eficiente, Océano Editorial Zapata, (2001)
- **ESPÍNDOLA Galo**, “Técnicas de Comunicación”, Quinta Edición, (2004)
- **FREIRE Manuel**, “Lenguaje Funcional”, Riobamba Edicentro
- **MC GRAW HILL**, “Comunicación 1” México Mc Graw Hill, (1997)

Bibliografía Virtual

- BULGHERONI, Raúl (2011) Historia de argentina • historia social y cultural • identidad cultural • cultura nacional • costumbres y tradiciones • geografía de argentina • historia de buenos aires; (Artículo en línea). En: <http://www.recope.go.cr/interculturalidad/htm>Hora:09:36Fecha09/10/2014
- MENCKEN, H.L. (1919) Identidad cultural • literatura de estados unidos • artistas • crítica literaria • arte • vida cultural • crítica de arte; (Artículo en línea). En: <http://www.virtual.funlam.edu.ec.co/identidacultural/files.pdf>Hora:14:57Fecha13/11/2014
- HIDALGO T. Edwin (2013) Empresas Públicas y Privadas, Su rol en la transformación social y productiva (Artículo en línea). En: <http://www.empresaspúblicasyprivadas/ecaths/conceptosgenerales.pdf>Hora:11:13Fecha15/12/2014
- RODRÍGUEZ V. Rocío, (1999). Compartiendo secretos: Sistematizando desde la equidad. CANTERA, REDNAS centroamericanas. (Artículo en línea).En:http://cedoc.inmujeres.gob./documentos_download/101136.pdfHora11:26Fecha:16/01/2015
- <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>Hora15:28Fecha13/02/2015
- <http://www.meritocracia.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/01/e.-Acuerdos-Ministeriales-Norma-Sustitutiva-del-Subsistema-de-Reclutamiento-y-Seleccio%CC%81n-de-Personal-111.pdf>Hora17:56Fecha:12/03/2015
- http://www.finanzas.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO.pdfHora09:35Fecha:19/04/2015

- <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-5.-construir-espacios-de-encuentro-comun-y-fortalecer-la-identidad-nacional-las-identidades-diversas-la-plurinacionalidad-y-la-interculturalidad>Hora:10:23Fecha:17/05/2015
- <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoshumanos/2009/06/25/la-igualdad-y-no-discriminacion-como-eje-de-nuestros-derechos>Hora:09:26Fecha:09/11/2015
- http://cancilleria.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/02/constitucion_mreci.pdf
- http://www.unal.edu.co/estatutos/eestud101/p01_0001.html

ANEXOS

**ANEXO N°1: TABLA GUÍA DE PERSONAS DIFERENTE ETNIA
(INSTITUCIONES PÚBLICAS)**



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS

CARRERA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

TABLA GUÍA DE PERSONAS CON DIFERENTE ETNIA (I.PÚBLICAS)


N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
1	Gonzalo Mena		Fiscalía Provincial de Cotopaxi	Mestizo	Información
2	Freddy Pacha		Consejo de la Judicatura familia, mujer, niñez, adolescente.	Indígena	Secretaria
3	Adriana Oña	25	Hospital General	Mestizo	Secretaria
4	Nancy Iza		Gobernación de Cotopaxi	Indígena	Secretar
5	Eliana Vega	27	Empresa Eléctrica	Mestizo	Información
6	Carolina Riofrío	28	Consejo Provincial de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
7	Yolanda López		Dirección Provincial IESS	Mestizo	Secretaria
8	Carina Pilalumbo	25	Concejo Nacional Electoral	Indígena	Secretaria
9	Estefanía Cárdenas	24	Cuerpo de Bomberos Latacunga	Mestizo	Informa
10	Carina Venegas		Patronato Municipal y Amparo Social	Mestizo	Secretaria
11	Sisa Guamangallo	24	Centro de Salud	Indígena	Secretaria
12	Silvia Pilalumbo	25	Registro Civil de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
13	Sonia Páez		Banco Nacional de Fomento	Mestizo	Secretaria
14	Gisela Través		Colegio Vicente León	Mestizo	Secretaria
15	Rosario Agana	58	Colegio Victoria Vascones Cuvi	Mestizo	Secretaria
16	Juan Carlos Collaguazo		Servicios de Renta Internas	Mestizo	Información
17	Inés Caiza		Sistema Escuelas Indígena de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
18	Jaime Olivo		Corte Suprema de Justicia de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
19	Marisol Lozada		Escuela Ana Páez	Mestizo	Secretaria
20	Rosario Jiménez		Escuela Elvira Ortega	Mestizo	Secretaria
21	Milton Martínez		Dirección de Movilización	Mestizo	Información
22	Miguel Gutiérrez		Centro de Información Ciudadana	Mestizo	Información
23	Jaime Unaicho		Centro de Salud San Buenaventura	Indígena	Secretar

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
24	Myrian Andrade	50	Escuela Simón Bolívar	Mestizo	Secretaria
25	Tania Gómez		Colegio de Educación Cesar Viera	Mestizo	Secretaria
26	Carla Maliza		Centro de Interculturalidad Bilingüe de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
27	Diana León		Policía Judicial de Cotopaxi	Mestizo	Información
28	Emilio Almache		Universidad Técnica de Cotopaxi	Mestizo	Secretaria
29	Cesar Córdova		Colegio Nacional Primero de Abril	Mestizo	Secretaria
30	Cristina Ortiz		INNFA	Mestizo	Información
31	Ángel Pallo	26	Instituto Nacional de Desarrollo Agraria INDA	Indígena	Secretaria
32	Adriana Faz		Escuela Manuelita Sáenz	Mestizo	Secretaria
33	Lupita López		Escuela Manuel Salcedo	Mestizo	Secretaria
34	Jessica Morales		ITSA	Mestizo	Secretaria
35	Dayana Herrera		Esc. Juan Abel Echeverría	Mestizo	Secretaria
36	Cecilia Toaquiza	29	Centro Artesanal Nocturno Vicente Aguirre	Indígena	Secretaria
37	Mayte Segovia		Banco Ecuatoriano de Vivienda	Mestizo	Información
38	José Herrera		Municipio de Latacunga	Mestizo	Secretaria
39	Ana Garzón		Escuela Politécnica del Ejército	Mestizo	Secretaria
40	Nancy Cunuhay	27	Patronato Municipal de Amparo Social	Indígena	Secretaria
41	Rosario Ortiz		Vicente León	Indígena	Secretaria
42	Cristina Naranjo		Colegio Evangelina Herrera	Mestizo	Secretaria
43	Rosario Osorio		Ministerio de Educación Y Cultura	Mestizo	Información
44	Cristian Lana		Colegio Técnico Juan Abel Echeverría	Mestizo	Información
45	Fernando Páez		Ferrocarril del Estado	Mestizo	Secretaria
46	Rosa Faz		Colegio Técnico Ramón Barba Naranjo	Mestizo	Secretaria
47	Inés Sangero		Colegio Trajano Iturralde	Mestizo	Secretaria
48	Jessica Faz		Jaime Andrade Fabara	Indígena	Secretaria
49	Juan Martínez		Contraloría General Del Estado	Mestizo	Secretaria
50	Paúl Guerrero		Ministerio de Obras Publicas	Mestizo	Secretaria
51	Nelly Obando		Escuela 11 de Noviembre	Mestizo	Secretaria
52	Jenny Pacheco		Inst. Luis Fernando Ruiz	Mestizo	Secretaria
53	Inés Sandolquiza		Escuela Manuel J. Calle Tandaliví	Indígena	Secretaria
54	Mayra Corrales		Colegio Vicente León	Mestizo	Secretaria
55	Inés Carbajal		Federación Deportivo de Cotopaxi	Mestizo	Secretaria
56	Juan Martínez		Contraloría General Del Estado	Mestizo	Secretaria
57	Adolfo Lema		Palacio Municipal	Mestizo	Información
58	Digna Yucailla		Corporación Nacional de Telecomunicación	Indígena	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
59	Margarita Chusin		Instituto Tecnológico Vicente León	Indígena	Secretaria
60	Blanca Umajinga		Colegio Camilo Gallegos Domínguez	Indígena	Secretaria
61	Maribel Espín		Escuela Otto Arosemena Gómez	Indígena	Secretaria
62	Oscar Mena		Escuela Luis Fernando Vivero	Negro	Información
63	Luzmila Pallo		Dirección de Agua Potable.	Indígena	Secretaria
64	Gaby Segovia		Colegio Fiscal Evangelina Herrera	Mestizo	Secretaria
65	Jessica Quishpe		Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
66	Klever Hidalgo	28	Tribunal Provincial Electoral de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
67	Oswaldo Quishpe	39	Jefatura de Migración de Cotopaxi	Negro	Información
68	Alejandra Cuchipe	27	Escuela Isidro Ayora	Indígena	Secretaria
69	Martha Guamán	34	Centro Médico	Indígena	Secretaria
70	Patricio Leal		Dirección Nacional de Rehabilitación Social	Negro	Información
71	Esther Pilataxig	29	Camal Municipal de Cantón Latacunga	Indígena	Secretaria
72	Martina Yupangi	58	Inst. Tecnológico Ramón Barba Naranjo	Mestizo	Secretaria
73	Anita Lara		Comando Provincial de Policía de Cotopaxi N° 15	Mestizo	Secretaria
74	Enrique Mendoza		Coliseo Mayor Camilo Gallego	Mestizo	Información
75	Bertha Iza	27	Escuela San José De Pichul	Indígena	Secretaria
76	Paulina Chugchilan	25	Escuela Cesar Vaca	Indígena	Secretaria
77	Xavier Cevallos		Petrocomercial	Mestizo	Información
78	Flavio Guaranda		Mercado Mayorista de Cantón Latacunga	Indígena	Secretaria
79	Ernesto Matute		Ins. Tecnológico Agrónomo. Simón Rodríguez	Mestizo	Secretaria
80	Rocío Pantucin		Escuela Fiscal Jorge Icaza	Mestizo	Secretaria
81	Klever Pilalumbo		Dirección Distrital de Salud	Indígena	Secretaria
82	Marlene Guanotuña		Escuela Jaime Andrade Fabara	Indígena	Secretaria

ANEXO N°2: TABLA GUÍA DE PERSONAS DIFERENTES ETNIAS

(I.PRIVADAS)



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

TABLA GUÍA DE PERSONAS CON DIFERENTES ETNIAS(I.PRIVADAS)

N°	Nombre y Apellido	Edad	Institución	Etnia	Cargo
1			AAASACORPORATION		
2	Adela Cevallos	28	Agrícola San Andrés El Chaupi	Mestizo	Información
3	Carmen Chiguano		AGRIFEG	Indígena	Secretaria
4	Mariana Pilachanga		AGRIFUL	Indígena	Secretaria
5	Liliana Suarez		AGRINAC	Mestizo	Información
6	Rosa Tipantuña	30	AGRIROSE	Indígena	Secretaria
7	Susana Ante	25	AGRISABE	Indígena	Secretaria
8	Manuela Jácome	26	AGRITAB I	Indígena	Secretaria
9	Gerardo Torres		AGRITAB II	Mestizo	Secretaria
10	Diego Caiza		AGRITAB III	Mestizo	Secretaria
11	Edwin Mena		ALLAGA	Mestizo	Información
12	Adamaris Herrera		ALPHA ROSES	Mestizo	Secretaria
13	Mayra Sarzosa		ARBUSTA	Mestizo	Secretaria
14	Maribel González		ART ROSES	Mestizo	Secretaria
15	Fernanda Pérez		AZAYA GARDEN	Mestizo	Secretaria
16	Mirian Toledo		BECKYFLOWERS	Mestizo	Secretaria
17	Jorge Pantucin		BELLAFLOREXPOFLOR	Mestizo	Secretaria
18	José German		BELLA FLOR-FLOR MUNDO	Mestizo	Información
19	Margarita Castillo		BELLA ROSA	Mestizo	Secretaria
20	Sara Cuzco		BERNESFLOWERS	Indígena	Secretaria
21	Carmen Chaluisa		BERNI FLOR	Indígena	Secretaria
22	Elsa Lasinquiza		BIOGARDEN	Indígena	Secretaria
23	Viviana Pastuña		BIOVEGET	Indígena	Secretaria
24	Alfonso Ushco	28	BLOOMING	Indígena	Secretario
25	Gladys Calvopiña		BLOOMING ACRES	Mestizo	Secretaria
26	Victoria Cordova		BOUTIQUE FLORES	Mestizo	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
27	Leonardo Zambrano	24	BRIHANA (CRB)	Mestizo	Secretaria
28	María Albán		CAMILA	Mestizo	Secretario
29	Graciela Olmos		CERES FARMS I	Mestizo	Secretaria
30	Patricia Comino		CLARIVEL	Mestizo	Secretaria
31	Fanny Segovia		CONTINEX	Mestizo	Secretaria
32	Hortensia Gavilán	26	DANIELA LUCÍA FLOWERSS	Indígena	Secretaria
33	Carmen Cevallos		Daniela Lucía	Mestizo	Secretaria
34	Diana Chuquitarco	29	DANNCI ROSEE	Mestizo	Información
35	Elsa Guanoquiza	26	DECOFLOR	Indígena	Secretaria
36	Josefina Herrera		DERMAR	Mestizo	Información
37	Aida Quinatoa		DIAMOMO ROSES	Mestizo	Información
38	Paulina Yucailla	29	DIFIORI	Indígena	Secretaria
39	Carlos Caiza		ECOFLOWERS	Indígena	Secretario
40	Adriana Vega		ECOROSAS I	Indígena	Secretaria
41	Francisca Larrea		ECOROSAS II	Mestizo	Secretaria
42	Verónica Chaluisa	28	ECUADARDEN	Mestizo	Información
43	Graciela Espín		ECUANROUS I	Mestizo	Información
44	Lorena Iza		ECUANROUS II	Indígena	Secretaria
45	Carmelina Barriga		ECUATORIANFLOWERS	Mestizo	Secretaria
46	Isabel Castelo		EDEN ROSES	Mestizo	Secretaria
47	Marisol Bossano		EFANDINA	Mestizo	Secretaria
48	Jessica Mata		EL CHIVAN	Mestizo	Secretaria
49	Jesenia Zúñiga		EL ROSEDAL	Mestizo	Secretaria
50	Nancy Trajano		EMI HANA	Mestizo	Secretaria
51	Magaly Carrillo		ENERGYFLOWER	Mestizo	Secretaria
52	Jaramillo		EPCO	Mestizo	Secretaria
53	Martina Alomoto		EQR SAN JOSE	Indígena	Secretaria
54	Alicia Avilés		EVERGREEN	Mestizo	Secretaria
55	Silvia Pino		EXROCOB	Mestizo	Secretaria
56	Narcisa Coveña		FEELFLOWERS	Mestizo	Secretaria
57	Yajaira Venégas		FIorentina	Mestizo	Secretaria
58	Julio Cruz		FLEUROSE	Afro-ecuadoriano	Secretario
59	Blanca Neruda		FLODECOL	Mestizo	Secretaria
60	Zoila Asturias		FLOR ANA	Mestizo	Secretaria
61	Aida Borges		FLOR AROMA	Mestizo	Secretaria
62	Luzmila Gallegos		FLOR DE AZAMA	Mestizo	Secretaria
63	Teresa Paz		FLOR ELOY	Mestizo	Secretaria
64	Vicentina Ugsha		FLOR MACHACHI	Indígena	Secretaria
65	Martha Andrade		FLOR MARE	Mestizo	Secretaria
66	Luisa Carrión		FLORAL WORD	Mestizo	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
67	Antonia Hurtado		FLORECAL	Mestizo	Secretaria
68	Ester Ortiz		FLOREQUISA	Mestizo	Secretaria
69	Hortensia Yáñez		FLORES ALCOBENDAS	Mestizo	Secretaria
70	Cristina Medina		FLORES ALPAMALAG (THOSCA ROSES)	Mestizo	Secretaria
71	Nelly Latacunga		FLORES de LAGO	Indígena	Secretaria
72	Angelica Arciniegas		FLORES DE MONICA	Mestizo	Secretaria
73	Nataly Cabrera		FLORES DE NAPOLES	Mestizo	Secretaria
74	Alexandra Osorio		FLORES DE NONO	Mestizo	Secretaria
75	Sonia Ante		FLORES DEL COTOPAXI	Indígena	Secretaria
76	Sandra Toaquiza		FLORES DEL RIO	Indígena	Secretaria
77	Milton Herrera	28	FLORES MAGICAS	Mestizo	Información
78	Jessica Lema		FLORES SARAHÍ	Mestizo	Información
79	Nancy León	26	FLORES TOACAZO	Mestizo	Información
80	Myrian Gutiérrez	29	FLORES VERDES	Mestizo	Información
81	Guadalupe Faz		FLORESPA	Indígena	Secretaria
82	Marisol Cunuhay		FLOREXCELLENT	Indígena	Secretaria
83	Teresa Guamangate	30	FLORÍCOLA SAN ANTONIO	Indígena	Secretaria
84	Esther Umajinga	24	FLORIFRUT I	Indígena	Secretaria
85	Cristian Pilalumbo		FLORISOL	Indígena	Secretario
86	Luisa Ortega		FLOWERFEST	Mestizo	Secretaria
87	Sonia Valencia		FLOWERSVILLAGE	Mestizo	Secretaria
88	Jannet Marín		GABRIELA ISABEL	Mestizo	Secretaria
89	María Gómez		GOLDEN ROSE	Mestizo	Secretaria
90	Virginia Toaquiza		GRIMP	Indígena	Secretaria
91	Mariana Jiménez		GYPSOSA	Mestizo	Secretaria
92	Maldonado		GYPSOPHILLA	Mestizo	Secretaria
93	Antonia Gonzáles		HACIENDA STA FE	Mestizo	Secretaria
94	Fabiola Garcia		HOJA VERDE	Mestizo	Secretaria
95	Andrea Hatizani patín		INDIPASISA	Mestizo	Secretaria
96	Adriana Figueroa		INROSES	Mestizo	Secretaria
97	Bertha Peña		JARDINES DE CAYAMBE	Mestizo	Secretaria
98	Cecilia Muñoz		JARDINES DE GRANOBLES	Mestizo	Secretaria
99	Zenaida Saquinga		JARDINES PIAVERI	Mestizo	Secretaria
100	Delia Allauca		JOYGARDEN	Mestizo	Secretaria
101	Digna Montenegro		JUANITA	Mestizo	Secretaria
102	Mirian De la Cruz		JUMBO ROSE	Mestizo	Secretaria
103	Carina Flores		LA MORA	Mestizo	Secretaria
104	Carmen Sangopanta		LA MARTINA	Mestizo	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
105	Nina Unaucho		LA ROSALEDA	Indígena	Secretaria
106	Anabel Ruiz		LIMACHE FLORES	Mestizo	Secretaria
107	Silvana Genovés		LOVEROSE	Mestizo	Secretaria
108	Wladimir Navarrete		LOVEROSE II	Mestizo	Secretaria
109	Sandra Quiroga		M&MFARMS	Mestizo	Secretaria
110	Ximena Soria		MANUELA	Mestizo	Secretaria
111	Iván Zapata		MARIA BONITA	Mestizo	Información
112	Marco Espinoza		MARLEDIAN	Mestizo	Secretario
113	Isabel Tigse		MARLENROSES	Mestizo	Secretaria
114	Juliana Mena		MEGA ROSES	Mestizo	Secretaria
115	Katy Rocha		MERINO FARMS	Mestizo	Secretaria
116	Janeth Ugsha		MERIZALDE Y RAMIREZ	Mestizo	Secretaria
117	Miriam Lasso		MILROSE	Mestizo	Información
118	Maribel Musillo		MIRAFLORES (Sachaflores)	Mestizo	Secretaria
119	Manuela Guamán		MULROSES	Indígena	Secretaria
120	Elsa Gómez		MYSTICFLOWER	Mestizo	Secretaria
121	Barinia Checa		NARANJO ROSES	Mestizo	Secretaria
122	Mónica Hinojosa		NEVA FLOR	Mestizo	Secretaria
123	Lorena Alemán		OLIMPO FLOWERS	Mestizo	Secretaria
124	Jacinto Ugsiña		OK ROSES	Indígena	Información
125	Nancy Curicho		PANORAMA/PONCHO VERDE	Mestizo	Secretaria
126	Mercedes Solís		PARADISE	Mestizo	Secretaria
127	Yolanda Jara		EQRPETYROSE	Mestizo	Secretaria
128	Luisa Quintana		PICCASO FLOWERS	Mestizo	Secretaria
129	Maribel Torres		PILVICA	Mestizo	Secretaria
130	María Toala		PLANTERRA	Indígena	Secretaria
131	Nuria Vásquez		PLATINUM ROSES	Mestizo	Secretaria
132	Isabel Álvarez		PONTETRESA	Mestizo	Secretaria
133	Mariela Tigasi		PRODUCNORTE	Mestizo	Secretario
134	Lorena Aguirre		QUALISA I	Mestizo	Secretario
135	Alexandra Lovato		QUALISA II	Mestizo	Secretario
136	Angélica Guamangallo		QUALISA III	Indígena	Secretaria
137	María Tipán		QUALITYDREAMS	Indígena	Secretaria
138	Eduardo Núñez		QUALITYDREAMS I	Mestizo	Información
139	Susana Toalombo	26	QUEENFLOWERS	Indígena	Secretaria
140	María Fernanda Pallo		INORFLOWERS	Indígena	Secretaria
141	Vanesa Chasiloa	25	RIO PARAMO	Indígena	Secretaria
142	Doris Gómez	30	ROMA VERDE	Indígena	Secretaria
143	Alexis Toral		ROSA PRIMA	Mestizo	Información

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
144	Sandra Cajas		ROSADEX	Indígena	Secretaria
145	Johanna Osorio		ROSALQUEZ	Mestizo	Información
146	Katty Tenorio		ROSAS DEL MONTE	Mestizo	Secretaria
147	Rosa Cárdenas		ROSAS DEL PRADO	Mestizo	Secretaria
148	Evelyn Curicho		ROSAS SUCCES	Mestizo	Secretaria
149	Guadalupe Tipanluz		ROSE LAND San Javier	Indígena	Secretaria
150	Jenny Gavilánez		ROSELYFLOWER	Mestizo	Secretaria
151	Diana Guamangate		ROSEN PAVILLON	Mestizo	Secretaria
152	Elsa Pastuña		ROSINVAR I	Indígena	Secretaria
153	Alexandra Montesyoca		ROYAL FLOWER I	Mestizo	Información
154	Paola Herrera		RUBY FLOWERS	Mestizo	Secretaria
155	Paola Espín		SAN AGUSTIN	Mestizo	Secretaria
156	Cristina Bourgeitio		SISAPAMBA I	Mestizo	Secretaria
157	Luis Monteros	33	SOLPACIFIC	Mestizo	Secretaria
158	Antonio Guerrero		SPACIUM	Mestizo	Secretaria
159	Ángel Pilaluña	28	STARLATIN	Mestizo	Secretario
160	Calletano Jácome	42	STAR ROSAS	Mestizo	Secretario
161	Anita Caiza	26	SAN ELIAS	Mestizo	Información
162	Amada Cruz	38	SANTA BARBARA	Mestizo	Secretaria
163	Hugo Mosquera	54	SANTA MONICA	Mestizo	Información
164	Gisela Samaniego	29	SUNSET VALLEY	Indígena	Secretaria
165	Anita Lucia Cayo		EQR TAMBO ROSES I	Indígena	Secretaria
166	Cristina Tandalla		EQR TAMBO ROSES II	Indígena	Secretaria
167	Pilar Guanoquiza		TECHNIROSE	Indígena	Secretaria
168	Gisela Echeverría	25	TECNOFIL	Mestizo	Información
169	Pilar Venegas		TERRA ROSES	Mestizo	Secretaria
170	Beatriz Cuyo	28	TERRAFRUT (Gabriela)	Indígena	Secretaria
171	Meliza Arroyo		TERRAFRUT (Leonor Adriana)	Mestizo	Secretaria
172	Joliza Ruiz		TOMALOMFARMS	Mestizo	Secretaria
173	Elsa Heredia		UNICEFLOWERS	Mestizo	Secretaria
174	Lucia Sacatoro		UNIQUECOLLECTION	Indígena	Secretaria
175	Ana Sandobalin		VALDESOL	Mestizo	Secretaria
176	Verónica Ruíz		VALLEVERDE	Mestizo	Secretaria
177	Luis Martinez		VEGA FLOR (San Pablo)	Mestizo	Secretario
178	Manuel Lozada		VERDILLANO	Mestizo	Secretario
179	Wilfrido Cazar		ZAPAD VOSTOK	Indígena	Secretario
180	Patricia Curay		ZAMBRANOFLOW	Indígena	Empacadora
181	Marcelo Chiliquinga		RIO ROSES	Indígena	Secretario
182	Fausto Pachar		STAR ROSES	Indígena	Secretario

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
183	RansayCuji		TOP ROSES	Indígena	Secretario
184	Pedro Pasui		BOUTIQUE ROSES	Indígena	Secretario
185	Flavio Saraguro		FLOR EDEN	Indígena	Secretario
186	John Imacella		GREEN ROSE	Indígena	Secretario
187	Rosa Guiña		SISAPAMBA II	Indígena	Secretaria
188	Francisco Cocuango		SISAPAMBA III	Indígena	Secretario
189	Iván Vallejo		FLOR Y CAMPO	Mestizo	Información
190	Cecilia Acaro		SISAPAMBA I	Indígena	Secretaria
191	Lucio Martínez		MAGNOLIA ROSES	Mestizo	Guardianía
192	Eugenia Castillo		SARGAZOS	Mestizo	Información
193	ÁngelGuilmay		ROSASPE	Indígena	Secretario
194	Claudio Ashki		PAMBAFLOR	Indígena	Secretario
195	Rogelio Topa		PICASSO FLOWERS	Indígena	Secretario
196	Jonathan Garzón		NINTANGA	Mestizo	Empacador
197	Ing. Esteban Naveda		DALHI	Mestizo	Información
198	Luis Morales		CERES FARMS	Mestizo	Información
199	Miguel Kunil		AGROCOEX	Indígena	Secretario
200	Raúl Tobar		AGRORAB	Mestizo	Información
201	TevaryShakay		AGRONATURA	Indígena	Secretaria
202	Wilson Calle		CELICAFLOWERS	Mestizo	Guardianía
203	Rosa Chakan		ALAMO ROSES	Indígena	Secretaria
204	Lourdes Zumba		FLOCONEX	Indígena	Secretaria
205	Carmen Heredia		DANIELA LUCIA FLOWERS	Mestizo	Información
206	Verónica Samaniego	26	FLEUROSES	Mestizo	Información
207	Carolina Andino		GOLDEN FARM	Mestizo	Información
208	Alexandra Páez		AGROFLORA	Mestizo	Información
209	PetroniloMújol	19	AGROGANA	Indígena	Secretario
210	Miguel Peñafiel	23	AGROINDUSTRIA SAN ALFONSO	Mestizo	Guardianía
211	Juana Pullogxi	25	KILIKOSFLOWERS	Indígena	Secretaria
212	Pascuala Tugsi		FLARIS	Indígena	Secretaria
213	Mónica Hidalgo		AGROCOEX "SAN FRANCISCO"	Mestizo	Información
214	Isidro Chamay		JUMBO ROSES	Indígena	Guardianía
215	Baltazar Catota		NEVAFLOR	Indígena	Secretario
216	Julio Calero		ROSEL	Mestizo	Guardianía
217	María Shunta	22	EXCOROB	Indígena	Secretaria
218	Edison Gamboy		EXXIDE	Mestizo	Guardianía
219	Julio Tesucum	36	ROSAMONT	Indígena	Secretario
220	Gladys Segovia		FRESCA FLOR	Mestizo	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
221	TupakAshy		AGROFESTIVAL	Indígena	Guardianía
222	Freddy Salinas		FIGRELLA	Mestizo	Información
223	Oscar Terán		GARDAEXPORT	Mestizo	Información
224	KurryPumacuro		GOLDEN LAND	Indígena	Guardianía
225	Clara Caisachana		TECHNI ROSE	Indígena	Secretaria
226	Nelson Licto		SAN BEL FLOWERS	Indígena	Guardianía
227	Rita Hinojosa		PREMIER FLORAL	Mestizo	Información
228	Olguer Pruna		CLAVELES DE LA MONTAÑA	Mestizo	Guardianía
229	Ruth Guina		TRIANGLEGROUP	Indígena	Secretaria
230	Juan Pablo Fonseca		J Y M FLOWERS	Mestizo	Información
231	Marlene Osorio		NATUFLOR	Mestizo	Guardianía
232	TariCausagxi		JOSAR FLOR	Indígena	Secretaria
233	Jorge Aizaga		MOON COLORS	Indígena	Secretario
234	Nancy Moscuycu		SIERRA FLOR	Indígena	Secretaria
235	María Cruz		EORPETY ROSE	Indígena	Secretaria
236	Julio Alcóser		ROSA NOVA	Mestizo	Guardianía
237	Gina Paste		LA HERRADURA	Mestizo	Información
238	Aida Huilca		TEXAS FLOWERS	Indígena	Secretaria
239	KuryShaca	22	Coop. Acción Tungurahua	Indígena	Secretaria
240	Luis Canchignia		Coop. 9 de Octubre	Indígena	Secretaria
241	Cristóbal Toalombo		Coop. Chibuleo	Indígena	Secretaria
242	Josefina Maliza		Coop. Ahorro y Crédito Andinos	Indígena	Secretaria
243	Rosa Fuentes		Cruz Roja	Mestizo	Información
244	July Vega	26	Coop. De Transp. "El Salto"	Mestizo	Secretaria
245	Wilson Acuña		Sindicato de Mecánicos Cotopaxi	Mestizo	Información
246	Paúl Riera		Molinos Poulter	Mestizo	Información
247	Erika Coello		Cacpeco	Mestizo	Atención al cliente
248	Mayra Herrera	26	Banco Pichincha	Mestizo	Jefa de Créditos
249	Gabriela Rodríguez	25	El Sagrario	Mestizo	Atención al cliente
250	Olga Cruz		Aso. De Jubilados IESS	Mestizo	Secretaria
251	María Guamangate	28	Banco General Rumiñahui	Indígena	Secretaria
252	Ana María Bastidas	26	El Solidario	Mestizo	Información
253	Gina Meneses		El Austro	Mestizo	Información
254	Héctor Defáz	35	Club de Oficiales de la FAE	Mestizo	Información

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
255	Verónica Chiquito	32	Coop. De Taxis “La Merced”	Indígena	Secretaria
256	Lucia Beltrán		Clínica Santa Cecilia	Mestizo	Secretaria
257	Julieta Mise	47	Coop. Transporte Sultana de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
258	Cintia Aguirre	41	Cámara de Comercio de Cotopaxi	Mestizo	Secretaria
259	Paola Jácome	55	UNE	Mestizo	Secretaria
260	José Tipán	42	Fedeprobac	Indígena	Secretaria
261	Manuela Sacata		Prodicereal S.A.	Indígena	Secretaria
262	Katty Balladares	27	Clínica Continental	Mestizo	Secretaria
263	Lorena Peña		SEMAYARI	Mestizo	Contador
264	César Velastegui		Federación Deportiva Cotopaxi	Mestizo	Información
265	Fernanda Silva		CEDAL	Mestizo	Secretaria
266	Melida Freire	26	Center Drive	Mestizo	Secretaria
267	Ximena Parra	28	Club de Leones de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
268	Luzmila Iza	39	Coop. Transporte de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
269	Inés Días	41	Compañía Merkauto	Mestizo	Secretaria
270	Silvia Checa	25	Colegio de Abogados Cotopaxi	Indígena	Secretaria
271	Milena Chiluisa	24	Colegio de Ingenieros Civiles	Indígena	Secretaria
272	Rosa Elena Pilco	26	Colegio de Arquitectos	Indígena	Secretaria
273	María Jaya		Oscus	Indígena	Secretaria
274	Angélica Moya		Liga deportiva Cantonal Ltg	Mestizo	Secretaria
275	Vilma Collaguazo		Naranjo Roses	Indígena	Secretaria
276	Nelly Pila		Naranjo Roses	Indígena	Secretaria
277	Freddy Caisalitín		Naranjo Roses	Indígena	Secretaria
278	Ana Alquina		Familia Sancela	Indígena	Secretaria
279	Lucia Pillajo		Familia Sancela	Indígena	Secretaria
280	Hilda Muso		High ConectionFlowers	Indígena	Secretaria
281	Martha Guagchinga		High ConectionFlowers	Indígena	Secretaria
282	Manuel Pullozasig		High ConectionFlowers	Indígena	Secretaria
283	Rogelia Jami		Holcim	Indígena	Secretaria
284	Luis Puco		Holcim	Indígena	Secretaria
285	Nelson Sango		Holcim	Indígena	Secretaria
286	Rosa Paste		Tambo Roses	Indígena	Secretaria
287	Lupe Llumiugsi		Tambo Roses	Indígena	Cosecha
288	Segundo Maigua		Tambo Roses	Indígena	Cosecha
289	Guadalupe Quishpe		Nevado Roses	Indígena	Cosecha
290	Beatriz Gualpa		Nevado Roses	Indígena	Secretaria
291	Lusmila Pastrano		Nevado Roses	Indígena	Secretaria
292	Nina Sasig	24	Coop. SumakKausay	Indígena	Secretaria
293	Ana Paste	26	Sansur Importaciones	Mestizo	Información
294	Erlinda Taipe	24	Coop. Tran. Rutas del Cotopaxi	Indígena	Secretaria

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
295	Julieta Mendoza		Coop. Transporte Rutas del Cotopaxi	Mestizo	Secretaria
296	María Mise		Puertas INDUCE	Indígena	Secretaria
297	Fabiola Pulloquina		Puertas INDUCE	Indígena	Secretaria
298	Martha Osorio	41	Puertas INDUCE	Indígena	Secretaria
299	Georgina Robayo	27	Edimca	Mestizo	Información
300	Angela Escobar		Clínica Santa Cecilia	Mestizo	Secretaria
301	Esther Pesantes		Don Diego	Mestizo	Secretaria
302	Raquel Uvillus	29	Multisa	Mestizo	Cajera
303	Lucia Manay		Multisa	Mestizo	Contadora
304	Rocío Mallitasig		Multisa	Indígena	Secretaria
305	Silvia Toalombo Iza		Multisa	Indígena	Secretaria
306	Paulina Espinoza	25	Centro Agrícola	Mestizo	Secretaria
307	Georgina Viteri	26	Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”	Mestizo	Secretaria
308	Irene Mayorga		Colegio San José “La Salle”	Mestizo	Secretaria
309	Sofía Rojas		Colegio “La Inmaculada”	Mestizo	Secretaria
310	Betty Muñoz		Colegio de Médicos de Cotopaxi	Mestizo	Secretaria
311	Mónica Hinojosa	27	Artesanos El León	Mestizo	Secretaria
312	Nelson Llangarí		Artesanos de León	Indígena	Secretaria
313	Nelly Bastidas	35	Gremio Maestros Zapateros	Mestizo	Secretaria
314	Rosa María Lagla		Gremio de Maestros Zapateros	Indígena	Secretaria
315	Miguel Ángel López		Coop. Transporte Santa	Mestizo	Información
316	Inés Rivera	26	Colegio de Químicos Farmacéuticos	Mestizo	Información
317	Edilberto Pullotasig	31	Colegio de Contadores	Indígena	Información
318	July Montenegro	29	Decoflora	Mestizo	Información
319	Miguel Peñafiel		Azerri Roses	Mestizo	Información
320	Alexandra Espinel	27	Red Roses	Mestizo	Información
321	Lusmila Toapanta	37	Serviflora	Indígena	Secretaria
322	Martha Zapata		Eduflor	Mestizo	Secretaria
323	Juan Tene		Continex	Indígena	Secretaria
324	Víctor Espinoza		Florícola Edgar Obando	Mestizo	Secretaria
325	Mónica Hurtado	25	La Rosaleda	Mestizo	Información

N°	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	INSTITUCIÓN	ETNIA	CARGO
326	Patricia Escobar	23	Mul Roses	Mestizo	Información
327	William Rivera P.	29	Hormi2	Mestizo	Información
328	Alicia Guamangate		Centro de Formación Artesanal	Indígena	Secretaria
329	PakaryPunina	26	Refrescos y Bebidas REYBEC	Indígena	Secretaria
330	Saray Anguny		Coop. De Ahorro Virgen del Cisne	Indígena	Secretaria
331	Rene Chaluisa	29	Coop. Acción Solidaria	Indígena	Secretaria
332	Edwin Lisintuña		Sindicato de Obreros del Municipio	Indígena	Información
333	Mirian Guanoquiza		Cámara de la pequeña Industria	Indígena	Secretaria
334	Jessica Altamirano		Asociación de Panificadores Cotopaxi.	Indígena	Secretaria
335	Alfonso Unaicho		Gremio de Artesanos de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
336	Paúl Yupangui		Sindicato de Trabajadores Empresa. Eléctrica	Mestizo	Información
337	Enriqueta Latacunga		Aso. Prov. De Conserjes de Educación de Cotopaxi	Indígena	Secretaria
338	Sonia Toalombo		Coop. Transporte Magdalena	Indígena	Secretaria

**ANEXO N°3: FORMULARIO DE LA FICHA DE
OBSERVACIÓN**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

*“INCLUSIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD DE LA SECRETARIA EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE
LATACUNGA”.*

INSTITUCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN PRIVADA

<u>INDICADORES DE EVALUACIÓN</u>	<u>CALIFICATIVOS</u>	
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
La Inclusión de la Interculturalidad, se tomado en cuenta al momento del reclutamiento del personal.		
El pertenecer a una etnia Afro-ecuatoriana o Indígena, influye al integrar las filas de trabajo		
Se debería dar la Inclusión de la Interculturalidad de las secretarias en todas las Empresas de la ciudad de Latacunga.		
Se debería realizar un análisis sobre los beneficios que van a tener las secretarias de diferentes etnias al trabajar en las instituciones, y a la vez las instituciones al contratarlas.		

**ANEXO N°4: FORMULARIO DE LAS ENCUESTA
APLICADAS A LAS SECRETARIAS DE DIFERENTES**

ETNIAS EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

**Encuesta para las SECRETARIAS de las Instituciones Públicas y Privadas del cantón
Latacunga de la Provincia de Cotopaxi.**

Datos Personales

Género:..... Lugar de residencia:.....

1.- ¿Cómo logró ingresar a trabajar en la Institución?

Mediante:

- Concursode méritos y oposición
- Presentación de Carpeta
- Recomendaciones de terceras personas
- Otros cuales.....

2.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Institución?

- menos de 1 año
- 1-3 años
- 3-6 años
- Más de 6 años

3.- ¿Considera usted que su trabajo es remunerado por igual que el de las demás empleados?

SI

NO

Porque.....
.....
...

4.- ¿Conoce los beneficios que el gobierno brinda al aceptar su etnia natal?

SI

NO

5.- ¿Se le ha sugerido utilizar un uniforme Institucional, al realizar sus actividades laborales?

SI

NO

6.- ¿Estaría de acuerdo en cambiar su vestimenta original por un uniforme institucional?

SI

NO

Porque.....
.....
.....

7.- ¿Considera usted necesaria la inclusión de la interculturalidad de las secretarias en la institución?

SI

NO

Porque.....
.....

8.- ¿Cree usted que es una desventaja ser de diferente etnia al momento de conseguir algún tipo de trabajo?

SI

NO

Porque.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N°5: GUÍA DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA AL DIRECTIVO DE EMPRESA PÚBLICA-PRIVADA

1.- ¿Conoce usted si trabajan secretarias de diferentes etnias en su Institución?

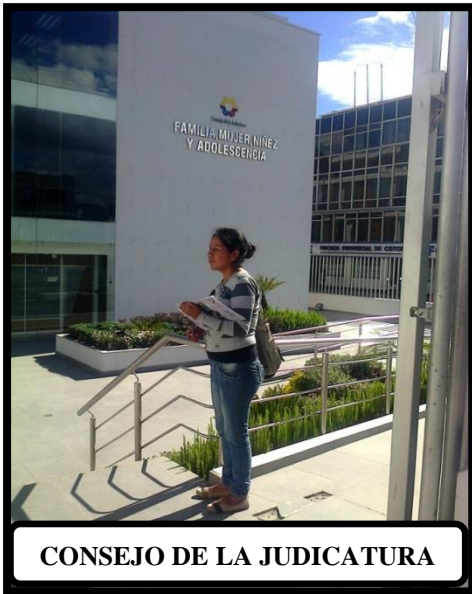
2.- ¿Usted como DIRECTIVO ve como una obligación la inclusión de la interculturalidad de una secretaria de diferentes etnias?

3.- ¿Cree usted que las personas de diferentes etnias obtendrían algún tipo de beneficio?

4.- ¿Cree usted que la identidad cultural influye al momento de calificar al personal que va ingresar a laborar en la Institución?

5.- ¿Existe la inclusión y la equidad con las personas de diferentes etnias en su Institución?

**ANEXO N°6: APLICACIÓN DE ENCUESTAS EMPRESAS
PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**

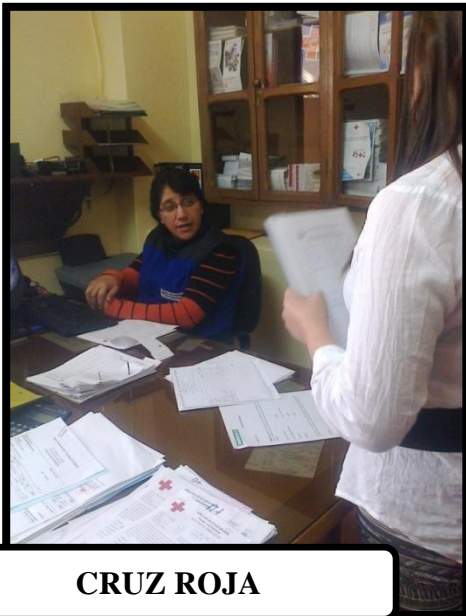




REGISTRO CIVIL



PREFECTURA



CRUZ ROJA



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

**ANEXO N°6: APLICACIÓN DE ENCUESTAS EMPRESAS
PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**



PUERTAS INDUCE



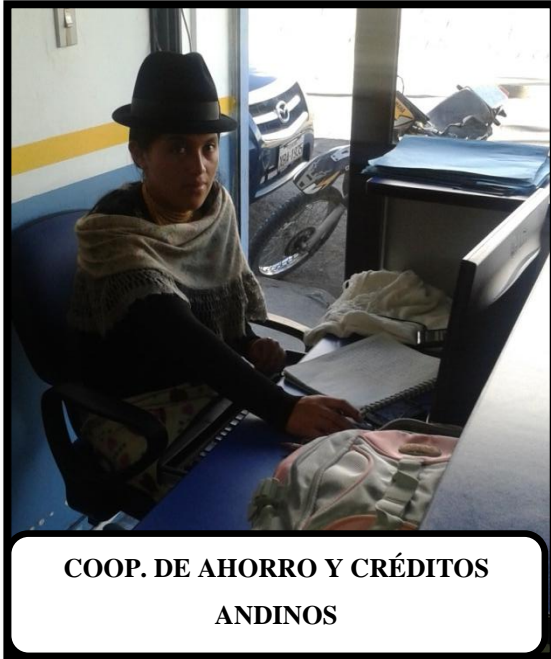
COOP. DE TRANSPORTE PESADO "RUTAS DEL COTOPAXI"

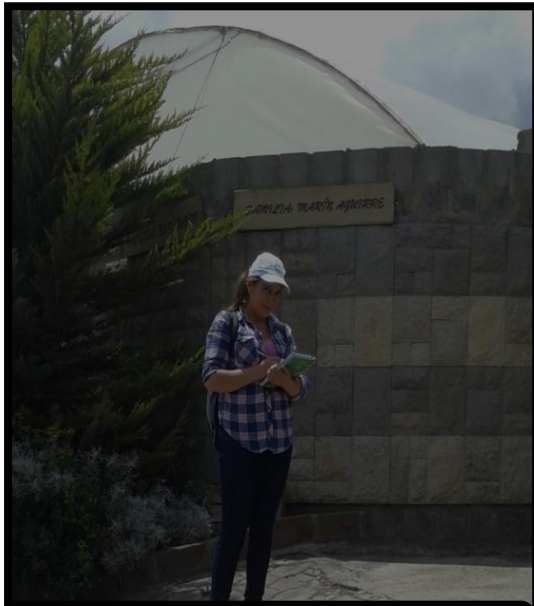


COLEGIO DE AROQUITECTOS

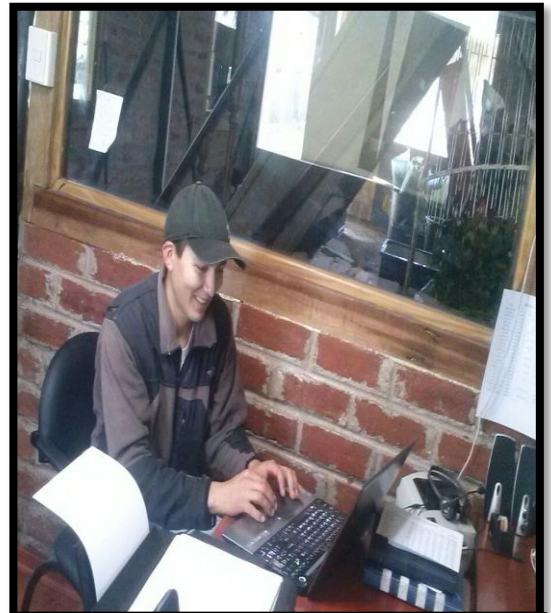


COOP. ACCIÓN TUNGURAHUA





NINTANGA



HIGH CONECTION FLOWERS



NARANJO ROSES