



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS INTERCULTURALES

EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN EL PROCESO SOCIOPOLÍTICO DE
LA ONAKSE.

Trabajo de investigación previo a la
obtención del título de Licenciado en Gestión
Pública y Liderazgo.

Autores:

Luis Alberto Freire Chimbo

Rommel Esat Saant Yankur

Director:

Juan Santiago Utitaj Paati.

CUENCA, MAYO DE 2014

RESUMEN

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se procedió por fases, en primera lugar se realizó el planteamiento del objetivo general que es “analizar el proceso de liderazgo y la participación sociopolítica de la mujer Kichwa en función al fortalecimiento de la organización Onakse”. Hemos determinado que la mujer Kichwa tiene actitud de ser líder en la organización, pero el factor social limita a que participe en la organización, es decir la mujer es cohibida socialmente ya que su rol principal en las comunidades es el de esposa, madre e hija, más no una mujer líder, esto afecta el buen desarrollo de la organización Onakse.

En segundo lugar se planteó el marco referencial donde se investigó a través del método bibliográfico para poder crear el marco teórico, dentro de esta construcción a través del método descriptivo se hace un enunciado de que es ser líder, la importancia de un líder, tipos de líderes, temas que permiten un análisis crítico de la mujer líder kichwa.

En tercer lugar mencionamos el estado actual de la mujer kichwa en grandes temas como: salud, educación, entre otras; también tomamos en cuenta el proceso de participación de la mujer kichwa en las comunidades que son parte de la Organización Onakse.

Dentro del desarrollo de la investigación se aplicó los métodos de investigación deductivo, inductivo, sintético y analítico, histórico, descriptivo y estadístico; además utilizamos técnicas de investigación como la encuesta compuesto por un cuestionario de preguntas de opción múltiple y la observación directa de las vivencias que se dan en la Nacionalidad Kichwa.

PALABRAS CLAVES:

Comunidad, interculturalidad, sociopolítico, organización kichwa, liderazgo, educación, producción, salud, político, cultura, gestión, onakse

ABSTRACT

For the elaboration of the present research were in the first instance to the approach of the general objective which is to analyze the leadership process and the participation of socio-political woman Kichwa in function to the strengthening of the Organization Onakse, same that determines Kichwa women have attitude of being leader in the Organization, but the social factor limited to participate in the Organization. The woman is shy since his role in communities prevails of wife, mother and daughter, but not a female leader; this affects the proper development of the Onakse organization.

Subsequently arose as the frame of reference where the main was investigated through the bibliographic method annex to this was the framework theoretical where through the descriptive method is made a statement on a review of being a leader, the importance of a leader, types of leaders, themes that enable a critical analysis of women leading kichwa, in the next chapter is made mention of the current state of the kichwa women in their health, education, among others, also taking into account the process of participation of women kichwa communities that are part of the Onakse organization.

In research applied research methods used, such as deductive, inductive, synthetic and analytical, historical, descriptive and statistical, and techniques of survey and direct observation, complementing this multiple-choice questions questionnaire instruments was used for the survey, and direct observation of the experiences that occur in the kichwa nationality.

KEY W ORDS

Community, interculturality, sociopolitical, kichwa organization, leadership, education, production, health, political, culture, management, onakse



DEDICATORIA

El trabajo realizado lo dedico primeramente a Dios por darme la vida, a mi madre Violeta Chimbo, a mis hijos y a mi estimada esposa por su afán y sacrificio la cuál fue posible la culminación de esta etapa estudiantil que me ha capacitado para un futuro mejor; ellos han sido fortaleza y esperanza en mí vida personal y académica, apoyo, respeto y estímulo de superación.

Luis Freire



AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Cuenca, a la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, al Departamento de Estudios Interculturales, a la Coordinación del Proyecto SASIKU; agradezco profundamente por el apoyo que me brindaron, por compartir su experiencia y conocimientos, a la nacionalidad Kichwa, de la provincia de Sucumbíos por su valioso aporte para alcanzar esta anhelada meta.

Especial reconocimiento al director Santiago Utitaj Paati, por las oportunas tutorías, que en forma profesional guío el presente trabajo de investigación durante el desarrollo investigativo.

Luis Freire



PORTADA.....	1
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES.....	2
ABSTRACT Y KEYW ORDS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE DE CONTENIDOS.....	6
AUTORIA.....	8
CERTIFICACION.....	9
INTRODUCCION.....	12

CAPÍTULO I

1. El liderazgo de la mujer kichwa en la ONAKSE.....	14
1.1. Liderazgo.....	14
1.1.1 Definición.....	14
1.1.2 Tipos de liderazgo.....	15
1.1.2.1. Liderazgo tradicional.....	13
1.1.2.2. Liderazgo autoritario.....	13
1.1.2.3. Liderazgo Transformacional o carismático:.....	14
1.1.2.4 Liderazgo participativo.....	14
1.1.2.5 Liderazgo democrático.....	15
1.1.2.6 Liderazgo laissez - faire.....	15
1.2 Principios y creencias que fundamentan el liderazgo de la mujer kichwa.....	18
1.3 Características del liderazgo de la mujer kichwa.....	20
1.4 Rol de la mujer en la organización ONAKSE.....	20

CAPÍTULO II

2. Aportes sociopolíticos de la mujer kichwa en la organización ONAKSE...22	
2.1. Procesos sociopolíticos de la ONAKSE.....	25



2.2. Aportes sociopolíticos de las mujeres kichwa en la ONAKSE.....	27
2.2.1 Salud.....	27
2.2.2 Educación.....	28
2.2.3 Producción.....	29
2.3.4 Organizativo.....	31
2.3.5 Político.....	31

CAPÍTULO III

3. Actitudes de los familiares de la mujer líder de la nacionalidad kichwa....	32
3.1. La mujer Kichwa.....	34
3.2. La mujer Kichwa como madre, esposa, líder.....	35
3.3. Actitudes de los familiares que inciden el liderazgo de la mujer kichwa.....	37
3.4. Percepciones de los familiares de la respecto a la ONAKSE.....	40
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	47
BIBILOGRAFIA.....	49
ANEXOS.....	51



Universidad de Cuenca
Clausula de derechos de autor

Yo, Luis Alberto Freire Chimbo autor de la monografía “EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN EL PROCESO SOCIOPOLÍTICO DE LA ONAKSE” reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Licenciado en Gestión Pública y Liderazgo. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 19 de mayo de 2014



Luis Alberto Freire Chimbo

CC. N° 2210040518 - 8



Universidad de Cuenca
Clausula de propiedad intelectual

Yo, Luis Alberto Freire Chimbo autor de la monografía "EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN EL PROCESO SOCIOPOLÍTICO DE LA ONAKSE", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 19 de mayo de 2014



Luis Alberto Freire Chimbo

CC. N° 2210040518 - 8



Universidad de Cuenca
Clausula de derechos de autor

Yo, Rommel Esat Saant Yankur autor de la monografía "EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN EL PROCESO SOCIOPOLÍTICO DE LA ONAKSE" reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Licenciado en Gestión Pública y Liderazgo. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 19 de mayo de 2014



Rommel Esat Saant Yankur

CC. N° 210057726-7



Universidad de Cuenca
Clausula de propiedad intelectual

Yo, Rommel Esat Saant Yankur autor de la monografía "EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN EL PROCESO SOCIOPOLÍTICO DE LA ONAKSE", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 19 de mayo de 2014



Rommel Esat Saant Yankur

CC. Nº 210057726-7

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos el arte del liderazgo ha recogido cualidades del ser humano que permiten lograr un vivir en armónico entre seres humanos, permitiendo el desarrollo económico, social y político.

El liderazgo por tanto es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un determinado grupo de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos.

Es innegable que el liderazgo es necesario para la vida en comunidad y que nos ayudad a abrir las fronteras territoriales y de conocimiento. La capacidad de liderazgo debe influir sobre las personas de una comunidad para que se esfuercen voluntaria y entusiásticamente para lograr las metas del grupo.

En la mayor parte del mundo, el líder siempre ha sido un hombre, relegando a las mujeres a otros roles, quizás vistos, de menor importancia, esto ha significado una exclusión del género femenino; en la organización ONAKSE se puede observar que este patrón se repite.

Aunque la Constitución de la República del Ecuador del año 2008 señala que todos somos iguales ante la ley, esto es hombres y mujeres, y que podemos ejercer en igualdad de condiciones nuestros derechos, en la sociedad ecuatoriano no se observa esto, por estos hemos decidido estudiar la ONAKSE en esta monografía y determinar el grado de liderazgo de la mujer líder kichwa en la organización.

Hay que indicar que la mujer kichwa cumple muchos roles al mismo tiempo, algunos que podemos mencionar son el de ser madre, esposa, hija, trabajadora agrícola, ama de casa; pero además hay mujeres que deben cumplir dobles roles, tanto de hombre como de mujer debido a abandonos o muerte del conyugue.



Sin embargo de la marginación a la que pueden estar sujetas muchas mujeres, en las comunidades se pueden observar a mujeres que estimulan, impulsan a las personas para que desarrollen varias actividades no solo por obligación sino también el deseo de hacerlo con celo y confianza, esto demuestra que si existe liderazgo en las mujeres dentro de la ONAKSE.

Hay que explicar que el presente trabajo tiene una base investigativa por lo que posteriormente se describe los métodos de investigación utilizados, como deductivo, inductivo, sintético y analítico, histórico, descriptivo y estadístico, y las técnicas de encuesta, entrevista y observación directa de las vivencias que se dan en la nacionalidad kichwa.

CAPÍTULO I

1. EL LIDERAZGO DE LA MUJER KICHWA EN LA ONAKSE.

Liderazgo

1.1.1 Definición

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato: 1993).

El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales. (Chiavenato: 1999).

El Diccionario de Ciencias de la Conducta, lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros, es decir es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación". “Es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos definidos” (James H: 1956).

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas. (French & Bell:1996).

Entonces podemos decir que el liderazgo es el conjunto de cualidades y habilidades personales, que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, los cuales se impulsa a través de prácticas de comunicación en busca del logro de los objetivos y metas planteados.

En conclusión se define comúnmente como la habilidad o capacidad de un individuo para influenciar, motivar y permitirles a otros a contribuir al éxito de la organización a

la quién pertenece. Muchas veces también se utiliza el liderazgo para referirnos a una determinada posición jerárquica de poder en una organización. Por ejemplo cuando decimos "tal o cual país u organización se encuentra bajo el liderazgo de tal persona".

1.1.2 Tipos de liderazgo

Según algunos autores existen varios tipos de liderazgo pero citaremos los más importantes:

1.1.2.1 Liderazgo tradicional

“Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado”. (Pymerang: 2013-2014).

1.1.2.2 Liderazgo autoritario

Es aquel que dice “Oigan, yo soy el jefe aquí. “Yo tomaré las decisiones, y yo les diré lo que quiero que hagan. Será mejor que cumplan con su trabajo porque estaré observando cada movimiento”. (Stucchi: NOVIEMBRE-2007).

Su principal características es el poder absoluto que tiene en la toma de decisiones, dando indicaciones precisas de cómo y cuándo llevar a cabo las tareas. Le gusta tenerlo todo bajo su control y gestiona a las personas con mano de hierro. En muchos casos, este estilo de liderazgo impacta negativamente en la motivación de las personas. Este tipo de liderazgo está recomendado por los expertos en aquellos momentos de crisis donde hay que tomar decisiones duras en beneficio de la compañía. (Buen trabajo: Sep. 17, 2013)

En definición pretende mantener la solides de sus miembros de trabajo y el control de sus subordinados, bajo una estricta autoridad que no dispone y tiene flexibilidad alguna.



1.1.2.3. Liderazgo Transformacional o carismático:

“Se refiere al proceso mediante el cual los líderes fomentan el compromiso de los seguidores y los inducen a superar sus egoísmos (incluido los materiales) en apoyo de los objetos de la organización, produciendo grandes cambios y alto rendimiento”. (Martins, Madrid: 2010)

“El líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los seguidores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus seguidores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales”. (Pymerang: 2013-2014).

Este tipo de liderazgo “hace hincapié en la conducta simbólica del líder, en sus mensajes visionarios e inspiradores, en la comunicación no verbal, en el recurso a valores ideológicos, en el estímulo intelectual de los seguidores por parte del líder, en la demostración de confianza en sí mismo y en sus seguidores y en las expectativas que tiene el líder del auto-sacrificio del seguidor y de su rendimiento más allá de su obligación”¹.

Entonces quiere decir que el liderazgo carismático puede dar lugar a importantes cambios y resultados en la organización, ya que transforma al personal para que procure los objetivos de la organización en vez de sus propios intereses.

1.1.2.4 Liderazgo participativo

Este tipo de liderazgo, pese a tener él mismo la última decisión, no duda en consultar y evaluar las opiniones del resto de equipo de personas en el proceso de toma de decisiones. Su motivación principal es crear un gran espíritu de equipo donde cada individuo se sienta importante dentro de la organización y sobre todo valorado, teniendo así un impacto muy positivo en la motivación del grupo de

¹ <http://www.liberalismo.org/foros/1/0/14716/>



trabajo. Los expertos en la materia recomiendan adoptar este tipo de liderazgo cuando sea de vital importancia trabajar en equipo y la calidad se imponga a la rapidez de sacar las tareas adelante. (Buen trabajo: Sep. 17, 2013)

Es aquel que tiene la habilidad de escuchar a los demás, de leer apropiadamente sus necesidades, de interpretar bien sus necesidades y de interesarse por el proceso de las personas o la organización. Siendo así las demás personas se sienten identificadas con él permitiéndoles concertar tanto las metas personales y organizacionales.

1.1.2.5 Liderazgo democrático

El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

El liderazgo democrático es la capacidad de movilizar a los y las integrantes de un grupo o comunidad para lograr metas comunes garantizando el desarrollo y el respeto de los derechos de cada persona que la integra. (KOUZES y POSNER: 1997)

Este tipo de liderazgo tiene la característica principal de hacer participar en la toma de decisiones, logrando compromisos e involucramiento. El líder democrático apela a la sin usufructuar de su poder para imponerse sobre los demás.

1.1.2.6 Liderazgo laissez - faire

Por último debemos mencionar que existe otro tipo de liderazgo que se caracteriza por una forma “no conflictiva” del líder, es decir una persona que no quiere asumir y mucho menos enfrentar problemas que se den dentro de la comunidad; en algunos partes se lo denomina el dejar hacer – dejar pasar. Es permisivo en su máxima expresión y en sus primeras etapas no tiene conflictos, sin embargo llega un

momento de no retorno en que todo lo actuado se vuelve en su contra. Es el estilo más ineficaz de liderazgo.

Cada uno de los liderazgos mencionados tienen sus características específicas, además se pueden presentar en mixturas, es decir que pueden aparecer dos o más tipos de liderazgos en una misma persona. De las características mencionadas podemos decir que una buena mixtura sería tener características de los liderazgos participativo, transformacional y democrático; estos tipos de liderazgos permitirían incrementar el compromiso de la comunidad, e incrementar las capacidades de sus integrantes.

1.2 Principios y creencias que fundamentan el liderazgo de la mujer kichwa.

La nacionalidad kichwa es esencialmente machista, por lo que deja poco espacio para el uso de la palabra a las mujeres. Esto afecta la participación de la mujer en las actividades sociopolíticas, de desarrollo profesional y económico, estancando su capacidad de liderazgo.

En las comunidades, las mujeres funcionan bajo los principios de unidad y de igualdad, sin embargo esto no se ve reflejado en las labores de la vida que han sido enmarcadas por las costumbres, esto significa el hombre a la caza y la mujer al cuidado de los niños. Hay que decir que en la actualidad esto ha cambiado un poco y sin embargo la mujer no reconoce sus aptitudes de líder.

Otro de los principios es la selva, ya que es la fuente de materias primas para la elaboración de utensilios, herramientas y demás útiles de uso cotidiano; ella es la permanente proveedora para la cultura material y el elemento básico en la creación de códigos, además de la producción de normas de convivencia armónica entre los seres humanos y ella.

La selva, dentro de la cosmovisión indígena, es un mundo poblado de espíritus, transformados en entes creadores. En este marco se desarrolla la vida y el mundo.

Hay varios espíritus que representan a cada uno de los componentes, la selva está simbolizada por el espíritu de Sacha Runa, Yaku Warmi es el espíritu del agua y Pacha Mama el espíritu de la tierra. Estos entes abstractos y al mismo tiempo concretos son llamados Supay, y constituyen el nexo entre los seres humanos y la naturaleza. Estos espíritus son respetados y marcan el contexto del liderazgo de las mujeres porque marcan los ritmos de la vida.

Hay que mencionar que hay personas dentro de la comunidad que pueden mantener una relación directa con estos espíritus. El acceso al mundo de los espíritus es una labor reservada a los shamanes, quienes a más de ser personajes importantes en la comunidad que dan guía y ayudan en la visión de futuro, también actúan como portadores de tradiciones curativas a base del uso de plantas medicinales.

El shamanismo en las culturas amazónicas es una práctica muy antigua, que ha permitido por un lado el conocimiento de las potencialidades curativas de las plantas, y por otro lado el desarrollo de la relación entre hombre y naturaleza. Las prácticas del curanderismo y ceremonias shamanicas generalmente están asociadas al consumo de alucinógenos como el Huantuc (floripondio), y el Yaje (ayahuasca).

Costumbres, símbolos y creencias

La nacionalidad kichwa acostumbra a utilizar el ají para poner en los ojos de los niños recién nacidos, niños o jóvenes desobedientes, aplicación que tiene su fundamento en la posibilidad de enseñar en el primer caso a ser valiente y en el segundo como forma de castigo, para que no vuelva a cometer faltas contra la comunidad o las personas que la conforman, por ello su aplicación debe ser hecha por el más anciano de la comunidad. La mujer para sembrar yuca cortaban la estaca de semilla un día antes, luego de la siembra ellas no deben bañarse, peinarse, ni coger la escoba, tampoco lavar la ropa con jabón; porque si lo hacen, la yuca se daña cuando una vez madurara².

² <http://www.conaie.org/nacionalidades-y-pueblos/pueblos/amazonia/kichwa-amazonico>

1.3 Características del liderazgo de la mujer kichwa

Las mujeres kichwa siempre han mantenido un liderazgo frente a los problemas cotidianos de la vivienda, como son la alimentación, la vestimenta y la salud de los miembros de la familia.

En el ámbito de lo privado las madres y abuelas juegan un papel importante en mantener las reglas de convivencia de los hijos y de todos los miembros más jóvenes. Sin embargo este liderazgo no es reconocido en el ámbito de lo público.

En el sistema tradicional de la comunidad Kichwa, la autoridad en lo público es llevada por un sabio (dirigente) y la autoridad espiritual de un shaman, es decir en manos de hombres, sin embargo hay que entender que dentro de los principios de la comunidad están la solidaridad y la igualdad que deben ser administradas por los dirigentes.

1.4 Rol de la mujer en la organización ONAKSE

Dentro de la organización, las mujeres han sido tomadas en cuenta para tener roles de liderazgo pero allegados a su condición de mujer y cuidadora, por esto dentro de la organización han sido designadas de acuerdo a sus capacidades como: Dirigente de derechos Humanos, Mujer y familia, y Presidenta de Asociación de Mujeres Kichwas del Cantón Lago Agrio, (AMUKCLE).

Aunque los cargos mencionados son importantes y que la mujer juega un papel muy importante en la organización su participación en otros cargos no han sido tomados en cuenta. Las mujeres se han esforzado por buscar oportunidades y asumir riesgo. Por ejemplo, como fuerza económica van creciendo con el paso del tiempo, el número de negocios dirigidos por mujeres va en aumento; hoy tenemos un número mayor de profesionales, empresarias, esto permite que logren una mayor y mejor independencia económica, además se vuelven actoras dentro de un mundo cambiante.



Fuera de los cargos de representación, las mujeres juegan el mismo rol que dentro del núcleo familiar, es decir las actividades se distinguen con separación entre las tareas del hombre (construcción, pesca, caza) y las de la mujer (trabajos a realizar cerca de casa, la chacra, ocuparse de los niños, de la casa). Las mujeres son, en general, las que realizan mayor número de actividades, sobre todo en labores que benefician a la organización.

CAPÍTULO II

2. APORTES SOCIOPOLÍTICOS DE LA MUJER KICHWA EN LA ORGANIZACIÓN ONAKSE

La selva ha provisto de los bienes materiales necesarios para satisfacer las necesidades de la comunidad, como materiales de construcción, comida y plantas medicinales entre otros.

En lo social la mujer aporta principalmente con la realización de actividades en la selva como la pesca, la recolección, en una escala muy baja, la caza; además complementan su aporte con actividades agrícolas; algunas mujeres que se han quedado sin conyugue por cualquier razón, realizan las actividades de los dos géneros. Adicionalmente realizan artesanías y trabajos colectivos como la minga para la construcción de viviendas.

FOTO 1: Actividades agrícolas



Fuente: Autores

Las mujeres kichwas son muy buenas agricultoras, aportan con el cuidado de los niños, la alimentación de la familia y la comercialización de productos artesanales.

Prácticas alimenticias

Tiene en su dieta la presencia de carne de monte, preparando el katu (masa mora), con yuca, plátano, carne y sal, este tipo de comida es muy apetecida por los kichwas, en especial en las bodas, pedidas o en fiestas de la comunidad. No debemos olvidar que la yuca representa el producto fundamental en su dieta, con ella inclusive elaboran, chicha, vinillo, etc. Otro producto fundamental en su alimentación es el plátano, que también lo usan para elaborar, guarapo y chucula (colada de plátano maduro), propia del pueblo.

Vestimenta

Su vestimenta original era elaborada con materiales de la zona y cueros de animales, en el caso de las mujeres se cubrían con una falda elaborada de llanchama, pita (variedad de Palma), y los hombres de cuero de venado un pantalón larga con basta ancha hasta el tobillo, no utilizaban zapatos.

Actualmente esto ha cambiado, el 70% no utilizan la vestimenta de la nacionalidad y quienes la utilizan son de los materiales de telas de origen occidental, pero los utilizan los días lunes en casos de los centros educativos tanto los estudiantes como los docentes y algunos líderes de las comunidades también lo utilizan en eventos sociales. Es necesario recalcar que los collares, manillas, coronas, aretes y trajes típicos son propias de la naturaleza, la cual también son utilizadas hoy en día, como: makikutuna (camisa de mujer), wara (pantalón de hombre), aknupu (prenda de vestir antiguo para mujer).³

Cambio que se ejerce sobre todo en los jóvenes que por influencia de las urbes cercanas adonde ellos acuden para estudiar, se olvidan así de algunas costumbres de su pueblo.

Los KICHWA acostumbran pintarse el rostro con huito y achiote es el rasgo étnico que más fácilmente ha cambiado en los últimos siglos a causa de la aculturación. En

³ ibid

efecto, los hombres han adoptado mayoritariamente las prendas de corte mestizo, mientras que las mujeres, que también usan vestidos occidentales, mantienen el adorno y la costumbre de pintarse el rostro en ocasiones festivas.

Principales fiestas

La influencia de la religión católica ha impuesto celebraciones tradicionales, como el día de los difuntos, navidad (fiesta del niño). Son motivo de festejo también el bautizo y el matrimonio. Las fiestas nativas se realizan una o dos veces al año en las que se consume abundante chicha y se utiliza una cerámica expresamente elaborada para cada ocasiones.⁴

Actividades económicas

La subsistencia está basada en la ampliación de una economía mixta, en la que se combinan las prácticas extractivas y productivas. Entre las primeras se encuentran la pesca en los ríos y lagunas, utilizando sistemas como el arpón, anzuelo, calandra, atarraya y barbasco.

La casería se la hace con armas de fuego, escopetas de fulminante o cartucho, bodoquera y trampas. Las actividades productivas se realizan en dos espacios agrícolas, una chacra cercana a la vivienda, con cultivos de yuca, plátano, frutales, achiote, ají, otro terreno más alejado a la que acuden periódicamente para abastecerse de alimentos cuando están en cacería o pesca durante varios días.⁵

Comunicación

El grito, el soplo del caracol, son mecanismos de comunicación colectivos con representación simbólica en la cotidianidad del pueblo. El grito, se lo realiza cuando un dirigente regresa de una comisión o cuando los cazadores llegan al caserío con

⁴ <http://www.viajandox.com/pastaza/canelo-comunidad-pastaza.htm>

⁵ <http://www.viajandox.com/pastaza/canelo-comunidad-pastaza.htm>

abundante carne; el soplo del caracol, la cual representa el llamado a minga, asambleas y actos ceremoniales.⁶

Prácticas artísticas y lúdicas

Los instrumentos que esta nacionalidad utiliza para cantar y bailar en sus fiestas propias, en sus ceremonias son: Tambor, está hecho de piel de animales y madera de cedro lleva piolas de pita champira (variedad de Palma) y cera, la flauta elaborada de guadua, el violín. En esta nacionalidad aún se juega al mejor nadador en las lagunas de los ríos, pesca de carachama “pez de agua dulce”, soplada del ser batana, trepada de árbol, tejidas de chalos, shikras, tejida de wami (trampa en forma de un cono para atrapar peces pequeños), lanzamiento de pepas, lanzamiento de lanza y mensajes verbales (chasquis), a estos juegos se suman otros como el fútbol, voleibol⁷.

2.1. Procesos sociopolíticos de la ONAKSE

La ONAKSE es una organización de derecho privado, sus acciones iniciaron en febrero del 2012, una vez que se separó definitivamente de la FONAKISE por diferencias dentro del III Congreso de dicha organización realizado del 24 al 27 de febrero del 2012, en el Centro de Capacitación del Km. 21 vía Quito. Al respecto es importante hacer memoria de ese Congreso, resaltando las falencias incurridas como las que se detalla a continuación: falta de poder de convocatoria del presidente, pérdida de garantías suficientes para una efectiva participación de delegados de las comunas en ese evento, la mayoría de comunas no fueron inscritas en calidad de delegados oficiales, una mala conducción por la presidenta del Congreso, marginación a la mayoría de comunas de otros cantones, violación clara del Estatuto, instalación del Congreso con votos contados de delegados exclusivamente de las comunas del cantón Putumayo y una mesa electoral condicionada.

⁶ <http://www.conaie.org/nacionalidades-y-pueblos/pueblos/amazonia/kichwa-amazonico>

⁷ <http://www.conaie.org/nacionalidades-y-pueblos/pueblos/amazonia/kichwa-amazonico>



Estos errores garrafales direccionados por los dirigentes de la FONAKISE, que no supieron sostener la estabilidad organizativa provincial, fueron motivos de descontento y malestar total de comunas que quedaron al margen de su propio derecho a participar como delegados oficiales en el III Congreso. El mismo día, 26 de febrero del 2012, en el mismo lugar en el que se desarrollaba el Congreso de la FONAKISE, se instala otro congreso paralelo donde se adoptó algunas resoluciones de interés, una de esas fue la de constituirse en otra organización de la nación Kichwa en el ámbito provincial y auto convocarse para la primera Asamblea General.

Bajo el mismo nombre de la FONAKISE se realizó el Primer Congreso Extraordinario del 23 al 25 de marzo del 2012, en la sede social de la Comuna 5 de Agosto, donde se eligió al Consejo de Gobierno con la participación de 300 delegados, quedando constituida de hecho la ONAKSE. Luego se presentó ante el CODENPE los nombramientos para el trámite correspondiente, además se procedió a plantear la impugnación del III Congreso de la FONAKISE, convocado por Paco Chuji realizado del 24 al 27 de febrero del 2012, por existir claras violaciones al Estatuto y toma de decisiones únicamente con las comunas del cantón Putumayo.

El 30 de abril del 2012 fue emitida una Resolución del CODENPE, en contra del Consejo de Gobierno electo en el Primer Congreso. El 07 de mayo del 2012 se mantuvo una reunión entre líderes y dirigentes de las comunas, resolviendo realizar la auto convocatoria a las comunas de base a una Asamblea de carácter urgente, a fin de analizar la Resolución emitida por el CODENPE; en esta reunión se Resolvió nombrar una Comisión Especial encargada de convocar a las comunas de los Cantones de Gonzalo Pizarro, Cascales, Lago Agrio, Shushufindi y Cuyabeno, quienes quedaron facultadas para firmar la convocatoria.

La Asamblea General Ordinaria, se realizó con la asistencia de todas las comunas de base de cinco Cantones, el día 10 de mayo del 2012, a partir de las 09h00; en la sede social de la Comuna 5 de Agosto, ubicada en la Vía Quito Km. 19; donde se discutió y se analizó la resolución emitida por el CODENPE, eligiendo al consejo de gobierno encabezado por Galo Grefa, dirigentes distintos a los elegidos en el Primer

Congreso Extra ordinario bajo el nombre de la FONAKISE, realizado del 23 al 25 de marzo del 2012.

En la Asamblea se debatió el proyecto del Estatuto elaborado por Pascual Tapuy, director de gestión de género, acción social y grupos de atención prioritaria del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Sucumbíos, quien apoyó con la socialización en Kichwa. Con la aprobación del Estatuto el nombre de la nueva federación es Organización de la Nación Kichwa de Sucumbíos Ecuador cuyas siglas es ONAKSE, además se ratifica a los miembros de la Directiva encabezado por el señor Kléver Cerda en calidad de Presidente de la Organización.

El registro de nombramiento de la directiva y aprobación del Estatuto de la ONAKSE, fue otorgado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social – MIES, con acuerdo ministerial Nro. MIES-CZ-1-DPU-2012-0074, de fecha 10 de junio del 2012, en vista que el CODENPE negó rotundamente. (Archivo de la ONAKSE).

2.2. Aportes sociopolíticos de las mujeres kichwa en la ONAKSE

2.2.1 Salud

La salud de la población está caracterizada por la morbilidad típica de las zonas tropicales, enfermedades de vías respiratorias y enfermedades estomacales entre las menores, además se han tenido casos de enfermedades relacionadas con la actividad hidrocarburífera que necesitan un mayor grado de especialización.

El primer grupo de enfermedades, por ser menores, son tratadas por las madres o abuelas con el uso de plantas medicinales. Mientras que las enfermedades más complicadas, incluido el cáncer, son tratadas con medicina occidental en la capital de la provincia Lago Agrio, en el hospital general y en el Hospital de SOLCA.

Las mujeres mayores cumplen el rol de depositarias de conocimiento ancestral, que es transmitido a las mujeres más jóvenes en la medida de las necesidades, y de la disponibilidad de las plantas en la chacra o en la selva.

Dentro de la ONAKSE, se desarrolló un proyecto de salud en el que se tomó de las experiencias de cada comunidad, sistematizando las estrategias, acciones y metodologías que han ejecutado los actores locales y se desarrolló herramientas adecuadas culturalmente, involucrados y entendidas de las organizaciones indígenas y actores clave a nivel comunitario, basándose en prácticas tradicionales en un contexto técnica externa. En este proceso las mujeres, shamanes y parteras han sido actores claves.

Algunos productos medicinales dados por la selva

La nacionalidad kichwa al tener una gran riqueza medicinal en lo concerniente a plantas, entre algunos ejemplos citaremos la utilización de: la corteza de pitunmuyu (árbol medicinal, cuyos frutos son comestibles), para purificar la sangre en el caso del post- parto; la manteca de boa en caso de torceduras, fracturas o contra la gripe; la verbena para curar diversas enfermedades como vómito, diarrea, caída de pelo, inclusive para la peste que contraen las aves domésticas; el tabaco, para curar gripes, golpes, etc., producto utilizado sobre todo por los chamanes, curanderos y comadronas; el jengibre para curar dolor estomacal, gripe, también es utilizado en la comida como condimento; la uña de gato para dolores musculares y mal de corazón; la guayusa es utilizado como café, para eliminar la pereza, dolores musculares.

2.2.2 Educación

Aunque el Ecuador es declarado constitucionalmente desde el 2008 como un Estado Plurinacional, y a pesar de que la población ecuatoriana es diversa y con una gran riqueza cultural, en el ámbito de la educación poco se avanzado.

La educación ofrecida a la población indígena está encaminada a entender y asimilar la cultura accidental, debilitando los procesos de desarrollo social, cultural y económico de las comunidades.

Tanto las metodologías utilizadas, los espacios físicos, los maestros asignados de fuera de las comunidades, los sistemas de evaluación, adicionado a los problemas

propios de la pobreza de las comunidades ha dado como resultado una educación de baja calidad, que ha perdido los propios valores comunitarios y la desvalorización de la persona.

En respuesta este contexto las nacionalidades indígenas han creado el sistema de educación intercultural bilingüe, que tiene como base la inclusión de la lengua propia de la comunidad y los elementos sociales y culturales propios.

En la ONAKSE, las mujeres han ocupado un lugar valioso como educadoras comunitarias. Esto ha permitido que se utilice la lengua materna como lengua principal y el castellano como lengua de relación intercultural.

Al ser uno de los principios de la educación intercultural bilingüe la familia, las mujeres tienen otro rol, en cuanto madres tienen a cargo la formación social y cultural de los niños y niñas, es aquí donde mayor participación tienen las mujeres que son madres.

2.2.3 Producción

Esta nacionalidad tiene como eje de producción la actividad agrícola. Producción que es completada con la caza, que la realizada mediante lanzas, trampas; la pesca se realiza con atarraya en los ríos grandes y en los pequeños utilizan la ishinka (especie de colador), el barbasco, el wami (trampa en forma de cono para atrapar peces pequeños), que son elaborados de lisanpanka (paja toquilla) en forma de un tubo.⁸

La economía de las comunidades pervive por la característica inquebrantable de sus moradores, ya que su subsistencia se base esencialmente del esfuerzo y trabajo productivo. La agricultura se planifica de acuerdo de las fases lunares y días específicos para obtener buenos resultados en la cosecha, producción que es dirigida en su mayoría al consumo propio.

⁸ <http://www.conaie.org/nacionalidades-y-pueblos/pueblos/amazonia/kichwa-amazonico>

La elaboración de artesanía, es un rubro importante en la economía de esta nacionalidad, elaboran abanicos con plumas de pájaros, shikra de champira, shushuna (cernidora), wami (trampa en forma de cono para atrapar peces pequeños), batea para preparar la chicha, canastas, collares, flauta de guadua, tambores confeccionados con cuero de venado y boa.

Agricultura.- la mayoría de los socios/as se dedica a las actividades de agricultura, caza y pesca como único medio para el sustento diario de su familia. Como se puede visualizar la siembra y producción de productos propios de la zona: plátano, yuca, papachina, caña, piña, papaya, pelma.

Ganadería.- en este campo, algunos se dedican a la producción ganadera de especie de baja calidad (ganado de carne) que son utilizados exclusivamente para el negocio. Misma que permite cubrir las necesidades cotidianas de las familias.

Maderera.- es una actividad que algunas familias se dedican a la venta de madera con el fin de apaciguar las necesidades personales y familiares, pero especialmente los socios/as que tiene finca a lado de la carretera se dedican a esta actividad. Bajo el consentimiento del ministerio de medio ambiente, quien otorga un plan de manejo forestal.

Especies menores.- de igual forma la gran parte de los socios/as sostiene la crianza de animales domésticos, como: pollo criollo, pato, pavo, pescado, cerdo, que sirve para el autoconsumo y el comercio con fines de ingresos económicos.

Los fondos o ingresos que provienen de la generación de las actividades productivas y negocios, a su vez son invertidos para custodiar las necesidades de alimentación, vestimenta, salud, educación, vivienda, y otros servicios básicos de su familia para que les permita vivir bien.

Los pocos recursos que generan estas actividades son destinados en un gran porcentaje al tratamiento de las enfermedades que aquejan a la población. Aunque todavía se practica la sabiduría ancestral y los conocimientos espirituales (Shaman),

se ha ampliado la práctica de la medicina occidental a través de atención hospitalaria y medicina farmacéutica que implican gastos. Otro porcentaje de los recursos generados son destinados a la educación de los niños y niñas.

2.3.4 Organizativo

La organización ONAKSE está liderada por hombres de varias comunidades, las mujeres son tomadas en cuenta en cargos relacionados con los problemas de género y cuidado de la familia como: Dirigente de derechos Humanos, Mujer y familia; Presidenta de Asociación de Mujeres Kichwas del Cantón Lago Agrio, (AMUKCLE), y la comisión de salud.

En cuanto a las actividades de la organización y la comunidad, las mujeres son tomadas en cuenta para socializar o difundir las actividades, preparación de alimentos para la comunidad en las grandes asambleas, cuidado de los niños y niñas de la comunidad; estas tareas han sido históricamente asignadas y se considera casi una obligación para las mujeres de la comunidad.

2.3.5 Político

Al interior de la organización ONAKSE, existe imparcialidad para la participación de todos sus miembros, es así que se han formado comisiones políticas que buscan ampliar la participación y el desarrollo de las comunidades.

Muchas mujeres no participan dentro de la organización por factores propios como el recelo del qué dirán los demás miembros de la comunidad, o el temor a sus maridos, ya que muchas no realizan algunas actividades sin la aprobación de sus esposos.

CAPÍTULO III

3. ACTITUDES DE LOS FAMILIARES DE LA MUJER LÍDER DE LA NACIONALIDAD KICHWA

La mayor parte de las comunidades kichwa sostiene una idea que se ha convertido en regla, las mujeres son del hogar y debe cumplir con ese rol. Esta idea no permite que se involucren actividades de ser líder, además elimina la motivación de la mujer a participar en actividades sociopolíticas, y se la relega a ejecutar actividades rutinarias del hogar, teniendo varios hijos, arreglando el hogar, y alimentando a la familia.

Este capítulo nos permite ver como esa idea afecta a la participación y liderazgo de las mujeres de la ONAKSE

Técnicas e instrumentos:

Para la recolección de datos de primera fuente se elaboró un cuestionario de preguntas que se aplicó a las mujeres, familiares y dirigentes de las varias comunidades pertenecientes a la ONAKSE. Además se utilizaron otras técnicas de investigación documental y fichas nemotécnicas. La técnica más relevante es la entrevista a través del instrumento.

Por medio de estos instrumentos se recopiló información referente a: liderazgo, definición, tipos de liderazgo, rol de la mujer en la organización ONAKSE, la mujer Kichwa, principios y creencias que fundamentan el liderazgo de la mujer kichwa, características del liderazgo de la mujer kichwa, la mujer Kichwa como madre, esposa y líder, Actitudes de los familiares que inciden el liderazgo de la mujer kichwa, actitudes del conyugue, actitudes de los hijos, actitudes de los parientes cercanos. Además se enfocó una parte de los instrumentos a la recopilación de información referente a: procesos sociopolíticos de la ONAKSE, aportes sociales de las mujeres kichwas en la ONAKSE, salud, educación, producción, aportes políticos

de las mujeres kichwa en la ONAKSE, organizativas, político, percepciones de los familiares respecto a la ONAKSE.

La investigación se realizó en base a los siguientes:

Investigación bibliográfica

Toda la investigación es realizada en libros, folletos, revistas e internet para la mejor estructuración del estudio social.

Investigación de campo

Se realizó en las Comunidades Kichwas pertenecientes a la ONAKSE.

Encuestas

Se aplicó a los 78 miembros de la comunidad con un cuestionario de 12 preguntas.

Resultados y discusión

La información presentada a continuación es el resultado del procesamiento de la información recopilada por los diferentes instrumentos.

3.1. La mujer Kichwa

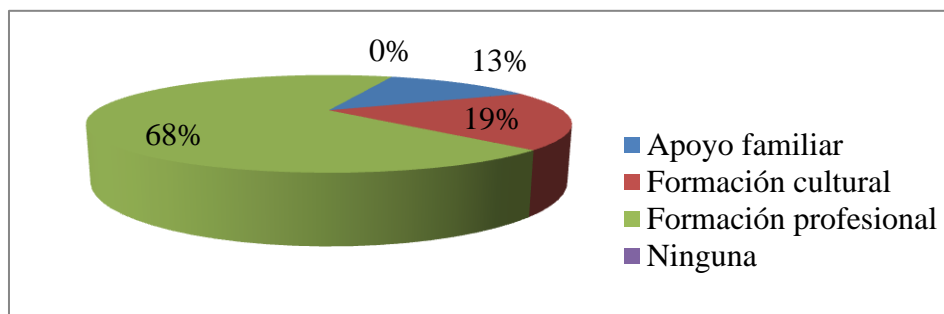
1. - ¿Una mujer líder necesita?

TABLA 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Apoyo familiar	10	13
Formación cultural	15	19
Formación profesional	53	68
Ninguna	0	0
TOTAL	78	100

Elaboración: autores

Gráfico 1



Elaboración: autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la primera pregunta, el 68% considera que las mujeres líderes necesitan formación profesional.

Los resultados indican que gran parte de las mujeres líderes no son profesionales, pero esto no es un indicio para que no sean líderes, una mujer líder capaz de manejar cualquier adversidad cultural, profesional o política.

Pero hay que anotar que un 13% de personas responden que necesita apoyo familiar, esto implica que se ve a un segmento de mujeres líderes sin el apoyo de sus familias, esta idea la dejamos aquí porque más adelante se verá cómo piensan los familiares

3.2. La mujer Kichwa como madre, esposa, líder

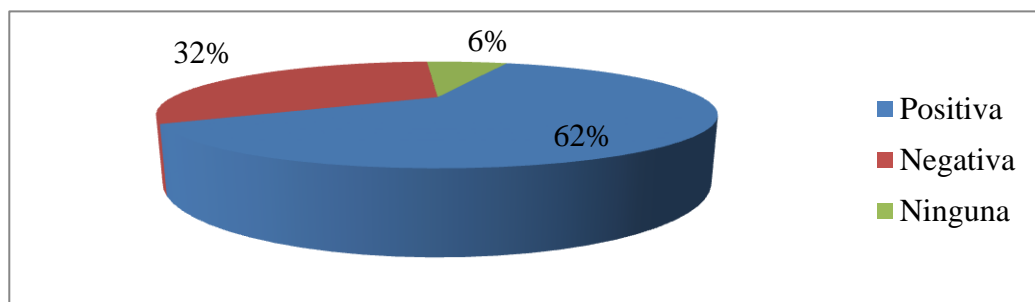
2. - ¿Influencia de la mujer líder en una organización?

Tabla 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Positiva	48	62
Negativa	25	32
Ninguna	5	6
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 2



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la segunda pregunta, el 62% considera que la mujer líder tiene influencias positivas dentro de una organización. Esto indica que gran parte de las mujeres líderes actúan positivamente a beneficio de la organización a la que representan.

Sin embargo hay un porcentaje considerable que considera a la influencia de una mujer líder en la organización como negativa, este porcentaje es del 32%.

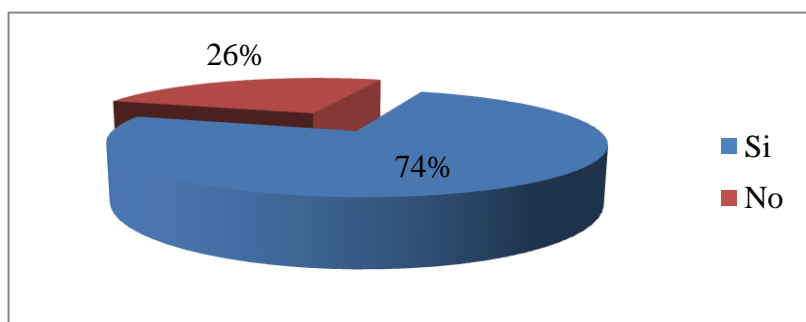
3. - ¿Importancia que la mujer sea lideresa en las organizaciones?

Tabla 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
No	20	26
Si	58	74
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 3



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

La respuesta a esta pregunta ya demuestra que se está tomado conciencia sobre la participación de la mujer sacándola de ese segundo plano en que estuvo sumergida. De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a si es o no importante que la mujer sea lideresa, el 74% considera que es importante que la mujer sea líder.

Sin embargo de esto es importante anotar que gran parte de las organizaciones no son lideradas por una mujer.

3.3. Actitudes de los familiares que inciden el liderazgo de la mujer kichwa

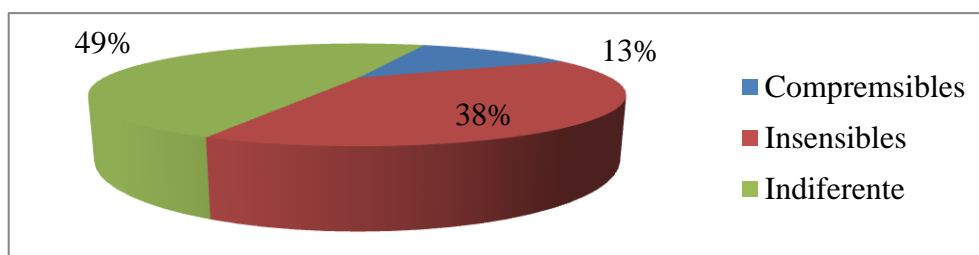
4. - ¿Qué actitudes toman los hijos frente a la participación de las madres líderes?

Tabla 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Comprensibles	10	13
Insensibles	30	38
Indiferente	38	49
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico: 4



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

La mayor parte de los hijos se muestran indiferentes a si sus madres son o no líderes de la comunidad, el 49% de los hijos se comporta de una manera indiferente con las madres líderes.

A este resultado expuesto se le puede sumar que un 38% de los hijos se muestran insensibles, esto implica que los hijos no ayudan a sus madres si estas asumen alguna responsabilidad. Los dos porcentajes superan el 88% que implican un gran porcentaje de hijos que no se ven afectados por que sus madres sean lideresas.

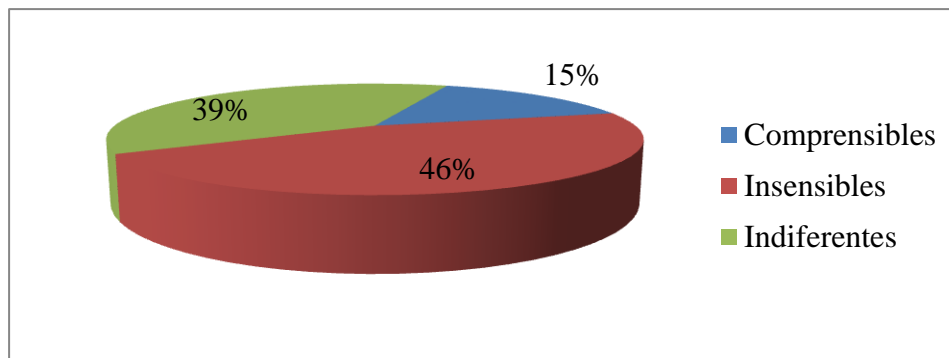
5. - ¿Qué actitudes toman los esposos frente a la participación de las esposas lideresas?

Tabla 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Comprendibles	12	15
Insensibles	36	46
Indiferentes	30	38
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 5



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

Algo parecido a lo contestado en la pregunta anterior sucede en esta, en cuanto a los esposos un 46% se muestran insensibles a si sus esposas son lideresas y un 39% se muestran indiferentes.

Entonces podemos decir que un 85% de esposos no les interesa si sus esposas son lideresas.

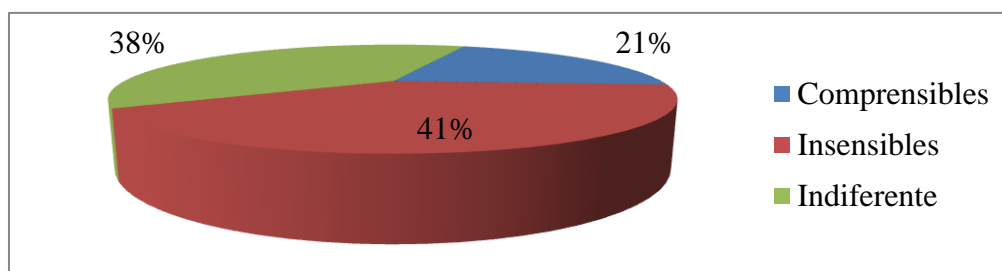
6. - ¿Actitudes de los familiares frente a la mujer líder?

Tabla 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Comprensibles	16	21
Insensibles	32	41
Indiferente	30	38
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 5



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la sexta pregunta, el 41% de los familiares se comporta de una manera comprensiva con las madres líderes.

Los resultados indican que los familiares más cercanos son comprensivos y apoyan a las madres que son líderes.

3.4. Percepciones de los familiares de la respecto a la ONAKSE

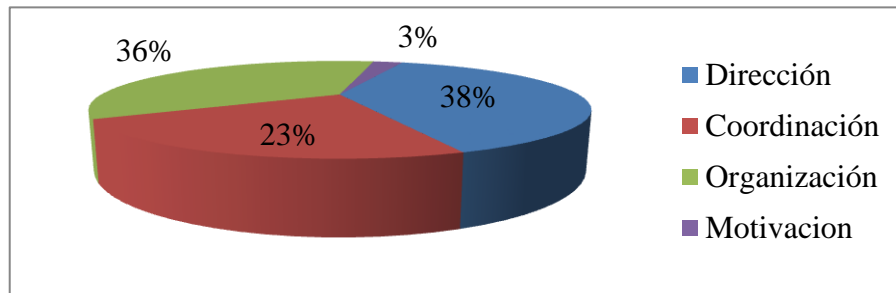
7. - ¿Cuál es el rol de la mujer líder en la organización?

Tabla 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Dirección	30	38
Coordinación	18	23
Organización	28	36
Motivación	2	3
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 7



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la séptima pregunta, el 38% las mujeres líderes se desenvuelven más como directoras de una organización.

Los resultados indican que las madres que son líderes trabajan más como directoras de una organización ayudando así el desarrollo de la misma, pero no se las reconoce ante la sociedad como una mujer líder, incluso de manera involuntaria no participa en actividades de la Organización Onakse.

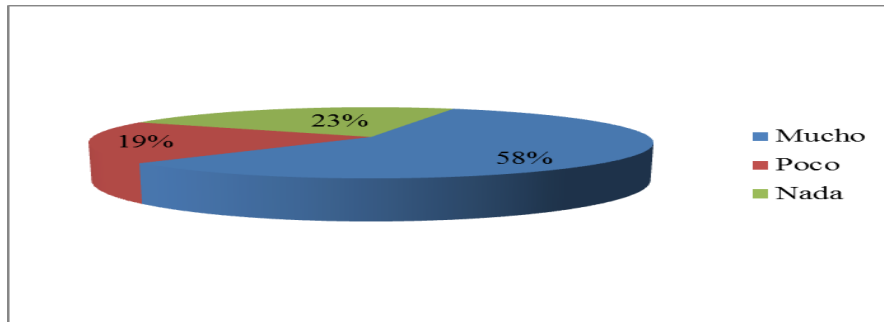
8. - ¿Se dedica el tiempo suficiente para el desarrollo de la organización?

Tabla 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Mucho	45	58
Poco	15	19
Nada	18	23
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 8



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la octava pregunta, el 58% las mujeres líderes dedican mucho tiempo a la organización.

Los resultados indican que las madres dedican suficiente tiempo a la organización ayudando así el desarrollo de la misma..

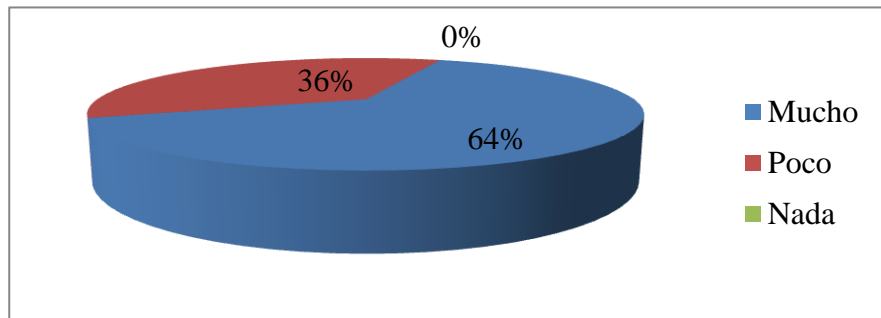
9. - ¿Se dedica el tiempo suficiente para el desarrollo profesional en beneficio de la organización?

Tabla 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Mucho	28	36
Poco	50	64
Nada	0	0
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 9



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la novena pregunta, el 64% se dedica tiempo suficiente para el desarrollo profesional en beneficio de la organización.

Los resultados indican que las mujeres que son líderes trabajan o dedican tiempo suficiente para el desarrollo profesional en beneficio de la organización.

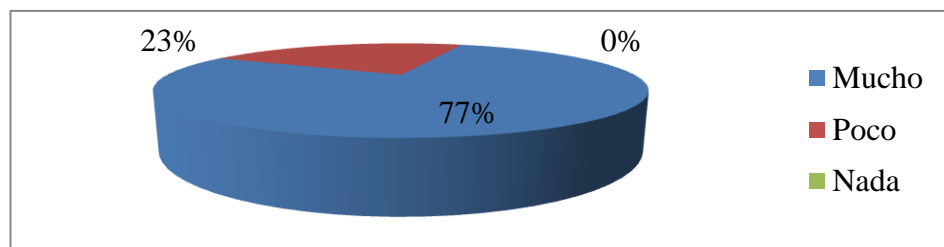
10.- ¿Se dedica el tiempo suficiente para el bienestar y beneficio de la familia?

Tabla 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Mucho	60	77
Poco	18	23
Nada	0	0
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 10



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

En esta pregunta se puede distinguir el doble esfuerzo que hacen las mujeres para ser lideresas. En las tres preguntas anteriores hemos hecho referencia a la cantidad de tiempo que le dedican las mujeres a la organización y a su profesionalización en función de la organización.

Sin embargo de esto, la población entrevistada sigue viendo que la mujer le dedica mucho tiempo a para el bienestar y beneficio de la familia, el 77% afirman que esto es real, y este porcentaje es superior a las dos preguntas anteriores.

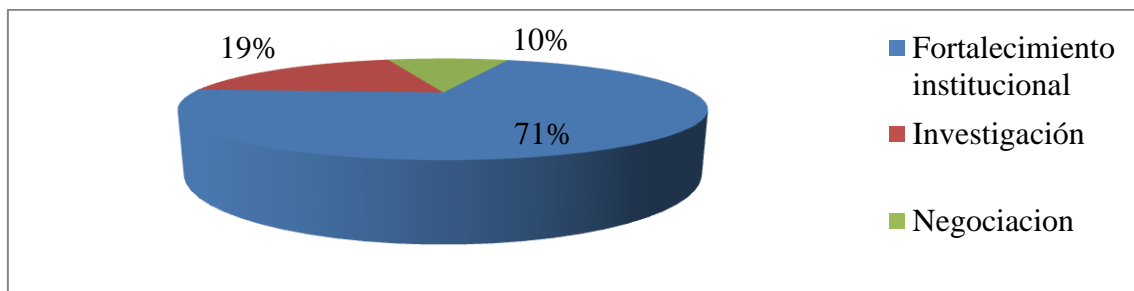
11.. - ¿Cuál ha sido el aporte fundamental de la mujer lideresa en el proceso de la organización?

Tabla 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Fortalecimiento institucional	55	71
Investigación	15	19
Negociación	8	10
Total	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 11



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

El mayor aporte que la mujer ha hecho en la organización es que tiene que ver con el fortalecimiento institucional, el 71% de denotan que el aporte de la mujer lideresa ha sido fundamental en el proceso de la organización.

Además han aportado en 19% en investigación y un 10% en negociaciones, esto implica que las mujeres tienen otros roles por cumplir.

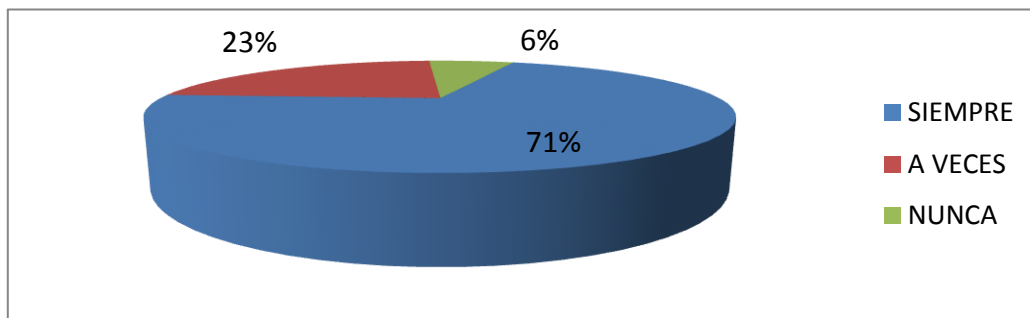
12.- ¿El equipo directivo da prioridad al liderazgo de la mujer en la organización?

Tabla 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SIEMPRE	18	23
A VECES	55	71
NUNCA	5	6
TOTAL	78	100

Elaboración: Autores

Gráfico 12



Elaboración: Autores

Análisis e Interpretación

De un total de 78 personas encuestadas dentro de la Comunidad Kichwa con respecto a la décima segunda pregunta, el 71% a veces el equipo directivo da prioridad al liderazgo de la mujer en la organización.

Los resultados indican que las mujeres la mayoría solo a veces son apoyadas por el equipo directivo da prioridad al liderazgo de la mujer en la organización.

CONCLUSIONES

La mujer es utilizada para la coordinación de programas, sin embargo no se le ha dado el papel de una mujer líder que tenga voz y exprese sus ideas ante la comunidad en general; hay que decir que por distintos factores, sobre todo culturales, ella misma no tiene esa motivación, mucho menos por parte de sus familiares. Tanto los familiares más cercanos como la comunidad no permiten que la mujer lideresa se proyecte en beneficio de la comunidad.

Los cónyuges de las mujeres líderes de manera consciente o involuntaria afecta al desarrollo profesional y económico. Hacen que sus parejas se vuelvan dependientes de ellos, haciendo práctico el dominio del varón, esto no permite que la mujer crezca como líder.

Las mujeres de las comunidades Puyupungo y Playa de Oro, tienen toda la actitud y aptitudes para ser líderes, pero ellas mismas no se reconocen como tal, y son leales a las costumbres y tradiciones del deber ser sumisas ante sus esposos. Pero estas mujeres son la que genera el conocimiento de esta etnia y mantiene esta comunidad gracias a sus artesanías y habilidades alimenticias.

RECOMENDACIONES.

Que la Organización ONAKSE tome en cuenta la participación de las mujeres de distintas comunidades, y que continúen con sus conocimientos y valores que tienen las mujeres.

Que las familias y esposo dejen que una mujer kichwa forme parte en actividades sociopolíticas en la ONAKSE. Misma que debe establecer oportunidades educativas, sociales y políticas para un mejor desarrollo de las comunidades y la organización.



A los directivos de la ONAKSE, que se elabore certificados en su lengua nativa de un listado de las mujeres que participan en la comunidad y sus aplicaciones, para que sea difundida a los miembros de las comunidades filiales con el fin de reconocer cuales son las mujeres líderes y las que han forjado el desarrollo de la comunidad y la organización, como un instrumento de motivación para las demás mujeres.



BIBLIOGRAFIA:

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.

(Claudia Martins. (Madrid 2010) UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE PSICOLOGIA, Departamento de Psicología Social. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GENERO EN ORGANIZACIONES MILITARES.

Miguel Ángel Stucchi Britto. (NOVIEMBRE-2007) ESCUELA DE PERSONEROS. LIDERAZGO GERENCIA DE EDUCACIÓN ELECTORAL Y COMUNICACIONES

James H. Donnelly, James L. Gibson, John M. Ivancevich. 1956.

Casales, J. C. (1999). Patrones de liderazgo y desempeño profesional en instituciones de salud. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 18 (1), 31-40.

Romero, O. (1993). Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 12 (2), 109-125.

Nueva Loja Ecuador: (2011 pagina142). Saberes Ancestrales de Sucumbíos.

Provincia de Napo. (Enero 1984 Enero1986). Salud y Nutrición en la Región Amazónica Ecuatoriana (NAPO).

Ministerio de Gobiernos. (Constitución 2008, página 29,30). Constitución de la República del Ecuador.

KOUZES y POSNER. (Argentina, 1997). Liderazgo ético y democrático. Disponible en: <http://www.ipedehp.org.pe/userfiles/Liderazgo%20-%20Cerei.pdf>



Etnia kichwa. Comunidad canelo kichwa. Disponible en:
<http://www.viajandox.com/pastaza/canelo-comunidad-pastaza.htm>

Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador. (06- 06-2011). Kichwa Amazónico. Disponible en: <http://www.conaie.org/nacionalidades-y-pueblos/pueblos/amazonia/kichwa-amazonico>

Pymerang. (2013-2014). Tipo de liderazgo en las empresas. Disponible en: <http://www.pymerang.com/gestion-y-administracion-de-negocios/direccion-general/357-tipos-de-liderazgo>

Liberalismo.org. (26- 02-2004). Ideas y conceptos de liberalismo moderno. Disponible en: <http://www.liberalismo.org/foros/1/0/14716/>



ANEXOS

UNIVERSIDAD DE CUENCA
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y LIDERAZGO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS INTERCULTURALES

ENCUESTA DIRIGIDA A MUJERES DE LAS COMUNIDADES PLAYAS DE ORO Y PUYUPUNGO, FILIALES A LA ORGANIZACIÓN ONAKSE.

Estimadas señoras y señoritas de la comunidad Playas de Oro, la presente entrevista es con la finalidad de conocer el nivel de participación de Liderazgo de la mujer kichwa en el proceso socio sociopolítico en la organización ONAKSE.

A). MARQUE UNA “X” EN EL PARENTESIS CORRESPONDIENTE

1.- Una mujer líder necesita:

- Apoyo familiar: (.....)
- Formación cultural: (.....)
- Formación profesional: (.....)
- Ninguna: (.....)

¿Por qué?

2.- ¿Qué influencia tiene una mujer lideresa en la organización?:

- Positiva: (.....)
- Negativa: (.....)
- Ninguna: (.....)

¿Por qué?

3.- ¿Es importante que las mujeres sean lideresas en las organizaciones?

Si (.....) No (.....)

¿Por qué?

4.- ¿Qué actitudes toman los hijos frente a la participación de las madres lideresas?

- Comprensibles (.....)
- Insensibles (.....)
- Indiferente (.....)



¿Porqué?.....
.....

5.- ¿Qué actitudes toman los esposos frente a la participación de sus esposas lideresas?

- Comprensibles (.....)
- Insensibles (.....)
- Indiferente (.....)

¿Porqué?.....
.....

6.- ¿Qué actitudes toman los familiares cercanos frente a la participación de sus parientes lideresas?

- Comprensibles (.....)
- Insensibles (.....)
- Indiferente (.....)

¿Porqué?.....
.....

7.- ¿Cuál es el rol de la mujer lideresa en la organización?

- Dirección (.....)
- Coordinación (.....)
- Organización (.....)
- Motivación (.....)

¿Porqué?.....
.....

8.- ¿Se dedica el tiempo suficiente para el desarrollo de la organización?

- Mucho (.....)
- Poco (.....)
- Nada (.....)

¿Porqué?.....
.....

9.- ¿Se dedica el tiempo suficiente para el desarrollo profesional en beneficio de la organización?

- Mucho (.....)
- Poco (.....)



- Nada (.....)

¿Porqué?.....
.....

10.- ¿Se dedica el tiempo suficiente para el bienestar y beneficio de la familia?

- Mucho (.....)
- Poco (.....)
- Nada (.....)

¿Porqué?.....
.....

11.- ¿Cuál ha sido el aporte fundamental de la mujer lideresa en el proceso de la organización?

- Fortalecimiento institucional (....)
- Investigación (....)
- Negociación (....)

¿Porqué?.....
.....

12.- ¿El equipo directivo da prioridad al liderazgo de la mujer en la organización?

- Siempre (.....)
- A veces (.....)
- Nunca (.....)

¿Porqué?.....
.....



ORGANIZACIÓN DE LA NACIÓN KICHWA DE SUCUMBIOS ECUADOR

Acuerdo Nro. MIES-CZ-1-DPU-2012-0074
RUC: 2191724235001

Sinchiyachinamanta, Sumakyachinamanta, Wankuchinatapash

Oficio N°-252-010

Nueva Loja a, 27 de diciembre del 2013

Señores

Luis Freire y Rommel Saant

ESTUDIANTES EN GESTIÓN PÚBLICA Y LIDERAZGO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

Presente.-

De mi consideración:

Por petición de ustedes en atención al Oficio s/n de la fecha 24 de diciembre del 2014, me permito informar al respecto.

Tengo a bien mencionar que de las 35 comunidades filiales a la organización existe un total de 1200 mujeres kichwas, de las cuales entre la comunidad de Puyupungo y Playas de Oro son 78 mujeres.

Particular que comunico, para fines legales pertinentes.

Atentamente,

Sr. Kiever Cerda
PRESIDENTE DE LA ONAKSE



Transporte a la Comunidad Playas de Oro Vía Fluvial



Transporte a la Comunidad Puyupungo Vía Terrestre



Comunidad Puyupungo



Comunidad Playas de Oro



Taller de Liderazgo a la Comunidad Puyupungo



Taller de Liderazgo a la Comunidad Puyupungo



Comedor de la Comunidad Playas de Oro



Taller de Liderazgo a la Comunidad Playas de Oro



Taller de Liderazgo a la Comunidad Playas de Oro



Taller de Liderazgo a la Comunidad Playas de Oro



Taller de Liderazgo a la Comunidad Playas de Oro

