



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRIA EN DESARROLLO LOCAL

MODALIDAD: INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título

DISEÑO DE ESTRATEGIAS CON PERSPECTIVA DE GÈNERO PARA LA REDUCCIÒN DE LA INVISIBILIZACIÒN DEL APORTE DE LA MUJER INDIGENA EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SHUID, PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÒN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de magister en Desarrollo Local.

Autor:

Maritza Judith Tingo Valdiviezo

Tutor:

Sandra Jaqueline Peñaherrera Acurio M.Sc.

Latacunga – Ecuador

2020



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “DISEÑO DE ESTRATEGIAS CON PERSPECTIVA DE GÈNERO, PARA LA REDUCCIÒN DE LA INVISIBILIZACIÒN DEL APORTE DE LA MUJER INDIGENA EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SHUID, PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÒN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.” Presentado por Tingo Valdivieso Maritza Judith, para optar por el título de magister en Desarrollo Local,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe a su exposición y defensa pública.

Latacunga, 24 de junio del 2020

M.Sc. Sandra Jaqueline Peñaherrera Acurio.

CC: 1803337326



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El trabajo de Titulación “DISEÑO DE ESTRATEGIAS CON PERSPECTIVA DE GÈNERO, PARA LA REDUCCIÒN DE LA INVISIBILIZACIÒN DEL APORTE DE LA MUJER INDIGENA EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SHUID, PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÒN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO”, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de magister en Desarrollo Local; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y de forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

Latacunga, 10 de septiembre del 2020

DIANA DEL CARMEN MARIN VELEZ.

CC: 1204144503

Presidente del Tribunal

Lector 1

KARINA PAOLA MARIN QUEVEDO.

CC: 0502672934

Lector 2

DIANA KARINA VINUEZA MORALES.

CC: 1716060148

Lector 3



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a las mujeres más humilde de mi patria, quienes han sido la base fundamental de inspiración, en la búsqueda incansable de justicia social y acceso a derechos que dignifiquen la vida de abuelas, madres e hijas que por siglos han sido víctimas de discriminación, violencia y olvido.

Este proceso investigativo lo dedico a mis hijas como una acción de liberación ante el sistema patriarcal, intentando abrirlas las puertas hacia una visión y perspectiva de un mundo de igualdad de género.

Maritza Judith Tingo Valdiviezo



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar a todos y cada uno de mis maestros de la Universidad Técnica de Cotopaxi, quienes me han transmitido conocimientos valiosos en este proceso formativo de especialización, y de la misma manera a las mujeres de la comunidad de Shuid que desde sus saberes y experiencias me han compartido la esencia de su cultura indígena. Dos vertientes fundamentales que afianzan mi convicción y compromiso en la lucha incansable por un país de justicia e igualdad de derechos y oportunidades.

Maritza Judith Tingo Valdiviezo



RESPONSABILIDAD AUTORIA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, 24 de junio del 2020

Maritza Judith Lingo Valdiviezo

CC: 0602774846



RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, 24 de junio del 2020

Maritza Judith Tingo Valdiviezo

CC: 0602774846



AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente trabajo de Titulación “DISEÑO DE ESTRATEGIAS CON PERSPECTIVA DE GÈNERO, PARA LA REDUCCIÒN DE LA INVISIBILIZACIÒN DEL APORTE DE LA MUJER INDIGENA EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SHUID, PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÒN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO”, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, 10 de septiembre del 2020

M.Sc. Karina Paola Marín Quevedo

VEEDOR

C.I. 0502672934



Universidad
Técnica de
Cotopaxi



Posgrado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRIA EN DESARROLLO LOCAL

DISEÑO DE ESTRATEGIAS CON PERSPECTIVA DE GÈNERO PARA LA REDUCCIÒN DE LA INVISIBILIZACIÒN DEL APORTE DE LA MUJER INDIGENA EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD SHUID, PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÒN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

Autor:

Maritza Judith Tingo Valdiviezo

Tutor:

Sandra Peñaherrera Mg.C.



RESUMEN

La construcción social de la violencia de género tiene una larga historia, basada en un patrón cultural patriarcal que posiciona al varón en un estatus superior y de ventaja en relación a la mujer pre-juciada como ser inferior, este patrón social se encuentra institucionalizado y afianzado dentro del modelo capitalista y neoliberal, con políticas que empobrecen e invisibilizan, especialmente los aportes de las mujeres más humildes en el desarrollo que nace desde las localidades. En tal sentido este estudio se enfoca en caracterizar la invisibilización del aporte de la mujer al desarrollo local de Shuid, a través de la metodología etnográfica que nos ha permitido una relación más cercana a los fenómenos socioculturales observados de primera mano, visualizando que efectivamente las características de la Invisibilización son la discriminación de género en espacio de alta jerarquía de los diversos frentes directivos como el cabildo, el directorio de agua potable y de riego, entre otros, la naturalización de la violencia contra la mujer, su deserción escolar, la sobre carga de trabajo, la desvaloración o minimización a las actividades productivas de la mujer y, la limitación de la mujer en la toma de decisiones. La identificación de estas problemáticas ha permitido plantearnos estrategias de mitigación desde una perspectiva de género, siendo estas: la generación de espacios de formación en liderazgo y gestión organizativa, el impulso a nuevos perfiles directivos con enfoque de género y generacional, y el fomento de la paridad de género en las diferentes estructuras organizativas, de manera que se contribuya a superar la discriminación y violencia de género.

PALABRAS CLAVE: <Feminismo> <Perspectiva de género> <Patrón cultural>
<Discriminación de género> <Identidad de género> <Igualdad de género>



TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

GRADUATE ADDRESS MASTERY IN LOCAL DEVELOPMENT

ABSTRACT

The social construction of gender violence has a long history, based on a cultural patriarchal pattern that positions the male gender in a superior status and with an advantage in relation between man and the pre-judged woman who is considered as an inferior human being. This social pattern is found institutionalized and consolidated inside a capitalist and neoliberalist model, especially with policies that vanish and impoverish all the contributions done by the most humble women and the development that bears from their localities. The purpose of this study focuses on characterizing the invisibilization of the contribution made by the women to the local development of Shuid, through this ethnographic methodology that has allowed us a closer look to the sociocultural phenomena that was observed by first hand, visualizing that effectively all the characteristics of the invisibilization are gender discrimination in a high-ranking space on the diverse Board of Directors such as the cabildo (council), or the Board of Directors of potable water and irrigation amount them, also the naturalization of violence against women and scholar desertion, the overload of hard work, the devaluation or minimization of all the productive activities of women, and the limitation for women among the decision taking. The identification of this issue allowed us to consider mitigation strategies from a gender perspective. Being these: the generation of spaces that were made for leadership training and



organizational management, also the promotion of new leadership profiles focused on gender approach and generational approach, and the promotion of gender equality in different organizational structures, in a way that contributes to overcome the discrimination and all the gender violence.

KEY WORDS:

<Feminism> <Gender perspective> <Cultural pattern> <Gender discrimination>
<Gender identity> <Gender equality>



AVAL DEL TRADUCTOR

Yo Macías Silva Evelyn Carolina Magister en Pedagogía para la enseñanza del Inglés como Lengua extranjera con registro número de registro en SENESCYT 1031-2018-2007076 AVALO la traducción del resumen de este trabajo de titulación porque cumple con los parámetros.

Firma

Registro N° del Senescyt 1031-2018-2007076

Latacunga, 24 de junio de 2020



INDICE DE CONTENIDO

Contenido	
INDICE DE CONTENIDO	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes	2
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	6
Objetivo general	6
Objetivos Específicos	6
Tareas	7
Etapas	8
CRONOGRAMA	9
Justificación	10
Metodología	13
• Modalidad	13
• Método	13
• Dimensión	14
• Proceso	15
Descripción de metodología	15
Caracterización de la investigación	17
Dimensión investigativa	18
Ubicación, Población y Muestra	19
CAPITULO I	21
1. FUNDAMENTACIÓN TEORICA	21
1.1. Antecedentes	21
1.2. Acercamientos realizados a la Epistemología de género desde la perspectiva del feminismo.	22
1.3. Fundamentación del estado del arte	28
1.4. Conclusiones	31
CAPITULO II	32
II PROPUESTA	32
2.1. Título de la propuesta	32
2.1. Objetivo General	32



2.2. Objetivos Específicos	32
Justificación	32
Desarrollo de la propuesta.....	33
Elementos de la propuesta	33
2.2.1. Explicación de la propuesta	34
Conclusiones	36
CAPÍTULO III.....	37
III. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA	37
3.1. Análisis de resultados	37
3.1.1. Análisis de las visitas de observación y Encuestas.....	37
3.1.2. Resultados de visitas de la Observación de campo.	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Discusión de los resultados.....	58
3.2.1. Identificación de problemas más relevantes según las dos técnicas de investigación aplicadas.	58
3.2.2. Caracterización de la Invisibilización de la contribución de la mujer indígena al desarrollo local de Shuid.	59
3.2.3. Análisis de resultados de la caracterización de la Invisibilización de la contribución de la mujer indígena al desarrollo local de Shuid.	61
3.2.4. Estrategias de mitigación.....	61
3.3 Evaluación de experto.....	62
3.4. Evaluación de Usuarios	63
3.5. Conclusiones.....	64
CAPITULO IV	65
IV. CONCLUSIONES GENERALES	65
CAPITULO V.....	66
V. RECOMENDACIONES.....	66
CAPITULO VI.....	67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
Bibliografía	67
CAPITULO VII	70
VII. ANEXOS.....	70



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos	7
Tabla 2	: Etapas del trabajo de investigación.....	9
Tabla 3:	Ficha de entrevista.	70
Tabla 4:	Ficha de entrevista.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5:	Población	20
Tabla 6:	Espacios	29
Tabla 7:	Ficha de observación	38
Tabla 8:	La organización de mujeres.	43
Tabla 9:	Fines organizativos.	44
Tabla 10:	Aporte de la mujer al desarrollo local.	45
Tabla 11:	Toma de decisiones.....	46
Tabla 12:	Mujeres y acceso a educación.....	47
Tabla 13:	Mujer y desarrollo.....	48
Tabla 14:	Mujer y espacios de liderázgo.....	49
Tabla 15:	Espacios de liderazgo de la mujer.....	50
Tabla 16:	Comunidad y liderazgo de la mujer.	51
Tabla 17:	Importancia de criterio.....	52
Tabla 18:	Limitaciones en el liderazgo de la mujer.....	53
Tabla 19:	Discriminación de género	54
Tabla 20:	Mujer y desarrollo.....	55
Tabla 21:	Identidad de Género.....	56
Tabla 22:	Sistematización de resultados por herramienta.....	58



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión del estudio	14
Figura 2: Etapas del trabajo de investigación.	15
Figura 3: <i>Herramientas metodológicas</i>	18
Figura 4: Etapas del trabajo de investigación	18
Figura 5: División política de la parroquia Guasuntos.	19
Figura 6: Mujeres con trabajo excesivos (foto).....	33
Figura 7: <i>elementos de la propuesta</i>	34
Figura 8: La organización de mujeres.	43
Figura 9: Fines organizativos.....	44
Figura 10: Aporte de la mujer al desarrollo local.	45
Figura 11: Toma de decisiones.	46
Figura 12: Mujeres y acceso a educación.	47
Figura 13: Mujer desarrollo	48
Figura 14: Mujer y espacios de liderázgo.	49
Figura 15: Espacios de liderazgo de la mujer.	50
Figura 16: Comunidad y liderágo de la mujer.	51
Figura 17: Importancia.....	52
Figura 18 : Etapas del trabajo de investigación	53
Figura 19: Discriminación de género.....	54
Figura 20: Mujer y desarrollo.	55
Figura 21: Identidad de Género	56



INTRODUCCIÓN

Diseño de estrategias con perspectiva de género para reducir la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, parroquia Guasuntos, cantón Alausí, provincia Chimborazo, es una investigación de campo motivada a descubrir la realidad de la mujer indígena y la violencia de género caracterizada en la Invisibilización al aporte de la mujer en el desarrollo local.

Este proceso investigativo estudia y analiza diversos criterios epistemológicos ligados al feminismo y el desarrollo local, y en esa línea, la investigación de campo es realizada a través del método etnográfico, utilizando la herramienta de observación y de encuesta aplicada al 10% de la población en estudio. La dinámica investigativa nos ha permitido la inserción y el análisis desde la realidad de la zona y ámbito de estudio.

Los resultados de la investigación nos han facilitado caracterizar la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo local de Shuid, y a la vez identificar las estrategias de acción para hacer frente a la problemática, las cuales tienen como eje transversal la Perspectiva de Género.

Las estrategias planteadas constituyen ámbitos de formación socio organizativa, promoción a nuevos perfiles de liderazgo, y fomento a la participación con paridad de género en las diferentes estructuras organizativas de la comunidad.

La parte final de la investigación, culmina con una evaluación técnica de un profesional en la temática, y un habitante de la comunidad, culminando posteriormente con las conclusiones, siendo de entre ellas la más relevante, la siguiente: Las investigaciones científicas de género, la voluntad política de un estado y la voz de un pueblo organizado, son elementos fundamentales para garantizar el avance de derechos en materia de reducción de las diversas formas de violencia contra la mujer, encaminados a superar las inequidades de género, y la



reivindicación de derechos a vivir en condiciones de dignidad y respeto como sujetos y no como objetos.

De la misma manera, una de las recomendaciones más relevantes considero que es; que todo proyecto de desarrollo debe trabajar sus estrategias desde una perspectiva de género, para superar la violencia y desigualdades que victimiza e invisibiliza a la mujer.

Antecedentes.

La presente investigación se enmarca en el ámbito del desarrollo local desde la perspectiva de género, identificando la contribución de la mujer campesina indígena en la dinámica del desarrollo local de la comunidad Shuid y la Invisibilización que hace el sistema patriarcal a dicho aporte, análisis que también contribuye con el diseño de estrategias para mitigar la problemática en mención, por ello este estudio se ha denominado “Diseño de estrategias con perspectiva de género, para reducir la Invisibilización de la contribución de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, Cantón Alausí, provincia Chimborazo”.

En tal sentido, este estudio investigativo es pertinente, puesto que se encuentra concatenado a los siguientes objetivos de desarrollo del milenio y la agenda 2030:

- Objetivo 5. Igualdad de género.
- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades

Así también se encuentra vinculado al cumplimiento de los siguientes artículos de la Constitución de la República del Ecuador 2008:

Art. 66. Numeral 3, literal b. ... garantiza a las personas...una vida libre de violencia el estado adoptara medidas necesarias para prevenir, eliminar, sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres... numeral 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material, y no discriminación. (Constitución, 2008)

Art. 333. Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano...en los hogares..... E impulsar la

corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y obligaciones familiares. (Constitución, 2008)

Se relaciona también al Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida”, en el eje 1. Objetivo 1. Que “Busca Garantizar una vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas”, con el objeto de terminar con la pobreza y las desigualdades sociales. (SENPLADES, 2017)

De esta manera, el presente estudio de investigación se encuentra articulado a los programas de desarrollo definidos a nivel de país, al tener un carácter de superación de las desigualdades sociales, direccionado desde la mujer como actor, orientado a impulsar el desarrollo desde la perspectiva género.

Planteamiento del problema

En ese sentido, los avances en cuanto a normativa legal a favor de las clases sociales excluidas y empobrecidas, no ha sido una cosa fortuita, sino que ha significado un proceso de constantes luchas de los diferentes colectivos sociales para acceder a derechos que mejoren sus condiciones de vida.

Este proceso de conquistas sociales sin duda tiene también como actores a valiosas mujeres de diversos pueblos, que marcaron la historia con sus persistentes demandas en la lucha por sus territorios, su cultura, su acceso a derechos laborales, educación, salud, y contra la marginación, el racismo, machismo, violencia de género, expresado en todas sus formas, naturalizado bajo un sistema de vida patriarcal, institucionalizado en el estado, y heredado de generación en generación.

La historia reconoce a valiosas mujeres andinas, campesinas de Ecuador, como Manuela León, Dolores Cacuango, Transito Amaguaña, Delia Caguana, consideradas ahora como símbolo de lucha social campesina con rostro de mujer.

En este contexto, investigando la historia nacional se puede apreciar que en Ecuador hasta 1925 la mujer no era visibilizada, mencionada, ni reconocida como sujeto en el discurso oficial del estado, se vivía un sistema anclado en un contexto histórico racial, discriminatorio, machista, clasista, que había considerado principalmente a la clase social indígena como “de menor valía”, y mucho más a nivel de Mujer

indígena, violentada y empobrecida, históricamente ignorada e invisibilizada, inexistente ante los espacios sociales, organizacionales, económicos, educativos jurídicos, legales, políticos, es decir sin calidad de sujeto.

Hasta que en 1925 Matilde Pròceri demandó su acceso al voto, esta hazaña hizo que en 1929 se incorpore en las reformas de la revolución Juliana el voto obligatorio para los hombres y facultativo para las mujeres.

La lucha de las mujeres ha sido continua, es así que en la década de los 90 durante los levantamientos campesinos, la mujer indígena aparece más allá de la casa y la cocina, se visibiliza su participación conjunta con los demás comuneros, su rol de motivadora, coidearia, y estratega, visibilizándose su presencia y acción en las protestas indígenas de la sierra ecuatoriana.

Un ejemplo de ello fueron las mujeres de Gatazo, San Juan y Calpi, en el cantón Riobamba, durante el levantamiento indígena de 1990, tras la muerte de un campesino en Gatazo, las mujeres se pusieron al frente de las marchas que se enfrentaban a los militares en el sector de la cemento Chimborazo, haciéndoles bajar la guardia y retroceder hacia Riobamba. (Paca, 2019) (Levantamiento Indígena, 1990)

Figura 1: *participación de la mujer indígena en el levantamiento de 1990*



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=gFick3TM-a8>

Aunque la mujer indígena haya labrado un papel muy importante a lo largo de la historia y de forma especial en los levantamientos de los años 90, y pese a las reformas constitucionales del 2008, que establece la paridad de género, la protección a los derechos de la mujer, y la sanción a la violencia de género, entre



otros avances, en Chimborazo aún se evidencia diversas formas de violencia, y discriminación.

Este es el caso de la parroquia Guasuntos, concretamente en la comunidad Shuid, donde se ha podido observar que la discriminación a las mujeres es latente, por ejemplo, en la vida organizativa de la comunidad la mujer tiene limitado acceso a participar en altos cargos de la estructura organizativa del cabildo, pues se ha podido identificar que generalmente está liderado por hombres, además en las reuniones de la comunidad los que tienen voz y voto son los varones, y las mujeres en ausencia del varón asumen la representatividad del esposo sin mayor poder de decisión.

La participación de la mujer en el aspecto político es nula, su nivel educativo a nivel de mujeres adultas es mínimo, muchas no han culminado la educación básica y otras son analfabetas, mientras en las mujeres más jóvenes el nivel de pobreza obliga a abandonar los estudios prematuramente para ayudar a la familia en el cuidado de hermanos menores o para conseguir el sustento diario, y las que han culminado su bachillerato no han podido continuar sus estudios superiores debido a la pobreza, y se dedican al servicio doméstico, o se casan muy jóvenes, pues su patrón cultural aún hace pensar a la mujer indígena que está hecha para ser sometida, para servidumbre, para lo domestico, y no para alcanzar metas académicas.

Respecto a la salud, el cuidado de la familia está a cargo de la mujer (medicina ancestral), y entre las dificultades que enfrenta es la limitada o precaria atención en el subcentro u hospitales, tienen un trato marginal por ser indígenas, por no saber hablar bien el castellano y por ser pobre, en fin, el sistema de salud es lejano a su cultura. (Awashun F. K., 2019)

En Shuid el sistema patriarcal es la regla y determina las condiciones de vida de la mujer indígena, por ejemplo, el hombre es considerado el jefe de familia o cabeza de hogar, ese hecho otorga al varón el derecho a ejercer el sometimiento, a imponer su palabra y la toma de decisiones en su familia y la comunidad, mientras que la mujer esta educada para atender actividades domésticas, el cuidado de la familia, y la crianza de animales menores, es decir es la que se encarga de los aspectos y necesidades casa adentro, sin reconocimiento al aporte económico que ello significa, ya que sobre su cargo lleva la responsabilidad de disponer de alimento,

medicina y vestido para su familia, lo cual ha buscado solventar con la producción familiar de la chacra y la comercialización de sus productos en un sistema injusto y desigual, que favorece a los grandes poderes económicos locales y nacionales.

En tal sentido se aprecia que el aporte de la mujer en el desarrollo intrafamiliar y comunitario es invisibilizado, poco valorado, instituyéndose la naturalización del sometimiento, la discriminación, la violencia en todas sus formas contra la mujer, pese a que existe una normativa constitucional e instituciones estatales direccionadas a trabajar para erradicar la violencia de género, entre otros instrumentos.

En este sentido, el abordaje de la problemática a investigar constituye un reto, y mi papel como ente técnico que promueve el desarrollo, es aportar a la solución de los problemas que estén al alcance profesional y humano.

Formulación del problema

¿La investigación basada en el Diseño de estrategias con perspectiva de género, permitirán reducir la Invisibilización del rol de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, en el cantón Alausí, provincia Chimborazo?

Objetivo general

Diseñar estrategias con perspectiva de género, para la reducción de la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, Cantón Alausí, provincia Chimborazo.

Objetivos Específicos

Para conseguir el objetivo planteado, es necesario identificar los objetivos específicos que nos permitirán el alcance del mismo, estos son:

1. Realizar un diagnóstico situacional sobre la violencia de género caracterizada en la Invisibilización al aporte de las mujeres indígenas en el desarrollo de la comunidad Shuid
2. Identificar las características de la Invisibilización del aporte de las mujeres indígenas en el desarrollo de la comunidad Shuid.

3. Diseñar estrategias con perspectiva de género que permitan la reducción de la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en la comunidad Shuid, del cantón Alausí, provincia Chimborazo.

Para llevar a cabo el cumplimiento de estos objetivos específicos y lograr el resultado esperado, se ha elaborado la siguiente matriz, para identificar las tareas o actividades en función al cumplimiento de cada objetivo.

Tareas

Tabla 1: Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos

OE.1. Realizar un diagnóstico situacional sobre la violencia de género caracterizada en la Invisibilización al aporte de las mujeres indígenas en el desarrollo de la comunidad Shuid.	
Actividad:	Tarea
Diagnostico situacional	1. Investigación epistemológica del tema en estudio
	2. Análisis bibliográfico del tema en estudio
	3. Reconocimiento e identificación de la zona de estudio
	4. Identificación y Selección de metodología de investigación
	5. Diseño de herramientas de investigación
	6. Dimensión del estudio analítico social de género
	7. Dimensión investigativa del estudio en territorio
	8. Investigación de campo
	9. Tabulación de datos
	10. Análisis e interpretación de datos.
OE.2. Identificar las características de la Invisibilización al aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid.	

Actividad:	Tarea:
Caracterización de la Invisibilización al aporte de la mujer ICSH.	Sistematización de resultados relevantes
	Análisis de resultados
	Caracterización de la Invisibilización del aporte de la mujer.
OE.3. Identificar estrategias con perspectiva de género que permitan reducir la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en la comunidad Shuid, del cantón Alausí, provincia Chimborazo.	
Actividad:	Tarea:
Identificación de estrategias	Caracterización de las estrategias para la reducción de la Invisibilización del aporte de la mujer indígena de Shuid

Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

Etapas

En el siguiente cronograma se detalla el avance gradual del proceso investigativo.

CRONOGRAMA

En el siguiente cronograma se detalla el avance gradual del proceso investigativo

Tabla 2 : Etapas del trabajo de investigación

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	MES 1					MES 2					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ETAPA 1: PLANIFICACIÓN	Definición del problema											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
ETAPA 2: RECOLECCIÓN DE DATOS	Recolección de datos											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
ETAPA 3: ANÁLISIS DE DATOS	Análisis de datos											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
ETAPA 4: REDACCIÓN DEL TRABAJO	Redacción del trabajo											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											
ETAPA 5: DEFENSA DEL TRABAJO	Defensa del trabajo											
	Revisión de la literatura											
	Formulación de hipótesis											
	Diseño de la investigación											
	Selección de muestra											

Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo

Justificación

Los derechos humanos (DDHH), son la garantía que tenemos las personas a ser tratados como tal, su conquista ha sido progresiva, especialmente durante el siglo XX e inicios del siglo XXI.

Los DDHH están constituidos y registrados en el mundo entero, para proteger la vida, la libertad, la dignidad de las personas; estos derechos son universales, inviolables, imprescriptibles, inalienables, irrenunciables, históricos, es decir son elementos inherentes propios del ser humano sin distinción de credo, color, origen, u otro calificativo, así lo manifiesta la declaración universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (ONU, 1948)

Y en la Convención Interamericana de Belén do Pará del 6 de septiembre de 1994, los estados presentes establecieron un instrumento legal que consta de 25 artículos que protegen a la mujer de la violencia y garantizan su acceso a derechos. (CI, 1995)

Posteriormente, del 18 de marzo de 1998, el Comité Jurídico Interamericano (CJI), planteó una reforma al título de la Carta de la OEA, remplazando, "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" por "Declaración Americana de los Derechos y Deberes de las personas", incorporando igualdad jurídica, de oportunidades y equidad de género en todo nivel. (Alvarado, 1998)

Luego, el 2 de junio del mismo año, se estableció la coordinación para el tema "Situación de la Mujer en las Américas" para dar seguimiento a distintas actividades en el plano interamericano, brindando pleno apoyo a la comisión interamericana de mujeres, dándole un enfoque a la atención de las problemáticas de las mujeres, consiguiendo grandes avances para ellas como: “derecho a la custodia de los hijos, a la administración de sus bienes, a ocupar cargos públicos, a trabajar sin permiso del esposo, elegir la oportunidad y número de hijos”. (Ramacciotti, 1999), entre otros.

Indudablemente estos avances legales y constitucionales en los estados, son el fruto de la lucha persistente de las mujeres de los diferentes pueblos del mundo y especialmente en América Latina.

Igualmente, en Ecuador la década de los 90 fue de avance importante en la lucha por los derechos de las mujeres, pues luego de un proceso de muchos años, las organizaciones sociales a nivel de estructura de estado lograron instaurar las comisarías de la mujer, la emisión de la ley 103, la maternidad gratuita, y la institucionalidad del CONAMU máximo órgano de institucionalidad de género a nivel estatal con participación de mujeres en su directorio, en su momento.

Tras este proceso, en el año 2008 se vivió la asamblea constituyente de Montecristi, una puerta abierta para la participación activa de diversas organizaciones sociales de todo tipo, y desde luego no podía faltar la presencia de las organizaciones sociales de mujeres, luchadoras incansables que hicieron lo propio en el avance para erradicar la violencia de género. De este proceso se puede mencionar algunos avances en la nueva constitución como:

- El reconocimiento al trabajo doméstico: Art. 333.
- Acceso al Seguro Social de las personas que hacen trabajo doméstico: Art. 369.
- Participación bajo el principio de paridad de género en espacios de empleo, función pública, participación ciudadana y organizativa. Art. 61, letra. 7.
- El enfoque transversal equidad de género, en servicios de salud, educación: Art.- 32; Art. 27, entre otros.

(Constitución, 2008)

Y, en este mismo sentido el gobierno de entonces en su compromiso por la igualdad de género, hizo lo propio, expidió el decreto 620 declarando como política de estado la erradicación de la violencia de género desde la niñez, apostó la paridad de género en cargos de muy alto nivel, es así que, nombró a una mujer por primera vez en Ecuador como ministra de defensa a la Dra. Guadalupe Larriva en enero de 2007, así entre otros espacios y políticas que han aportado al nacimiento de un pensamiento nuevo que va admitiendo la paridad de género y el respeto a la mujer, a sus capacidades y contribuciones en la sociedad ecuatoriana.

Desde luego estos avances son una conquista de la lucha de las mujeres no solo histórica sino contemporánea, mujeres valiosas, investigadoras, pensadoras del quehacer por la igualdad de género, como: Judith Flores Chamba activista de la

Asamblea de Mujeres Populares de Ecuador AMPEDE, con sus críticas y pensamientos sobre las causas de las mujeres, a Esperanza Martínez del colectivo Yasunidos, defensora de los pueblos amazónicos y sus ecosistemas en Yasuni, de la cuales señalo sus aportes y activismo en el escenario político, de desarrollo, ambiental, legal y organizativo, que han hecho visible la presencia de la mujer ecuatoriana en espacios de toma de decisiones, reconociendo en cada una de ellas su lucha identificada con la erradicación de la violencia contra la mujer.

Sin embargo, pese a la lucha por la igualdad de género, los avances en investigaciones, estudios y conceptualizaciones de género construidas e identificadas por investigadoras y científicas que presentan todo un bagaje de redescubrimiento femenino, en la actualidad la violencia contra la mujer es activa, en Ecuador 6 de cada 10 mujeres sufren algún tipo de violencia. (CNIG, 2014)

Y efectivamente, en la comunidad Shuid, el proceso de reivindicación de la mujer y su acceso a derechos es muy limitado, y hasta desconocido se puede decir, ya que las diferentes formas de violencia son naturalizadas en su vida cotidiana, incluso asumida y justificada como parte de la identidad cultural, así el alcoholismo, el machismo de los hombres se justifica o acepta porque los hombres son considerados jefes de hogar, y esto les da autoridad y sentido de propiedad sobre la mujer y sus hijos.

Se identifica también la discriminación a la mujer por el hecho mismo de ser mujer sinónimo de un ser débil, especialmente cuando nace una criatura con sexo masculino es vitoreado sobre una criatura de sexo femenino que es menguado. (Awashun F. k., 2019)

Al respecto, durante el proceso investigativo se ha realizado una ardua búsqueda en bibliotecas digitales sobre proyectos de investigación referentes a la violencia de género a través de la “Invisibilización del aporte de la mujer en el desarrollo de la comunidad, Shuid”, lo cual no se ha evidenciado, por lo que resulta pertinente esta investigación, debido a que se identificarán las causas, los efectos y las posibles estrategias de mitigación, que en este caso se planteará el “Diseño de estrategias



con perspectiva de género”, las cuales posteriormente serán puestas en marcha a través de este trabajo en la Fundación Kawsayta Awashun, después de esta etapa investigativa.

Metodología.

Esta investigación es realizada a través del paradigma cualitativo, el cual permite desarrollar el trabajo netamente en el ámbito social y natural de la zona de estudio, además que permite la recopilación de la información desde una fuente verídica, es decir desde el lugar de los hechos, lo que facilita obtener ideas claras, significados valiosos de la expresión socio cultural con alta riqueza interpretativa, y no solo sujetarse en datos estadísticos sino también analizando la realidad de manera subjetiva.

Este proceso es aplicado con carácter inductivo y recurrente, lo que permite identificar la problemática y su contexto.

- **Modalidad**

La modalidad investigativa está compuesta de dos vertientes:

- a) La modalidad de investigación de campo, es de tipo descriptivo, comprende un análisis sistémico de los problemas de la realidad, con el propósito de describirlos e interpretarlos, entender su naturaleza y los factores que lo ocasionan, para establecer la relación causa efecto y consecuentemente la identificación del problema central y la solución del mismo, que en este caso se constituye en el objetivo de esta investigación.
- b) Y, la modalidad aplicada, a la cual se le conoce como “práctica” o “empírica”, misma que tiene como principio utilizar los conocimientos recopilados o adquiridos.

- **Método**

El método utilizado en la investigación corresponde al “Etnográfico”, que proviene de las siguientes palabras griegas:

- ethnos: Tribu, pueblo.
- grapho: Yo escribo, refiere a la “descripción de un modo de vida de un grupo social”.

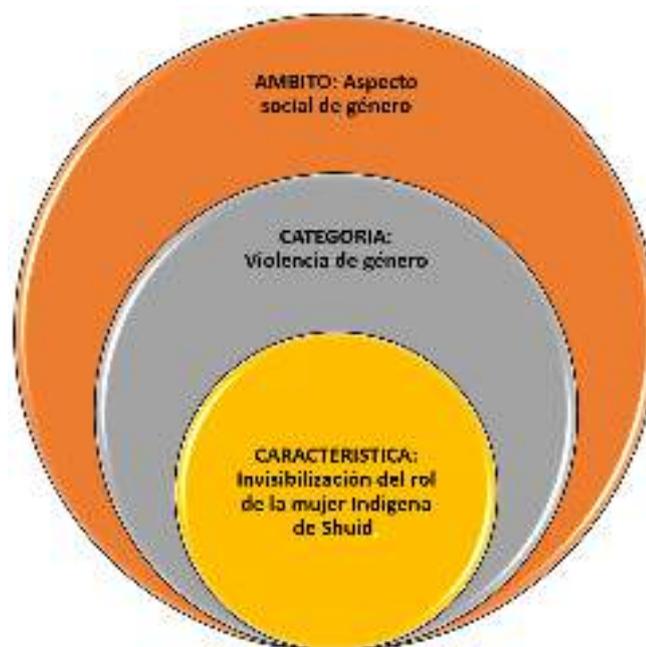
Etimológicamente expresa “estudio de las etnias”, lo cual significa el análisis del modo de vida de un grupo social. Recuperado de (Miguélez, 2005).

El método etnográfico consiste en el estudio analítico descriptivo del comportamiento, prácticas, y conocimientos de un grupo social, comprende una amplia combinación de técnicas y recursos metodológicos idóneos para el tipo de investigación a ejecutarse, el cual posee carácter social y cualitativo (Martínez, 2010).

- **Dimensión**

La dimensión del estudio se observa en el siguiente gráfico, que señala el ámbito a investigar, en este caso el aspecto social de género, la categoría corresponde a “violencia de género”, y la característica se enfoca en la “Invisibilización del rol de la mujer indígena de Shuid”.

Figura 2: Dimensión del estudio



Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

En este sentido, la particularidad investigativa se centra en la caracterización de la Invisibilización de la mujer indígena.

• Proceso

El proceso investigativo se ha realizado siguiendo las fases de la metodología etnográfica identificada en el siguiente gráfico:

Figura 3: Etapas del trabajo de investigación.



Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

Descripción de metodología

1. Selección del diseño Etnográfico:

Es un diseño de carácter flexible, lo que implica un plan de acción muy abierto, que permita el acercamiento a la realidad o situación de estudio y la recolección necesaria de información, en este caso se lo ha realizado a través de una ficha de recolección de datos observados. (Anexo 1: Ficha técnica de observación).

2. Determinación de técnicas:

Las técnicas son escogidas desde un enfoque cultural, que permita la recopilación de información desde la vivencia, desde las experiencias y con perspectiva de género, su objetivo fundamental es la descripción de la realidad social.

La aplicación de las técnicas en este caso es de carácter mixto, es decir de dos técnicas tales como; Observación y encuesta, esto puede variar según la característica y necesidad de la investigación social (Martínez, 2010).

- **Observación estructurada:** posibilita la investigación del fenómeno directamente en sus diversas manifestaciones externas (Miguélez, 2005). En este caso se realiza en espacios de reuniones, diálogos, visitas, con el grupo social investigado, a modo de conversación, observación o lo que se escucha, en esta dinámica es constante la recolección, sistematización, y análisis de información en el marco de la dimensión investigativa.

Instrumento: Listado de elementos a ser observados

Herramienta: Ficha técnica de observación, esferográfico, tabla. (Ver anexo# 1,2,3,4)

- **Encuesta escrita:** Esta técnica comprende la elaboración y aplicación de un cuestionario, con estructura lógica, preguntas cerradas y específicas, en el marco del tema de investigación, consta de 14 preguntas, aplicadas al 10% de la población considerada cabeza de familia. (Ver anexo# 5,6,7)

Recuperado de (Chagoya, 2016)

- Instrumento: Cuestionario
- Herramienta: Matriz de entrevista, esfero, tablero.

3. Acceso al ámbito de investigación.

En esta etapa se realiza la inserción en el espacio o situación social de estudio, las interacciones, medios, objetos presentes de las que se ha dispuesto para obtener la información necesaria y llevar a cabo el estudio, en este caso las visitas y participación en reuniones de la comunidad.

4. Recolección de datos y determinación de la instancia en el escenario.

El proceso investigativo es selectivo en cuanto a momento, espacio, e información, es decir los momentos claves son aprovechados para sistematizarlos, esta acción se realiza de forma constante en los diferentes espacios de investigación.

En esta etapa el análisis de los datos inicia cuando culmina cada episodio de recolección de información e identificación de categorías, ya que mientras la recolección de información está en el proceso de captura se hace revisión, reconocimiento de la información y clasificación continua de datos.

5. Procesamiento de información.

En esta investigación cualitativa el análisis de los datos se va realizando a lo largo del estudio, es decir proceso de recolección y análisis de datos van unidos, ya que se observa e interpreta paralelamente.

6. Elaboración de informe.

El informe etnográfico integra la fundamentación teórica y empírica, en este caso el informe se extrae del método etnográfico aplicando las dos herramientas, ficha de observación que permite contar lo que se ha visto es decir lo cualitativo, y la encuesta que obtiene las ideas y criterios del encuestado con perspectiva cuantitativa, y finalmente se complementan y afianzan para dar el resultado final de la investigación. (Rosas, 2014)

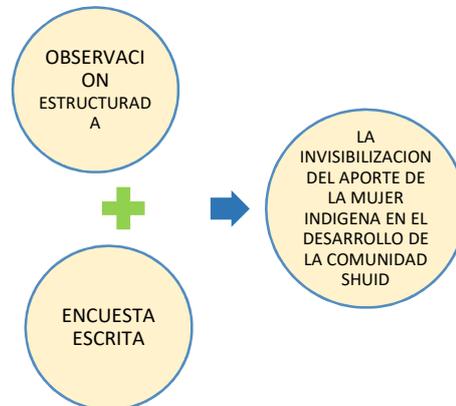
Caracterización de la investigación

El proceso investigativo en territorio se encamina en una determinada dimensión, que en este caso es la “Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid”, con la ayuda de las respectivas herramientas metodológicas que se describe a continuación:

Herramientas metodológicas; comprenden la matriz de encuesta escrita y de observación estructurada de campo antes descritas, encausadas a la identificación de las características que sostienen la “Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid”, lo cual se representa secuencialmente en el gráfico siguiente.

Caracterización de herramientas metodológicas

Figura 4 Herramientas metodológicas.



Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

Dimensión investigativa

Comprende los ámbitos temáticos que aborda la investigación tales como organización, género y sistema patriarcal, ámbitos que permiten dilucidar como es que se da la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, esta dinámica de correlación se representa en el grafico siguiente.

Figura 5: Dimensión investigativa



Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

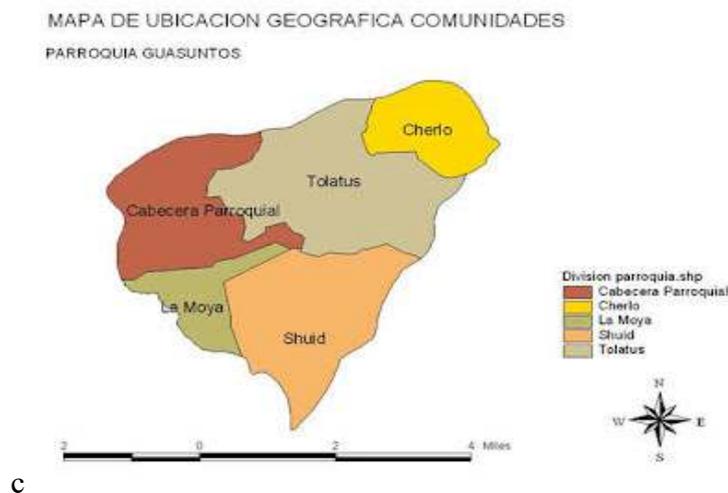
Una vez realizado el proceso investigativo en territorio a través de las herramientas de observación y encuesta, se formulará el resultado.

Ubicación, Población y Muestra

7.1. Ubicación:

La zona de investigación se encuentra en la comunidad Shuid, ubicada al sur de la provincia Chimborazo, al sur del cantón Alausí, en la parroquia Guasuntos a 2000 msnm, Latitud: 2° 12' Sur, Longitud: 78° 48' Oeste. (Ver anexo: 3)

Figura 6: División política de la parroquia Guasuntos.



Fuente: <http://guasuntos.gob.ec/> Autor: <http://guasuntos.gob.ec/>

Figura 7: Comunidad Shuid



Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

7.2. Población de la comunidad Shuid

Tabla 3: Población

COMUNIDAD	POBLACIÓN/HABITANTES	FAMILIAS POR COMUNIDAD
Shuid	1395 habitantes	210 familias

Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

7.3. Muestra:

La muestra a investigar corresponde al 10% de las familias, determinada a través de la fórmula para cálculo de la muestra en poblaciones finitas.

Desarrollo de formula:

$$Yx = Y0 + \frac{X-X0}{X1-X0} (Y1 - Y0) \quad (\text{interpolación lineal})$$

{	X	Y	
	1960	95%	
	1.9939	?	➔
	2,240	97.5 %	

$$Y = 95 + \frac{1.9939-1.96}{2.240-1.96} (97,5 - 95)$$

Y= 95.30Z

Y= 95.30% “ grado de seguridad”

El coeficiente sería

Za= 1.9939
N= 32.3029
N= 32.30



Grado de presión que acoja el 10% “mediante interpolación lineal”

Elaborado por: Ing. Maritza Tingo Valdiviezo.

CAPITULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEORICA

1.1. Antecedentes.

El proceso de desarrollo de la humanidad sin duda ha sido una dinámica muy compleja, con avances y retrocesos, muy ligados a diversos contextos geográficos, culturales, socio económicos, entre otros aspectos históricos propios de los asentamientos humanos y la conformación de los pueblos.

América latina, se ha caracterizado por ser un territorio de contrastes, por un lado poseedor de exuberantes recursos naturales, diversidades culturales, y por otro, sistemas que desarrollan distintas formas de violencia, exclusión, empobrecimiento social, división de clases, donde la victimización de la mujer es frecuente.

Desde esta perspectiva es necesario citar las diversas investigaciones, conceptualizaciones, criterios de investigadoras/es dedicados a analizar los orígenes de la violencia, sus categorías, dinámicas, formas y tipos, entre otros parámetro para comprender la realidad investigada en territorio y contrastarla con sustento científico; por ello este análisis sobre la violencia contra la mujer parte citando algunos conceptos científicos que han aportado a la construcción de la igualdad de género, a visibilizar la violencia que el sistema patriarcal ejerce contra la mujer en el mundo.

Podemos mencionar a Martha Postigo, filósofa de la Universidad Autónoma de Barcelona, con su trabajo doctoral en la Universidad de Málaga sobre “crítica feminista e igualdad de género”, que lanzó su ensayo titulado “El patriarcado y la estructura social de la vida cotidiana”, un análisis que permite identificar cómo es que el sistema patriarcal nos rige en la vida cotidiana.

También se puede mencionar a la investigadora Gerda Lerner, mujer norteamericana, con su libro la “Creación del Patriarcado” de 1986, que analiza el proceso histórico de la construcción social del patriarcado.

Y como no mencionar a Marcela Lagarde, antropóloga social mexicana, pensadora, analítica, escritora, política, que ha contribuido al despertar de las mujeres profundizando temas como, la violencia de género, los cautiverios de las mujeres, la identidad de género, la perspectiva de género, la sororidad, entre otras obras valiosas, que han enriquecido el conocimiento científico, para la construcción social sobre la igualdad de género, citadas en esta investigación.

1.2. Acercamientos realizados a la Epistemología de género desde la perspectiva del feminismo.

La necesidad de parar la discriminación y violencia de género contra la mujer, ha motivado el surgimiento de movimientos feministas, de científicas e investigadoras en el mundo, las cuales han ido posicionando la presencia femenina, su lucha contra la violencia y discriminación a la mujer.

Estos movimientos feministas se han convertido en espacios donde se plantea, renueva y posiciona el pensamiento, los aportes y el rol de la mujer en el desarrollo de la sociedad, espacios en los que la mujer es sujeto y sus voces son escuchadas, donde surge el florecimiento de nuevos pensamientos como la “perspectiva de género”, equidad de género, violencia de género, y más, temas que interpelan los sistemas de la institucionalidad y la sociedad, respecto de la igualdad de género, y desde el aporte analítico que hacen grandes mujeres intelectuales de la corriente feminista se aprecian sus conceptualizaciones, análisis, críticas, y retos, tales como:

- Patrón cultural patriarcal.

El patrón cultural patriarcal tiene su origen desde las primeras civilizaciones y es resultado de un proceso de al menos 2500 años, y que a lo largo de la historia las condiciones de sobrevivencia de las poblaciones ancestrales han incidido en el surgimiento de un patrón social basado en la biología masculina y femenina, donde el hombre posee el poder y dominio en la comunidad. (Postiguio, 2001)

Lenner, señala que posteriormente en la edad media el patriarcado posiciono al hombre con la figura de “padre, propietario de la familia y los bienes, con derechos, usos y abusos”, justificado por ser hombre, y la mujer al

sometimiento y la obediencia. Y en este contexto, sostiene que el período de la «formación del patriarcado» no se dio «de repente» sino que fue un proceso de construcción social, hasta constituirse en un “sistema de orden social”, (Lenner, 1986).

En este marco, Marcela Lagarde define al patriarcado como “el poder de los padres, o el poder donde mandan los hombres”, y tras sus investigaciones de género, concluye que “los pueblos reproducen desde su visión patrones culturales sobre lo que debe ser tanto el hombre como la mujer a partir de sus atributos físicos”, dando origen al estereotipo de hombre sinónimo de fuerza, y mujer sinónimo de debilidad.

Bajo esa misma percepción, Postiguio y Lenner coinciden en que el patriarcado “no es una estructura inevitable que nace de la naturaleza humana determinando roles a los hombres y mujeres, sino que es una construcción social - cultural”, por lo tanto, es susceptible de cambios”. (Lenner, 1986).

Finalmente, estos estudios investigativos develan a un sistema inequitativo, permitiéndonos ver y denunciar la violencia histórica de la mujer que se ha transmitido y adoptado como cosa natural, ha permitido despertar a las mujeres, posicionarlas y empoderarlas sobre el derecho a vivir en dignidad y libertad, y pone en entredicho o tambalea el sistema patriarcal, posicionando la utopía de que otro mundo es posible.

- Género. -

Hernández García en su artículo publicado por la Universidad Complutense de Madrid, hace mención a los estudios de Stoller y Money sobre el origen de la palabra género, señalando el criterio de los investigadores tras el resultado de su estudio, donde plantean que la influencia sociocultural determina la identidad y comportamiento sexual femenino y masculino. Y en ese sentido para García “el sexo se hereda y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural”, es decir el “Género” es una construcción social

enmarcada en las diferencias sexuales que define lo que significa ser hombres o ser mujer. (García, 2006).

- Feminismo.

El feminismo es una corriente social que se orienta a “acabar con la subordinación, desigualdad, y opresión de las mujeres y lograr, por tanto, su emancipación y la construcción de una sociedad en la que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género”. (Fries, 2005)

- La perspectiva de género.

Marcela Lagarde menciona que, la perspectiva de género es una posición que nos permite observar la realidad desde el orden social instituido de división entre hombre y mujer, en el cual la mitad de la población humana es víctima (mujeres), además de una contraposición pública a la opresión de género que puede ser radical, muestra también la voluntad de intervenir activamente en la construcción de una sociedad integradora y no opresora de género (Lagarde M. , Perspectiva de género, 1994). Y, en tal sentido, refiere que “la perspectiva de género toma en cuenta los estereotipos, los prejuicios, que la sociedad y el estado tiene”. (Lagarde M. , 2013), ante tal desventaja de la mujer, busca tener una consideración más estricta, más especial del caso para situar en condiciones de igualdad con el hombre, en ese sentido la perspectiva de género “es una voluntad política por transformar el orden de géneros” (Lagarde, 1994).

Como ejemplo se puede situar el estereotipo que el estado establece cuando institucionaliza el orden de los apellidos de un recién nacido poniendo primero el apellido del padre y en segundo lugar el de la madre, esta costumbre permite ver la diferenciación sexual que la sociedad crea, dando paso a la inequidad de género donde lo masculino es más valorado que lo femenino”, desde la perspectiva de género es conocer, comprender, y transformar aquellas condiciones que hacen que las desigualdades entre mujeres y hombres se perpetúen, y hacerlas frente a través de políticas públicas que permitan condiciones de igualdad tanto para hombres como para mujeres.

- La discriminación de género.

Se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción hecha sobre la base de los roles y las normas de género socialmente construidas que impidan que una persona disfrute plenamente los derechos humanos. (Lagarde M. , Los cautiverios de las mujeres, 1993)

- Discriminación y violencia de género.

Marcela Lagarde plantea que la discriminación y violencia de género, es una “política patriarcal de dominación estructural, basada en el sexo y la sexualidad, lo cual contribuye a reproducir el dominio, la opresión y la supremacía “; esta violencia estructural, se visibiliza en las expresiones de exclusión mono lingüísticas como “nosotros”, o en el uso del tiempo y espacio, por ejemplo; las mujeres trabajan más horas que los varones, las mujeres a lo doméstico y los varones jefes o cabeza de familia, el tiempo libre de las mujeres al hogar y el de los varones a la distracción. En este sentido Lagarde califica que “el lugar que ocupan las mujeres es “semi humano y semi ciudadano” es decir un puesto “secundario, subalterno, subordinado”, asignado obviamente desde la estructura patriarcal. (Lagarde M. , 2013)

- Identidad de género.

La sociedad en su diversidad de culturas ha generado visiones o valoraciones heterogéneas a las diferencias de sexo, generando ideas, concepciones y prácticas acerca del “ser hombre y ser mujer” desde el conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas, jurídicas, asignadas a cada sexo diferencialmente, esto es lo que Lagarde llama “género” (Lagarde, 1994).

En este contexto es que existen los géneros: femenino y masculino, es decir, se me enseña a ser hombre o a ser mujer, dependiendo de las características que tiene mi cuerpo y de la forma que tienen mis genitales externos.

Así mismo, las normas, prácticas, símbolos y valores son creados o moldeados socialmente dentro de cada cultura, por lo tanto son creadas, formadas por las personas dentro de su cultura, en este sentido entonces se puede apreciar que son dinámicas, cambiantes, recreadas, modificables, o como señala Campillo y Pérez “se forma, se mantiene y se reproduce en ámbitos simbólicos de la cultura”, el género por tanto es parte de nuestra historia personal- seamos hombres o mujeres, una historia personal que se inicia antes del nacimiento, (Campillo, F. y Pérez, L., (Perez, 1998).

- Identidad sexual.

Según Marcela Lagarde, la identidad sexual tiene que ver con las características fisiológicas y sexuales con las que se nace, mismas que son naturales y no se modifican (al menos no naturalmente), a esto le llamamos “sexo”. Mujeres y hombres se diferencian solo en las características fisiológicas y sexuales. (Lagarde M. , 2013)

- Diferencia entre género y sexo.

- Género: Son las ideas, costumbres etc., que elabora la sociedad acerca del hombre y la mujer, creada por las personas por lo que es posible modificar
- Sexo: Características fisiológicas y sexuales con las que nacemos y que son naturales.

- Los roles de sexo.

Los únicos roles relacionados con el sexo son los asociados con la reproducción: por ejemplo, las mujeres dan a luz y amamantan y los hombres impregnan a las mujeres con espermatozoides. (Lagarde M. , 2013)

- Los roles de género.

Son actividades asignadas a las personas desde la cultura/costumbre, determinadas como estereotipos, ideologías, valores, actitudes, creencias y prácticas.

Los roles de género se establecen mediante influencia de la familia, la comunidad, las escuelas, las instituciones religiosas, la cultura, tradición,

folclore, historia, los medios de comunicación las políticas, el lugar de trabajo (Lagarde M. , 2013)

- Estereotipos de género. -

Son calificativos diferenciados que se da a hombres y mujeres:

- Las mujeres son: dependientes, débiles, incompetentes, menos importantes, emocionales, ejecutoras, amas de casa, elementos de apoyo, frágiles, volubles, tímidas, apaciguadoras, cautelosas, pasivas, seguidoras, espectadoras, modestas subjetivas, calladas, secretarias, maternales, delicadas, excitables, pacientes, alegres, cuidadoras, cooperativas.
- Los hombres son: Independientes Poderosos Competentes Más importantes Lógicos, Elementos de decisión, Proveedores, Líderes, Protectores, Consecuentes, Valientes, Agresivos, Aventureros, Activos, Dirigentes, Realizadores, Ambiciosos, Objetivos, Expresivos, jefes, Afirmativos, fuertes, Estoicos, Impetuosos, Decididos, Realizadores, Competitivos. (Lagarde M. , Los cautiverios de las mujeres, 1993)

- Igualdad de género.

Significa igual tratamiento para mujeres y varones en las leyes y políticas, e igual acceso a los recursos y servicios dentro de las familias, las comunidades y la sociedad en general. (Lagarde M. , 2013)

En fin, las desigualdades sociales que deben enfrentar las mujeres en su camino hacia el empoderamiento de la mujer sobre los procesos y dinámicas de la vida en sus comunidades, y fuera de ellas.

Según la investigación de la Dra. Patricia Hernández, las condiciones socioeconómicas como elemento que motiva a las mujeres a buscar emprender negocios de distinto tipo, generan mayor empoderamiento en las mujeres urbanas que en las mujeres indígenas, por el hecho mismo de vivir en la ciudad, con facilidades de comunicación, educación y más, en tal sentido la incidencia

de la mujer sobre el desarrollo, partiendo desde el núcleo familiar hasta la incidencia en la sociedad, es palpable.

Es muy importante empezar reconociendo la identidad de género y diferenciándolo de los roles de las mujeres los cuales son asignados culturalmente.

En este sentido, pese a que la mujer ha sido uno de los principales actores en el desarrollo de la sociedad desde las primeras civilizaciones, comúnmente ha sido minimizada y relegada su contribución; este hecho de selectividad, discriminación y marginación a la mujer, ha permitido poner en evidencia y discusión el escenario desequilibrado e inequitativo en el que la mujer debe desenvolverse, ante lo cual surge la corriente feminista sobre todo a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, (Lenner, 1986) con luchas y demandas históricas, logrando el acceso a derechos y el progresivo posicionamiento del pensamiento femenino.

Esta parte epistemológica abarca una perspectiva constructiva de superación de las inequidades hacia la mujer, pues los estudios muestran vías de solución a las problemáticas, pero es lamentable que para las mujeres especialmente del sector rural como es el caso de la población en estudio están lejos de beneficiarse de estas teorías, pues desconocen de estos conceptos y avances.

1.3. Fundamentación del estado del arte.

En el proyecto investigativo denominado “El emprendimiento en la mujer rural en el siglo XXI”, Alcides Atúnez Sánchez señala que el empobrecimiento de la mujer rural se debe a limitaciones en el acceso a mercados, tecnologías, seguridad social, menores ingresos en relación a los hombres, características que a su criterio permiten mantener las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres (Sanches, 2019)

En este sentido, Ecuador se convirtió en un referente en el ámbito constitucional a raíz del proceso constituyente que se vivió en Montecristi en el año 2008, asamblea que contó con la participación de diversas organizaciones sociales de todo el país, para elaborar la nueva Constitución Política del Ecuador en la que

se incorpora la conquista de derechos sociales, de los cuales algunos refieren de forma intrínseca la perspectiva de género, encausadas a instituir condiciones favorables que contribuyan a fortalecer el importante rol de la mujer en el desarrollo de la sociedad ecuatoriana, así lo podemos apreciar en los artículos Art. 65; Art. 217; Art. 61, Numeral 7; Art. 27 de la Constitución Ecuatoriana del 2008, que anteriormente ya se mencionó.

En ese contexto, el estudio denominado “Ecuador mujeres y representación legislativa que comprende el periodo 1979- 2015” realizado por la Universidad Central de Chile en el año 2016, nos permite evidenciar el crecimiento de la participación de la mujer en el poder legislativo, pasando de cero el número de mujeres participantes en 1979 a 54 en el 2015, es decir existió un incremento 39,42 %. (Chile, 2016).

Es evidente que el incremento significativo de la participación de la mujer se afianza sobre todo a partir de la constitución del 2008 como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Tabla 4: Participación de la mujer

Periodo	Hombre	Mujer	Totales de región
1979-1984	69	0	69
1984-1986	68	3	71
1986-1988	55	1	56
1988-1990	70	1	71
1990-1992	56	4	60
1992-1994	73	4	77
1994-1996	62	3	65
1996-1998	66	4	70
1998-2003	106	15	121
2003-2006	83	17	100
2006-2007	74	26	100
2007-2009	86	44	130
2009-2013	86	37	124
2013-2015	83	54	137
Totales de columna	1.037	213	1.250

(Chile, 2016).

En cuanto a términos laborales, en el Ecuador la carga global de trabajo de la mujer es de 88 h/semana a diferencia de 65h/semana de los hombres (CIFRAS, 2010), y a nivel nacional, el trabajo no remunerado para las mujeres llega a un 40,4% y en los hombres en un 13,9%, mientras que a nivel rural llega a un 85% en las mujeres y en los hombres en un 41,7%. Y, en Chimborazo el 86,1% de la producción de la mujer no es remunerada. (CIFRAS, 2010),

En ese mismo sentido, el estudio denominado “La mujer como motor del Desarrollo Local – Una experiencia puntual”, realizado por la ESPE en Cayambe en el año 2016, hace referencia a los datos estadísticos publicados por ONU Mujer del año 2012, mencionando que en el tema de políticas públicas de reivindicación de derechos de la mujer un 93% de personas que reciben el bono de desarrollo humano BDH son mujeres, y que de 570 mil adultos mayores jefes de hogar el 36% son mujeres, las cuales tienen a su cargo el cuidado del hogar, así también el 94,3% de hogares pobres monoparentales son de jefatura femenina.

En ese contexto el estudio menciona que el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES “plantea un Sistema de Protección Social Integral Inclusivo, que permite implementar mecanismos interrelacionados que promueven el acceso a bienes, programas y servicios, priorizando a la población en situación de pobreza o vulnerabilidad; vinculados a demás a estrategias de promoción, corresponsabilidad y habilitación económica” (ESPOL, 2016), y señala que el objetivo de este sistema es garantizar el acceso a derechos básico para todos, pero con especial atención para las personas beneficiarias del bono de desarrollo humano (BDH), de manera que se pueda desarrollar un estado de bienestar de estas familias vulnerables, a corto y mediano plazo. (ESPOL, 2016)

Los datos de los ejemplos antes mencionados permite evidenciar un escenario social con fuerte impacto y victimización de la mujer, especialmente aquella que hace el rol de padre y madre, realidad que la sociedad ignora y por tanto se minimiza o se lo invisibiliza el aporte o la lucha de la mujer desde su realidad en las diferentes dinámicas de desarrollo, más aún hoy que atravesamos graves

retrocesos como, por ejemplo, la reducción progresiva del presupuesto designado a erradicación de la violencia de género y sus diversos programas, ya que de 21 millones para el 2018, se redujo a 11 millones para el 2019, y de 5,4 millones para el 2020 se redujo a 876 mil dólares. Recuperado de: (Telesur, 2019) (Teleamazonas, 2019).

En este sentido parecería que las luchas sociales y los avances conquistados en materia de derechos desde la perspectiva de género no son de mayor importancia para los gobernantes de turno, pese a que el estado ecuatoriano tiene la gran responsabilidad de crear políticas que garanticen la igualdad de derechos hacia una vida digna para las mujeres que de diferentes formas contribuyen al desarrollo y progreso del país.

1.4. Conclusiones.

- Los patrones culturales son fruto de la construcción social a lo largo de la historia, que pueden ser modificados muchas veces por presión social como reacción en la búsqueda del estado de Bien Estar.
- La corriente feminista es un espacio de crecimiento social, organizativo, que permite el alcance de derechos para las mujeres históricamente discriminadas por el patriarcado.
- La conquista de derechos es un proceso, un caminar que toma su tiempo y más aún cuando existen viejos patrones enraizados en la sociedad que limitan el avance de un desarrollo social armónico, mismo que deben ser superados instituyendo la perspectiva de género en los diversos procesos de desarrollo con la participación y garantía del estado como lo manda la constitución ecuatoriana.

CAPITULO II

II PROPUESTA

2.1. Título de la propuesta

Diseño de estrategias con perspectiva de género, para la reducción de la Invisibilización del rol de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid, parroquia Guasuntos, cantón Alausí, provincia Chimborazo.

2.1.Objetivo General

Facilitar un conjunto de Estrategias reivindicativas de género para mejorar las condiciones de participación paritaria de la mujer en la comunidad de Shuit.

2.2.Objetivos Específicos

- Identificar las características que Invisibilizan la contribución de las mujeres indígenas en el desarrollo local de la comunidad Shuid.
- Generar estrategias que contrarresten las diversas formas de violencia de género, para incrementar el respeto, valoración e inclusión de la mujer en el desarrollo local de Shuid.

Justificación

En la investigación y las visitas de campo, se evidencia la triste realidad de las mujeres de la comunidad de Shuid quienes sufre las consecuencias de una inequidad de género, evidenciándose en el poco acceso a la educación, madres adolescentes, responsabilidades excesivas de las madres de familia, exclusión en las directivas entre otras, que se ha venido manteniendo y se han convertido en una forma de vida, por lo que urge la implementación de estrategias de superación mediante el fortalecimiento socio organizativo de la comunidad con enfoque de género y generacional. (Ver anexo: 4)

Los estudios teóricos sobre la invisibilización de la mujer dan estrategias para su reivindicación, pero la aplicación se las debe replantear adaptando a las realidades de la diversidad de la población.

Figura 8: Mujeres con trabajo excesivos (foto)



Autor: Maritza Tingo

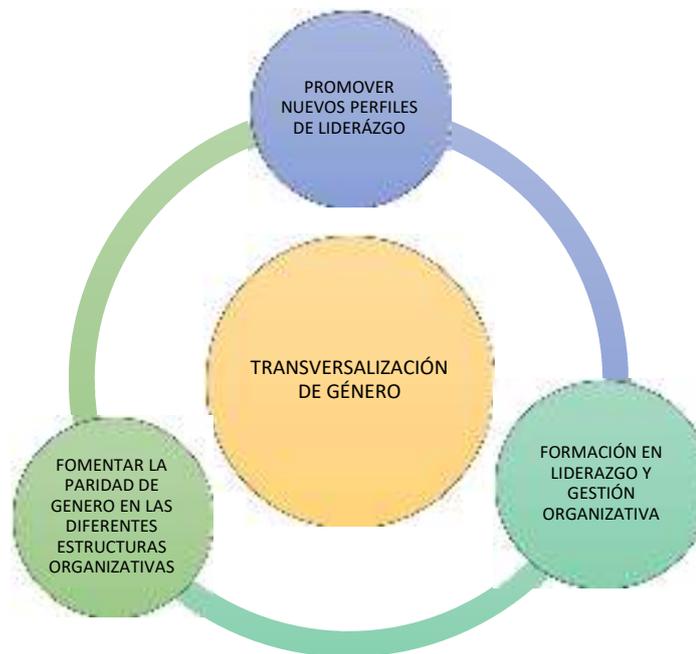
Desarrollo de la propuesta

La propuesta se basa en los resultados obtenidos de la investigación, y apunta al Fortalecimiento socio organizativo con perspectiva de género, que permita la participación igualitaria de la mujer y para ello se debe incluir a los varones ya que son parte del problema.

Elementos de la propuesta

Para contrarrestar a la Invisibilización de la contribución de la mujer en el desarrollo rural, se plantea desde la transversalización de género, las siguientes estrategias:

Figura 9: Elementos de la propuesta



Elaborado por: Tingo Valdiviezo Maritza Judith

2.2.1. Explicación de la propuesta

La propuesta de Fortalecimiento socio organizativo con perspectiva de género consta de 3 elementos: formación, nuevos perfiles de liderazgo, paridad de género, que se detalla a continuación:

2.2.1.1. Formación

Una de las características de la población es la poca escolaridad, solo las generaciones actuales acuden a educación básica, mientras que la mayoría de los adultos tienen solo estudios de primaria o menos, y los de la tercera edad son analfabetos. Esta situación hace que ciertos paradigmas patriarcales estén presentes y no han podido ser absueltos.

Con esta realidad, la propuesta plantea la ejecución de:

- Elaboración y Ejecución del plan de formación con enfoque de género, dicho plan se basa en la realidad y las necesidades de la población, su

construcción será participativa, estamos convencidos que un plan tiene éxito si sus beneficiarios también se involucran en todas las etapas de un plan.

- Talleres de formación con temas de género, en donde participen toda la comunidad, ya que el problema de género no solo tiene que ver con las mujeres y esposas sino todos, niño, niñas, jóvenes, srta y adultos
- Intercambio de experiencias, hay sectores en los cuales la equidad de género es más desarrollada, es en donde se puede adquirir vivencias reales y de alguna manera despertar el interés para tomar otra forma de concebir la convivencia familiar.

2.2.1.2. Nuevos perfiles de liderazgos con enfoque de género y generacional.

Los líderes nacen, pero también se forman, un buen porcentaje de la población de la comunidad de Shuid es joven, y mayoritariamente mujeres, lo cual es una fortaleza y oportunidad para crear nuevos líderes y lideresas que tengan perspectiva de género; para lo cual se generará un espacio de coordinación de las diferentes directivas denominado Consejo de Gobierno, pues los diferentes directorios de la comunidad son un espacio propicio para promover a líderes jóvenes con una visión más adaptada a la realidad

2.2.1.3 Paridad de género en las diferentes estructuras organizativas

Las directivas comunitarias son entes de mando a veces de poder, llegar a esos espacios es algo preferencial, el patriarcado es muy evidente en estas instancias, las dignidades de mayor jerarquía son ocupados solo por hombres; para lograr la paridad el proceso es el siguiente

- Conformar un consejo de gobierno, en las comunidades rurales hay directivas de distinta índole, cabildo, juntas de agua, juventud y en mejores de los casos grupo de mujeres, cada quien actúa por separado, creando a veces revanchismos, la idea es que con todas estas estructuras conformar un consejo coordinador del desarrollo de la comunidad desde una perspectiva de género.



- La capacitación es fundamental a nivel de dirigencia, ya que se procura “remover conciencias “en lo referente a género, teniendo en cuenta la Constitución 2008 para de a poco ir implementando la participación de la mujer en un 50%

Conclusiones

La población femenina de la comunidad de Shuid sigue siendo víctima del machismo, del trabajo excesivo de la violencia intrafamiliar, haciéndoles un grupo vulnerable, por tal motivo una mejor convivencia familiar es esencial y el respeto mutuo entre sus miembros ayudara a elevar la autoestima.

La capacitación en temas de género, es un factor complementario y necesario para poder cambiar estructuras mentales que por siglos han estado presente en la población sea urbana o rural, se podría mencionar que estas problemáticas sociales han influenciado para que la población indígena de Shuid no haya conseguido un avance socioeconómico aceptable.



CAPÍTULO III

III. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Análisis de resultados

La buena convivencia en las familias de la comunidad de Shuid es variable, por el hecho mismo que la pobreza acecha de manera constante y, a pesar de haber las dificultades antes mencionadas también tienen sus lados positivos que van a ser tomados muy en cuenta para que esas fortalezas ayuden a que las debilidades de la comunidad se conviertan en aspectos positivos.

La oportunidad que tienen de transformar su realidad no es lejana, la presencia de una institución educativa seguro ayudará en las nuevas generaciones a tener una concepción más equitativa de género.

La Investigación realizada permite identificar opiniones, puntos de vista y hasta esquemas sociales que mediante estrategias aplicables a la realidad de la población logren superar la situación marginal de la mujer.

La observación directa en situaciones diferentes tiene un factor común, la mujer sea esta anciana, adulta, adolescente o niña no tiene las mismas oportunidades de participación en las actividades comunitarias.

3.1.1. Análisis de las visitas de observación y Encuestas.

Previa autorización del cabildo de la comunidad de Shuid, se participa en varias acciones de la comunidad en las cuales se realiza las observaciones de campo, y se realiza la encuesta a 33 personas, uno por hogar.

3.1.2. Resultados de visitas de la Observación de campo

3.1.2.1. SISTEMATIZACION DE RESULTADOS DE OBSERVACION DE CAMPO

- **No EVENTOS OBSERVADOS: 5**
- **CATEGORIAS:**
 - Violencia y discriminación de genero
 - Organización y liderazgo femenino
 - Patriarcado y roles de género
- **LUGAR:** Comunidad Shuid
- **FECHA:** 01 enero a 30 de junio de 2020

Tabla 5:Ficha de observación

REUNIÓN	OBSERVACION DE CATEGORIAS			REFLEXIONES
	VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO FEMENINO	PATRIARCADO Y ROLES DE GÉNERO	
Asamblea comunitaria Shuid	- las mujeres participan muy escasamente	- Cabildo conformado mayoritariamente por dirigentes hombres.	- Hombres predominan en la toma de la palabra	A pesar que la mujer asiste a la asamblea, pero su participación es

	<ul style="list-style-type: none"> - Los varones se sientan en las sillas y las mujeres en el suelo 		<ul style="list-style-type: none"> - En la nómina de la asamblea solo consta los nombres de los esposos y en ausencia de ellos la mujer reemplaza y se limita a decir “presenta” y no tiene la potestad de tomar decisiones ni dar opiniones. 	<p>casi nula, quienes sobresalen siempre son los varones</p>
<p>Reunión del Directorio de regantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hay malos comentarios hacia la dirigente saliente, aduciendo que su gestión no valía - La actitud dominante de un ex dirigente de riego se imponente y las mujeres se intimidan aceptando fácilmente su punto de vista. - Mm 	<ul style="list-style-type: none"> - Directorio conformado solo por hombres 	<ul style="list-style-type: none"> - Se observa en las actitudes de los dirigentes que el sistema de riego debe ser liderado por hombres ya que a través de ello asumen posiciones de mando y poder. - Se ha visto que hay mas respeto de la población al actual directorio conformado solo por varones a diferencia del directorio saliente, que fue liderado por una mujer. 	<p>Por el hecho que las representaciones de liderazgo sean solo varones, la presencia de la mujer es opacada, aun se ve la denigración de los propios varones , esto hace ver que hace falta una capacitación en equidad de género</p>

<p>Reunión para entrega de Kits emergencia COVID 19</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia de muchas madres adolescentes jóvenes entre 14 a 16 años. - Mujeres viudas por causa del alcoholismo de sus parejas. - El cabido no da atención prioritaria a mujeres en condiciones de vulnerabilidad (ancianas, madres solteras y viudas) en la entrega de kits 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigentes hombres intentan manipular la entrega de los kits, apareciendo como quienes han gestionando 	<ul style="list-style-type: none"> - Se reúnen el consejo de gobierno conformado por todos siete directorios de la comunidad y se evidencia que el 99% son solo varones 	<p>En esta acción se ratifica que a la mujer no la tienen consideración, debemos profundizar desde tempranas edades para erradicar la violencia de genero desde la niñez</p>
<p>Mingas para la construcción del sistema de riego</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Minimizan el trabajo de la mujer por lo que al momento de registrar la asistencia solo le hacen valer media raya (50%) 	<ul style="list-style-type: none"> - La mayor parte de las mingas las dirigen solo los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo de la mujer es valorado como media raya (medio jornal) en relación al trabajo del hombre que equivale a jornal completo. 	<p>El trabajo físico la mujer lo asume al igual que los demás, no hay consideración mucho</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajan con sus hijos a las espaldas - No hay consideración en la realización de tareas 		<ul style="list-style-type: none"> - Solo la mujer se encarga de preparar el almuerzo y las mismas son las que “levantan la mesa” 	menos el valor de la caballerosidad
Comisiones - Gestiones para el desarrollo de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - En las comisiones para gestión, la mujer actúa solo como compañía, no opina 	<ul style="list-style-type: none"> - Las comisiones de gestiones generalmente están conformadas en su mayoría por varones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las autoridades dan más importancia a la presencia de hombres en las gestiones en instituciones antes que a las mujeres porque ellas casi no hablan castellano. - Se observa que las mujeres tienen bajo su responsabilidad el cuidado de la familia, producción especialmente para consumo, asistir a las mingas o reuniones en calidad de suplente. 	A pesar que en nuestra constitución del 2008 hace referencia a equidad de género, este derecho aún desconoce la población en especial las mujeres

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 10 acciones en la observación de campo

 <p>Mingas en la construcción del sistema de riego</p>	 <p>La coordinación de riego solo esta a cargo de los hombres</p>	 <p>Entrega de Kits alimentación por la pandemia COVID 19</p>
 <p>Reunión de la comunidad</p>	 <p>Recogiendo información en asamblea</p>	 <p>Reunion de Directorios</p>

Autor: Maritza Tingo

3.1.2.2. RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA

Interpretación y análisis de resultados de la encuesta aplicada en la zona de Intervención.

PREGUNTA 1. ¿Existe organización de mujeres en la comunidad?

Tabla 6: La organización de mujeres.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SI	28	71
NO	5	29
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 11: La organización de mujeres.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la organización de mujeres, el 29% de las personas encuestadas mencionan que no existe organización de mujeres, mientras que el 71% sostienen que si existe.

ANÁLISIS

A criterio de los encuestados la organización de mujeres tiene una calificación de la media para arriba, es decir dos terceras partes, en tal sentido se identifica que es un espacio organizativo enfocado a la participación de la mujer, de la cual conocen gran parte de los encuestados.

PREGUNTA 2. ¿Para qué se organizan las mujeres?

Tabla 7: Fines organizativos.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Formación	10	23,8
Pensar y opinar	14	42,9
Para recibir ayuda de instituciones	7	28,6
Para discutir problemas de mujeres	2	4,8
TOTAL	33,0	100,0

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 12: Fines organizativos.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

De las 33 personas encuestadas, el 24% opinan que las mujeres se organizan para recibir formación, el 42,9% manifiestan que se reúnen para pensar y opinar, el 28,6% para recibir ayuda de instituciones, mientras que el 4,8% aducen que se reúnen para discutir problemas de mujeres.

ANÁLISIS

Los resultados arrojan en mayor porcentaje que la reunión de mujeres es un espacio organizativo que les permite pensar y opinar, esta particularidad nos permite apreciar que las mujeres en Shuid necesitan de su espacio específico para desarrollarse.

PREGUNTA 3. ¿Cuál es el aporte que hacen las mujeres en el desarrollo de la comunidad?

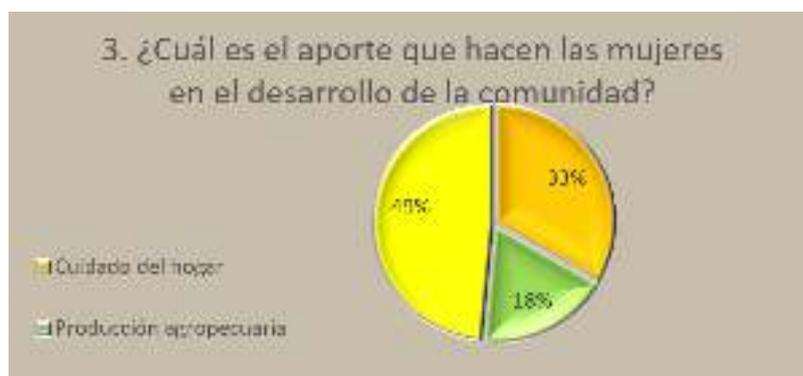
Tabla 8: Aporte de la mujer al desarrollo local.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Cuidado del hogar	11	33,3
Producción agropecuaria	6	23,8
Participan en la vida organizativa (sesiones, mingas, gestiones)	16	42,9
TOTAL	33	100,0

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 13: Aporte de la mujer al desarrollo local.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN.

El 33% opinan que es al cuidado del hogar, el 18% a la producción agropecuaria, mientras que el 49% mencionan que es su participación en la vida organizativa (sesiones, mingas, gestiones).

ANÁLISIS

En los resultados, el mayor porcentaje de encuestados identifican que el aporte de la mujer al desarrollo es su participación en la vida organizativa de la comunidad, es decir en sesiones, mingas, gestiones, u otros, en tal sentido se puede apreciar que es importante realizar un trabajo de fortalecimiento sociorganizativo con enfoque de género, en la localidad.

PREGUNTA 4. ¿En las resoluciones familiares y comunitarias, quién toma las decisiones?

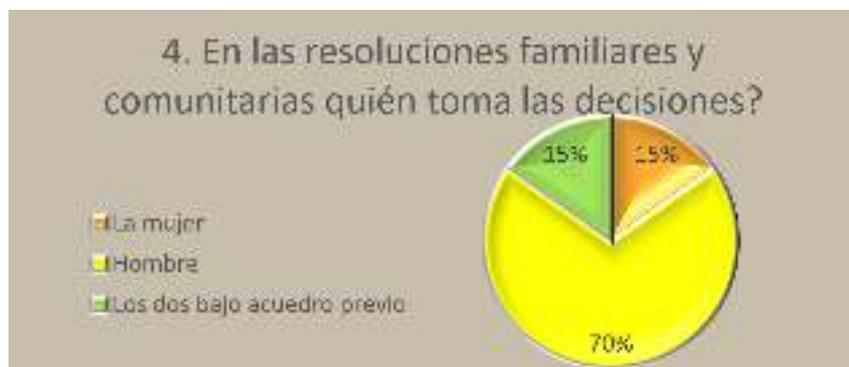
Tabla 9: Toma de decisiones.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
La mujer	5	15,2
Hombre	23	69,7
Los dos bajo acuerdo previo	5	15,2
TOTAL	33	100,0

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 14: Toma de decisiones.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

El 15% de los encuestados opinan que la mujer tienen acceso a la toma de decisiones familiares, el 70% mencionan que son los hombres los que toman las decisiones y el 15% restante opina que la toma de decisiones son tomadas bajo acuerdo previo de la pareja.

ANÁLISIS

Según los resultados, la mayoría de encuestados manifiestan que es el hombre quien toma las decisiones en la familia y la opinión de la mujer no es relevante; en este contexto es importante promover espacios formativos, organizativos, y de participación y liderazgo para la mujer en función a alcanzar la tan anhelada igualdad de género.

PREGUNTA 5. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para estudiar?

Tabla 10: Mujeres y acceso a educación.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Si	17	51,5
No	16	48,5
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 15: Mujeres y acceso a educación.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

EL el 52% de los encuestados opinan que las mujeres si tienen las misma oportunidades de estudiar y el 48% mencionan que no.

ANÁLISIS

Los resultados casi son paralelos, sin embargo por esquemas sociales rurales, la mujer aun no tiene las mismas oportunidades a la educación en relación a los hombres.

PREGUNTA 6. Las actividades de mayor importancia para el desarrollo de la comunidad son:

Tabla 11: Mujer y desarrollo

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Las que hacen los hombres	16	76,2
Las que hacen las mujeres	5	23,8
TOTAL	21	100

Figura 16: Mujer desarrollo



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

En cuanto a las actividades que generan el desarrollo de la comunidad a criterio del 76,2% de los encuestados, son de mayor importancia las que hacen los hombres, mientras que para el 23,8% son las que hacen las mujeres.

ANÁLISIS

Esta información nos muestra que el trabajo de la mujer no es valorado, y menos aún que estas sean consideradas un aporte al desarrollo de la comunidad.

PREGUNTA 7. ¿Cuáles son los espacios que le compete a la mujer liderar?

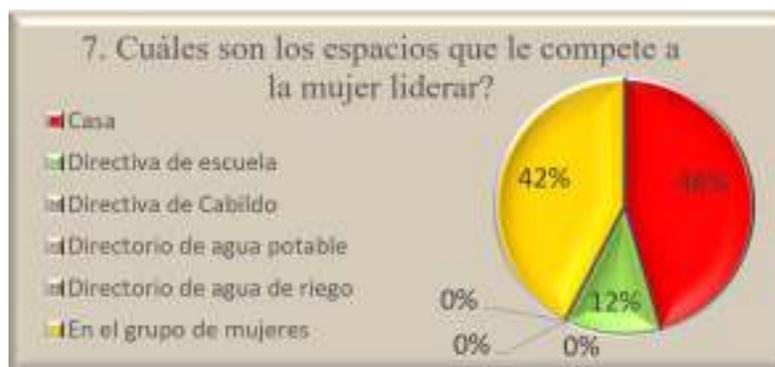
Tabla 12: *Mujer y espacios de liderazgo.*

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Casa	15	45,5
Directiva de escuela	4	12,1
Directiva de Cabildo	0	0,0
Directorio de agua potable	0	0,0
Directorio de agua de riego	0	0,0
En el grupo de mujeres	14	42,4
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 17: *Mujer y espacios de liderázgo.*



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

En los resultados el 46% de encuestados opinan que la mujer debe liderar la casa, el 42% opina que el grupo de mujeres, y el 12% la escuela.

ANÁLISIS

Ningun encuestado considera que la mujer puede liderar el cabildo, agua potable, o agua de riego, pero si la casa, el grupo de mujeres. En tal sentido se puede apreciar la necesidad de un trabajo formativo de liderazgo con perspectiva de género, que limite la discriminación que atraviesan las mujeres en Shuid.

PREGUNTA 8. ¿Qué cargos directivos se han otorgados a las mujeres de Shuid con más frecuencia?

Tabla 13: Espacios de liderazgo de la mujer.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Presidencia	0	0,0
Vicepresidencia	0	0,0
Tesorería	14	42,4
Secretaría	2	6,1
Vocalías	17	51,5
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 18: Espacios de liderazgo de la mujer.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

El 52% de encuestados opinan que las mujeres acceden a cargos de vocales, el 42% a cargos de tesoreras y el 6% a espacios de secretarias, ninguno opina que pueden acceder a altos cargos directivos.

ANÁLISIS

El gráfico nos muestra que las mujeres acceden a cargos de tesoreras, secretarias, vocales, esta tendencia visibiliza marginación a la participación de la mujer en espacios de mayor jerarquía del ámbito organizativo, como presidencia o vicepresidencia.

PREGUNTA 9. ¿Cuándo una mujer lidera algún proceso, la comunidad:

Tabla 14: Comunidad y liderazgo de la mujer.

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Apoya	12	36,4
Critica	16	48,5
Rechaza	5	15,2
Celos	0	0,0
	33	100,0

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 19: Comunidad y liderazgo de la mujer.



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

El 36% de los encuestados apoya el liderazgo de la mujer en algún espacio organizativo, el 49% lo critica, el 15% lo rechaza y ninguna persona menciona celos del liderazgo femenino.

ANÁLISIS. Solo una tercera parte de los encuestados apoyan el liderazgo de la mujer, esto evidencia que el machismo está aun arraigado en la comunidad

PREGUNTA 10

10. ¿Cuál es la opinión que más se debe tomar en cuenta en una sesión de cabildo?

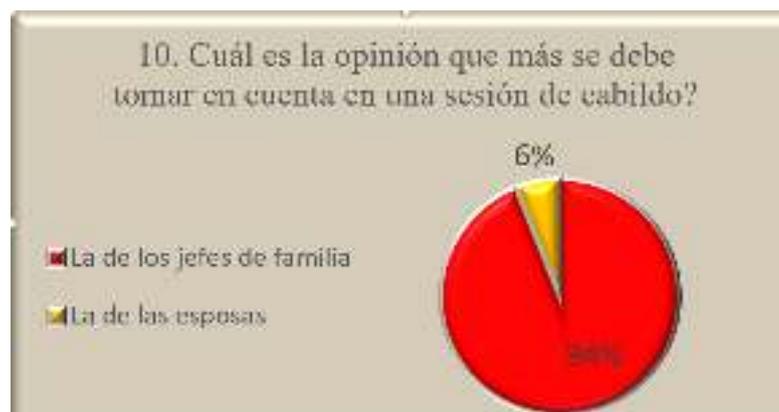
Tabla 15: *Importancia de criterio*

INDICADOR	FRECUENCIA	%
La de los jefes de familia	31	94
La de las esposas	2	6
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 20: *Importancia*



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN.

El 94% de los encuestados opina que en la sesión de cabildos se debe tomar en cuenta la opinión solo de los jefes de familia, mientras que tan solo el 6% toma en cuenta a las esposas.

ANÁLISIS

El resultado ratifica una actitud machista que margina la opinión y pensamiento de la mujer en el sistema organizativo del cabildo.

PREGUNTA 11: Señale las dificultades que enfrenta la mujer en la comunidad.

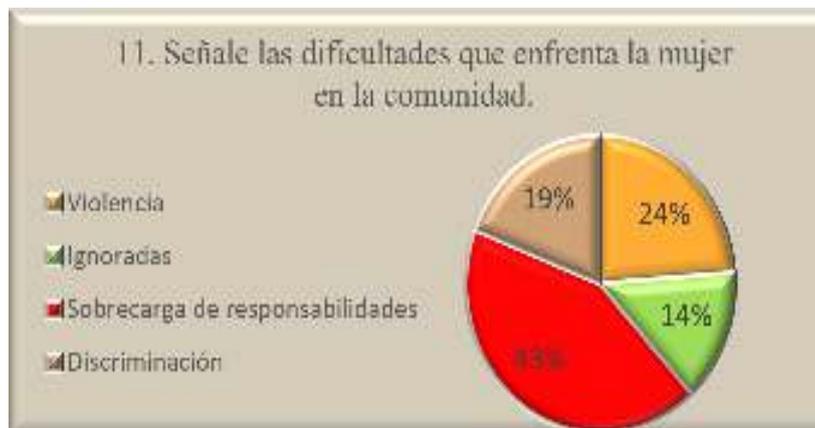
Tabla 16: Limitaciones en el liderazgo de la mujer

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Violencia	6	23,8
Marginación	9	14,3
Sobrecarga de responsabilidades	13	42,9
Discriminación	5	19,0
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 21 : Etapas del trabajo de investigación



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN.

De los encuestados, el 43% mencionan que mayor dificultad para las mujeres es la Sobrecarga de responsabilidades, el 24% opina que es la violencia, el 19% dice que es la discriminación y el 14% aducen que son ignoradas.

ANÁLISIS.

Efectivamente la sobrecarga de trabajo es uno de los factores que más limita a las mujeres en la participación de la vida organizativa de la comunidad, el estudio también nos muestra que la mujer enfrenta la violencia de género.

PREGUNTA 12: Señale una ventaja que tienen los hombres en relación a las mujeres:

Tabla 17: Discriminación de género

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Son más valorados en la organización de la comunidad	17	51,5
Acceso a educación secundaria	7	21,2
Tienen más oportunidades de trabajo en la ciudad	5	15,2
Jefes de familia	4	12,1
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Figura 22: Discriminación de género



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

INTERPRETACIÓN

El 52% de los encuestados cree que los hombres son más valorados en la organización, el 21% considera que la ventaja es el acceso a la educación secundaria, el 15% refiere que la ventaja son las oportunidades de trabajo en la ciudad, y el 12% cree que una ventaja es ser considerados jefes de familia.

ANÁLISIS

El estudio revela que los hombres son más valorados en la organización de la comunidad, lo que devela que la mujer recibe trato discriminatorio, se desconfía de

su capacidad y por el hecho de ser hombres son destinados a liderar o ponerse a la cabeza de cualquier gestión u espacio organizativo.

PREGUNTA 13: ¿Por qué cree usted que no se valora el trabajo de la mujer en el desarrollo?

Tabla 18: *Mujer y desarrollo*

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Por machismo	23	69,7
Porque no tienen incidencia	0	0,0
Porque no tienen capacidad	5	15,2
Porque ellas no se arriesgan a liderar procesos	5	15,2
TOTAL	33	100

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo .

Figura 23: *Mujer y desarrollo.*



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.

A criterio del 70% de los encuestados el trabajo de las mujeres no es valorado por machismo, el 15% aducen que las mujeres no tienen capacidad de gestión, y el otro 15% opina que las mujeres no se arriesgan a liderar procesos.

ANÁLISIS.

Es evidente que el trabajo de la mujer es minimizado considerando que no están capacitadas y que no tienen poder de mando.

PREGUNTA 14: ¿Si usted volviera a nacer, le gustaría nacer hombre o mujer?

Tabla 19: *Identidad de Género*

INDICADOR	FRECUENCIA	%
Mujer	23	69,7
Hombre	10	30,3
TOTAL	33	100,0

Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

Figura 24: *Identidad de Género*



Fuente: Encuesta realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Al 70% de los encuestados les gustaría volver a nacer hombre y el 30% opina que les gustaría nacer mujer.

ANÁLISIS.



La idiosincrasia de la población encuestada se basa en paradigmas patriarcales que se ha transmitido de generación en generación, que ubica al hombre con ventaja en relación a la mujer en el acceso a derechos y privilegios.

3.2. Discusión de los resultados

3.2.1. Identificación de problemas más relevantes según las dos técnicas de investigación aplicadas.

Tabla 20: Sistematización de resultados por herramienta

	TECNICA DE OBSERVACION	TECNICA DE ENCUESTA
Discriminación de género	Escasa participación de la mujer	Limitado acceso de las mujeres a la educación
	En asambleas los hombres se sientan en las sillas y las mujeres en el suelo.	Escasa participación de las mujeres en el liderazgo de la vida organizativa
	Altas jerarquías organizativas lideradas por hombres	No se valora el trabajo de las mujeres
	Hombres predominan en toma de la palabra y decisiones	Limitación de la mujer en la toma de decisiones.
	Critican el liderazgo de la mujer	Discriminación al liderazgo de la mujer
	Hombres son titulares de la nómina de comuneros, mujeres son solo suplentes sin voz ni voto.	Sobre carga de trabajo en la mujer
	Las mingas son lideradas solo por hombres.	Patrones culturales de machismo arraigado.
	El trabajo de las mujeres en la minga es discriminado no se compara al de los hombres	Naturalización de la violencia de género
	Solo la mujer se encarga de preparar el almuerzo y el cuidado de la familia	El cargo para mujer en cabildo solo es para tesorera y vocales.
	En la nómina de la asamblea y mingas los hombres son los titulares, la mujer reemplaza, no tiene la potestad de tomar decisiones ni de opinión	La producción agropecuaria y la participación organizativa de la mujer mayoritariamente no se considerada como aporte al DL.
Se observa en las actitudes de los dirigentes que el sistema de riego debe ser liderado por hombres ya que a través de ello asumen posiciones de mando y poder.	Mayoritariamente consideran que el hombre toma las decisiones	

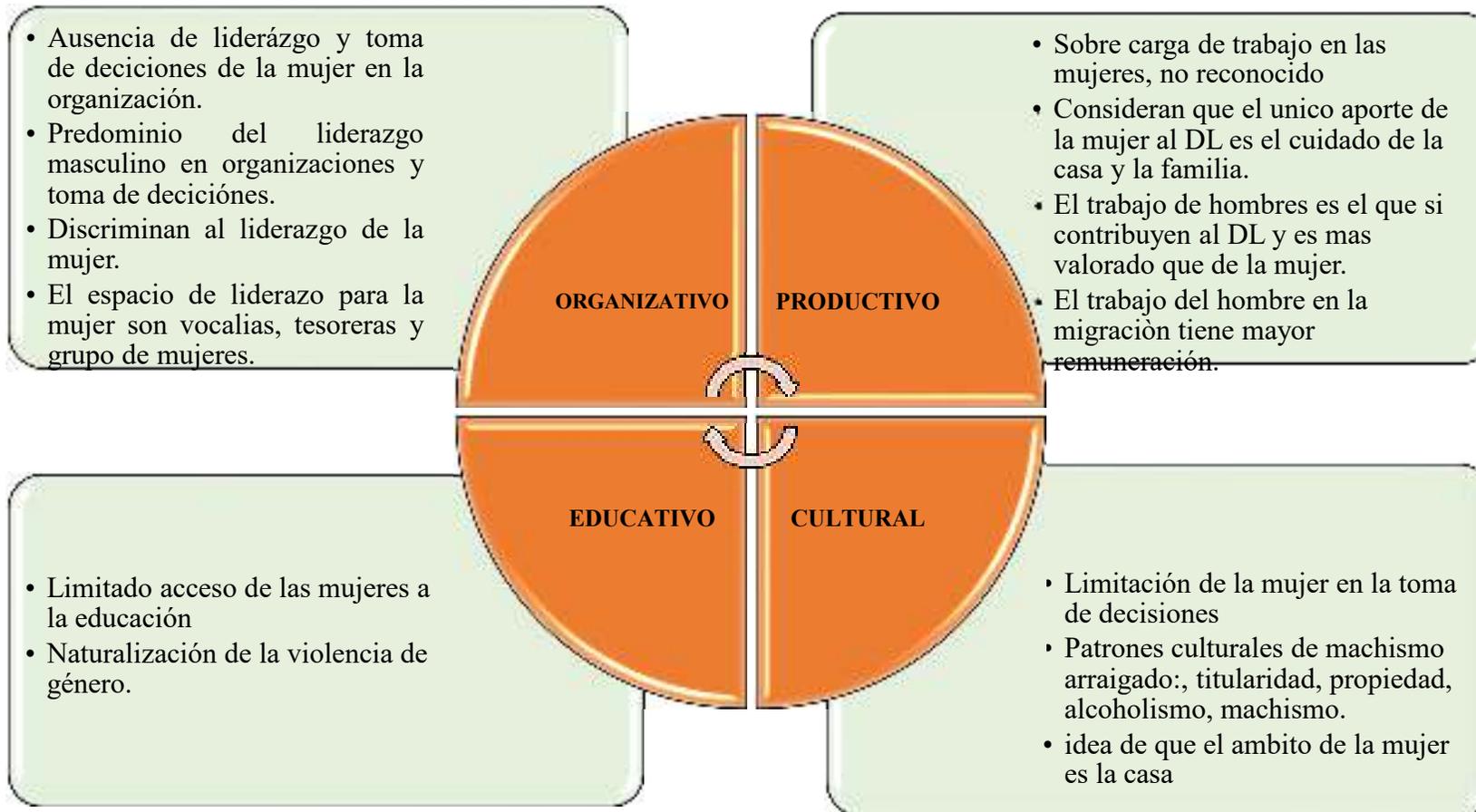
Patrón cultural patriarcal naturalizado	Comunidad da mayor credibilidad a directivas lideradas por hombres antes que a liderazgo de mujeres. se genera rivalidad entre mujeres	Generalmente consideran que las actividades de los hombres son las que contribuyen al DL
	Sobre carga de trabajo en las mujeres: asisten a reuniones, mingas, cuidado de la familia, trabajo agrícola, especies menores, entre otros.	Consecutivamente opinan que el grupo de mujeres es el espacio que debe ser dirigido por la mujer
	Mujeres viudas por causa del alcoholismo de sus parejas.	En su mayoría coinciden que el trabajo del hombre tiene mayor remuneración
	Líderes lobistas con actitudes machistas y discriminatorias intimidan a las mujeres, manipulan a la comunidad y minimizan la organización de la mujer, no dan paso a mujeres que lideren.	Mayoritariamente las mujeres desearían volver a nacer pese a la violencia de genero que enfrenta, se naturaliza la violencia de género.
	Las comisiones son en su mayoría de hombres y alguna mujer que actúa solo como compañía, no opina	

Fuente: Encuesta y obserbación realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

3.2.2. Caracterización de la Invisibilización de la contribución de la mujer indigena al desarrollo local de Shuid.

Figura 25: CARACTERIZACIÓN DE LA INVISIBILIZACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA MUJER AL DESARROLLO LOCAL.



Fuente: Encuesta y obserbación realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

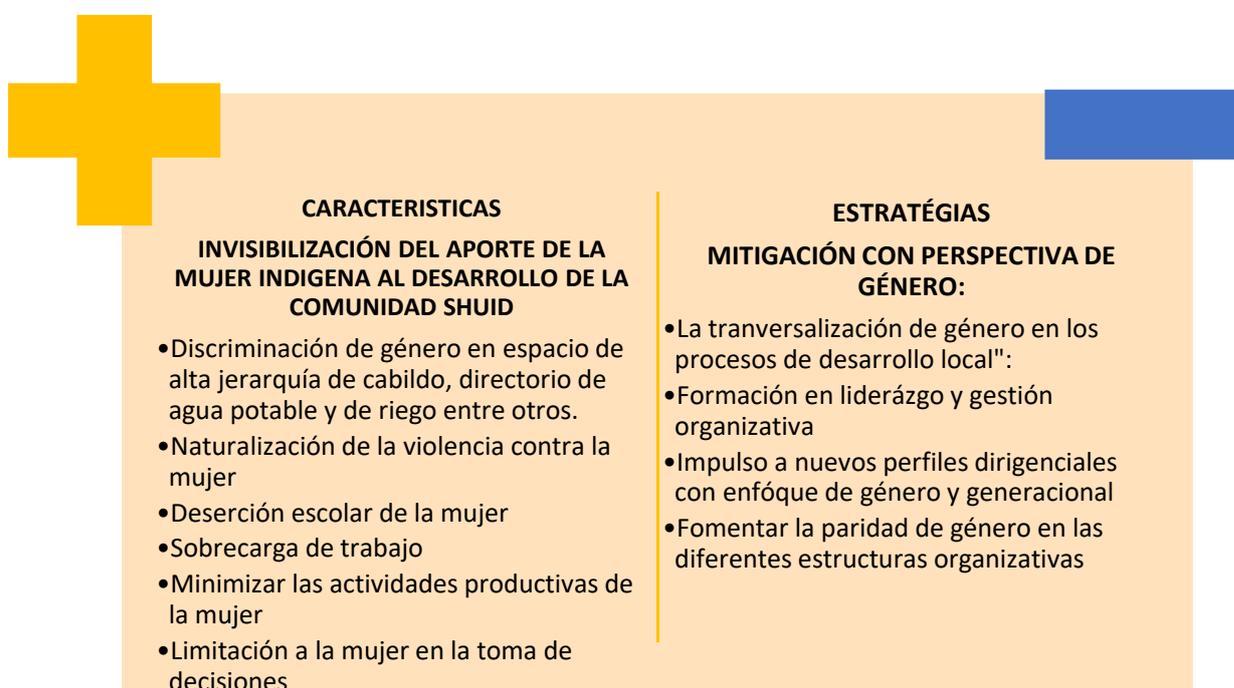
3.2.3. Análisis de resultados de la caracterización de la Invisibilización de la contribución de la mujer indígena al desarrollo local de Shuid.

El cuadro que antecede permite identificar que existe discriminación de género hacia la mujer en los diferentes ámbitos organizativos productivos, familiar, pese a que las mujeres hacen diversas contribuciones al desarrollo de la localidad tales como: educan a sus hijos, alimentan a sus familias, generan economía local popular y socialmente son las transmisoras de conocimientos y valores culturales

La falta de acceso a la educación, a los medios de producción, las mantienen sometidas en un sistema socioeconómico afianzado en el patriarcado, naturalizando la violencia y discriminación a la mujer desde la niñez, al punto que ella acepta y transmiten a sus nuevas generaciones la sumisión.

3.2.4. Estrategias de mitigación.

Figura 26: Estrategias de mitigación a la invisibilización del aporte de la mujer indígena a desarrollo de la comunidad Shuid.



Fuente: Encuesta y observación realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

3.3 Evaluación de experto

Criterio de Ms.C. Pedro Vicente Paca Ajitimbay.

Ms.C. Orientación educativa

Para que emita un criterio acerca de esta propuesta, se ha solicitado al Ms.C. en Orientación Educativa, Pedro Vicente Paca Ajitimbay

La investigación que se realizó acerca de la Invisibilización de la mujer en la comunidad de Shuid, es avalado por el Ms Pedro Vicente Paca Ajitimbay con número de registro en la SENECYT 7241103697, quien viene desempeñándose en el área de Orientación en la UE Mariano Valla, en Colta Chimborazo, que, gracias a su preparación y experiencia, está dando fe de las estrategias para combatir la violencia de género.

Para ratificar esta información el Ms. C Pedro Vicente Paca, responde el siguiente cuestionario.

1.- **¿Considera que esta investigación tiene alcance social?**

Efectivamente que sí, ya que en esta actividad está involucrado toda la población de la comunidad en estudio, Además con la aplicación de esta propuesta se pretende mejorar las condiciones de vida de la mujer especialmente.

2.- **¿Considera que esta investigación responde a las necesidades actuales de la comunidad?**

Una sociedad se estanca en su desarrollo cuando uno de sus principales actores en este caso la mujer, no goza de una total libertad, y según los resultados de la investigación se evidencia un cierto “maltrato”. Entonces la sociedad actual busca conseguir un Buen Vivir y la inequidad de género es un problema que debe ser superado de manera urgente.

3. **¿Según lo expuesto piensa usted que este informe tiene información adecuada de una investigación de 4to nivel?**

Cuando una investigación llega a los sectores más apartados y necesitados, es razón suficiente para merecer una validación, además las problemáticas de nuestras comunidades se las debe hacer así claro y sencillo, no por minimizar, sino que este estudio es ejecutable.

4.- ¿Cree que la aplicación de la propuesta establecerá mecanismos de desarrollo en la localidad?

Si, es fácil entender, si la convivencia de una empresa es excelente el producto saldrá de calidad, así mismo si en una comunidad la convivencia entre hombres y mujeres es armónica equitativa y con respeto, se podrá desarrollar de la mejor forma, por ello, la propuesta enfatiza la visibilización de la mujer en el desarrollo local.

5. ¿Qué tipo de iniciativa usted podría proponer para contribuir con el desarrollo de la propuesta planteada?

El problema de la violencia de género es puramente actitudinal, por ello creo que se debe trabajar en coordinación con la institución educativa desde los primeros años, pero no a manera de “clases” sino convivencias.

3.4. Evaluación de Usuarios

Para dar mayor validez y legitimidad a la presente propuesta se mantuvo conversaciones con la población en estudio, dándoles a conocer los resultados de la investigación; La Sra. Lucía Guamán Yamba presidenta del grupo de mujeres de la comunidad Shuit del cantón Alausí el día de enero 2020 mantiene una conversación y da el siguiente testimonio quien mediante las siguientes preguntas:

1.- ¿Considera que esta investigación tiene alcance social?

Si, porque las mujeres vamos conociendo nuestros derechos y podemos mejorar la vida de nuestras familias.

2.- ¿Considera que esta investigación responde a las necesidades actuales de la comunidad?

Si porque en nuestra comunidad existe problemas de violencia, alcoholismo, no se valora el trabajo de las mujeres, y queremos oportunidad para que nuestros hijos/as nuestras familias podamos vivir mejor.

3. ¿Según lo expuesto piensa usted que este informe tiene información adecuada de una investigación de 4to nivel?

Si, porque según me explicó estos temas son de la realidad que vivimos y nadie nos ha tomado en cuenta para hablar de estos problemas, y agradecemos que nos haya tomado en cuenta.

4.- ¿Cree que la aplicación de la propuesta establecerá mecanismos de desarrollo en la localidad?

Creo que esta propuesta ayudará primeramente a nosotras como mujeres y luego con nuestro apoyo la comunidad puede mejorar en todo sentido.

5. ¿Qué tipo de iniciativa usted podría proponer para contribuir con el desarrollo de la propuesta planteada?

Yo propondría que nos den talleres de género no solo a las mujeres sino a todos, hombres, mujeres, jóvenes, porque así todos aprendemos y ahí puede mejorar dentro de las familias.

3.5. Conclusiones

1. La observación en campo permite conocer la problemática de manera directa, vivenciando los aspectos positivos y negativos de la realidad, en esta instancia de la investigación la población permite adentrarse, compartir, vincularse en el trabajo, las mingas, las reuniones, y demás espacios donde la población comparte su vida, sus problemas, sus anhelos.
2. El uso de la herramienta de investigación “Encuesta” permite cuantificar la opinión de los encuestados corroborando lo observado, de manera que la información percibida es verídica, con ello el planteamiento de la propuesta es acertada.
3. Para que un proceso sea funcional y proactivo es importante que los beneficiarios validen su fiabilidad y factibilidad para ser aplicado a su realidad

CAPITULO IV

IV. CONCLUSIONES GENERALES

- La discriminación que vive la mujer en Shuid la convierte en víctima de violencia de género, sometida a vivir en condiciones que la privan de exteriorizar su pensamiento, su voz, sus decisiones, invisibilizándola como sujeto que dinamiza, promueve y genera organización, producción, economía, cultura, elementos que constituyen el desarrollo de la localidad.
- La discriminación de género contra la mujer rural indígena es muy marcada por patrones culturales enraizados al patriarcado, tanto para hombres como para mujeres la violencia de género se ha naturalizado, favoreciendo las condiciones jerárquicas, de autoridad y mando para los hombres sobre las mujeres, hijos y bienes; las estrategias planteadas están orientadas a mitigar esta problemática desde la perspectiva de género en los proceso formativo, organizativo y de liderazgo en la comunidad Shuid.
- Las investigaciones científicas de género, la voluntad política de un estado y la voz de un pueblo organizado, son elementos fundamentales para garantizar el avance de derechos en materia de reducción las de las diversas formas de violencia contra la mujer, encaminados a superar las inequidades de género, y la reivindicación de derechos a vivir en condiciones de dignidad y respecto como sujetos y no como objetos.



CAPITULO V

V. RECOMENDACIONES

- Es necesario aplicar las estrategias de este estudio con el fin de incrementar el respeto hacia las mujeres y su trabajo, con el contribuye al desarrollo, para generar su calidad de vida y la de su familia.
- Todo proyecto de desarrollo debe trabajar sus estrategias desde una perspectiva de género, para superar la violencia y desigualdades que victimiza a la mujer.
- A la hora de generar proyectos de desarrollo se recomienda aplicar el método “Etnográfico”, porque permite recoger todos los fenómenos en las diferentes relaciones sociales de los sectores de estudio desde una perspectiva amplia, de manera que los proyectos de desarrollo contribuyan efectivamente a resolver los problemas sociales y económicos.

CAPITULO VI

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Awashun, F. K. (2019). *Mejora de la producción agroecológica de mujeres campesinas andinas fase III*. Riobamba: Awashun, F. Kawsayta.
- Awashun, F. k. (2019). *Violencia de género en Shuid*. Alausi.
- Chagoya, E. R. (16 de 08 de 2016). *Metodos y tecnicas de investigación*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_GestioPolis.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKI
- Chile, U. C. (2016). Ecuador, mujeres y representación. *Enfoques*, 13-40.
- CI, C. I. (1995). *CONVENCION DE BELEM DO PARA*. Brasil: Publicado en el D.O. Nº 229, Tomo 329, del 11 de diciembre 1995.
- CIFRAS, E. E. (2010). *CENSO . ECUADOR: ECUADOR EN CIFRAS .*
- cifras, E. e. (2010). *CENSO 2010*. ECUADOR: CENSO 2010.
- CNIG, C. N. (2014). *LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ECUADOR*. Quito: El Telégrafo.
- Constitución. (2008). *Constitucion de la Republica de Ecuador*. Quito: Publicación oficial de la Asamblea Constituyente.
- Ecuador, A. C. (2008). *Constitución 2008*. Quito: Publicación oficial de la Asamblea Constituyente.
- ESPOL. (2016). *Mujer como motor del desarrollo local*. Quito: Revista San Gregorio.
- Feranando montenegro, N. G. (2007). *pueblos indigenas, desarrollo hmano, discriminación en Ecuador*. Quito: Universidad ssimòn Bolivar.
- Fries, A. F. (2005). *Feminismo, género y patriarcado*. Buenos Aires.
- Garcia, Y. H. (2006). Acerca del Género como categoría Analítica. *Nomadas. Revista Critica de Ciencias Sociales y Juridicas* , 1.
- Lagarde. (1994). *IDENTIDAD DE GÉNERO*. MEXICO.
- Lagarde, M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres*. MEXICO: sigloXXI editores,méxico.
- Lagarde, M. (1994). *Perspectiva de género*. mexico.
- Lagarde, M. (2013). *Genero y desarrollo*. Mexico.
- Lenner, G. (1986). *Formacion del patriarcado*. Baecelona: Novagrafik.

- Levantamiento Indígena, s. (8 de Junio de 1990). *Levantamiento Indígena del Inti Raymi 1990 parte 3*. Obtenido de Levantamiento Indígena del Inti Raymi 1990 parte 3: <https://www.youtube.com/watch?v=NZPZUU7Tzuo>
- Martínez, J. M. (30 de Noviembre de 2010). *Investigación Etnográfica*. Obtenido de Investigación Etnográfica: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37102846/I_Etnografica_Trabajo.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DINVESTIGACION_ETNOGRAFICA.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200210%2Fus-east
- Miguélez, M. M. (12 de Diciembre de 2005). *El método etnográfico de investigación*. Obtenido de El método etnográfico de investigación: <http://www.uis.edu.co/webUIS/es/investigacionExtension/comiteEt>
- Montecristi, A. c. (2008). *Constitucion Ecuatoriana*. Quito: Publicación oficial de la Asamblea Constituyente.
- ONU, A. G. (1948). Declaración de los Derechos Humanos. En A. G. ONU, *Declaración de los Derechos Humanos* (págs. 1,2).
- Paca, P. (13 de 02 de 2019). Levantamiento 1990. (M. Tingo, Entrevistador)
- Perez, C. F. (1998). *IDENTIDAD DE GENERO*.
- Postiguio, M. (2001). *El patriarcado y la estructura social de la vida cotidiana*. Màlaga.
- Ramacciotti, B. (1999). *La situación de la mujer en las américas y el enfoque de género en el sistema interamericano*. BR. de Cubas: revistas.pucp.edu.pe.
- Rosas, J. (25 de Septiembre de 2014). *Fases de la Investigación etnográfica*. Obtenido de Fases de la Investigación etnográfica: <https://prezi.com/umdg60zorjx0/fases-de-la-investigacion-etnografica/>
- Sanches, A. A. (2019). *El emprendimeinto en la mujer rural en el siglo XXI*. Cuba.
- SENPLADES. (22 de Septiembre de 2017). PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021. En SENPLADES, *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021* (pág. 48). Quito. Obtenido de Secretaria Técnica Plnifica Ecuador: https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Teleamazonas. (3 de 12 de 2019). *Presupuesto para prevenir la violencia de género se redujo un 84% -Teleamazonas*. Obtenido de Presupuesto para prevenir la violencia de género se redujo un 84% - Teleamazonas: <https://www.youtube.com/watch?v=DXN-qS9KmEc>
- Telesur. (3 de 12 de 2019). *Colectivos de mujeres rechazan el presupuesto de la proforma 2020*. Obtenido de Colectivos de mujeres rechazan el presupuesto de la proforma 2020: <https://videos.telesurtv.net/video/805330/ecuador-recorte-presupuestal-afectaria-los-derechos-de-las-mujeres/>



V., C. M. (25 de Julio de 2016). *Definición del objeto de investigación y etapas del proceso de investigación cualitativa*. Obtenido de Definición del objeto de investigación y etapas del proceso de investigación cualitativa:

<https://www.slideshare.net/victoriab/definicin-del-objeto-de-investigacin-y-etapas-del-proceso-de-investigacin-cualitativa>

[youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce](https://www.youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce). (s.f.). [youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce](https://www.youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce). Obtenido de [youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce](https://www.youtube.com/watch?v=NX-jdh-4Vce).

CAPITULO VII

VII. ANEXOS

Anexo 1: Ficha Técnica de observación. 07/02/2020

REUNIÓN FECHA	OBSERVACION DE CATEGORIAS			REFLEXIONES
	VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO FEMENINO	PATRIARCADO Y ROLES DE GÉNERO	

Fuente: Elaborado por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

Anexo 2: Observación y recolección de información: Asamblea de la comunidad Shuid, 10/02/2020



Fuente: Observación realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

Anexo 3: Observación y recolección de información: Minga de agua de riego Shuid,
12/03/2020.



Fuente: Observación realizada por Ing. Maritza Tingo V.

Anexo 5: Ficha Técnica de encuesta.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
MAESTRIA EN DESARROLLO LOCAL
FICHA DE ENCUESTA

Estimado encuestado, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, se le agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Objetivo: Identificar como se da la Invisibilización del aporte de la mujer indígena en el desarrollo de la comunidad Shuid.

Fecha:

Encuestador:

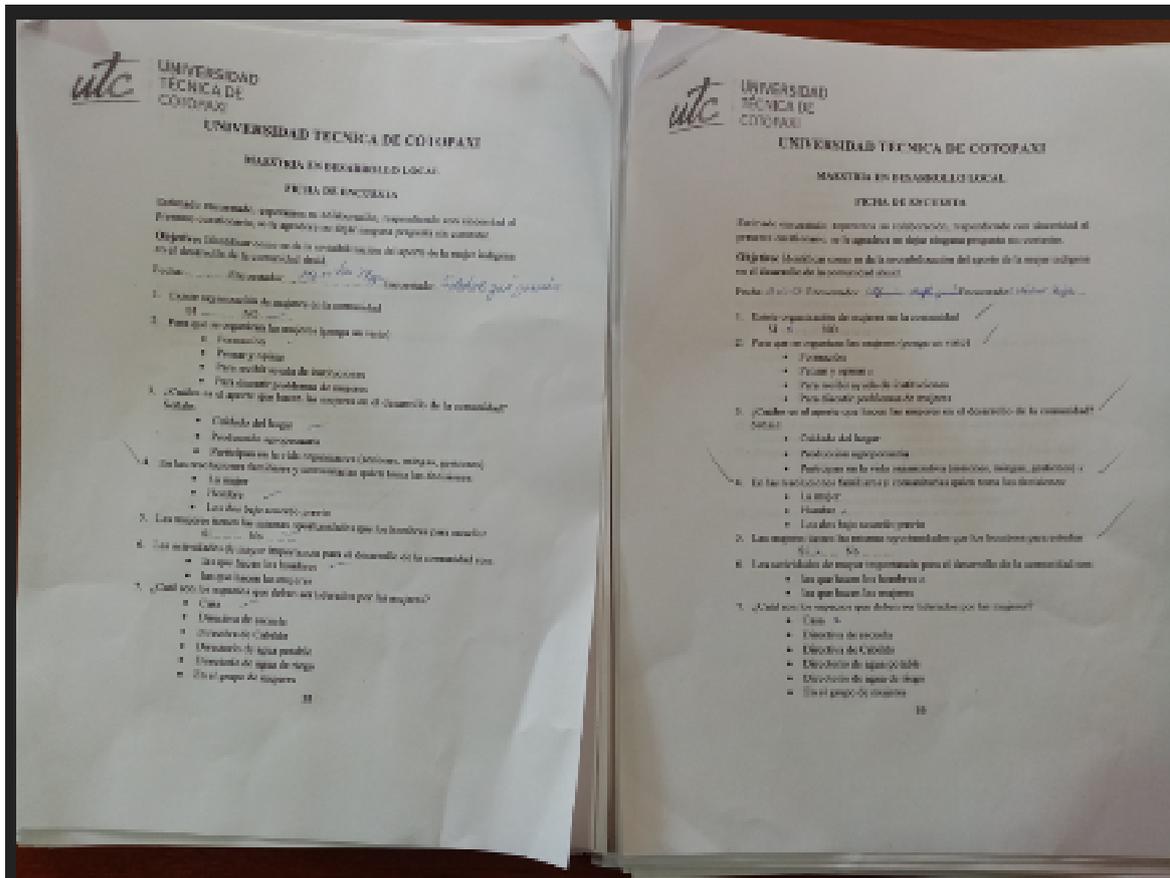
Encuestado:

1. Existe organización de mujeres en la comunidad
SI NO
2. Para que se organizan las mujeres (ponga un visto)
 - Formación
 - Pensar y opinar
 - Para recibir ayuda de instituciones
 - Para discutir problemas de mujeres
 - Otra.....
3. ¿Cuáles es el aporte que hacen las mujeres en el desarrollo de la comunidad? Señale:
 - Cuidado del hogar
 - Producción agropecuaria
 - Participan en la vida organizativa (sesiones, mingas, gestiones,)
 - otras
4. En las resoluciones familiares y comunitarias quien toma las decisiones:
 - La mujer
 - Hombre
5. Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para estudiar
Si..... No
6. Las actividades de mayor importancia para el desarrollo de la comunidad son:
 - las que hacen los hombres
 - o las mujeres
 - Otro criterio:
7. ¿Cuál son los espacios que le compete a la mujer liderar?
 - Casa
 - Directiva de escuela
 - Directiva de Cabildo
 - Directorio de agua potable
 - Directorio de agua de riego
 - En el grupo de mujeres
 - Otro.....
8. ¿Qué cargos directivos se han otorgado a las mujeres de Shuid con más frecuencia?
 - Presidencia
 - Vicepresidencia.....
 - Tesorería
 - Secretaria
 - Vocalías
9. Cuando una mujer lidera algún proceso, la comunidad:
 - Apoya
 - Critica
 - Rechaza
 - Celos
10. ¿Cuál es la opinión que más se debe tomar en cuenta en una sesión de cabildo?
 - La de los jefes de familia, o
 - La de las esposas/mujeres.
11. ¿Señale las dificultades que la mujer enfrenta en la comunidad, por el hecho de ser mujer?
 - Violencia
 - Ignoradas
 - Sobrecarga de responsabilidades
 - Discriminación
 - Otros
12. En términos de desarrollo, señale una ventaja que tienen los hombres, en relación a las mujeres.....
13. ¿Porque cree usted que no se valora el trabajo de la mujer en el desarrollo?
 - Por machismo
 - Porque no tienen incidencia
 - Porque no tienen capacidad
 - Porque ellas no se arriesgan a incidir o liderar procesos

- Otros.....
14. ¿Si usted volviera a nacer, le gustaría nacer hombre o mujer?
- Hombre
 - Mujer

Autor: Ing. Maritza Tingo V.

Anexo 6: Ficha Técnica de encuesta recolectada en campo, Shuid 19/03/2020



Fuente: Elaborado por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo

Anexo 7: Encuesta aplicada a una moradora de la comunidad Shuid 19/03/2020



Fuente: Elaborado por Ing. Maritza Tingo V.

Autor: Ing. Maritza Tingo