



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO Y FORMACIÓN CONTINUA**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN  
PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MODALIDAD:**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL PROCESO  
ADMINISTRATIVO DEL GRUPO ORGANIZADO PARA EL  
PROCESAMIENTO DE YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO-  
CANUTO- CHONE**

**AUTORA:**

**ING. MERA CÁRDENAS FLOR MARÍA**

**TUTORA:**

**DR. C. ANGELA LORENA CARREÑO MENDOZA**

**COTUTORA:**

**ING. FLOR MARÍA CÁRDENAS GUILLÉN, M.Sc.**

**CALCETA, NOVIEMBRE 2019**

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

**Flor María Mera Cárdenas** declara bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de su autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, que se han respetado los derechos de autor de terceros, por lo que asumimos la responsabilidad sobre el contenido del mismo, así como ante la reclamación de terceros, conforme a los artículos 4, 5 y 6 de la Ley de Propiedad Intelectual.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

---

**ING. FLOR MARÍA MERA  
CÁRDENAS**

## CERTIFICACIÓN DE TUTORA

**Ángela Lorena Carreño Mendoza** certifica haber tutelado el trabajo de titulación **ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DEL GRUPO ORGANIZADO PARA EL PROCESAMIENTO DE YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO- CANUTO- CHONE**, que ha sido desarrollado por Flor María Mera Cárdenas, previa la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas Mención Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas Agroproductivas, de acuerdo al Reglamento de unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**DR. C. ANGELA LORENA CARREÑO MENDOZA**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** el trabajo de titulación **ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DEL GRUPO ORGANIZADO PARA EL PROCESAMIENTO DE YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO-CANUTO- CHONE**, que ha sido propuesto, desarrollado y sustentado por Flor María Mera Cárdenas, previa la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas Mención Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas Agroproductivas, de acuerdo al Reglamento de unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....  
**ERNESTO NEGRÍN SOSA, Ph.D.**  
**MIEMBRO**

.....  
**EVIS LIZETT DIEGUIEZ MATELLAN,**  
**Ph.D.**  
**MIEMBRO**

.....  
**CECILIA PARRA FERIÉ, Ph.D.**  
**PRESIDENTA**

## AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual hemos forjado los conocimientos profesionales día a día;

A la Dra.C. Ángela Lorena Carreño Mendoza y a la Ing. Flor María Cárdenas Guillén, M.Sc. Por su dedicación, apoyo incondicional y aporte activo en el desarrollo del presente trabajo. No cabe duda que con su participación y ayuda se ha enriquecido esta investigación.

Al distinguido Tribunal de trabajo de titulación de posgrado, conformados por la Dra. C. Cecilia Parra Ferie, Dra.C. Evis Lizett Diegueiz Matellan, Dr.C. Ernesto Negrín Sosa, por sus valiosos aportes para el fortalecimiento de los resultados del estudio.

Al proyecto institucional “Influencia de actividades de producción de yuca en la división del trabajo con enfoque género”, del Grupo de Investigación GIRBDS de la carrera de Ingeniería Ambiental, en las personas del equipo de Investigadores(as) y colaboradores(as), por permitirme participar y ser parte de sus investigaciones.

A los(as) productores(as) de la comunidad de San Pablo de Tarugo, por la excelente disposición a participar con el desarrollo de este proyecto. Sin la valiosa información de parte de ese grupo humano no hubiera sido posible contar con los resultados de este estudio.

---

**ING. FLOR MARÍA MERA  
CÁRDENAS**

## DEDICATORIA

A mi madre Flor María, el pilar fundamental de mi vida, sin ella no sería nadie, responsable de una gran parte de mis logros académicos, siempre muy pendiente de mí, por lo que esto es un éxito compartido.

A mis hijos Mathias y Roche que son la razón de mi ser, mi motivación e inspiración, ellos son la continuación de mi existencia.

A mi hermana María Jessenia, que siempre ha sido mi ídolo, cuando pequeña la miraba y quería ser como ella.

A mi hermano Carlos por siempre estar junto a mí en el momento indicado.

A mis hijos de corazón Dylan y Luiggi.

Pero sobre todo dedico este logro a mis cinco ángeles que están en el cielo, mi padre Carlos Amador, Mis hermanitas Flor Adela y Flor Cerela, mi abuelita Adela Guillén y mi abuelito Matías Cárdenas.

---

**ING. FLOR MARÍA MERA CÁRDENAS**

## CONTENIDO GENERAL

CARÁTULA.....	i
DERECHOS DE AUTORÍA .....	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA .....	vi
CONTENIDO GENERAL.....	7
CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS .....	10
CONTENIDO DE FIGURAS.....	10
CONTENIDO DE GRÁFICOS.....	10
CONTENIDO DE ANEXOS.....	11
RESUMEN.....	12
PALABRAS CLAVE.....	12
ABSTRACT.....	13
KEY WORDS.....	13
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES .....	14
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. IDEA A DEFENDER .....	19
CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	20
2.1. APROXIMACIONES CONCEPTUALES DE LOS SISTEMAS AGROALIMENTARIOS, PROCESO ADMINISTRATIVO EN EL PROCESAMIENTO DE PRODUCCIÓN PRIMARIA.....	20
2.1.1 LA ADMINISTRACIÓN.....	21
2.1.2 PROCESO ADMINISTRATIVO.....	22
2.2. APROXIMACIONES CONCEPTUALES PARA EL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO.....	25
2.2.1 EL ENFOQUE DE GÉNERO.....	26
2.2.2 LOS INDICADORES DE GÉNERO .....	27
2.2.3 EQUIDAD DE GÉNERO .....	28

2.2.4	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	29
2.2.5	SEXO .....	29
2.2.6	GÉNERO .....	29
2.2.7	DIFERENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO.....	29
2.2.8	CARACTERÍSTICAS DE GÉNERO.....	30
2.2.9	ROLES DE GÉNERO.....	30
2.2.10	BRECHAS DE GÉNERO .....	31
2.2.11.	ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO.....	31
2.2.12.	DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO.....	32
2.3.	APROXIMACIONES CONCEPTUALES RELACIONADAS A LAS BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE PRODUCCIÓN PRIMARIA.....	33
2.3.1	MISIÓN.....	34
2.3.2	VISIÓN .....	35
2.3.3	VALORES .....	35
2.3.4	POLITICAS DE CALIDAD.....	36
2.3.5	OBJETIVOS .....	36
2.3.6	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	36
2.3.7	ORGANIGRAMA.....	37
2.3.8	MANUAL DE FUNCIONES.....	37
2.3.9	DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCESOS .....	38
2.4.	ASPECTOS CONCEPTUALES - METODOLÓGICOS RELACIONADAS AL ESTUDIO .....	38
2.4.1.	DIAGNOSTICO RURAL PARTICIPATIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO. 38	
2.4.2.	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.....	39
2.4.3.	MATRIZ DE DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO .....	39
2.4.4.	MARCO ANALÍTICO DE HARVARD. ....	39
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO .....		41
3.1.	UBICACIÓN Y DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.2.	VARIABLES EN ESTUDIO.....	41
3.2.1.	VARIABLE DEPENDIENTE (variable de respuesta): .....	41
3.2.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE (variable predictoria): .....	41
3.3.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.4.	MÉTODOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE LA INVESTIGACIÓN. ....	42
3.4.1.	MÉTODOS.....	42
3.4.2.	TÉCNICAS.....	43
3.4.3.	HERRAMIENTAS .....	43



3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.8.	PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.8.1.	FASE I: IDENTIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO-LABORAL-RURAL.....	45
3.8.2.	FASE II: DETERMINACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO .....	46
3.8.3.	FASE III: PROPUESTA DE UN PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS CON EQUIDAD DE GÉNERO PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO .....	47
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1.	RESULTADOS .....	49
4.1.1.	IDENTIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO-LABORAL-RURAL.....	49
4.1.2.	ESTABLECIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO .....	56
4.1.3.	PROPUESTA DE UN PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS CON EQUIDAD DE GÉNERO PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO .....	65
	4.2 DISCUSIÓN .....	75
	CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
	BIBLIOGRAFÍA.....	81
	ANEXOS.....	91

## CONTENIDO DE CUADROS Y FIGURAS

Cuadro 4. 1. Matriz de triple rol por género San Pablo de Tarugo. 2019 .....	50
Cuadro 4.2. Lista de verificación con base a las etapas del proceso administrativo en actividades de yuca. San Pablo de Tarugo. 2019.....	56

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 2.1. Hilo Conductor.....	20
Figura 3. 1. Ubicación del estudio .....	41
Figura 4. 1. Organigrama propuesto .....	68

## CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Participación por género, actividades productivas de yuca .....	51
Gráfico 4.2. Participación por edades de mujeres, actividades productivas de yuca .....	51
Gráfico 4.3. Participación por edades de hombres. Actividades productivas de yuca .....	52
Gráfico 4.4. Participación por género, actividades productivas .....	52
Gráfico 4.5. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas .....	53
Gráfico 4.6. Participación de mujeres en actividades reproductivas.....	53
Gráfico 4.7. Participación por género en actividades comunitarias .....	54
Gráfico 4.8. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas. ....	54
Gráfico 4.9. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas. ....	55
Gráfico 4.10. Comparativa de la participación de hombres y mujeres en la actividad para la producción de yuca. ....	55
Gráfico 4.11. Situación de hombres en proceso de planificación en grupo organizado de yuca .....	57
Gráfico 4.12. Situación de mujeres en proceso de planificación en grupo organizado de yuca. ....	58
Gráfico 4.13. Situación de mujeres en proceso de organización en grupo organizado de yuca.....	60
Gráfico 4.14. Situación de los hombres en proceso de organización en grupo organizado de yuca.....	60
Gráfico 4.15. Situación de los hombres en proceso de dirección en grupo organizado de yuca .....	61
Gráfico 4.16. Situación de los hombres en proceso de organización en grupo organizado de yuca.....	61
Gráfico 4.17. Situación de mujeres en proceso de control en grupo organizado de yuca .....	62
Gráfico 4.18. Situación de hombres en proceso de control en grupo organizado de yuca .....	62

## CONTENIDO DE ANEXOS

ANEXO 1. _MATRIZ DE TRIPLE ROL .....	92
ANEXO 2. _LISTA DE VERIFICACIÓN .....	94
ANEXO 3. ENTREVISTA APLICADA .....	96
ANEXO 4. _FOTOGRAFÍAS .....	98
Fotografía 4.1. Materia prima colocada en sacos después del pelado .....	99
Fotografía 4.2. Productoras en la etapa del pelado .....	99
Fotografía 4.3. Procesamiento de la yuca .....	100
Fotografía 4.4. Proceso de secado de la masa de yuca .....	101
Fotografía 4.5. Autora del proyecto de investigación durante el trabajo de campo .....	101

## **RESUMEN**

La investigación se realizó en la comunidad de San Pablo de Tarugo, parroquia Canuto, cantón Chone, provincia de Manabí. Tuvo como objetivo analizar las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral rural, y su influencia en las buenas prácticas del proceso administrativo del grupo organizado para el procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone. Se utilizó un tipo de investigación no experimental, con métodos de investigación bibliográfico y descriptivo; utilizando técnicas de observación, entrevista interactiva, lista de verificación, análisis de género y de estadística descriptiva. Se empleó un tipo de muestro no probabilístico, intencional o de conveniencia. Sus resultados mostraron que en la comunidad, la mayor parte de las actividades productivas y no productivas de acuerdo a género, representan las relaciones entre mujeres y hombres en términos complementarios, notándose que ambos géneros contribuyen a la reproducción social de la familia. Con base a los resultados sobre los procesos administrativos se evidenció en cada una de las etapas del mismo que la mayoría de procesos se realizan de forma empírica, ya que a pesar de que los/las productores/as conocen sus funciones de manera práctica y cotidiana porque ellos y ellas aprenden haciendo, el grupo no posee una normativa escrita, que respalden dichos procesos, lo cual es una desventaja para el grupo organizado. Se notó una tendencia a la reproducción de las relaciones sociales tradicionales, de una cultura androgénica, afectadas por cambios de los procesos de desarrollo agroindustrial de la yuca, que constituye su principal medio y estrategia de vida. Con base lo encontrado se elaboró un plan de buenas prácticas administrativas para procesamiento de la yuca.

## **PALABRAS CLAVE**

Relaciones de género, buenas prácticas administrativas, procesamiento

## **ABSTRACT**

The research was conducted in the community of San Pablo de Tarugo, Canuto parish, Chone canton, province of Manabí. Its objective was to analyze gender relations in the rural productive-labor sphere, and its influence on the good practices of the administrative process of the group organized for the processing of yucca in San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone. A type of non-experimental research was used, with bibliographic and descriptive research methods; using observation techniques, interactive interview, checklist, gender analysis and descriptive statistics. A type of non-probabilistic, intentional or convenience sampling was employed. Their results showed that in the community, most of the productive and non-productive activities according to gender, represent the relations between women and men in complementary terms, noting that both genders contribute to the social reproduction of the family. Based on the results of the administrative processes, it was evident in each of the stages that most of the processes are carried out empirically, despite the fact that the producers know their functions in a practical and daily way, because they learn by doing, the group does not have written regulations that support these processes, which is a disadvantage for the organized group. There was a tendency towards the reproduction of traditional social relations, of an androgenic culture, affected by changes in yucca's agro-industrial development processes, which constitutes its main means and life strategy. Based on what was found, a good administrative practice plan for yucca processing was developed.

## **KEY WORDS**

Gender relations, good administrative practices, processing.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

En América latina, el análisis de las brechas de género en los tres ámbitos considerados (familia, sistema educativo y mercado laboral) tiene dos importantes ventajas. No solo permite reconocer que las brechas laborales observadas pueden deberse a condicionantes previos o no estrictamente vinculados a la organización de los mercados de trabajo, sino que también permite repensar las políticas públicas que pueden afectar las decisiones y desempeños de hombres y mujeres que son hoy adultos versus aquellas más efectivas para individuos más jóvenes (Marchionni, 2018).

El tema del género en el estudio de las organizaciones refleja una gran oportunidad para conocer el juego de las inequidades producidas por un modelo patriarcal, basado en una división sexual del trabajo dentro de un sistema económico capitalista, en el que la asignación social del hombre es el papel de proveedor, emprendedor e intrépido, a diferencia de la mujer que en su caracterización de débil, frágil, sumisa e indefensa, se le asigna un lugar en la esfera doméstica, donde su ocupación es procurar el bienestar de los otros antes que el propio. La consecuencia inmediata de esta asignación social recae en la reproducción de una serie de estereotipos que se expresan de diversas formas (Connell y James, 2005).

De manera general el enfoque de género es una herramienta que en la actualidad se utiliza en la mayoría de procesos de la vida cotidiana. En el ámbito organizacional el reconocimiento de esta equidad atrae diferentes problemas en cuanto al desarrollo de roles por género. En las organizaciones existe desigualdad entre hombres y mujeres que afectan al proceso administrativo en sus diferentes etapas. El proceso administrativo, según Chiavenato, (2007) “es el nombre que se le da al conjunto de funciones administrativas, incluyendo la planeación, la organización, la dirección y el control”. Asimismo, Bernal y Sierra, (2008), Tarira, (2017), señalan que abarca el conocimiento, las herramientas y las técnicas del quehacer administrativo de la planeación, organización, dirección y control.

En América Latina y el Caribe la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado; la tasa de actividad económica femenina alcanza el 49,8 % y en cuanto a la participación en la actividad agrícola, se indica que la población rural de América Latina y el Caribe asciende a 121 millones de personas, correspondiente al 20 % de la población total, siendo un 48 % mujeres (CEPAL, 2014).

Con frecuencia se interpreta la labor agrícola como complemento de la labor doméstica, por lo que el esfuerzo de la mujer no es considerado importante en la producción, ya que es visto como un deber del rol de pareja o esposa del agricultor en virtud del matrimonio. Por lo que el cumplimiento de su doble rol no es valorado. Estudios como los de Torres (2004) demuestran que la mujer rural realiza en relación con sus labores “tareas tanto reproductivas como productivas”.

El análisis de género en sistemas agroalimentarios contribuye a generar nuevos datos y formas de visibilizar la participación de las mujeres en el ámbito productivo y en el mercado laboral rural; además de identificar las relaciones de género y los cambios en el desarrollo rural (Biermayr, Jenzano, 2016).

Espino (2011), analiza la problemática de las mujeres en el mercado laboral y las desigualdades de género requieren tomar en cuenta la división sexual del trabajo predominante. El aporte humano al funcionamiento de las economías se compone del trabajo dentro y fuera del mercado.

El rol protagónico de la mujer se ha traducido en sobre carga laboral, violencia doméstica, y conflictos con la familia y la comunidad. En este sentido el enfoque de género adquiere mayor complejidad en las áreas rurales donde los proyectos de colaboración internacional potencian relaciones que disminuyan asimetrías de género operando en un contexto de relaciones tradicionales (Caballero *et al* (n.d)). Existe una reflexión sobre la importancia de estudiar diferentes dimensiones de género en el análisis de la desigualdad entre mujeres y hombre (Espinoza, 2011).

Los negocios rurales propiedad de mujeres tienden a enfrentar más barreras y reciben menos servicios y apoyo que los negocios en manos de hombres. Por lo tanto, se vuelve relevante el enfoque de las cadenas de valor desde la perspectiva de género, para determinar dónde se ubican las mujeres en una cadena productiva,

las brechas que existen con respecto a los hombres, y puntos de entrada para fortalecer la equidad entre hombres y mujeres (Biermayr, Jenzano, 2016).

De acuerdo al Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (INIAP), en Ecuador la yuca es una raíz considerada parte de la seguridad alimentaria de la población, especialmente de las regiones costa y sierra, con amplio potencial de desarrollo agroindustrial. Las zonas que más la cultivan se encuentran en la provincia de Manabí, destacando la parroquia de Canuto del cantón Chone por el valor agregado que se le otorga a su raíz a través de productos y subproductos con diferentes usos (INIAP, 2010, citado en Zambrano, 2016).

El grupo humano de la comunidad de San Pablo de Tarugo, de Canuto, está conformado por familias rurales de hombres y mujeres, como es el caso de este conglomerado de productores y procesadores de yuca, los(as) cuales cultivan, producen, procesan y comercialización sus productos con valor agregado como el almidón de yuca, y subproductos como el bagazo y cáscara. Está integrado por 70 familias rurales y no cuenta con estudios de género que fortalezcan sus actividades administrativas desagregadas por género, dado que su principal actividad económica tradicional por generaciones es el cultivo, producción y procesamiento de la yuca.

Por lo que con esta investigación se pretende analizar las relaciones de género en el proceso administrativo del grupo organizado para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone, además de conocer el desarrollo del proceso administrativo.

Por lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el análisis de las relaciones de género influye en las buenas prácticas del proceso administrativo del grupo organizado para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Desde el ámbito teórico, se sustenta esta investigación con énfasis en el análisis de género en el proceso administrativo de la yuca, por cuanto se trata de apostar



por modelos de desarrollo más justos y equitativos que contribuyan a la transformación de mujeres y hombres mejorando su calidad de vida y bienestar social (Pinto, et al, 2013).

Desde lo legal la investigación propuesta, se fundamenta en la Constitución del Ecuador (2008), en cuanto al Capítulo sexto Derechos de libertad en su artículo 70, donde indica que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Otra razón legal de la Constitución, se manifiesta también en la Sección tercera Formas de trabajo y su retribución en su Artículo 331, dice que El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Asimismo, esta Constitución indica en su Sección cuarta Democratización de los factores de producción, Artículo 334, que el Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.
3. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción.
4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.
5. Promover los servicios financieros públicos y la democratización del crédito.

Continuando con este análisis el mismo documento indica en el Título VII, Régimen del buen vivir Capítulo primero Inclusión y equidad, en su Artículo 340, que el sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que

aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

Otra razón legal es el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en el Eje 1: Derechos para todos durante toda la vida, en su objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, donde se reconoce al género en su construcción social, no limitado o confundido con la categoría de sexo, en relación a las condiciones biológicas.

Desde lo social y práctico, el análisis de género en el proceso administrativo del grupo organizado para procesamiento de yuca en San Pablo de Tarugo- Canuto-Chone, es un trabajo de investigación que pretende facilitar el proceso administrativo y la puesta en marcha de cada etapa de este proceso. En este caso se toma como objeto de estudio al grupo de productores/as de la comunidad, el cual está formado por 70 familias. Esta investigación aporta para que las personas que integran el grupo en la comunidad de San Pablo de Tarugo conozcan las fortalezas y debilidades que tienen y buscar alternativas para mejorar en el entorno social, ambiental, cultural, y económico. A su vez la persona reflexiona de manera individual sobre las principales necesidades que existen en su hogar y su familia. Así mismo contribuye como antecedente para futuras investigaciones.

Para ejecutar el análisis de género en el proceso administrativo en el grupo de productores/as de San Pablo de Tarugo es necesario implicar conceptos básicos y estudios teóricos sobre gestión administrativa, además de establecer bajo este patrón de tiempo, estudios que determinen situaciones de carácter económico que influyera en un cambio en su metodología organizacional con enfoque de género.

A fin de obtener información real y confiable del grupo organizado de la comunidad de San Pablo de Tarugo se requiere la aplicación de instrumentos para el desarrollo de la investigación que permitan la recolección de datos suficientes que no solo sean apropiados para el análisis de la misma, sino además, que permitan la clasificación de la información obtenida mediante los instrumentos utilizados por consiguiente interpretar por medio de un análisis posterior y que contribuya al futuro desarrollo de investigaciones que generen resultados pertinentes.

El estudio pretende clasificar y especificar tanto las estrategias como el proceso administrativo utilizado por este grupo, de esa manera obtener una perspectiva clara y concisa del mismo.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral rural, y su influencia en las buenas prácticas del proceso administrativo del grupo organizado para el procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral-rural
- Determinar las prácticas administrativas para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo
- Proponer un Plan de buenas prácticas administrativas con equidad de género para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

El análisis de las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral-rural influye positivamente en las buenas prácticas del proceso administrativo del grupo organizado para el procesamiento de yuca en San Pablo de Tarugo-Canuto-Chone.

## CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

La revisión bibliográfica que se presenta a continuación se sustenta en este diagrama propuesto como hilo conductor, partiendo del análisis de las relaciones de género en procesos administrativos hasta las buenas prácticas administrativas con equidad de género tomando en cuenta las estrategias metodológicas de intervención.

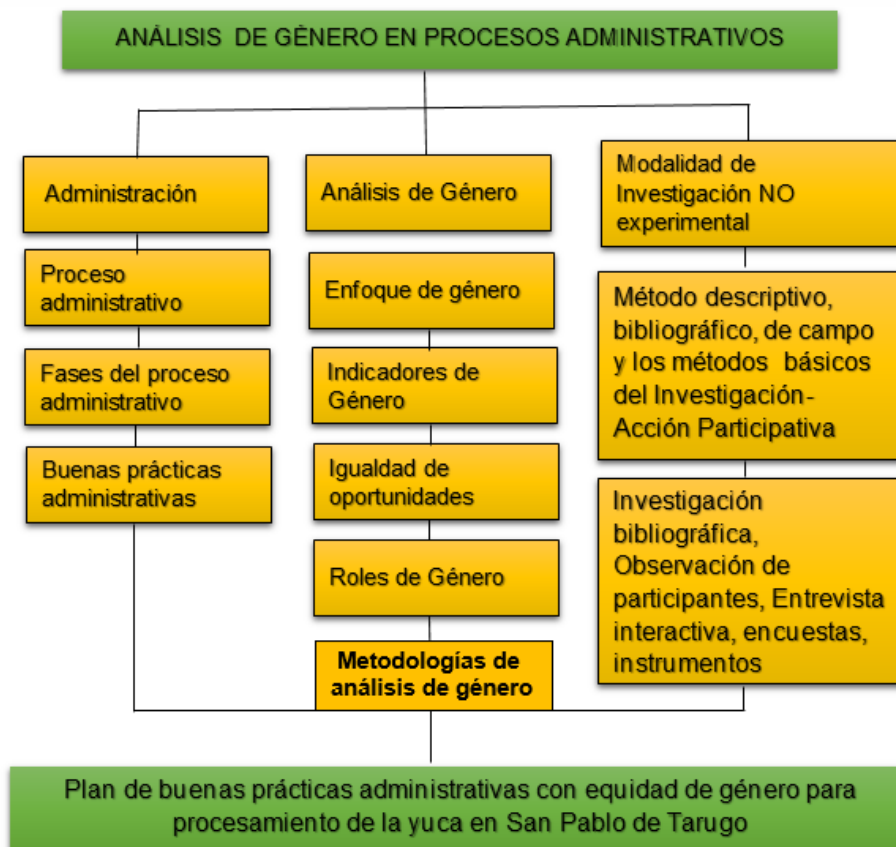


Figura 2.1. Hilo Conductor  
Elaboración propia

### 2.1. APROXIMACIONES CONCEPTUALES DE LOS SISTEMAS AGROALIMENTARIOS, PROCESO ADMINISTRATIVO EN EL PROCESAMIENTO DE PRODUCCIÓN PRIMARIA.

Para orientar el análisis de los sistemas agroalimentarios sostenibles y cadenas de valor desde la perspectiva de género, es necesario recurrir a construcciones teóricas que ayuden a explicar y fundamentar las particularidades y hallazgos. Ello apunta a sistemas donde se cumplan los principios de igualdad y equidad, para

prevenir brechas de género que afecten a las personas que participan a lo largo de la cadena productiva e incidan en su bienestar de vida (Biermayr-Jenzano, 2016).

De acuerdo a Biermayr-Jenzano, (2016) innumerables estudios han abordado el tema de la producción agrícola y alimentaria, incluso respecto del aporte de las mujeres a las economías locales y los cambios de los sistemas alimentarios a nivel global. Sin embargo, en el ámbito rural, muchas veces las mujeres no son visibles, pese a que realizan una gran parte de las actividades en la finca.

Los negocios rurales propiedad de mujeres tienden a enfrentar más barreras y reciben menos servicios y apoyo que los negocios en manos de hombres. Por lo tanto, se vuelve relevante el enfoque de las cadenas de valor desde la perspectiva de género, para determinar dónde se ubican las mujeres en una cadena productiva, las brechas que existen con respecto a los hombres, y puntos de entrada para fortalecer la equidad entre hombres y mujeres (Biermayr-Jenzano, 2016).

Tanto los hombres como las mujeres son actores en los procesos de reestructuración y de cambio de los sistemas alimentarios. Desde siempre, las mujeres han desempeñado y desempeñan un papel central tanto en la producción como en la transformación de alimentos, sea como empresarias, trabajadoras o madres de familia. Sin embargo, su labor ha sido largamente invisibilizada, entre otras causales por la poca información existente sobre la verdadera dimensión de su trabajo para la subsistencia de sus unidades familiares (Snell ,2011)

En la práctica, las mujeres buscan una producción sostenible para la nutrición y salud de la familia, y son imprescindibles en los sistemas agroalimentarios y más concretamente en las industrias agroalimentarias de carácter rural (Biermayr-Jenzano, 2016). Al referir una actividad de producción es evidente que se debe aplicar el proceso administrativo para optimizar recursos y maximizar beneficios, sin embargo por desconocimiento de los y las productoras no lo realizan como tal.

### **2.1.1 LA ADMINISTRACIÓN**

Como lo señala Mochón (2014): “La administración consiste en coordinar y supervisar las actividades de las organizaciones para lograr que estas alcancen sus objetivos de forma eficaz y eficiente”. Se asume como la ciencia que estudia las

organizaciones es todos sus aspectos y tiene como finalidad realizar un proceso unificando la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales, induciendo dicho proceso al cumplimiento de las metas, a los que se denomina proceso administrativo. Por lo que Rodríguez (2011) considera “la importancia de la administración se observa en que esta confiera eficacia a los esfuerzos humanos. Ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero, entre otros”, percibiendo así como base de los logros el esfuerzo desarrollado por su recurso más importante es decir el capital humano, siendo quienes pueden alcanzar los objetivos propuestos poniendo en marcha lo previsto. La administración no solo se debe asumir como una ciencia sino también se debe considerar una técnica para alcanzar metas y objetivos, y es importante la aplicación de esta tanto en la vida laboral como en la cotidianidad.

### **2.1.2 PROCESO ADMINISTRATIVO**

El proceso administrativo no es solo una simple secuencia ni un ciclo repetitivo de funciones, planeación, organización, dirección y control, sino que conforma un sistema en el que todo es mayor que la suma de las partes, gracias al efecto sinérgico de las fases del proceso (Chiavenato, 2010).

Cruz (2013) afirma que el proceso administrativo es considerado como: “Conjunto de etapas o fases sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral con el propósito de alcanzar los objetivos que se desean”. Por lo que el proceso administrativo es fundamental en toda organización ya que mediante este se alcanzan las metas propuestas tomando en cuenta que el ambiente laboral es indispensable para la consecución de los objetivos como lo afirma Drucker (2004): “Es un proceso que permite buscar como objetivo la armonía de todos los elementos dentro de la organización”.

Como todo proceso conlleva etapas que deben ser cumplidas a cabalidad para la correcta continuidad del mismo. La importancia del proceso administrativo está en conocer los objetivos y datos relevantes de la empresa puesto que así es como se empieza a planificar y buscar estrategias para observar resultados, es de suma

importancia llevar un control para ir tomando correcciones en el camino y optimizar recursos como son el tiempo y el dinero.

### **2.1.2.1 PLANEACIÓN**

La planeación es una función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlo y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales, por tal razón tiene que ver tanto con los fines, así como con los medios que se usan para llevar a cabo lo que se propone (Robbins & Coulter, 2014). La planeación es una etapa del proceso administrativo que va de la mano con la toma de decisiones, que determina de manera anticipada cuales son los objetivos que se deben alcanzar dentro de la organización, la planeación es la base para que las demás etapas funcionen correctamente.

Asimismo, Díaz (2003) señala que: La planeación es la primera fase del proceso administrativo y consiste básicamente en actividades que se realizan en el futuro, a partir de decisiones tomadas en el presente y cuyos resultados se verán u obtendrán también en el futuro, planear es proyectar y generar escenarios.

La planeación es el proceso que traza el camino a seguir dando las pautas y herramientas necesarias para su realización, para lo cual es indispensable conocer el entorno interno y externo de la empresa, tener datos relevantes para así planificar de forma coherente y objetiva tomando en cuenta factores como los recursos con los que se cuenta y hasta donde se puede y se quiere llegar.

### **2.1.2.2 ORGANIZACIÓN**

La organización es otra etapa del proceso administrativo, según Munch (2010) “Organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades”. La organización conlleva ordenar y agrupar las actividades que son necesarias e indispensables para alcanzar las metas establecidas, es necesario definir las medidas a utilizar para alcanzar lo propuesto.

Bernal (2016), indica que: Es el proceso de la determinación de las tareas en función de la designación de actividades y responsabilidades por elementos de cada una de las organizaciones, es en pocas palabras delegar la responsabilidad y

participación a cada elemento que sirve como engranaje para una meta ya planificada.

Silva, 2016 afirma que la organización: “Es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social”. Se considera la organización una etapa de orden, definición y asignación de actividades y funciones de cada integrante de la empresa u organización, para un mejor desarrollo de las actividades que conllevan a la consecución de lo propuesto. Es de vital importancia para una empresa que cada integrante conozca sus funciones y a quien debe de exponer sus resultados es decir conocer a su jefe inmediato. Así mismo se debe conocer los diferentes niveles de la empresa tanto operativa, táctico y estratégico.

### **2.1.2.3 DIRECCIÓN**

En relación con la dirección como otra etapa, Koontz (2012) señala que “Dirección es el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo”, la dirección es la guía de actividades para alcanzar las metas propuestas. Benjamín y Fincowsky (2014), refieren a la dirección como el proceso de guiar y proveer el soporte necesario de parte del gerente hacia las personas para que contribuyan con eficacia al logro de las metas de la organización por medio de un desempeño elevado de los trabajadores.

Además, Louffat (2012), precisa que: “La dirección es un elemento encargado de velar por la ejecución de los anteriores acciones en lo planeado y organizado”. Para que un proceso sea eficiente siempre debe ser direccionado con las pautas establecidas para la continuidad y correcto desarrollo del mismo.

El fin de la dirección es que todos los integrantes de la empresa persigan los mismos objetivos e intereses en común con un nivel de eficiencia alto, es decir alcanzar la efectividad en el uso de sus recursos personales y materiales, para esto debe existir una comunicación clara y transmitir correctamente el mensaje.



#### **2.1.2.4 CONTROL**

El control es la cuarta etapa, según Snell (2011) es “La función de la administración que monitorea el desempeño y realiza los cambios necesarios”, esto involucra la influencia que tiene el administrador en la puesta en marcha de planes, obteniendo un resultado efectivo de sus colaboradores mediante la comunicación, supervisión y motivación, la colaboración de los subordinados permite obtener altos niveles de productividad. Terry (2008). Define al control como: “Un proceso por el cual se permite saber la valorización de lo que es necesario corregir para la mejora de las condiciones de la organización.” Para poder determinar si se consiguen o no los resultados, se debe llevar un control, además permite medir mediante distintos indicadores los avances del mismo.

En esta etapa se logra medir los resultados y el avance de los mismos, en caso de ser necesario se procede a corregir las fallas en el desarrollo del proceso, lo indispensable es verificar que todo se haya realizado como se tenía previsto o planificado, en caso de no ser así, buscar los correctivos necesarios para el logro de los objetivos dados. Cabe recalcar que todas las etapas son importantes para el correcto desarrollo del proceso administrativo.

#### **2.2. APROXIMACIONES CONCEPTUALES PARA EL ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO.**

Se reflexiona y presentan algunas aproximaciones teóricas y conceptuales, y aportes de investigaciones generadas, como hilo conductor desde el enfoque de género.

De acuerdo a Schmink (1999), es en las unidades domésticas y comunidades rurales donde las diferencias de género aparecen claramente. Aunque la variable género ha sido importante en el campo del desarrollo por mucho tiempo los esfuerzos para incorporar su análisis son recientes. Sin embargo el creciente reconocimiento del importante papel de las mujeres en los proyectos de organizaciones de base todavía no se han visto reflejados en estrategias que afecten las políticas, instituciones y alianzas de organizaciones para la conservación y el desarrollo.

El análisis de género en sistemas agroalimentarios contribuye a generar nuevos datos y formas de visibilizar la participación de las mujeres en el ámbito productivo y en el mercado laboral rural; además, de identificar las relaciones de género y los cambios en el desarrollo rural (Biermayr-Jenzano, 2016).

Los estudios dentro de la perspectiva del *role modeling* sugieren que las decisiones individuales, formativas y laborales están marcadas por los antecedentes familiares y, en particular, por la disponibilidad de modelos de rol femeninos de los que se aprende y con los cuales identificarse (Suter, 2006, citado por Vázquez-Cupeiro, 2015).

### **2.2.1 EL ENFOQUE DE GÉNERO**

Desde las décadas de 1970 y 1980 diversas investigaciones se centran en la construcción de la identidad y los roles de género a partir de tres enfoques teóricos: el capital humano, los modelos de conducta (*role modeling*) y la construcción de los estereotipos de género (Sagebiel y Vázquez-Cupeiro, 2010, citado por Vázquez-Cupeiro, 2015).

La perspectiva de género, o el enfoque de género en desarrollo (enfoque GED) dentro de la terminología de cooperación internacional, constituye un modo de analizar la realidad social que centra la mirada en los diferentes factores que alimentan y reproducen la desigualdad existente entre mujeres y hombres para poder transformarlos y cambiarlos. Para ello, este enfoque parte de la diferenciación entre los conceptos de sexo biológico y género. Por una parte, el término sexo hace mención a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Por otra, el concepto de género describe las categorías sociales que se asignan a cada sexo (femenino / masculino; femineidad / masculinidad; etc.) y que condicionan un amplio ámbito de las relaciones existentes entre mujeres y hombres así como de los comportamientos individuales de ambos sexos. Las categorías de género están socialmente construidas, eso quiere decir que no hay razones biológicas, genéticas, naturales o evolutivas que expliquen la distinción que soportan tales etiquetas. El sistema de género es la estructura de relaciones sociales de poder que articula a las personas en función de las construcciones sociales de género (Ligero *et al.*, 2014)

De acuerdo a Serrano (2012), el enfoque de género, desde un punto de vista epistemológico, ha ido generando conocimiento científico, construido reflexivamente en unas circunstancias históricas y sociológicas, y en conexión con otros marcos teóricos.

Serrano (2012), considera al enfoque de género como el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de la construcción social. No es por tanto una característica biológica, sino un constructo analítico, que se fundamenta en la organización social de los sexos (la construcción social del sexo biológico). El género tiene un carácter cambiante atendiendo al contexto cultural y dinámico según el momento histórico. Desde esta concepción por tanto, las desigualdades de género son consideradas desigualdades sociales, y por consiguiente pueden ser modificadas.

PNUD (2008), supone al enfoque de género como una herramienta conceptual y metodológica que ayuda a analizar y comprender los diferentes roles y responsabilidades, los niveles y la participación en la toma de decisiones, las visiones, necesidades e intereses de mujeres y hombres. Es decir, propone el entendimiento del proceso de construcción de identidades y relaciones de género en contextos socioculturales específicos para, a partir del análisis de los factores que determinan las inequidades de género, formular propuestas de transformación social que contribuyan a construir sociedades más equitativas. Gracias al enfoque de género ha sido posible el reconocimiento que hombres y mujeres viven la pobreza y el desarrollo de forma diferenciada. El enfoque de género también puede ayudar a construir mayor capacidad a nivel local para la adaptación al cambio climático, así como reducir las vulnerabilidades específicas frente a las amenazas.

La perspectiva de género propone y permite el análisis profundo de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de esclarecer las diferencias e inequidades que están vinculadas al género (PNUD, 2008).

### **2.2.2 LOS INDICADORES DE GÉNERO**

Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de

relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas. Parte de la base de que los roles de género existen e indican los cambios de estatus del hombre y la mujer en un período de tiempo (Waring, 1994).

De acuerdo a Naranjo (2004), los planes, programas y proyectos desde hace algunos años han incorporado indicadores de diverso tipo con la finalidad de evaluar sus resultados, en este proceso, surgen los indicadores de género, que tratan de visibilizar, medir o evaluar las inequidades entre hombres y mujeres y los cambios registrados en esas relaciones. Su incorporación incidirá en cambios para una sociedad más democrática, justa y equitativa.

La relevancia de tomar indicadores de género surge ante su invisibilidad en la mayoría de las investigaciones y políticas económicas, reconociéndole como una variable relevante en el nivel micro. Esta ceguera de género a menudo implica una ceguera de desarrollo humano (Van Staveren, 2011).

### **2.2.3 EQUIDAD DE GÉNERO**

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (FIDA citado en UNESCO s/f, INIAP 2001, 2003)

Se define como equidad de género, la atención y distribución de servicios y beneficios de acuerdo a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres ya sea por etnia, religión, posición social, económica, política; mecanismo que garantiza que tanto mujeres como hombres, niños/as y los/as adultos/as mayores, los/as adolescentes, tengan igual oportunidad de participar en el proceso de desarrollo local (Jiménez B, Pelaez E, 2004)

#### **2.2.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Dicho en otros términos, la igualdad en el ámbito social refiere a la base común de derechos y responsabilidades que corresponden a todos los miembros de la sociedad, es decir, la igualdad consigna una característica común compartida. En cambio, equidad hace referencia a la consideración de la especificidad, de la diferencia, en el marco de una política igualitaria (Barbieri, 2007; INIAP, 2001, 2003).

#### **2.2.5 SEXO**

Es el conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a mujeres y varones. Todos los seres humanos nacemos con características sexuales femeninas y masculinas (Ramírez *et al*, 2012; INIAP, 2001, 2003).

#### **2.2.6 GÉNERO**

Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales que la sociedad asigna diferenciadamente a hombres y mujeres. Estas características no se traen desde el nacimiento, no son biológicas. Es el entendimiento de los diferentes roles y las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Esto significa que mujeres y hombres aprendemos a comportarnos de maneras distintas, según las normas de comportamiento que la sociedad considera como propio (Ramírez *et al.*, 2012; INIAP 2001, 2003).

#### **2.2.7 DIFERENCIAS SEXUALES Y DE GÉNERO**

Las únicas diferencias entre hombres y mujeres son las biológicas y sexuales, las formas de comportamiento, las actitudes y las habilidades son aprendidas y están determinadas por la sociedad (Ramírez *et al*, 2012, INIAP 2001, 2003).

## **2.2.8 CARACTERÍSTICAS DE GÉNERO**

Están relacionadas con lo que la sociedad permite que hagan los hombres y las mujeres, el trabajo social que cada uno desempeña. Las habilidades y conocimientos que desarrollan las personas no dependen de las diferencias sexuales, sino de las oportunidades que tengan hombres y mujeres de aprenderlas. Son producto de la cultura, y por ende, se pueden transformar o resistirse al cambio (Ramírez *et al*, 2012).

## **2.2.9 ROLES DE GÉNERO**

### **2.2.9.1 ROL REPRODUCTIVO**

Está relacionado con la reproducción biológica (embarazo) y todas las actividades necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia. El trabajo reproductivo es realizado principalmente por las mujeres, quienes tradicionalmente tienen a su cargo la reproducción social y todas las actividades asociadas a ella, este tipo de actividades no se le asigna ningún valor económico ni tiene reconocimiento social (Ramírez *et al*, 2012, INIAP 2001).

### **2.2.9.2 ROL PRODUCTIVO**

Se refiere al trabajo que genera ingresos económicos. Incluye bienes y servicios para el consumo o venta, tales como: las actividades agrícolas, industriales, comerciales, de la construcción, empleo asalariado, autoempleo, etc. (Ramírez *et al*, 2012; INIAP 2001).

### **2.2.9.3 ROLES COMUNITARIOS**

Son las actividades que se realizan para aportar al desarrollo o a la organización política de la comunidad o colectividad de pertenencia. Generalmente las mujeres y los hombres participan en este tipo de actividades, pero sus roles son diferentes. En los espacios donde se toma de decisión política predomina la participación masculina, mientras que las actividades de las mujeres, en la mayoría de los casos, se asocia a la reproducción de sus roles tradicionales, etc (Ramírez *et al*, 2012; INIAP 2001).

### **2.2.10 BRECHAS DE GÉNERO**

Son las diferencias existentes entre hombres y mujeres, en relación con las oportunidades y el acceso a recursos que permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género impactan negativamente a las mujeres al colocarlas en una posición de subordinación y desventaja en el acceso a los diferentes capitales de la comunidad. Por capitales de la comunidad se entiende como el conjunto de todos los recursos (humanos y materiales) con los que las personas cuentan para lograr una vida digna y feliz (Gutiérrez *et al.* 2007).

Las disparidades de género en los ámbitos económico y social han atraído una gran atención entre académicos y diseñadores de política pública en todo el mundo. La caracterización de la brecha a lo largo de toda la distribución de salarios es importante para el diseño de políticas públicas orientadas a alcanzar la igualdad de género en cuestiones laborales (Arceo-Gómez, Campos-Vázquez, 2014).

En América latina, el análisis de las brechas de género en los tres ámbitos considerados (familia, sistema educativo y mercado laboral) tiene dos importantes ventajas. No solo permite reconocer que las brechas laborales observadas pueden deberse a condicionantes previos o no estrictamente vinculados a la organización de los mercados de trabajo, sino que también permite repensar las políticas públicas que pueden afectar las decisiones y desempeños de hombres y mujeres que son hoy adultos versus aquellas más efectivas para individuos más jóvenes (Marchionni, 2018).

### **2.2.11. ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS DE GÉNERO**

El Marco Analítico de Harvard (CIEG, 2003, Espinoza 2011), llamado a veces Marco de análisis de Género, está diseñado para preparar un perfil de género de un grupo social. Es adaptable, y está compuesto de tres elementos básicos: el perfil de actividades, con base en la división del trabajo por género; el perfil de acceso y control de recursos y beneficios, y los factores de influencia (CIEG, 2003; INIAP, 2001, Espinoza, 2011).

El perfil de actividades, basado en la división del trabajo por género, que lista las tareas de hombres y mujeres y permite desagregar la información por edad, etnia

clase, incluyendo además donde y cuando se realizan las tareas. Las actividades se agrupan en tres categorías: actividades productivas, actividades reproductivas o domésticas y actividades sociales, políticas y religiosas (CIEG, 2003, INIAP 2001, Espinoza, 2011).

El perfil de acceso y control, que lista los recursos necesarios para realizar las tareas necesarias anteriores y los beneficios que se derivan de ello. Los recursos pueden ser materiales o económicos, políticos o sociales y también incluye el tiempo. El acceso a estos recursos y beneficios, y el control sobre ellos son desagregados por género (CIEG, 2003, INIAP 2001, Espinoza, 2011).

A lo largo de las últimas dos décadas se ha asistido a un florecimiento de metodologías, prácticas y meta evaluaciones en esta materia y de organizaciones profesionales con un importante énfasis en este campo. Reflejo de ello son los diferentes manuales que, entre otras agencias internacionales han publicado (Ligero *et al.*, 2014).

Todo ello pone de manifiesto un interés creciente en relación a cómo asegurar que la evaluación incorpore en su análisis una mirada a la desigualdad de género. Un interés que, además, se ha visto acompañado en los últimos años por un foco incipiente en la interseccionalidad, entendida como la interacción de la desigualdad de género con otros tipos de desigualdades basadas en el origen étnico, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, entre otras (Ligero *et al.*, 2014).

### **2.2.12. DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO**

Las relaciones y procesos que forman y sostienen la división del trabajo siempre son desarrolladas en espacios concretos y por eso diversos, que se utilizan para darles forma y características específicas. Por ende se trata de relaciones y procesos socio-espaciales en varias escalas geográficas, del hogar, de la empresa, o de la ciudad o región, o incluso hasta en la escala de la economía mundial (Parnreiter, 2016).

El bienestar de la humanidad, objetivo último de la economía, requiere tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado. La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la



igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas. Asegurar ese reparto, dada la tendencia creciente de la presencia femenina en el mercado laboral, además de un acto de justicia, puede ser una contribución a la eficiencia de las políticas económicas y laborales (Espino, 2011).

Según Anzorena (2008), la noción de *división sexual del trabajo* indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral, y muestra que mujeres y varones no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva. Esta visión de la realidad es posible por la llamada *división sexual del trabajo y del saber*, determinada históricamente por relaciones desiguales de género que atraviesan tanto el ámbito público y de la producción, como el ámbito privado y de la reproducción. Esta división sexual del trabajo y del saber es la que posibilita que el Estado asuma el ámbito doméstico como el lugar privilegiado para las mujeres y el mercado para los varones.

### **2.3. APROXIMACIONES CONCEPTUALES RELACIONADAS A LAS BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE PRODUCCIÓN PRIMARIA**

Para la aplicación de las buenas prácticas administrativas es indispensable el manejo en general de las buenas prácticas en todo lo referente al giro del negocio o empresa. Para esto es importante resaltar que las buenas Prácticas Agrícolas (BPA) se definen como la aplicación de los conocimientos disponibles para la producción de alimentos agrícolas sanos e inoctrinos, teniendo en cuenta el uso responsable de los recursos naturales, la viabilidad económica y la aceptación social de los sistemas de producción (FAO, 2003).

El lenguaje utilizado en la mayoría de documentos administrativos no se aleja a la visión sesgada de la realidad. En la redacción de los mismos se cometen incorrecciones causadas por este punto de vista androcéntrico y sexista que mujeres y varones comparten. Cuando se analizan los documentos administrativos se tiene la sensación de que el mundo de la Administración está masculinizado, y la razón no es otra que el uso sexista del lenguaje que invisibiliza a las mujeres.

Los documentos que se elaboran en una Administración son, en cierta medida, su imagen. El lenguaje que se utiliza en estos documentos muestra una determinada concepción de la realidad que se administra. Una de las formas para conseguir la igualdad de derechos pasa por el uso adecuado del lenguaje administrativo. (Manual de Buenas Prácticas Lenguaje administrativo con perspectiva de Género, n.d.)

### **2.3.1 MISIÓN**

De acuerdo con lo planteado por Campbell y Tawadey (1990), la Misión de la empresa es el vínculo entre estrategias, valores de la organización y valores del empleado y tiene que ver con los propósitos o filosofía de la empresa y con la estrategia, entendida como un conjunto de reglas de decisión y líneas de acción, que ayudan a progresar ordenadamente hacia el logro de los objetivos de la organización. Por lo que se considera a la misión como una declaración de los propósitos de la organización acorde a los valores y su entorno.

“La misión es la definición amplia del propósito de la empresa y la descripción del negocio o giro al que se dedica” (Munch, 2010). Es la parte fundamental de una empresa ya que es la razón de su existencia y a lo que la empresa se dedica.

La elaboración de la misión define lo que es esencial, la razón de ser o actividad de la empresa, los fines últimos e intermedios para los cuales fue creada y que le dan sentido y valor a su existencia (Gutiérrez 2011). Es por eso que normalmente la misión incluye los siguientes elementos: Identidad: ¿Quiénes somos?, Actividad: ¿A qué nos dedicamos? y Finalidad u objetivos: ¿Para quién lo hacemos?

Con relación a la identidad se hace la pregunta ¿Quiénes somos?, ya que es de suma importancia conocer las capacidades y talentos del grupo de trabajo para poder hacer uso de estos en beneficio de la organización en general.

Cuando trata de contestar la pregunta ¿A qué nos dedicamos?, se refiere al reconocimiento de lo que se está realizando como actividad en la organización tener claro el alcance de las actividades que se realizan.

Definir quiénes son los clientes responde a la pregunta ¿Para quién lo hacemos?, porque es las necesidades de ellos las que la organización debe satisfacer.

### **2.3.2 VISIÓN**

Según Johnson y Scholes (1999), la Visión es: “aquella que engloba el futuro deseado, o la aspiración de la organización; el sentido de descubrimiento y destino que motiva tanto a los directivos como a los trabajadores”. La visión respecta a como se pretende la empresa en un determinado tiempo.

Con respecto a la visión, determina la tierra prometida para la empresa, el conjunto de sueños de la gerencia, su cuerpo directivo y todos los actores. Es la estrella que marca el norte de la empresa a largo plazo (Moreno, 2010).

Munch, (2010) afirma que la visión es “el enunciado del estado deseado en el futuro para la organización, provee dirección y estimula para lograr metas”. En la visión se plasma lo que en un determinado tiempo se quiere llegar a ser y conseguir.

Las características claves para establecer la visión son:

- Debe ser medible, atractiva, posible, estratégica, entendible, inspiradora y sobre todo mencionar el tiempo en el que se cumplirá con esta.

### **2.3.3 VALORES**

García, y Simón (1997) afirman que: “Los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, de que una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir que las cosas nos salgan bien”. Son aquellos que tienden a condicionar el comportamiento del grupo y son compartidos por todos los integrantes de la empresa.

Es importante que cada organización tenga los valores que la representan firmes, puesto estos serán aquellos que se transmitirán a sus clientes internos y externos. “Creencias duraderas acerca de que una conducta o una consecuencia específica sea personal o socialmente preferibles que otras” (Hitt, 2006).

Los valores deben establecerse de acuerdo a lo que caracteriza a la organización es decir que reflejen que esta es competitiva en el mercado, además enmarcar valores que ayuden al ambiente laboral y una sana convivencia entre los

integrantes de la organización y así evitar poner en riesgo la productividad y la imagen corporativa.

#### **2.3.4 POLITICAS DE CALIDAD**

Las políticas son un conjunto de acciones específicas que conllevan a la consecución de los objetivos y sobre todo facilitan la toma de decisiones. “Las políticas son guías para orientar la acción, son criterios, lineamientos generales a observar en la toma de decisiones acerca de situaciones y decisiones que se repiten” (Munch, 2010).

La política es la base para el establecimiento de los objetivos de la calidad de la organización, los objetivos son la interpretación práctica de las directrices expresadas en la política (Gómez, 2009). Se entiende como política a la base de un documento para implementar un sistema de calidad el cual incluirá las directrices de los procesos óptimos.

“Las políticas incluyen directrices, reglas y procedimientos establecidos con el propósito de apoyar los esfuerzos para lograr los objetivos establecidos” (Fred, 2003).

#### **2.3.5 OBJETIVOS**

Es un logro deseado o un resultado esperado. Etapa concreta a lograr en un plazo acordado, que puede coincidir en el periodo presupuestario. (Reyes, 1980). Los objetivos empresariales son los logros y metas que se quiere alcanzar. “ Los objetivos son los fines hacia los cuales se dirige la actividad, no solo representan el punto final de la planeación, sino el fin al que se dirige la organización, la integración del personal, la dirección y el control” (Munch, 2010). Se considera los objetivos el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr y para esto se establecen el tipo de estrategia y métodos para alcanzarlos. Los objetivos deben reunir características como deben ser claros pero sobre todo alcanzables.

#### **2.3.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La estructura organizacional se refiere a la forma en que las actividades de una organización se dividen, organizan y coordinan (Betancourt, 2019). La estructura

organizacional define la división de puestos, la definición de funciones y el cumplimiento de las mismas. Se considera también como la forma en la que se distribuye el capital humano en una empresa. Así lo indica Stephen Robbins en su libro *Comportamiento Organizacional*, en el que resalta que cada área de una compañía debe estar alineada según sus objetivos en común (conexionesan, 2019). Los objetivos en común son determinantes al momento de la designación de actividades y el cumplimiento de las metas ya que cada persona conoce la función y rol a desempeñar.

### **2.3.7 ORGANIGRAMA**

Es un diagrama de la estructura de una organización, en el que se muestran las funciones, departamentos, o posiciones dentro de la organización, y cómo se relacionan. Este representa la jerarquía administrativa y la división del trabajo y la manera en que están por departamentos las actividades (Betancourt ,2019).

Para Daft (2014) “Los organigramas son representaciones visuales de compendio completo de actividades vinculadas al desarrollo empresarial”. Es la herramienta para reflejar la estructura organizacional y es de mucha utilidad para conocer cómo funciona una empresa de forma más fácil y sencilla.

### **2.3.8 MANUAL DE FUNCIONES**

El diseño de los cargos es el proceso de organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico. Incluye el contenido del cargo, las calificaciones del ocupante y las recompensas de cada cargo para atender las necesidades de los empleados y de la organización (Chiavenato, 2007).

Un manual de funciones es un conjunto con el diseño de cargos, de organización y funciones es una descripción del puesto de trabajo. Ledezma (2018) afirma que para elaborar un manual de funciones no se aplica ninguna regla o método establecido, simplemente se manejan criterios lógicos para su diseño teniendo en cuenta el esquema básico del puesto a desempeñar.

### **2.3.9 DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCESOS**

Un diagrama de flujo es la forma más tradicional para especificar los detalles y pasos de avance, diversificación, retroceso y posibilidades, de un proceso. Los diagramas de flujo utilizan una serie de símbolos con significados especiales. Como representación gráfica de los pasos de un proceso, pretenden que con esa representación se consiga entenderlo mejor por todos y en la misma forma. Se inscriben dentro de los modelos tecnológicos utilizados para comprender los rudimentos de una programación de tipo lineal o ramificada (Cantón, 2010). Al diseñar un diagrama de flujo se obtiene el beneficio de observar el proceso de forma detallada entendiendo la entrada, el proceso y la salida.

## **2.4. ASPECTOS CONCEPTUALES - METODOLÓGICOS RELACIONADAS AL ESTUDIO**

### **2.4.1. DIAGNOSTICO RURAL PARTICIPATIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO.**

El Diagnóstico Institucional de Género Participativo (DIGP) permite retratar con rigor y de manera colectiva el estado presente de la TEG en todos los ámbitos y áreas de trabajo de la oficina, esto es, la presencia del tema en los diferentes niveles de la organización Un Diagnóstico Institucional de Género Participativo (DIGP) permite retratar con rigor y de manera colectiva el estado presente de la TEG en todos los ámbitos y áreas de trabajo de la oficina, esto es, la presencia del tema en los diferentes niveles de la organización (PAHO/WHO. s/f.)

Según el INIAP (2001), es una aproximación a la realidad de los grupos con que se trabaja, no es una foto de la realidad, ya que ésta no es estática, sino que es muy dinámica y cambiante. El DRP asume el hecho de que la comunidad campesina no es totalmente homogénea, sino que en ella están presentes los elementos de la comunidad (género, estratos, etnia, etc.). El diagnóstico debe ser también asumido como un proceso educativo para las dos partes (productores-investigadores)

### **2.4.2. OBSERVACIÓN PARTICIPANTE**

El paradigma de observación en investigación cualitativa se denomina Observación Participante y, de algún modo, utiliza prácticamente todas las tipologías de observación. La Observación participante es según Taylor y Bogdan (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el *milieu* (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Implica la selección del escenario social, el acceso a ese escenario, normalmente una organización o institución.

### **2.4.3. MATRIZ DE DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO**

El género sustenta la división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones masculinas y femeninas a las que se les atribuye distinta valoración. La discriminación de las mujeres trae como consecuencia una mano de obra barata para un conjunto de actividades y formas de relación laboral necesarias para el funcionamiento de la economía global: manufactura y agricultura de exportación, servicios de apoyo a las empresas globales y servicios personales en las ciudades globales (Todaro, 2000, INIAP, 2001).

### **2.4.4. MARCO ANALÍTICO DE HARVARD.**

El Marco Analítico de Harvard (CIEG, 2003), llamado a veces Marco de análisis de Género, está diseñado para preparar un perfil de género de un grupo social. Es adaptable, y está compuesto de tres elementos básicos: el perfil de actividades, con base en la división del trabajo por género; el perfil de acceso y control de recursos y beneficios, y los factores de influencia (CIEG, 2003).

El perfil de actividades, basado en la división del trabajo por género, que lista las tareas de hombres y mujeres y permite desagregar la información por edad, etnia, clase, incluyendo además donde y cuando se realizan las tareas. Las actividades se agrupan en tres categorías: actividades productivas, actividades reproductivas o domésticas y actividades sociales, políticas y religiosas (CIEG, 2003).

El perfil de acceso y control, que lista los recursos necesarios para realizar las

tareas necesarias anteriores y los beneficios que se derivan de ello. Los recursos pueden ser materiales o económicos, políticos o sociales y también incluye el tiempo. El acceso a estos recursos y beneficios, y el control sobre ellos son desagregados por género (CIEG, 2003). Asimismo, se consideran los factores de influencia que afectan la división del trabajo y el perfil de acceso y control de la comunidad (CIEG, 2003).



## CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

### 3.1. UBICACIÓN Y DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se ejecutó en la comunidad de San Pablo de Tarugo, parroquia Canuto, cantón Chone, (Figura 3.1). Tuvo una duración de seis meses, desde la aprobación.



Figura 3. 1. Ubicación del estudio

Fuente: Google Maps

### 3.2. VARIABLES EN ESTUDIO

#### 3.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE (variable de respuesta):

Buenas prácticas administrativas para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo

#### 3.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE (variable predictoria):

Relaciones de género en el ámbito productivo-laboral-rural.

### 3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó como un estudio de tipo no experimental, descriptivo y exploratorio, con base a la participación de las mujeres y hombres en el ámbito productivo y mercado laboral de su análisis de las relaciones de género y de las buenas prácticas en el proceso administrativo del grupo organizado para procesamiento de yuca en San Pablo de Tarugo. La producción de datos cualitativos y cuantitativos, su análisis, interpretación y resultados posibilitaron el logro de los objetivos propuestos.

### **3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación se realizó empleando los métodos: descriptivo, bibliográfico, de campo y los métodos básicos del Investigación Acción Participativa, ampliamente usados por las ciencias sociales (Bernal 2016).

#### **3.4.1. MÉTODOS**

##### **INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA**

La investigación aplicó el método: descriptivo, que se fundamenta en recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones (Colas 2011); basado en el análisis de las relaciones de género, en el proceso administrativo de procesamiento del almidón de yuca. La producción de datos cuantitativos y cualitativos, su análisis, interpretación y resultados permitieron cumplir los objetivos planteados. De acuerdo a Hernández *et al*, (2008), el tipo de investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características, los perfiles, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

##### **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

El estudio produjo información, de datos tomados directamente en la comunidad en estudio, que provinieron de la aplicación de las técnicas de observación participante, entrevista y ficha de verificación.

##### **INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Se hizo un análisis de contexto como línea base, apoyado en información secundaria de artículos científicos, censos y datos sociales, agropecuarios y territoriales de la región y zona. Desde los aspectos conceptuales se realizará una revisión bibliográfica profunda para construir un marco conceptual y operativo, como hilo conductor, para el proceso administrativo, producción rural y buenas prácticas administrativas considerando el análisis de género alrededor del procesamiento de la yuca sustentados en conceptos claves relacionados

## **INVESTIGACIÓN DE ACCIÓN PARTICIPATIVA**

El estudio se realizó utilizando el método básico del Investigación- Acción Participativa, apoyado en observación de participantes y las matrices de análisis de género

### **3.4.2. TÉCNICAS**

#### **OBSERVACIÓN DE PARTICIPANTES**

La observación posibilitó a la postulante-investigadora ubicarse en la comunidades de San Pablo de Tarugo en el grupo en estudio, aprender a conocer y a entender la manera en que este grupo utilizan el manejo administrativo de los recursos productivos de procesamiento de yuca; asimismo, comprender el ambiente social local, roles y comportamientos relativos a la diferencia de género, edad, nivel social y analizar patrones diarios y anuales de actividades y el tiempo invertido por los actores diferenciados (<http://www.ujaen.es>)

### **3.4.3. HERRAMIENTAS**

#### **LISTA DE VERIFICACIÓN**

Con base al análisis de bibliografía relacionada (Aiken 2003, MAE, 2011, Manterola, Astudillo, 2013, Gómez *et al* 2013, Ligeró *et al.* 2014, Rodríguez 2016) sobre evaluaciones aplicando lista de verificación para procesos con enfoque de género, y de las opiniones y criterios *in situ* de expertos/as locales en los procesos de yuca de la comunidad (entrevistados/as), se elaboró la lista de verificación.

Toda esta información formal e informal fue el insumo para construir las 18 preguntas sobre las etapas de los procesos administrativos referente a la planificación, organización, dirección y gestión, asociadas a las prácticas de producción y procesamiento que efectúan los(as) productores-procesadores, tratando que ésta sea sensible a la mirada de género desde la perspectiva de hombres y mujeres de la comunidad.

La calificación de la lista de verificación designada para medir las variables dentro de la investigación fue a través de una respuesta positiva (SI) y una negativa (NO) de acuerdo a la percepción diferenciada por género.

## **ENTREVISTAS INTERACTIVAS**

De acuerdo a Grijalva *et al*, (2004), las entrevistas interactivas con informantes claves son flexibles, por cuanto el o la investigador/a puede indagar cuando se tiene un número suficiente de casos para analizar. El procedimiento se repite con otros entrevistados/as, o grupo de entrevistados/as, hasta el momento en que el/la investigador/a concluye que la información obtenidas pasan a ser redundantes, o sea, cuando la realización de nuevas entrevistas no incorpora nuevos conocimientos a la investigación. Las entrevistas se basaron en “preguntas fundamentales relacionadas a los temas principales a ser abordados, estimulando la activa participación del informante /s en el proceso de la entrevista, y definiendo el campo a ser procurado por otras preguntas. El texto para las entrevistas interactivas asume un carácter sobre todo referencial, asemejándose más a una agenda de conversación, que a una orden rígida a ser seguida.

Estos métodos han sido utilizados en investigaciones sociológicas, antropológicas, y de sistemas de producción agrícola, se caracteriza por escoger un número limitado de informantes claves, a los/as cuales se les hacen entrevistas

En el estudio, se aplicó una entrevista interactiva como instrumento metodológico para la recolección de información en el campo., en este caso se aplicó únicamente al dirigente del grupo organizado.

## **MATRIZ DE TRIPLE ROL DE DIVISIÓN DE TRABAJO POR GÉNERO**

Se aplicó la Matriz de triple rol para la identificación de la participación de las actividades productivas, reproductivas y comunitarias de hombres y mujeres (CIEG, 2003, INIAP 2001). Apoyándose en el marco Analítico de Harvard, llamado también marco de análisis de género (CIEG, 2003).

## **INSTRUMENTOS**

Se realizaron anotaciones para las observaciones de participantes, y entrevista interactiva. La bibliografía relacionada con la investigación se documentó en un

formato de Word, de proyecto e informe final de acuerdo a la normativa de titulación de posgrado de la ESPAM MFL

### **3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Se trató de una investigación descriptiva, que permitió la identificación de las características del objeto de estudio, se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico, que no involucró una selección aleatoria de los puntos muestrales. Dentro de este tipo se empleó un muestreo intencional o de conveniencia, que se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos (Hernández *et al* 2014, Amable 2015, Bernal 2016).

En este estudio, la investigadora seleccionó directa e intencionadamente los individuos de la población, se tomó como criterios que sean hombres y mujeres productores-procesadores de yuca, con amplio conocimiento y experiencia en el cultivo, su producción y procesamiento, y que residan en la comunidad.

Se seleccionaron a las setenta familias, a las que se tenía fácil acceso, como informantes claves, para aplicar las técnicas e instrumentos, acordes a los objetivos propuestos.

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se la realizó en tres fases, dando cumplimiento al cada uno de los objetivos planteados, las cuales se detallan a continuación.

#### **3.8.1. FASE I: IDENTIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO-LABORAL-RURAL.**

##### **ACTIVIDAD 1.1: VISITA IN SITU DE LA ZONA DE ESTUDIO:**

Aplicando el método de campo se efectuó un reconocimiento *in situ* a la zona de estudio realizando georreferenciación de la misma con apoyo del equipo de GPS.

##### **ACTIVIDAD 1.2. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO**

Para la identificación de la participación de las mujeres en el ámbito productivo y en el mercado laboral rural, y sus relaciones de género se aplicó la matriz de triple

rol de división de trabajo reproductivo, productivo y comunitario según género, apoyándose en el marco Analítico de Harvard, llamado también marco de análisis de género (CIEG, 2003, INIAP 2001). Las actividades se agrupan en tres categorías: actividades productivas, actividades reproductivas o domésticas y actividades sociales, políticas y religiosas (CIEG, 2003, INIAP 2001). Asimismo, se apoyó para sustento de la investigación en el Marco Conceptual sobre análisis de género en la investigación y extensión en sistemas de producción agrícola (Feldstein et al., 2003), el cual se fundamenta en dos argumentos: el primero es que las diferencias entre los papeles que desempeñan los hombres, las mujeres y los patrones inter e intra hogares están íntimamente relacionados con los sistemas agrícolas y tienen un efecto y son afectados por los cambios en estos sistemas.

Por otra parte, el segundo argumento es que cualquier tipo de investigación agrícola es un proceso interactivo y colaborativo que requiere el monitoreo y rediseño continuo. Cada actividad recopila muchas decisiones que están basadas en la información recogida de actividades previas. Esto significa que debe haber un continuo flujo de conocimientos, incluyendo especialmente, los puntos de vista de productores y productoras cuyos sistemas son afectados (Feldstein et al, 2003).

Para lograr lo anteriormente explicado se empleó la respectiva matriz (Anexo 1).

### **ACTIVIDAD. 1.3. RETROALIMENTACIÓN**

Los resultados se produjeron como una investigación-acción (INIAP 2001, Bernal 2016, Canabal y Margalef, 2017), centrados en el análisis de género de actividades cotidianas productivas de yuca, la retroalimentación entre los/as entrevistados productores(as) e investigadora entendidos desde la comprensión de los temas abordados en el estudio referente a la aplicación de la matriz de triple rol de género, permitieron incorporar y reflexionar sus criterios, como actores(as) del proceso.

## **3.8.2. FASE II: DETERMINACIÓN DE LAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO**

### **ACTIVIDAD 2.1. LISTA DE VERIFICACIÓN**

Al grupo estudiado se aplicó una lista de verificación relacionada al proceso administrativo (Anexo 2)

### **ACTIVIDAD 2.2. ENTREVISTA INTERACTIVA CON DIRIGENTE DEL GRUPO ORGANIZADO.**

Para esta investigación, se utilizó la entrevista interactiva. Esta se aplicó de manera exclusiva al dirigente del grupo organizado. La entrevista se basó en preguntas fundamentales con relación al proceso de la producción y procesamiento de yuca y como aplican el proceso administrativo (Anexo 3).

### **ACTIVIDAD 2.3. RETROALIMENTACIÓN**

Los resultados obtenidos como una investigación-acción (INIAP 2001, Bernal 2016, Canabal y Margalef, 2017), enfocado al análisis administrativo por género del procesamiento de la yuca, la retroalimentación entre los/as entrevistados productores(as) e investigadora entendidos desde la comprensión de los temas abordados en la aplicación de la lista de verificación y entrevista interactiva, posibilitaron incorporar y reflexionar sus criterios, como actores(as) del proceso, para tener una información ajustada a su realidad.

### **3.8.3. FASE III: PROPUESTA DE UN PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS CON EQUIDAD DE GÉNERO PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO**

#### **ACTIVIDAD. 3.1. PROPUESTA.**

Con base al resultado de los objetivos 1 Y 2, se elaboró la propuesta fundamentada en actividades de buenas prácticas administrativas con enfoque de género para mejorar la calidad del proceso administrativo del procesamiento de la yuca para el grupo organizado de la comunidad de San Pablo de Tarugo.

#### **ACTIVIDAD .3.2 SISTEMATIZACIÓN.**

Se sistematizó la información generada, como producto se entregó un Informe técnico como trabajo de titulación de posgrado, se elaboró un artículo científico y

una propuesta de buenas prácticas administrativas de procesamiento de yuca desde las consideraciones del enfoque de género. Esta actividad incluye escritura, entrega, evaluación, corrección y aprobación del documento del trabajo.



## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. RESULTADOS**







#### **4.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO-LABORAL-RURAL.**

Para la producción de los resultados, con base a la matriz de triple rol de división de trabajo por género, de acuerdo al Marco analítico de Harvard (CIAG, 2003, INIAP 2001), que permitieron la diferenciación de sus actividades tanto productivas, reproductivas y comunitarias, especificando ¿Quién hace qué?, tanto hombres como mujeres de acuerdo a edades, se agrupó considerando una tipología para hombres y mujeres como adultos y adultas entre 19 a 64 años, jóvenes hombres y mujeres entre 15-18 años, niños y niñas entre 12 años a 15 años, y ancianos y ancianas mayores de 65 años.

La matriz se administró de forma intencional a un integrante de cada familia, puesto que todos y todas están involucrados en la producción y procesamiento de yuca en la comunidad, la misma se aplicó a un total de 70 personas, entre estos, 33 hombres y 37 mujeres.

Se evidenció en términos generales de acuerdo a género, diferentes grados de participación así para las actividades productivas la participación de las mujeres es el 37% y de los hombres 63%. Para las actividades reproductivas sobresalen las mujeres con 58% y 42% los hombres. En las actividades comunitarias destacan las mujeres con una participación del 53% y los hombres 47% (Cuadro 4.1)

Cuadro 4. 1. Matriz de triple rol por género San Pablo de Tarugo. 2019

Rol productivo	¿QUIÉN HACE?									
	 MUJERES					 HOMBRES				
	Adulta	Joven	Niña	Anciana	ENTREVI STADAS	Adulto	Joven	Niño	Anciano	ENTREVI STADOS
Preparación de suelo	0	0	0	0	37	27	6	0	0	33
Preparación de material de siembra, Siembra y tape	0	0	0	0	37	23	10	0	0	33
deshieba ( dds)	0	0	0	0	37	25	8	0	0	33
Aplicación de agroquímicos	0	0	0	0	37	23	10	0	0	33
Aporque: ( dds)	0	0	0	0	37	21	12	0	0	33
Deshierba ( dds)	0	0	0	0	37	20	11	2	0	33
Cosecha y selección	19	18	0	0	37	21	9	3	0	33
Postcosecha:	0	0	0	0	37	23	10	0	0	33
Pelado	23	14	0	0	37	21	9	3	0	33
Rallado	26	11	0	0	37	22	11	0	0	33
Secado	25	12	0	0	37	23	10	0	0	33
Recogida	19	18	0	0	37	19	14	0	0	33
Almacenamiento	21	16	0	0	37	22	11	0	0	33
Venta	19	18	0	0	37	23	10	0	0	33
Autoconsumo	13	10	7	7	37	14	10	6	3	33
<b>Rol reproductivo</b>	 MUJERES					 HOMBRES				
<b>Actividades</b>	<b>Adulta</b>	<b>Joven</b>	<b>Niña</b>	<b>Anciana</b>	<b>ENTREVI STADAS</b>	<b>Adulto</b>	<b>Joven</b>	<b>Niño</b>	<b>Anciano</b>	<b>ENTREVI STADOS</b>
Cocinar	22	15	0	0	37	33	0	0	0	33
Lavar	22	15	0	0	37	33	0	0	0	33
Planchar	21	12	4	0	37	0	0	0	0	33
Coser y/ tejer	17	10	7	3	37	0	0	0	0	33
Cuidado hijos/as menores	26	11	0	0	37	33	0	0	0	33
Cuidar animales menores	15	4	11	7	37	11	6	10	6	33
Resolver problemas	29	0	0	8	37	28	0	0	5	33
Asistir a reuniones familiares y sociales	27	5	5	0	37	28	5	0	0	33
Acarreo de agua y leña	37	0	0	0	37	15	7	11	0	33
Llevar comida a esposo a campo	30	7	0	0	37	17	0	16	0	33
Control de tareas escolares y participar en reuniones escolares	32	5	0	0	37	26	0	7	0	33
<b>Rol comunitario</b>	 MUJERES					 HOMBRES				
<b>Actividades</b>	<b>Adulta</b>	<b>Joven</b>	<b>Niña</b>	<b>Anciana</b>	<b>ENTREVI STADAS</b>	<b>Adulto</b>	<b>Joven</b>	<b>Niño</b>	<b>Anciano</b>	<b>ENTREVI STADOS</b>
Mingas o presta mano	25	12	0	0	37	23	10	0	0	33
Reuniones	28	9	0	0	37	27	6	0	0	33
Elecciones autoridades	25	12	0	0	37	27	6	0	0	33
Festejos navideños y carnaval	20	11	0	6	37	18	4	7	4	33
Misas y cultos (de acuerdo a la religión)	19	7	7	4	37	14	7	7	5	33
Paros	26	7	4	0	37	27	6	0	0	33
Preparación alimentos en actos comunitarios y sociales	23	14	0	0	37	26	7	0	0	33
Recepción y atención Visitas y autoridades	30	7	0	0	37	26	7	0	0	33
Programación de fiestas	30	7	0	0	37	23	10	0	0	33
Política comunitaria	29	8	0	0	37	20	13	0	0	33
Cuidado de interese Comunitarios (líderes)	29	8	0	0	37	21	12	0	0	33
Actividad de gestión (comité)	29	8	0	0	37	23	10	0	0	33
Potenciales dirigentes	26	11	0	0	37	26	7	0	0	33
Rol en la sociedad en general:	25	12	0	0	37	18	15	0	0	33
Visión de futuro: El procesamiento de yuca en su propia comunidad tiene un importante rol en su desarrollo	25	12	0	0	37	22	11	0	0	33

Elaboración propia

### Actividades productivas, de acuerdo a género y edad.

Según los datos obtenidos en la aplicación de la matriz se logró definir la participación por género en las actividades productivas de yuca en 70 personas, para mujeres del 37% y de hombres del 63% (Gráfico 4.1). Los hombres son los que más participan en las actividades productivas ya que cumplen un rol en todas las tareas a diferencia de las mujeres que no cumplen ningún rol en las tareas de precosecha como preparación de suelo, preparación de material de la siembra, deshierba, aplicación de agroquímicos y aporque de plantas de yuca.

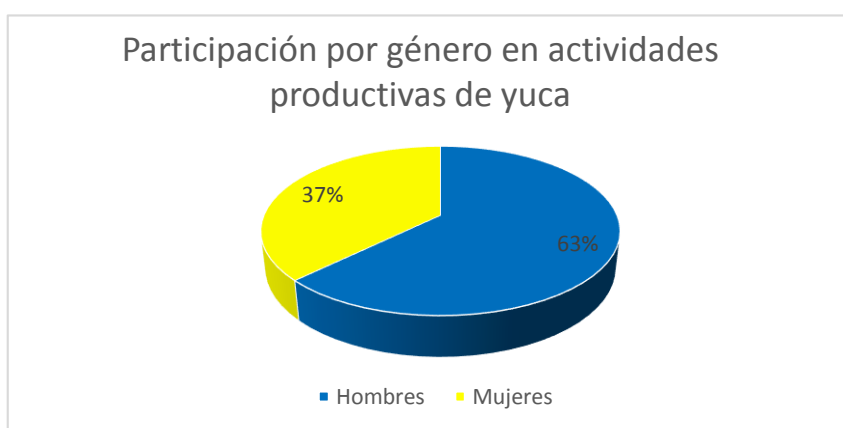


Gráfico 4.1. Participación por género, actividades productivas de yuca  
**Elaboración propia**

Cuando se analizó por tipologías de edades, la participación de las mujeres en las actividades productivas de yuca, en un total de 37 mujeres se obtuvo que las mujeres adultas lideran con un 55%, seguida de las mujeres jóvenes siendo su aporte en estas actividades del 40%, mientras que niñas y ancianas representan únicamente un 3% respectivamente (Gráfico 4.2)

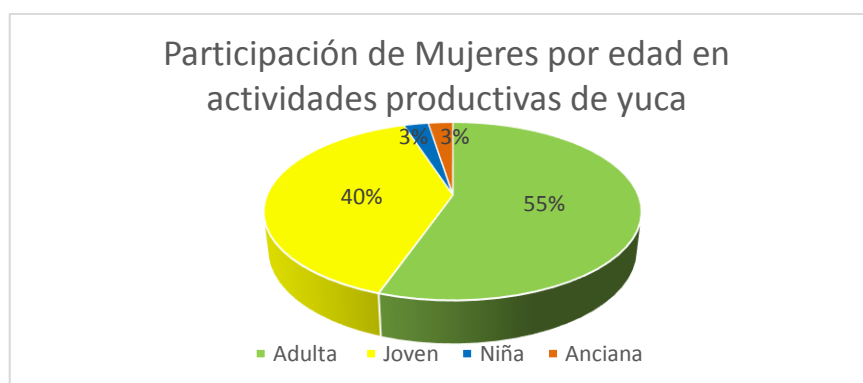


Gráfico 4.2. Participación por edades de mujeres, actividades productivas de yuca  
**Elaboración propia**

Con relación a la participación de los hombres por edades, en las actividades productivas de yuca, resalta la participación de adultos con un 65%, con ayuda de los jóvenes en un 31%, y una participación de niños del 3% y ancianos, con el 1% (Gráfico 4.3.).

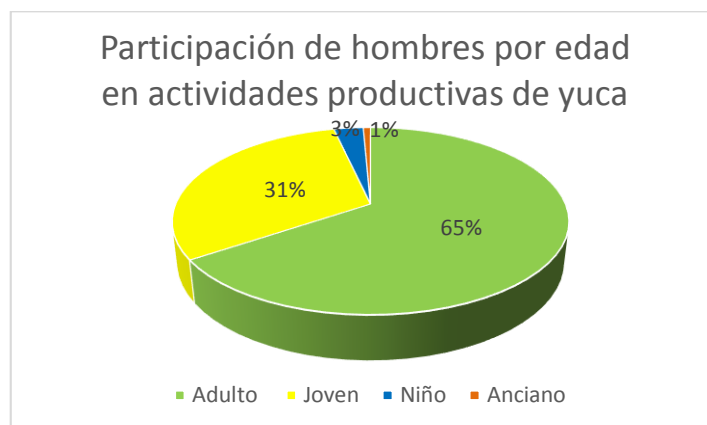


Gráfico 4.3. Participación por edades de hombres. Actividades productivas de yuca  
Elaboración propia

#### **Actividades Reproductivas, de acuerdo a género y edad.**

Tomando en consideración otro tipo de actividad como lo son las reproductivas, la participación por género está liderada por las mujeres con un 58% mientras que los hombres con un 42% (Gráfico 4.4)



Gráfico 4.4. Participación por género, actividades productivas  
Elaboración propia

En lo que a las mujeres respecta, ellas estas están presentes en todas las actividades que constan en la matriz. Las adultas están mayormente involucradas con unos 68%, seguidas de las jóvenes con el 21%, las niñas con un 6% y las ancianas con 5%. La actividad domestica que más realizan es coser y tejer, seguido

de cocinar, lavar y cuidar animales menores como aves de corral y porcinos; la actividad que menos personas ocupa es la del acarreo de agua y leña (Gráfico 4.5.)

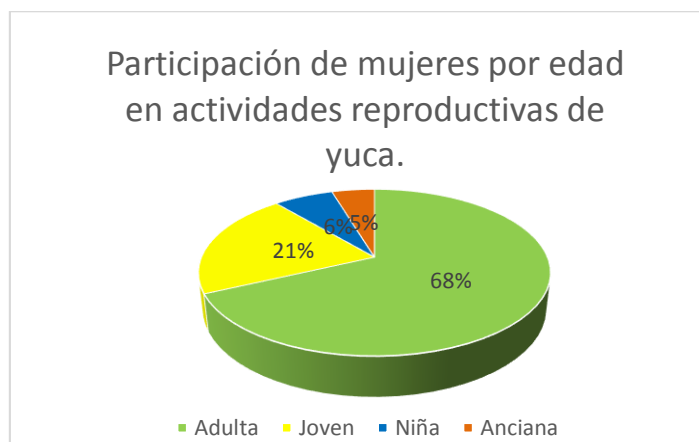


Gráfico 4.5. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas  
**Elaboración propia**

En relación a las actividades reproductivas realizadas por hombres, en las que están involucrados con mayor participación es resolver problemas y el asistir a reuniones seguido de realizar el acarreo de agua y leña; la actividad que menos personas ocupa es la de cuidar de los(as) hijos(as). Ninguno realiza las actividades de planchar y coser. En términos globales para las actividades reproductivas por edades se evidenció la participación de los adultos en un 76%, seguido de los jóvenes con 6%, los niños con 15% y en menor porcentaje los ancianos con 3%. (Gráfico 4.6.)

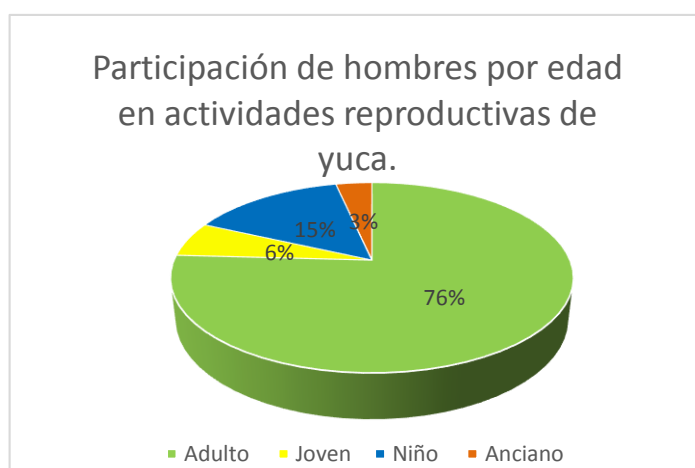


Gráfico 4.6. Participación de mujeres en actividades reproductivas.  
**Elaboración propia**

### Actividades comunitarias por género y edad.

Se determinó que en cuanto a las actividades comunitarias existió una participación de hombres de un 53% de participación y las mujeres con 47% (Gráfico 4.7)



Gráfico 4.7. Participación por género en actividades comunitarias  
**Elaboración propia**

En lo que respecta a las mujeres su participación en las actividades comunitarias es total ya que ellas están presentes en todas las actividades, las adultas son las que están más involucradas con 69%, seguidas de las jóvenes con 21%, niñas con 2% y las ancianas con 2% se involucran en la actividad comunitaria es ir a misas y cultos (de acuerdo a su religión)

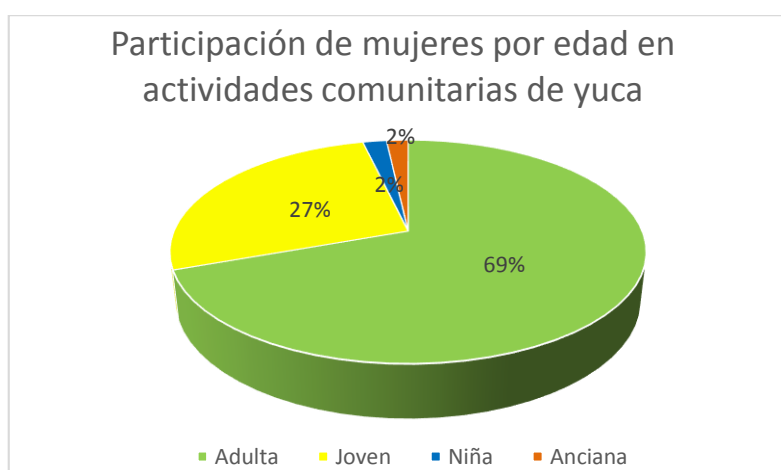


Gráfico 4.8. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas.  
**Elaboración propia**

Se evidenció en lo que respecta a las actividades comunitarias realizadas por hombres, que ellos están presentes en todas las actividades, los adultos son las que están más involucrados con 69%, seguidas de los jóvenes con 26%, niños con

3% y los ancianos con 2% para la actividad comunitaria ir a misas y cultos (de acuerdo a su religión). (Gráfico 4.9).

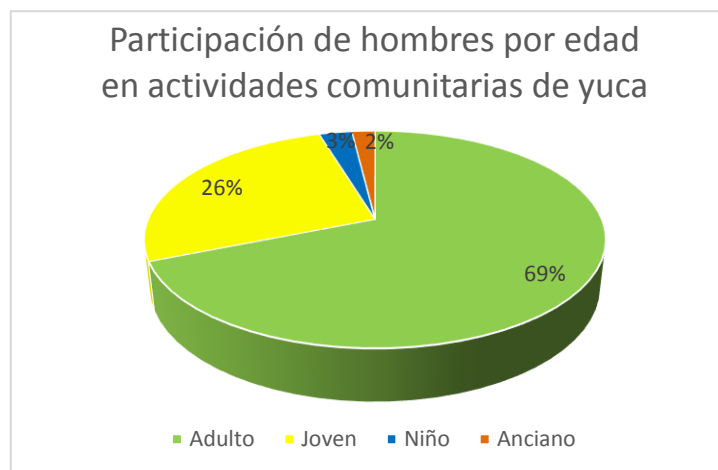


Gráfico 4.9. Participación de mujeres por edad en actividades reproductivas.  
**Elaboración propia**

Resumiendo los datos analizados en la matriz de triple rol se evidencia la gran participación de los hombres en las actividades productivas, mientras que en las actividades reproductivas la mayor participación es de las mujeres puesto que estas son más actividades apegadas al hogar para el bienestar de la familia. En lo que se observó compartimientos casi similares, fue en las actividades comunitarias, que a pesar que hay mayor participación de las mujeres no existe mucha diferencia con los hombres (Gráfico 4.10).

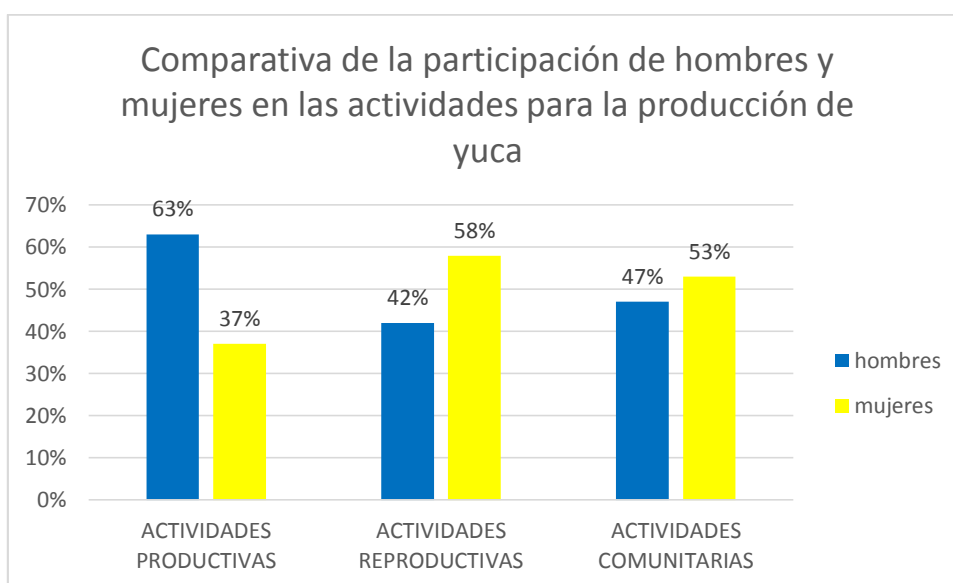


Gráfico 4.10. Comparativa de la participación de hombres y mujeres en la actividad para la producción de yuca.  
**Elaboración propia**

#### 4.1.2. ESTABLECIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO

La lista de verificación se aplicó a los/las productores/as de la comunidad utilizando la misma técnica de escoger intencionalmente la muestra, ya que todas las familias que conforman la comunidad están involucrados en la producción y procesamiento de yuca, por cuanto estas actividades las vienen realizando tradicionalmente las familias por varias décadas, lo que facilita la obtención de datos y que estos sean más eficientes al momento de aplicar correcciones a los procesos que en la comunidad se practican. Es importante mencionar que se aplicó la lista a un total de 70 personas de las cuales: 37 mujeres y 33 hombres. La lista estuvo conformada por preguntas acerca del proceso administrativo enfocando cada una de estas a cada etapa del proceso administrativo, como son planificación, organización, dirección y control

En el cuadro 4.2., se muestra los resultados de cada una de las preguntas tabuladas acorde al número de personas que participaron con la información.

Cuadro 4.2. Lista de verificación con base a las etapas del proceso administrativo en actividades de yuca. San Pablo de Tarugo. 2019.

Lista de Verificación.						
Nº	Etapas del Proceso	Cuestionario	Mujer		Hombre	
			Si	No	Si	No
1	Planificación	¿Existe misión y visión del grupo organizado?		37		33
2	Planificación	¿Existen valores y políticas de calidad?		37		33
3	Planificación	¿Existen objetivos definidos en el grupo organizado?	25	12		33
4	Planificación	¿El grupo organizado cuenta con un Plan o Programa Estratégico o documento análogo en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicas?		37		33
5	Planificación	¿El personal que colabora en el grupo organizado conoce el plan estratégico?		37		33
6	Organización	¿Cada productor/a conoce las funciones que debe desempeñar?	37		33	
7	Organización	¿El grupo organizado tiene organigrama definido?		37		33
8	Organización	¿Los procedimientos establecidos en el grupo organizado orientan a las personas las labores que deben cumplir?		37		33
9	Organización	¿Se contratan servicios externos?	37		33	
10	Dirección	¿Se evalúa o se mide el desempeño de los productores/as?	37		33	33
11	Dirección	¿Existe algún tipo de incentivo a los productores/as?	28	9		33
12	Dirección	¿Se informan los objetivos a los productores/as?	37		33	
13	Dirección	¿Al momento de tomar decisiones, ¿se considera la satisfacción de los integrantes que laboran en su grupo?	19	18	22	11
14	Dirección	¿El/la dirigente busca la motivación de los integrantes del grupo?	21	16	20	13
15	Dirección	¿En el grupo se realizan amonestaciones?	37		33	
16	Dirección	¿Existen reuniones de los integrantes para proporcionar información pertinente a los dirigentes?	37		33	
17	Control	¿En el grupo se realizan reuniones con los integrantes para informar el cumplimiento de metas y objetivos?		37		33
18	Control	¿Tienen controles de cumplimiento de trabajo?	37		33	

Elaboración propia



### **Etapa de planificación.**

A pesar de ser esta una de las etapas más importantes en todo proceso administrativo, en el caso de este grupo organizado alrededor de las actividades de producción y procesamiento, en forma tradicional y cotidiana, en su mayoría sobre todo los hombres confirmaron que no tiene ningún componente que aporte a esta etapa y mucho menos al proceso administrativo; sin embargo de forma empírica algunos conocen los valores del grupo e inclusive cual es la misión y visión, que gira alrededor de su seguridad alimentaria y su economía campesina, que pero no lo tienen documentado. Asimismo, las mujeres en la pregunta 3 contestaron en su mayoría que sí, porque a pesar de no tener un documento las personas que conforman el grupo organizado insisten en que conocen cuales son los objetivos, el inconveniente es que al no estar documentado, no todos logran conocer y participar de manera activa para la consecución de los mismos

Los hombres en las preguntas de esta etapa en su totalidad es decir el 100% refirieron que no poseen los procesos para esta etapa (Gráfico 4.11).



Gráfico 4.11. Situación de hombres en proceso de planificación en grupo organizado de yuca  
**Elaboración propia**

Mientras que las mujeres 14% afirmaron que sí, y el 86% que no poseen, referido a la pregunta sobre la existencia de objetivos definidos en el grupo organizado, Las que respondieron que sí, ellas, estos objetivos lo conciben en mejorar su situación económica con base a la producción y procesamiento de la yuca (Gráfico 4.12).



Gráfico 4.12. Situación de mujeres en proceso de planificación en grupo organizado de yuca.  
**Elaboración propia**

Para esta etapa se evidenció que el grupo no tiene misión, visión, valores, políticas de calidad y objetivos establecidos en un documento, todo se lo hace de forma práctica y empírica, como relaciones de hecho y no de derecho, en el caso del dueño de la empresa procesadora él, con base a su experiencia y mercado solicita en forma verbal a las familias productoras la cantidad de raíces frescas que requiere en la temporada de procesamiento.

Estas familias tradicionalmente cultivan yuca. Las variedades utilizadas según ellos y ellas son INIAP Portoviejo 650, comúnmente conocida por los(as) participantes como *Cogollo Morado*, por la característica de su color de ápices morado intenso, y la INIAP Portoviejo 651, llamada por la comunidad como *Leva pan*, por sus características de producción de raíces frescas con alto contenido de materia seca sobre el 40%. Según ellos(as) estas variedades por las características indicadas tienen la gran ventaja de disminuir la tasa de conversión de 10:1 de las variedades locales antiguamente utilizadas para la producción de almidón a 5:1 con el uso de las variedades mejoradas. Es decir que para producir una tonelada de almidón requieren de cinco toneladas de raíces frescas, beneficiando su economía campesina. Todo esto concuerda con lo reportado por Hinostroza *et al.* (1995) y Muñoz *et al.* (2017) sobre las bondades agronómicas de las dos variedades.

Con base a los resultados de la etapa de planificado, se ve la necesidad de un plan estratégico que incluya todas las carencias encontradas.

### **Etapa de organización.**

En esta etapa se evidenció que a pesar de que los/las productores/as conocen sus funciones, de manera práctica y cotidiana, ya que ellos y ellas aprenden haciendo; sin embargo, no tienen un documento que así lo respalde, no disponen de un organigrama definido, las funciones administrativas las cumple su dirigente, que a la vez es el dueño de la empresa procesadora, un adulto muy capaz, líder, emprendedor que tradicionalmente conoce los procesos, que es el responsable con sus propios recursos económicos de la compra de la yuca a estas familias productoras, negociado con precio entre \$5 y \$6 USD/100 libras) y venta de los productos derivados como el almidón( entre \$45 a \$50 USD/100 libras) y subproductos como el bagazo (entre \$6 a\$7 USD/100 libras) y cáscara (entre \$ 3 a \$4 USD/100 libras). Generalmente las productoras trabajan en el pelado de la yuca para procesamiento de la materia prima (yuca) (\$15USD/ día, con 8 horas de trabajo más almuerzo) y los hombres en producción y procesamiento (\$\$15USD/ día, con 8 horas de trabajo más almuerzo).

Las respuestas a las preguntas sobre la etapa de organización, los hombres y las mujeres coincidieron en sus respuestas con un 50% al SI y 50% al NO (Gráficos 4.13, 4.14). Esto se debe a que muchos de ellos/as conocen las funciones que desempeñan de manera tradicional y empírica porque así se lo han informado de forma verbal, más sin embargo no disponen de un documento escrito que respalde esto, lo cual es indispensable ya que esta etapa es tan importante como cada una de las etapas, con la diferencia que es en esta etapa donde se organiza el capital humano y se definen las actividades a realizar.

A pesar de todos ser capaces de realizar las actividades que involucran el proceso de producción y procesamiento de la yuca, se evidenció en las visitas que hay actividades que solo realizan hombres, así mismo actividades que solo realizan mujeres.



Gráfico 4.13. Situación de mujeres en proceso de organización en grupo organizado de yuca

**Elaboración propia**

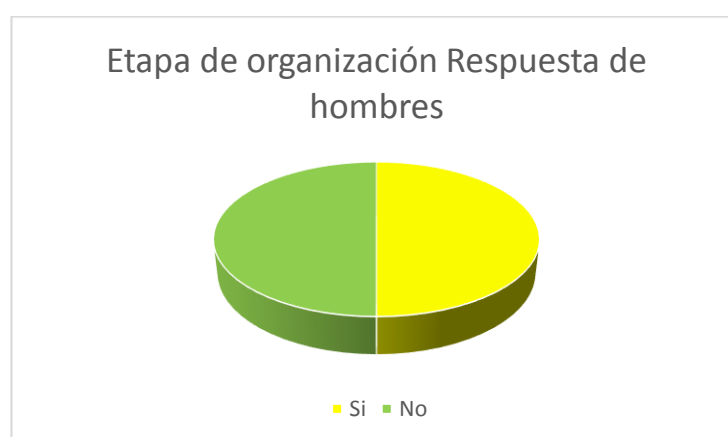


Gráfico 4.14. Situación de los hombres en proceso de organización en grupo organizado de yuca

**Elaboración propia**

### **Etapa de dirección.**

En esta etapa, se logró evidenciar que en la mayoría de preguntas relacionadas a como: se evalúa o se mide el desempeño de los productores/as, la existencia de algún tipo de incentivo a los productores/as, información de los objetivos a los productores/as, al momento de tomar decisiones, consideración de la satisfacción de los integrantes que laboran en su grupo; el/la dirigente busca la motivación de los integrantes del grupo; en el grupo se realizan amonestaciones; existencias de reuniones de los integrantes para proporcionar información pertinente a los dirigentes. A estas preguntas, los hombres contestaron que si con un 75% y NO con el 25% (Gráfico 4.15). Las mujeres respondieron que si con un 83% y NO con 17% (Gráfico 4.16). La diferencia de sus respuestas se debe a que los hombres manifiestan que no existe ningún incentivo a los productores.



Gráfico 4.15. Situación de los hombres en proceso de dirección en grupo organizado de yuca  
**Elaboración propia**

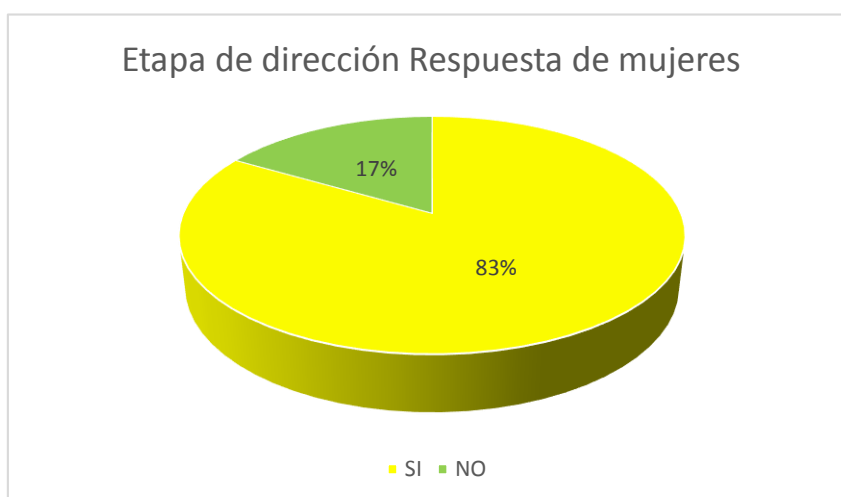


Gráfico 4.16. Situación de los hombres en proceso de organización en grupo organizado de yuca  
**Elaboración propia**

### **Etapa de control.**

Se realizaron dos preguntas con relación al control referente a: en el grupo se realizan reuniones con los integrantes para informar el cumplimiento de metas y objetivos; y controles de cumplimiento de trabajo, tanto hombres y mujeres coincidieron en sus respuestas contestando al SI con un 50% y NO con 50%. (Gráficos 4.17, 4.18), manifestaron que si existen reuniones en el grupo organizado pero no para comunicar cumplimiento de metas y objetivos, más bien las reuniones se hacen para planificar el proceso de producción según los requerimientos, a pesar de que si se informan los objetivos no se da información sobre los resultados.

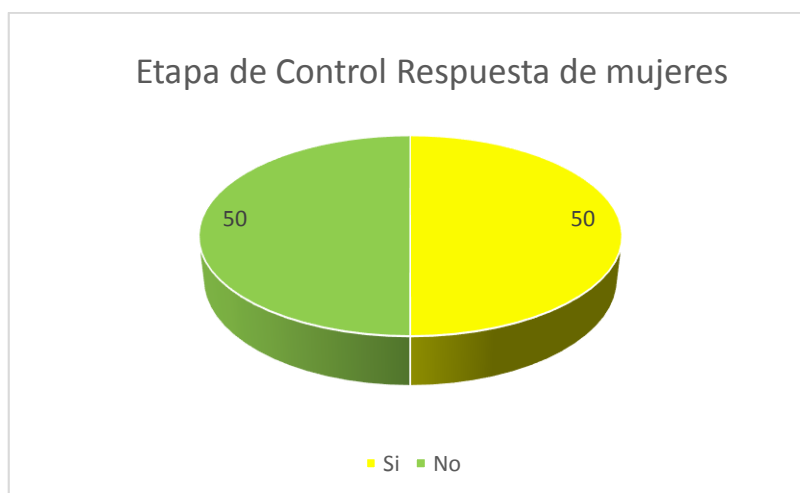


Gráfico 4.17. Situación de mujeres en proceso de control en grupo organizado de yuca  
**Elaboración propia**

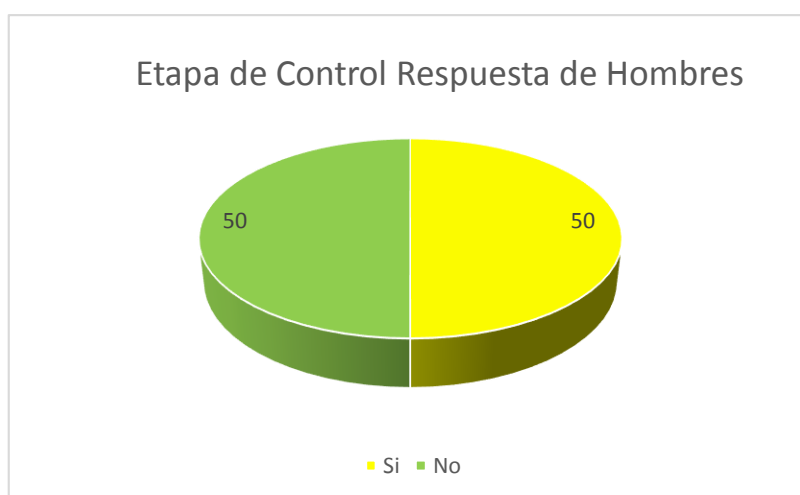


Gráfico 4.18. Situación de hombres en proceso de control en grupo organizado de yuca  
**Elaboración propia**

## ENTREVISTA INTERACTIVA

Esta entrevista se la realizó al dirigente, dueño de la empresa, por ser la persona que más conoce los procesos y está empoderado de los mismos. Sus resultados se muestran a continuación:

### ¿A qué actividad se dedica el grupo organizado de productores/as de San Pablo de Tarugo?

El grupo se organiza de forma empírica basada en compromisos verbales, como relaciones de hecho y no de derecho, para la producción y procesamiento de yuca para obtener productos y subproductos.

**¿Cuántas familias aportan a las actividades del grupo organizado?**

Alrededor de 70 de familias.

**¿Cuál es el promedio de integrantes de cada familia?**

La mayoría de familias está conformada por cuatro miembros.

**¿En las actividades que ejecutan, participan hombres y mujeres?**

Si, de acuerdo a los roles que se han establecido tradicionalmente en la comunidad, las mujeres se involucran más a partir de la cosecha, destacando su participación en la fase de postcosecha puntualmente en el pelado de las raíces, los hombres en las etapas de precosecha y cosecha, y en las actividades de procesamiento después de que las mujeres pelan las raíces.

**¿Qué productos se obtienen de la yuca?**

El producto principal es el almidón, tengo registro sanitario para la comercialización. Sin embargo se obtienen subproductos como las cáscara, bagazo y mancha. Es decir se aprovecha todo para comercializarlo. Aquí no se desperdicia nada. Creo que hacemos un manejo adecuado, incluso hasta el agua después del procesamiento las aprovecho en el riego de los cultivos como el plátano.

**¿A quiénes entregan el producto, cuentan con clientes fijos?**

El almidón se entrega a empresas alimenticias y textileras, la cáscara y el bagazo se usa para balanceados para alimentación de los animales.

**¿Cuanto es el pago a cada productor/ra?**

Se paga \$15 el día con almuerzo incluido por una jornada de 8 horas.

**¿Cuántas personas colaboran actualmente en el grupo?**

No hay un número fijo pero la mayoría de familias colaboran con la producción de raíces.

**¿Cómo planifica la producción de yuca para procesamiento?**

Se planifica con base a los contactos hechos con las empresas interesadas en el producto y luego se hace compromisos verbales con los productores

### **¿Cuál es el precio del quintal de almidón?**

El costo de producción es de \$40 y el precio de venta lo negocio entre \$45 y \$50 de forma anticipada para ponerme de acuerdo con los productores, y acordar la cantidad de yuca que debe sembrar cada productor, para tener materia prima segura para el procesamiento en cantidad y precio justo. La materia prima requerida como raíces frescas son las variedades mejoradas Leva Pan (INIAP Portoviejo 651) y Cogollo morado (INIAP Portoviejo 650). Requiere de estas variedades por la baja tasa de conversión entre 5 a 6 quintales para obtener 1 quintal de almidón ((5 a 6: 1). Las otras variedades locales pueden llegar de 10 a 1.

### **¿Qué subproductos se obtienen del procesamiento de la yuca?**

Los subproductos son la mancha, el bagazo y la cáscara que de una u otra forma son aprovechados. Aquí se utiliza todo. Si es en el campo las hojas y tallos tiernos sirven como alimento de animales. Lo único que se hace es dejar oreando o secando al sol este material por un día. Los tallos gruesos quedan para la nueva siembra para producción.

### **¿Quién administra el proceso de pagos, compra- venta y contrataciones externas?**

Me corresponde a mí como dirigente, y dueño de la empresa, que permite tener un grupo de productores produciendo en sus fincas las raíces y a los miembros de la familia trabajar en el procesamiento de la yuca para tener productos y subproductos. De mi visión es una forma de trabajo mancomunado de mi comunidad, aquí creemos en la palabra, cuando la damos es un compromiso formal, como cualquier documento escrito. Respetamos por tradición esta forma de trabajo. Me siento feliz de dar trabajo, progreso a mi comunidad y a mi gente.

En cuanto a la retroalimentación, los resultados del estudio se produjeron como una investigación-acción centrada en el análisis de género de los procesos



administrativos de yuca, entre los/as entrevistados productores(as) e investigadora, entendidos desde la comprensión de los temas abordados en la división del trabajo por género (matriz de triple rol), lista de verificación, las entrevistas interactivas y conversaciones informales.

Se observó el primer ciclo de la espiral autor reflexiva de la investigación-acción, en el que se sistematizaron y analizaron los datos recogidos mediante diversos instrumentos. Los resultados mostraron la relevancia del proceso de elaboración, recepción y análisis de dichos instrumentos, como herramienta de retroalimentación, así como su incidencia en la motivación de los productores(as), de acuerdo a los roles de género y en la mejora de sus aprendizajes y experiencias posteriores sobre procesamiento de yuca, con énfasis en la mejora de las aguas residuales, como salida que requiere un manejo técnico de esta actividad.

#### **4.1.3. PROPUESTA DE UN PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS CON EQUIDAD DE GÉNERO PARA PROCESAMIENTO DE LA YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO**

##### **PROPUESTA DE UN PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS CON EQUIDAD DE GÉNERO**

##### **INTRODUCCIÓN**

El grupo organizado de la Comunidad de San Pablo de Tarugo de Canuto, conformado por hombre y mujeres, está dedicado a la producción, procesamiento y comercialización de productos derivados de la yuca tales como el almidón, el bagazo y la cáscara. Su actividad económica cubre los mercados de diferentes provincias como Guayas, Tungurahua, Pichincha y Manabí, haciendo de esta actividad la columna vertebral de la economía circular y campesina de la comunidad.

##### **PROPÓSITO**

Dar a conocer lineamientos que conlleven a las buenas prácticas administrativas para el grupo organizado de productores/as de yuca de San Pablo de Tarugo y de

esta forma se identifique con la misma filosofía de participación de manera adecuada en cada etapa del proceso administrativo, con el fin de mejorar el desempeño del grupo.

## **PLANIFICACIÓN**

### **MISIÓN**

El grupo organizado de productoras/es de almidón San Pablo de Tarugo, dedicado a la producción, procesamiento y comercialización del almidón de yuca y sus derivados, promueve el desarrollo agrícola y la generación de empleo del sector con equidad de género, brindando un producto de alta calidad para el consumo nacional, contribuyendo de esta forma al crecimiento sostenido del sector agro de la zona y del país, promoviendo siempre la responsabilidad social.

### **VISIÓN**

El grupo organizado de productoras/es de almidón San Pablo de Tarugo, será líder en la producción, procesamiento y comercialización de Almidón de yuca en el ámbito local, regional y nacional, generando alternativas socioeconómicas con equidad de género a su grupo de trabajo, reconocido por la calidad de sus productos y servicios, manteniendo sus procesos estandarizados para brindar valor agregado a sus clientes.

### **VALORES**

- Respeto.
- Honestidad.
- Trabajo en equipo.
- Equidad.
- Responsabilidad social.

### **POLÍTICA DE CALIDAD**

Trabajar continuamente en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes. Para lo que se realizan los procesos con los debidos estándares de calidad

en producción, procesamiento y comercialización, con un grupo de trabajo altamente comprometido enfocado a maximizar los resultados de la mano de uno de los valores corporativos como lo es la responsabilidad social.

## **OBJETIVOS**

- Apoyar de manera efectiva a las/los productoras/es de la comunidad para el incremento de su productividad.
- Mejorar la capacidad instalada en la planta.
- Ejecutar las actividades administrativas de forma eficiente y eficaz.
- Asegurar la calidad en función a la demanda existente en el mercado
- Contar con un grupo de hombres y mujeres comprometidos con el plan estratégico.

## ORGANIZACIÓN

### Estructura organizacional.

En cuanto a la parte organizacional del grupo de productores/as, no tienen un organigrama establecido puesto a que solo existen dos niveles conformado por el dirigente y los/as productores/as, a pesar de no ser un jefe, es un líder que se encarga de todo lo que conlleva el proceso de producción y procesamiento.

Se logró identificar las funciones de cada nivel, en este caso Dirigente y productores/as, lo cual se evidencia en este documento. Además se diseñó un flujo de procesos de la producción y procesamiento en el cual se muestra de manera fácil para la interpretación de cada una de las actividades que se cumplen en este proceso.

### Organigrama.

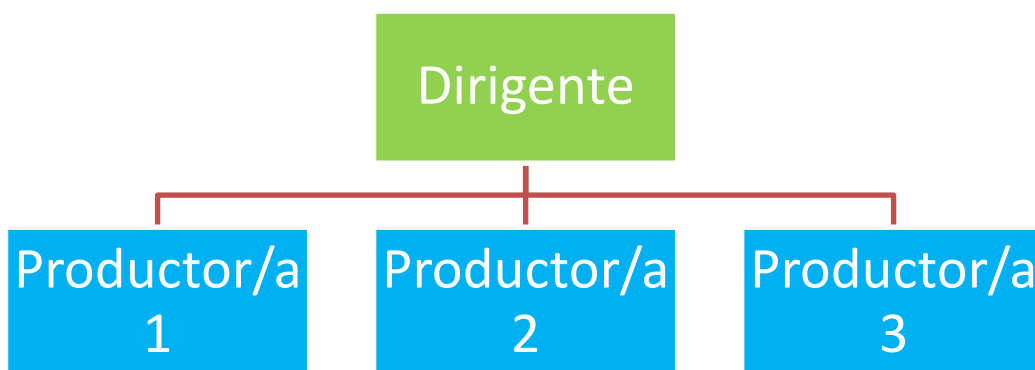


Figura 4. 1. Organigrama propuesto  
**Elaboración propia**

## Manual específico de funciones

	<b>MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES</b>	
<p><b>OBJETIVO:</b> Determinar las funciones asignadas a cada cargo según su nivel dentro del Grupo Organizado.</p> <p><b>DESCRIPCIÓN :</b> A continuación se describen las funciones a cada cargo según su nivel.</p>		
<b>DIRIGENTE</b>		
<p><b>PROPÓSITO PRINCIPAL:</b> Ejecución de labores de dirección, supervisión y control de los procesos, implementar planes y proyectos para garantizar el crecimiento y sostenibilidad del grupo</p>		
<b>DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES</b>		
1. Planificar, organizar y evaluar las actividades del grupo organizado y promover estrategias para el cumplimiento de los objetivos.		
2. Cuidar de la utilización de los recursos para el cumplimiento de las metas		
3. Planificar según la demanda y la oferta.		
4. Desarrollar objetivos, estrategias y actividades de mejora para el clima interno del grupo organizado		
	<b>MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES</b>	
<b>PRODCUTOR/A</b>		
<p><b>PROPÓSITO PRINCIPAL:</b> Ejecución de labores de producción y procesamiento de yuca</p>		
<b>DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES</b>		
1. Realizar las actividades de precosecha atendiendo la diferencia de género dando cumplimiento al tiempo estimado.		
2. Continuar con las actividades de cosecha con los procesos establecidos atendiendo la diferencia de género		
3. Finalizar el ciclo con la etapa de postcosecha para la obtención del producto final atendiendo la diferencia de género		

Figura 4.2. Manual específico de funciones

Elaboración propia

## DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCESOS PRECOSECHA

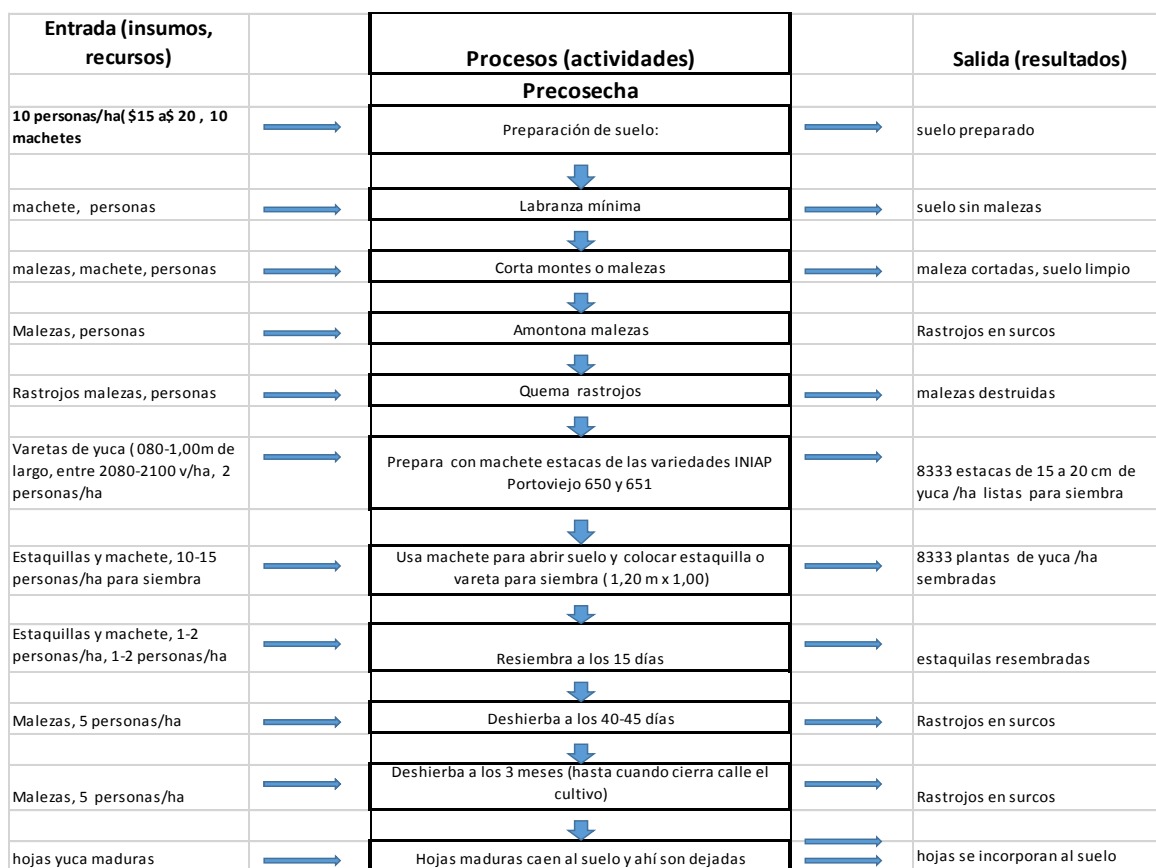


Figura 4.3. Diagrama de flujo de procesos precosecha

*Elaboración propia*

## DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCESOS COSECHA

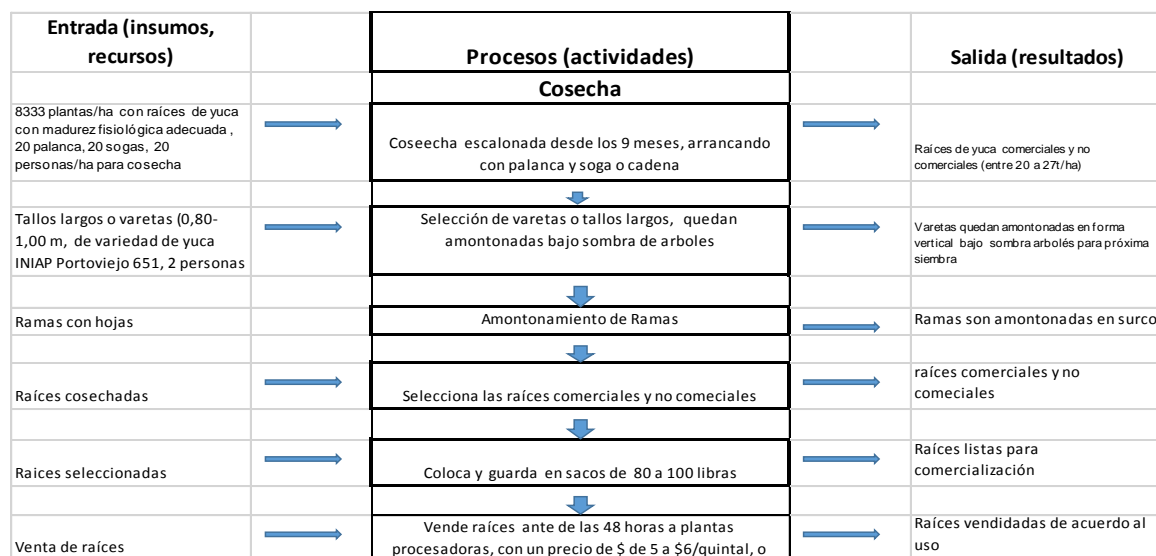


Figura 4.4. Diagrama de Flujos de procesos cosecha

*Elaboración propia*

## DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCESOS POSTCOSECHA

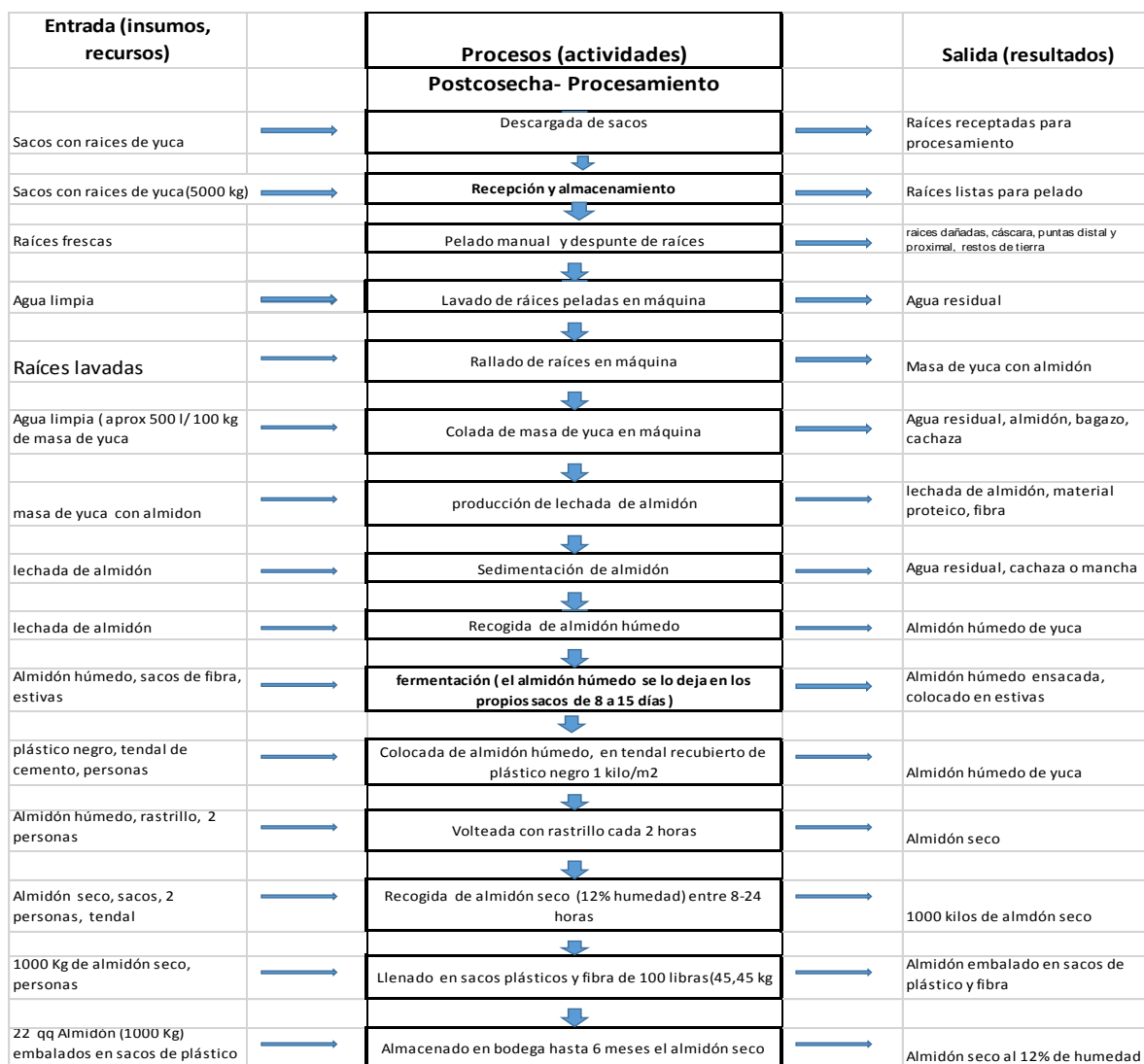


Figura 4.5. Diagrama de flujos postcosecha

### Elaboración propia

## DIRECCIÓN

La motivación es de vital importancia proporcionar condiciones favorables que ayuden el desempeño eficiente y eficaz, por lo que se pretende lograr un cambio de actitud de los/as productores/as para mejoría de los procesos en el grupo.

- El reconocimiento del desempeño en las labores es fundamental para incentivar el cumplimiento de las funciones para lo cual se deberá otorgar cartas de agradecimiento como productor del mes.

- El aporte de ideas, proyectos y alternativas de solución debe ser parte de todos los que conforman el grupo, para lo cual se colocará un buzón de sugerencias para así interactuar con todos y ayudar al fortalecimiento del grupo organizado, como ser humano será motivación que se tomen en cuenta las ideas.
- Homenaje a los cumpleaños del mes.
- Implementar charlas y cursos motivacionales.

Con relación a la comunicación el grupo organizado y su dirigente, deberán hacer uso de la comunicación formal principalmente a través de la comunicación escrita y la comunicación directa por la ventaja que evita malos entendidos. Utilizará también la comunicación oral a través de reuniones mensuales para transmitir resultados.

El liderazgo que debe aplicar el dirigente es el democrático, ya que con la participación de todos permite tomar decisiones de una forma acertada, además de hacer sentir a los/as productores/as como parte del grupo ya que sus opiniones también son aporte valioso para la toma de decisiones.

La supervisión se desarrollará de una forma participativa, promoviendo así el trabajo en equipo, el dirigente deberá observar la participación de los/as productores/as para lograr la meta esperada.

El grupo organizado de productores/as de la comunidad de San Pablo de Tarugo, es un grupo de hombres y mujeres de diferentes familias de la comunidad, participando todas estas en la producción y procesamiento de Yuca. Al desempeñar un rol cada integrante de la familia con mucha frecuencia se evidencian diferencias entre ellos, lo que influye de manera negativa en el clima laboral del grupo. Con el fin de minimizar este fenómeno, cada vez que se presenten estos inconvenientes es necesario llamar a reuniones extraordinarias con el fin de una comunicación fluida entre los involucrados y como mediador el dirigente para resolver el conflicto.



El dirigente está en el deber de resaltar a todos los/las productores/as deben mirar hacia los mismo objetivos y metas para que así tengan el compromiso con el grupo organizado.

## **CONTROL**

Con el fin de que esta etapa del proceso administrativo ayude al correcto desarrollo de las actividades del grupo organizado, se deberá establecer un sistema de control que sirva de apoyo en las diferentes actividades que realizan cada una de las personas que conforman el mismo.

Elaborar y establecer normas de seguridad e higiene es indispensable para evitar riesgos y los/as productoras puedan desarrollar sus actividades en un ambiente seguro y saludable.

Establecer normas de calidad para reconocer la excelencia del producto en este caso el almidón.

Control de retroalimentación de la información interna y externa del grupo para dar soluciones a los posibles inconvenientes encontrados con el fin de mejorar.

### **Reporte de horas de servicios prestados por parte de los/las productoras para evidenciar el cumplimiento de trabajo.**

Este formato permite al grupo organizado conocer el tiempo de servicio prestado ya sea en la jornada laboral establecida o si se extiende en las labores, este formato sirve para los/las productores/as y para cualquier servicio externo que preste servicio al grupo organizado.

GRUPO ORGANIZADO DE PRODUCTORES DE YUCA SAN PABLO DE TARUGO							
PRODUCTOR/A							
MES/AÑO							
DÍA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA	HORAS ORDINARI	H.EXTRAOR DINARIAS	FIRMA
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
				TOTAL HORAS			

Figura 4.6. Formato de reporte de servicios

*Elaboración propia*

## 4.2 DISCUSIÓN

Referente a las identificación de las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral-rural, que se realizan alrededor de la yuca en la comunidad de San Pablo de Tarugo, las actividades productivas de la yuca por género presentaron un comportamiento tradicional, acorde al contexto de la ruralidad manabita, donde las relaciones familiares, la distribución de roles, el imaginario social, la jerarquía familiar, relaciones con hijas e hijos están marcadas por una tendencia a la reproducción de las relaciones sociales tradicionales, con una cultura de predominio androgénica, lo cual concuerda con lo reportado por Caballero (s/f) y Deere y Twyman (2014).

Se evidenció que la mayor parte de las actividades productivas y no productivas, considerando la división de trabajo por género, representan las relaciones entre mujeres y hombres en términos complementarios, ambos géneros contribuyen a la reproducción social de la familia. Las costumbres, valores y la territorialidad rural, determinan niveles de flexibilidad, que visibilizan la inclusión y la exclusión desde su cultura local. Asimismo, esta división de trabajo, está definida en función de la simbolización cultural de género que se tiene, de acuerdo a roles, edad, lo social y ambiental

Los resultados producidos sobre el trabajo reproductivo por género, coincidieron con lo reportado por Carrasquer *et al* (1998), donde las características principales del trabajo de la reproducción son: no estar remunerado mediante un salario (a pesar de poderse discutir la existencia o no de otro tipo de remuneración), ser un trabajo eminentemente femenino y permanecer invisible incluso a los ojos de las personas que lo realizan.

Mostraron, asimismo, las relaciones de género que se dan en las actividades reproductivas o domésticas visibilizan una mayor participación de las mujeres en relación con los hombres. Estos resultados coinciden con lo manifestado por Carrasquer *et al* (1998) sobre la invisibilización de estas actividades, que se hace posible porque con ese proceso se logra la naturalización de un conjunto de rasgos que se han construido social y culturalmente, por cuanto género no es lo mismo que el sexo. Y ello se hace viable porque esa socialización se realiza,

principalmente, en el ámbito del hogar y la familia. Un escenario siempre oculto al mundo público, donde sí se manifiestan las restantes desigualdades sociales que afectan también a las mujeres (las de clase social y etnia, principalmente).

En cuanto a las relaciones de género para las actividades comunitarias mostraron que existe una mayor participación de hombres en relación a las mujeres. Esto motiva a reflexionar sobre lo manifestado por Buendía-Martínez y Carrasco (2013) citado por Güiza *et al.* (2016) quienes manifiestan que tanto las condiciones de marginación del sector rural como la posición de desigualdad del género femenino hacen necesario pensar en propuestas relacionadas con el empoderamiento de estas mujeres, a partir de la promoción de su participación efectiva en el avance de las comunidades de las que forman parte. De esta manera, se les otorga la posibilidad de intervenir en las situaciones y problemáticas que les afectan, apropiarse de su territorio, interactuar con los miembros de la comunidad y generar sinergias para lograr un desarrollo sostenible.

En cuanto a los resultados sobre la determinación de las prácticas administrativas para procesamiento de la yuca en san Pablo de Tarugo, se investigó asumiendo lo manifestado por Chiavenato (2010) quien indica que el proceso administrativo no es solo una simple secuencia ni un ciclo repetitivo de funciones, planeación, organización, dirección y control, sino que conforma un sistema en el que todo es mayor que la suma de las partes, gracias al efecto sinérgico de las fases del proceso.

En cuanto a la etapa de planificación, los resultados encontrados no concuerdan con lo reportado por Robbins & Coulter (2014), quienes indican que la planeación es una función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlo y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales, por tal razón tiene que ver tanto con los fines, así como con los medios que se usan para realizar lo que se propone. La planeación es una etapa del proceso administrativo que va de la mano con la toma de decisiones, que determina de manera anticipada cuales son los objetivos que se deben alcanzar dentro de la organización, la planeación es la base para que las demás etapas funcionen correctamente. En el estudio reportado

no se evidenció nada de estos aspectos, sólo prevalece la comunicación oral a través de la palabra entre actores y la buena fe de las personas hombres y mujeres de la comunidad.

Los resultados producidos sobre la etapa de organización en este grupo muestran que mayormente carecen de todo lo que involucra este proceso, lo poco que saben es por transmisión oral. Lo cual no concuerda con lo reportado por Munch (2010), que indica que la organización es otra etapa del proceso administrativo, según “Organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades”. Conlleva ordenar y agrupar las actividades que son necesarias e indispensables para alcanzar las metas establecidas, es necesario definir las medidas a utilizar para alcanzar lo propuesto. Asimismo son importantes las consideraciones diferenciadas por género.

En relación con la etapa de dirección, los resultados de las preguntas muestran un conocimiento verbal mayormente comprendido por las mujeres. Esto no concuerda, con lo señalado por Koontz (2012) considerando a la Dirección como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo” es la guía de actividades para alcanzar las metas propuestas. Corroboración lo indicado por Benjamín y Fincowsky (2014), quienes indican que la dirección es el proceso de guiar y proveer el soporte necesario de parte del gerente hacia las personas para que contribuyan con eficacia al logro de las metas de la organización por medio de un desempeño elevado de los trabajadores. El estudio reportado carece de estos procesos documentados por escrito.

Los resultados sobre el proceso de control, el estudio realizado, debeló, asimismo, en esta cuarta etapa, tanto hombres como mujeres a las dos preguntas realizadas tuvieron respuestas semejantes en iguales porcentajes. Lo que indica que conocen sobre la etapa de control en forma verbal, sin ningún documento de respaldo. Por lo que no se cumple lo señalado por Snell (2011) quien dice que la función de la administración que monitorea el desempeño y realiza los cambios necesarios” (p. 20), esto involucra la influencia que tiene el administrador en la puesta en marcha de planes, obteniendo un resultado efectivo de sus colaboradores mediante la comunicación, supervisión y motivación, la colaboración de los subordinados permite obtener altos niveles de productividad.

Es relevante el interés que el desarrollo de los procesos de retroalimentación tuvo en la dimensión personal y técnica de los(as) participantes. Esto concuerda con lo reportado por INIAP (2001) y Canabal y Margalef, (2017). Desde la perspectiva de la investigadora, se evidenció las contribuciones de este proceso al análisis, reflexión y mejora futura de los procesos alrededor de la yuca, de acuerdo a roles de género y por ende, del desarrollo como productores(as)- procesadores(as) de esta raíz, actualmente como grupos de hecho y que caminan a serlo de derecho, en su comunidad.

Con base a los resultados sobre la identificación de las relaciones de género en el ámbito productivo-laboral-rural, que se realizan alrededor de la yuca y sobre la determinación de las prácticas administrativas para procesamiento de esta raíz en la comunidad de San Pablo de Tarugo, se elaboró una propuesta de buenas prácticas administrativas para procesamiento de yuca. Se la construyó basado en los resultados del estudio, y lo que reportan autores como FAO (2003), que indica que para la aplicación de las buenas prácticas administrativas es indispensable el manejo en general de las buenas prácticas en todo lo referente al giro del negocio o empresa.

Asimismo, se evidenció del estudio la prevalencia en los procesos administrativos sólo de la comunicación oral en términos androcéntricos, que concuerda con lo señalado por el Manual de Buenas Prácticas Lenguaje administrativo con perspectiva de Género, (n.d.), que indica que el lenguaje utilizado en la mayoría de documentos administrativos no se aleja a la visión sesgada de la realidad. En la redacción de los mismos se cometen incorrecciones causadas por este punto de vista androcéntrico y sexista que mujeres y varones comparten. Cuando se analizan los documentos administrativos se tiene la sensación de que el mundo de la Administración está masculinizado, y la razón no es otra que el uso sexista del lenguaje que invisibiliza a las mujeres. Los documentos que se elaboran en una Administración son, en cierta medida, su imagen. El lenguaje que se utiliza en estos documentos muestra una determinada concepción de la realidad que se administra. Una de las formas para conseguir la igualdad de derechos pasa por el uso adecuado del lenguaje administrativo.

# **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **CONCLUSIONES**

- De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la división de trabajo por género incide en las actividades productivas, reproductivas y comunitarias para la producción y el procesamiento de yuca, en las fases de precosecha, cosecha y postcosecha en la comunidad de San Pablo de Tarugo, reflejando diferentes niveles de participación de acuerdo a la edad, género y estereotipos de sus habitantes. Se notó una tendencia a la reproducción de las relaciones sociales tradicionales, de una cultura androgénica, afectadas por cambios de los procesos de desarrollo agroindustrial de la yuca, que constituye su principal medio y estrategia de vida.
- Se determinó que el grupo organizado no sostiene buenas prácticas administrativas, por cuanto no tiene establecido ningún documento que así lo respalde, trabajan de manera tradicional, considerando compromisos de palabra y buena fe, basada en relaciones de hecho y no de derecho, no han sentido la necesidad de poseer un documento donde se respalde todo su proceso administrativo.
- Con base a los resultados de los objetivos 1 y 2 se elaboró una propuesta de buenas prácticas administrativas con equidad de género que se evidencian en un plan, el mismo que será entregado al grupo organizado para procesamiento de la yuca en San Pablo de Tarugo.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda procesos de sensibilización, concientización y capacitación del enfoque de género, para el grupo organizado alrededor de la yuca, que involucre el ámbito familiar y de desarrollo agroindustrial de esta raíz, que constituye su principal medio y estrategia de vida.

- Se sugiere la necesidad de implementar los procesos administrativos para una correcta toma de decisiones y mejores proyecciones de crecimiento como comunidad, de esta forma, como grupo organizado de productores de yuca logre un mejor desempeño administrativo en sus actividades
- Se recomienda la utilización de la propuesta del plan de buenas prácticas administrativas, ya que en este está definida la misión y visión del grupo que debe ser tomada por la empresa y el grupo organizado alrededor de la yuca, para el cumplimiento de los objetivos y metas.



## BIBLIOGRAFÍA

- Aiken, L. 2003. *Tests psicológicos y evaluación*. 11 ed. México. Pearson Educación. 364-368.
- Amable M. 2015. *Aplicación en la caracterización de las Mypes productoras de software*. Propuesta de un proceso de investigación cuantitativa. Universidad de Lima. Lima, Perú. Revista digital de la Carrera de Ingeniería de Sistemas, nº 8, 2015, 71-92. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es>
- Anzorena, C. 2008. *Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 13, núm. 41, abril-junio, 2008 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
- Arceo-Gómez, E.; Campos-Vázquez, R. 2014. *Evolución de la brecha salarial de género en México El Trimestre Económico*, vol. LXXXI (3), núm. 323, julio-septiembre, 2014, pp. 619-653 Fondo de Cultura Económica Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31340981004>
- Barbieri, T. (2007). *Equidad de Género, Políticas y Plan de Acción*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Benjamín, E. y Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas* (4ª. ed.) México. D. F: McGraw Hill.
- Bernal, C y Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. Ed. Pearson Educación. Recuperado de [http://www.academia.edu/18859682/PROCESO\\_ADMINISTRATIVO\\_para\\_las\\_organizaciones\\_del\\_siglo\\_XXI](http://www.academia.edu/18859682/PROCESO_ADMINISTRATIVO_para_las_organizaciones_del_siglo_XXI)
- Bernal, C. 2016. *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. Colombia Pearson. 320 p.
- Betancourt A (2019): *“Descripción y análisis de la estructura organizacional del CUM”*, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/estructura-organizacional-cum.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1903estructura-organizacional-cum>
- Biermayr-Jenzano, P. (2016). *Genero y sistemas agroalimentarios sostenibles*. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-i5724s.pdf>

- Caballero H.; Hernández E.; Vélez J., & Paz L., (n.d). *El proyecto productivo internacional Yuca-Manabí*. El enfoque de género y las redes de colaboración en Ecuador. Pdf
- Campbell, A. (1990).” Mission & Bussines philosophy”, Heineman Professional Publishing, Oxford.
- Canabal, C; Margalef, L. 2017. La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 21, núm. 2, julio, 2017, pp. 149-170 Universidad de Granada Granada, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56752038009>
- Cantón, I., *Introducción a los Procesos de Calidad*. <i xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*</i> [en línea]. 2010, 8(5), 3-18[fecha de Consulta 11 de Octubre de 2019]. ISSN: . Disponible en: <a xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml" target="\_blank" href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084001">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55119084001</a>
- Cárdenas F., Zambrano J., Aveiga A, Calderón J. 2018. *Influencia de actividades productivas del cultivo de yuca, en la calidad ambiental del suelo*. IV Jornada Iberoamericana sobre medio ambiente – Calceta, Manabí, Ecuador.
- Carrasquer P., Torns T.,Tejero E., Romero A. 1998. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia 08193 Bellaterra (Barcelona). Spain Papers. 55, 1998 95-114.
- Comisión Económica para América latina y el Caribe. (2014). *Informe regional de examen y evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea*. Santiago de Chile: Cepal.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Ed. Mc Graw Hill. Recuperado de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2018/08/introduccic3b3n-a-la->

teorc3ada-general-de-la-administrac3b3n-7ma-edic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf

Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2010.). *Planeación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones*. México.: McGraw Hill.

CIEG. 2003. Universidad de Chile. *Análisis de Género. Tomado de Módulo de Planificación de Género y Desarrollo*. Diplomado en Género, y Desarrollo con especialización en los temas de Etnicidad y Planificación. Chile. comunitaria. Estudio de caso No. 1. En Género, Participación Comunitaria y Manejo de Ecosistemas y Recursos. Serie de Estudios de Caso, (1), 18.

Cruz, J. (2013). *Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacionorganizacion-direccion-y-control/>

Conexionesan. (25 de Octubre de 2019). *¿Qué modelo organizacional le conviene a tu empresa?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2018/02/que-modelo-organizacional-le-conviene-a-tu-empresa/>

Connell, Raewyn y James Messerschmidt 2005 *“Hegemonic Masculinity : Rethinking The Concept”*, Gender y Society, 19(6), pp. 829-859.

Constitución de la República del Ecuador. 2008. Recuperado de [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Daft, R. (2014). *Teoría y Diseño Organizacional*. Monterrey: CENGAGE Learning .

Defensoría del Pueblo, 2016. *Política Institucional de Igualdad de Género. 2016-2019*. Quito, Ecuador. PDF Disponible en <ream/39000/1132/3/AD-DPE-001-2016.pdf>

Diaz, A. (2003) *Administración Básica I*, México D.F., México: Fondo Editorial FCA, 1° edición. Pág. 117

- Drucker P, 2004. *La administración en una época de grandes cambios*. Editorial Sudamericana. Pág 78
- Espino, A. Leites, M. Machado A. 2011. *El aumento en la oferta laboral de las mujeres casadas en Uruguay*, en *Desarrollo y Sociedad* No 64, 9/2009.
- Espinosa, J. (2011). *La igualdad de género en la evaluación de la ayuda al desarrollo. Los casos de la cooperación oficial británica, sueca y española*. Tesis Doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado en: <http://eprints.ucm.es/13206/>
- Espinosa J. 2011. *La igualdad de género en la evaluación de la ayuda al desarrollo*. Universidad Complutense de Madrid Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Tesis Doctoral. Madrid España. Pdf.
- FAO. (2009). Cerrar la brecha. *El Programa de La FAO Para La Igualdad de Género En La Agricultura y El Desarrollo Rural*, 36.
- Feldstein, H., Poats, S. Con Clourd K. Y Huisinga N.2003. *Marco Conceptual para el Análisis de Género en la Investigación y Extensión de Sistemas de Producción Agrícola*. Universidad de Florida, Gaisville, Florida USA, (mimeo) 24 p.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración estratégica* (9ª ed.). México: Pearson Educación.
- García, S. y Simon L. D. (1997). Op. cit. Pág.63.
- Gerry, J. y Kevan, S. (2003. "Dirección Estratégica", Pearson Educación S. A.,Madrid, Pág220.
- Grijalva, J., V. Arévalo Y CH. Wood, 2004. *Expansión y Trayectorias de la ganadería en la Amazonía: Estudio en el Valle de Quijos y Piedemonte., en la selva alta del Ecuador*. Publicación miscelánea. No 125 INIAP. Quito, 201 pp 9-10.
- GOMEZ, G. (2009) *Planeación y Organización de empresas*. Ed. San Anselmo

- Güiza L.; Rodríguez C; Ríos B.; Moreno S. 2016. *Género y empoderamiento comunitario en un contexto de posconflicto: el caso de Vergara, Cundinamarca (Colombia)* Revista Estudios Socio-Jurídicos, vol. 18, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 115-144 Universidad del Rosario. PDF. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/733/73346379004.pdf>
- Gutiérrez, I; Rivas, G; Yépez, C; Quintero, N; Pinto, G; Vega, L. 2007. *Escuela de campo para promotores y promotoras de la Selva Lacandona*, Chiapas, México. Desarrollo rural participativo y equitativo: Módulo 1. Serie Técnica, Manual Técnico no. 66. 50 p
- Gutierrez Pulido, H. (2011). *Calidad y Productividad*. Mcgraw.Hill.
- Hernández R, Fernández- Collado C., Baptista P. 2010. *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México. McGrawHill. 850p.
- Hinostroza, F y Cárdenas, F; Álvarez, H y Cobeña, G. 1995. *Manual de la yuca*. INIAP- CIID. E.E. Portoviejo. Boletín divulgativo N. 29. Quito, Ecuador. p 31-34.
- INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMO DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS, INIAP. 2001. *Participación y Género en la investigación Agropecuaria*. Cárdenas; F. Monteros; C. Andrade, H.; Cardoso, V.; Merino, F.; Oyarzún, P; Pumisacho M.; Jácome Rosario. Quito, Ecuador. 128 p.
- INIAP. 2003. *Terminología Relacionada a Enfoques participativos, de género, y sostenibilidad, utilizados en los procesos de generación, transferencia, y adopción de tecnologías Agropecuarias. Vocabulario*. (Comp. J. Arroyave, F. M. Cárdenas). INIAP, PROMSA. CRM, UTM. Portoviejo, Ecuador. 61 p.
- Jiménez Bolívar , Peláez Elvia. Tesis. *Diagnostico participativo con enfoque de género de San Pedro de Chiguaza*. Pág. 24.

Koontz, H., Weiherich, H., & Cammice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Décimo cuarta ed.). México: McGrawHill. Manual de Buenas Prácticas Lenguaje administrativo con perspectiva de Género. (n.d.). Recuperada de [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21502/1/19manual\\_de\\_buenas\\_practicas\\_lenguaje\\_administrativo.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21502/1/19manual_de_buenas_practicas_lenguaje_administrativo.pdf)

Ledezma, S. (2018). *Manuales Organizacionales*. Obtenido de Sitio web Ledezma Martínez Consultores: <http://ledezma-martinez.com/servicios/manualesorganizacionales/>

Ligero J., Espinosa J., Mormeneo C., y Bustelo M. 2014. *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo*. Disponible en : [http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/diferentes\\_aprox\\_online\\_definitivo.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/diferentes_aprox_online_definitivo.pdf)

Louffat, E. (2012) *Fundamentos del Proceso Administrativo*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Cengage Learning, 3° edición. Pág 7

M. Hitt, J. B. (2006). *Administración* . Mexico: Pearson Education.

MAE Ministerio del Ambiente de Ecuador. 2011 Metodología de transversalización. Coordinación General de Planificación Ambiental. Dirección de Planificación e Inversión.

Manterola C., Astudillo P. 2013. Lista de Verificación para el Reporte de Estudios Observacionales Descriptivos. Iniciativa MINCIR. *Int. J. Morphol. vol.31 no.1 Temuco mar. 2013*. *Int. J. Morphol.*, 31(1):115-120, 2013. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022013000100018](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022013000100018)

- Marchionni, M. 2018. *Brechas de género en América Latina*. Un estado de situación  
Depósito Legal: DC2019000007 ISBN: 978-980-422-113-2. Centro de  
Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, Facultad de Ciencias  
Económicas, Universidad Nacional de La Plata (CEDLAS-UNLP) y Consejo  
Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Disponible  
en  
[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%  
20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situa  
cion.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situa%20cion.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Mochón, F. (2014). *Administración Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Munch, L. (2010). *Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. Prentice Hall.
- Muñoz, X; Hinostroza, F y Mendoza, M. 2017. *La yuca en el Ecuador, su origen y diversidad genética. (En línea)*. EC. Consultado, 27 de nov. 2018. Formato PDF. Disponible en  
[http://www.uagraria.edu.ec/publicaciones/revistas\\_cientificas/16/058-  
2017.pdf](http://www.uagraria.edu.ec/publicaciones/revistas_cientificas/16/058-2017.pdf).
- Naranjo, B., M. 2004. *Equidad como base de la productividad y competitividad*. Indicadores de género. Quito, Ecuador.
- PAHO/WHO. S/f. *Diagnóstico Institucional de Género*. Disponible en:  
[http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Como%20elaborar%20una%  
20estrategia%20de%20genero%20para%20pais2.pdf](http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Como%20elaborar%20una%20estrategia%20de%20genero%20para%20pais2.pdf).
- Parnreiter C. 2016. *La división del trabajo como una relación socio-espacial, o cómo reconciliar la ciencia económica y la geografía*. Journal of Economic Literature (jel): R1, J23, O11, R23, R58. economíaunam vol. 13 núm. 39, septiembre-diciembre, 2016. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v13n39/1665-952X-eunam-13-39-  
00106.pdf](http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v13n39/1665-952X-eunam-13-39-00106.pdf)

- PESGED. Modulo 1. *Desarrollo Local Con Enfoque de Género*. julio 2005. Pág. 35
- Pinto, E. R., Pérez, R. G., & Rebollo-Catalán, Á. (2013). *Relaciones de género de adolescentes en contextos educativos*. Análisis de redes sociales con perspectiva de género. *Profesorado*, 17(1), 123–140.
- Planificación de Género y Desarrollo. Diplomado en Género, y Desarrollo con especialización en los temas de Etnicidad y Planificación. Chile.
- PNUD (2008). *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo*. Guía recursos de género para el cambio climático. México D.F.: productivas del cultivo de yuca, en la calidad ambiental del suelo. Doc. Presentado para las IV Jornadas Iberoamericanas de Ambiente REIMA.-ESPAM MFL.
- Ramírez, Hernández, Gutierrez, Rivas, Padilla. (2012). *La perspectiva de género en los procesos de desarrollo comunitario y sostenible*. Turrialba, Costa Rica. CATIE.
- Reyes, A. (1,980) *“Administración por Objetivos”*. 18ava. Ed. México, Limusa.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014.). *Administración*. México.: Pearson.
- Rodríguez, J. (2011.). *Administración*. México: Thomson.
- Rodríguez, H. 2016. *Descripción de la aplicación de la lista de verificación quirúrgica en el servicio de cirugía del hospital privado de Córdoba Argentina durante el periodo de agosto 2014-diciembre 2015*. Tesis. Enf. Gerencia y administración en servicio de salud. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina. p 11-62.
- Serrano P. 2012. *La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública*. Universidad Autónoma de Madrid. España. *Revista Cubana de Salud Pública* 2012; 38(5): 811-822. Disponible en: [https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/rcsp/v38s5/sup14512.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v38s5/sup14512.pdf)
- Schmink, M. (1999). *Marco conceptual para el análisis de género y conservación con base Comunitaria*. MERGE (Manejo de Ecosistemas y Recursos con



Énfasis en Género), University of Florida). Género, Participación Comunitaria, y Manejo de Recursos Naturales, No. 2 Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227007.pdf>

SENPLADES. 2017-2021. *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*

Silva, L. (2016). *Fases del proceso administrativo*. Obtenido de [http://www.academia.edu/10345521/Fases\\_del\\_proceso\\_administrativo](http://www.academia.edu/10345521/Fases_del_proceso_administrativo)

Snell, B. (2011). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México.: Mc. Graw Hill.

Tarira T. (2017). *Procesos administrativos de la dirección de fomento productivo del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de esmeraldas (GADPE)*, publicados en el sistema de compras públicas, año 2014. Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Sede Esmeraldas. Tesis Posgrado. PDF.

Terry, Ñ. (2008) *Principios de Administración*, México D.F., México: Editorial Continental. Pág 517

Todaro, R. (2000). *Aspectos de género de la globalización y la pobreza*.

Torres, G. (2004). *Mujer campesina y trabajo*. Su rol en la actividad productiva y reproductiva de los valles Calchaquíes 2004. Salta: Universidad Nacional de Salta.

Ujaen (2018). Recuperado de [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/pdf/cualitativa/recogida\\_datos/recogida\\_observacion.pdf](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_observacion.pdf)

UNESCO. *Igualdad de género*. Manual Metodológico. Disponible en <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Waring (1994). *Si las mujeres contaran*. Una nueva Economía feminista. Vindicación. Madrid

Zambrano, J. (2016). *Evaluación de la influencia de actividades productivas del cultivo yuca, en la calidad del suelo, comunidad San Pablo de Tarugo*. Tesis

grado Ing Ambiental. ESPAM MFL. Disponible en <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/290/1/TMA91>.

Vázquez-Cupeiro, S. 2015. *Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos Convergencia*. Revista de Ciencias Sociales, vol. 22, núm. 68, mayo-agosto, 2015, pp. 177-202. Redalyc. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/105/10536227007.pdf>

# **ANEXOS**

**ANEXO 1.**  
**MATRIZ DE TRIPLE ROL**



**ANEXO 2.**  
**LISTA DE VERIFICACIÓN**

### Lista de Verificación.

Nº	Etapa del Proceso	Cuestionario	Mujer		Hombre	
			Si	No	Si	No
1	Planificación	¿Existe misión y visión del grupo organizado?				
2	Planificación	¿Existen valores y políticas de calidad?				
3	Planificación	¿Existen objetivos definidos en el grupo organizado?				
	Planificación	¿El grupo organizado cuenta con un Plan o Programa Estratégico o documento análogo en el que se establezcan sus objetivos y metas estratégicas?				
4	Planificación	¿El personal que colabora en el grupo organizado conoce el plan estratégico?				
5	Organización	¿Cada productor/a conoce las funciones que debe desempeñar?				
6	Organización	¿El grupo organizado tiene organigrama definido?				
7	Organización	¿Los procedimientos establecidos en el grupo organizado orientan a las personas las labores que deben cumplir?				
8	Organización	¿Se contratan servicios externos?				
9	Dirección	¿Se evalúa o se mide el desempeño de los productores/as?				
10	Dirección	¿Existe algún tipo de incentivo a los productores/as?				
11	Dirección	¿Se informan los objetivos a los productores/as?				
12	Dirección	¿Al momento de tomar decisiones, ¿se considera la satisfacción de los integrantes que laboran en su grupo?				
13	Dirección	¿El/la dirigente busca la motivación de los integrantes del grupo?				
14	Dirección	¿En el grupo se realizan amonestaciones?				
15	Dirección	¿Existen reuniones de los integrantes para proporcionar información pertinente a los dirigentes?				
16	Control	¿En el grupo se realizan reuniones con los integrantes para informar el cumplimiento de metas y objetivos?				
17	Control	¿Tienen controles de cumplimiento de trabajo?				

**ANEXO 3.**  
**ENTREVISTA APLICADA**



**ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN EL PROCESO  
ADMINISTRATIVO DEL GRUPO ORGANIZADO PARA EL  
PROCESAMIENTO DE YUCA EN SAN PABLO DE TARUGO- CANUTO-  
CHONE**

**Entrevista interactiva**

¿A qué actividad se dedica el grupo organizado de productores/as de San Pablo de Tarugo?

¿Cuántas familias aportan a las actividades del grupo organizado?

¿Cuál es el promedio de integrantes de cada familia?

¿En las actividades que ejecutan, participan hombres y mujeres?

¿Qué productos se obtienen de la yuca?

¿A quiénes entregan el producto, cuentan con clientes fijos?

¿Cuanto es el pago a cada productor/ra?

¿Cuántas personas colaboran actualmente en el grupo?

¿Cómo planifica la producción de yuca para procesamiento?

¿Cuál es el precio del quintal de almidón?

¿Qué subproductos se obtienen del procesamiento de la yuca?

¿Quién administra el proceso de pagos, compra- venta y contrataciones externas?

**ANEXO 4.  
FOTOGRAFÍAS**

**Fotografía 4.1. Materia prima colocada en sacos después del pelado**



**Fotografía 4.2. Productoras en la etapa del pelado**





Fotografía 4.3. Procesamiento de la yuca





**Fotografía 4.4. Proceso de secado de la masa de yuca**



**Fotografía 4.5. Autora del proyecto de investigación durante el trabajo de campo**

