



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE GESTIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS

“GESTURH”

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER AFROECUATORIANA EN
LA INDUSTRIA HOTELERA EN EL VALLE DEL CHOTA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

G.H.1 CALIDAD DE SERVICIO DE LA INDUSTRIA HOTELERA

AUTOR/A: OGONAGA ESPINOZA MARÍA JOSÉ

ASESOR/A: Mgs. SONIA LORENA ARELLANO GUERRÓN

IBARRA, JUNIO, 2019

Ibarra, 13 de junio del 2019

Mgs. SONIA LORENA ARELLANO GUERRÓN
ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras (GESTURH), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales

pertinentes.


(f.)



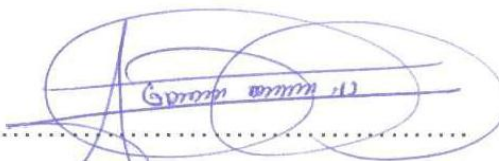
Mgs. Arellano Guerrón Sonia Lorena
C.C.: 1001579802

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): 

Mgs. Arellano Guerrón Sonia Lorena
C.C.: 1001579802

(f): 

Mgs. Daza Navarrete Gloria Maria del Pilar
C.C.: 1001349750

(f): 

Mgs. Coronado Rivera Luis Álvaro
C.C.: 1002910592

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ogonaga Espinoza María José, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 13 de junio del 2019

f): 

C.C.:1004345169

AUTORÍA

Yo, Ogonaga Espinoza María José, portadora de la cédula de ciudadanía N°1004345169, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f): 

Ogonaga Espinoza María José

C.C.:1004345169

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con mucho amor a mi madre Rosa Espinoza, por todo el apoyo que me brindó desde el inicio de mi carrera hasta el final; a mis hermanos Erik e Isaac que me motivan a ser mejor cada día y me ayudan a superarme y salir adelante siempre.

A Gilmar, que de una u otra manera también fue un gran apoyo incondicional como padre y guía, para todos ellos que me aportaron a culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios creador de todo y quien permitió que llegue a la meta que un día me propuse. Quien me da la fuerza y voluntad de seguir creciendo cada día y ser mejor persona, por poner a las personas correctas en el transcurso de mi vida.

A mi madre Rosa Espinoza quien me ha brindado sus conocimientos desde mi niñez y lo más importante los valores y ejemplo de siempre lograr las metas que me proponga en la vida.

A mis hermanos por su apoyo incondicional y por todas las cosas que hemos vivido para que esto sea una realidad, este logro es de todos.

A Gilmar García por todo el apoyo y consejos brindados lo que me ayudan a crecer como persona diariamente.

A mi asesor por ser mi guía en el desarrollo de este trabajo, por su dedicación y sobre todo por la paciencia a lo largo de este tiempo.

Un agradecimiento especial para los Sres. Jacinto Salas y Rubén Velacázar por todo el apoyo brindado en la realización de esta investigación.

A mis amigos por su apoyo, por todas las cosas vividas a lo largo de la carrera y por las experiencias vividas.

Y como olvidarme la institución Pontificia Universidad Católica del Ecuador que me abrió las puertas y de mi escuela GESTURH y a los grandes profesionales que se encuentran en las aulas de clase impartiendo a cada uno de los estudiantes sus conocimientos.

A todos quienes de una u otra forma fueron participes en la formación profesional gracias infinitas.

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| CERTIFICA:..... | ii |
| PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL | iii |
| ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS..... | iv |
| AUTORÍA | v |
| DEDICATORIA..... | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICE | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xiii |
| 1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE..... | xiv |
| 1.1. Resumen..... | xiv |
| 1.2. Palabras clave: Cimarrón, esclavitud, inclusión laboral, mujer afroecuatoriana..... | xiv |
| 2. ABSTRACT | xv |
| 2.1. Key words: Cimarron, salvery, labor inclusion, afro-Ecuadorian woman.. | xv |
| 3. INTRODUCCIÓN..... | xvi |
| 3.1. Objetivos | xviii |
| 3.1.1. Objetivo general | xviii |
| 3.1.2. Objetivos específicos..... | xviii |
| 3.2. Variables | xix |
| 3.2.1. Línea de investigación | xix |
| 3.2.2. Variable Dependiente | xix |
| 3.2.3. Variable independiente | xix |
| 4. ESTADO DEL ARTE | 21 |

| | | |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. | Historia del pueblo afroecuatoriano en el Ecuador | 22 |
| 4.1.2. | Esclavitud | 23 |
| 4.2.3. | La esclavitud en el Ecuador..... | 23 |
| 4.2.4. | Esclavos en Esmeraldas y el Valle del Chota..... | 25 |
| 4.2. | Líderes históricos..... | 27 |
| 4.2.1. | Ambrosio Mondongo | 27 |
| 4.2.2. | Alonso de Illescas..... | 28 |
| 4.2.3. | María Chiquinquirá Díaz..... | 29 |
| 4.3. | Historia de la mujer afroecuatoriana en el Ecuador | 30 |
| 4.4. | Datos demográficos del Valle del Chota | 31 |
| 4.4.1. | Ubicación..... | 31 |
| 4.4.2. | Clima | 32 |
| 4.5. | Acceso a la educación de las mujeres en el Valle del Chota | 32 |
| 4.5.1 | La discriminación en el siglo XXI | 32 |
| 4.5.2. | Inequidad salarial..... | 35 |
| 4.5.3. | El buen vivir como derecho de las mujeres. | 36 |
| 4.5.4. | La mujer y el desarrollo hotelero. | 36 |
| 4.6. | Breve historia de la hotelería en el Ecuador. | 38 |
| 4.7. | Génesis y Evolución de la hotelería en la Provincia de Imbabura. | 39 |
| 4.7.1. | Creación del hotel Turismo y hostería Chorlaví..... | 40 |
| 4.8. | La hotelería en el Valle del Chota en la zona de Ambuquí. | 43 |
| 4.8.1. | Apogeo del turismo colombiano por carretera. | 44 |
| 4.8.2. | Clasificación de los establecimientos hoteleros. | 45 |
| 4.8.3. | Establecimientos turísticos del Valle del Chota | 46 |
| 5.1. | Metodología | 49 |
| 5.1.1. | De tradición oral..... | 49 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.1.2. Observación | 49 |
| 5.1.2. Cualitativo..... | 50 |
| 5.1.3. Documental/ Bibliográfica | 50 |
| 5.2. Población/muestra | 51 |
| 5.3. Instrumentos | 51 |
| 5.3.1. Entrevistas..... | 51 |
| 5.3.3. Libros e investigaciones. | 52 |
| 5.4. Procedimiento..... | 52 |
| 6.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 57 |
| 6.1. Resultados..... | 57 |
| 6.1.1. Cuestionario de entrevista. | 59 |
| 6.2. Análisis de las entrevistas..... | 67 |
| 6.2.2. Análisis bloque I de las entrevistas..... | 79 |
| 6.2.3. Análisis bloque II de las entrevistas..... | 79 |
| 6.2.4. Análisis bloque III de las entrevistas..... | 79 |
| 6.2.5. Análisis general de las entrevistas..... | 80 |
| 6.2.6. Socialización de resultados | 81 |
| 6.3. PROPUESTA..... | 82 |
| 6.3.1. Tema | 82 |
| 6.3.2. Macro localización | 82 |
| 6.3.3. Introducción | 83 |
| 6.3.4. OBJETIVOS | 84 |
| 6.3.5. Desarrollo de la propuesta..... | 85 |
| 6.4. Cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña..... | 86 |
| 6.5. Cronograma Tentativo de Actividades | 90 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.5.1. Socialización del cuadro de analisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña..... | 94 |
| 6.5.6. Conversatorio y Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña..... | 95 |
| 6.6. DISCUSIÓN | 99 |
| 7. CONCLUSIONES | 100 |
| 8. RECOMENDACIONES | 101 |
| 9. BIBLIOGRAFÍA | 102 |
| 11. ANEXOS | 107 |
| 10.1. Anexo 1..... | 107 |
| 10.2. Anexo 2..... | 122 |
| 10.4. Anexo 4..... | 123 |
| 10.5. Anexo 5..... | 123 |
| 10.6. Anexo 6..... | 124 |
| 10.7. Anexo 7..... | 124 |
| 10.8. Anexo 8..... | 125 |
| 10.9. Anexo 9..... | 125 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Establecimientos turísticos del Valle del Chota | 46 |
| Tabla 2 Matriz de relación diagnóstica | 54 |
| Tabla 4 Cronograma de Actividades..... | 90 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 1 Relación de los Entrevistados | 66 |
| Figura 2 Ubicación Geográfica del Valle del Chota | 83 |
| Figura 3 Cuadro analítico | 89 |
| Figura 4 Socialización del cuadro de análisis..... | 94 |
| Figura 5 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña | 95 |
| Figura 6 Conversatorio y Socialización de la cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña..... | 96 |
| Figura 7 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña | 96 |
| Figura 8 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña | 96 |
| Figura 9 Conversatorio sobre Emprendimientos en el Valle del Chota | 97 |
| Figura 10 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña | 97 |
| Figura 11 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer | 98 |
| Figura 12 Conversatorio sobre los emprendimientos en el Valle del Chota | 98 |
| Figura 13 Comentarios de la socialización del cuadro de análisis | 123 |
| Figura 14 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 123 |
| Figura 15 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 124 |
| Figura 16 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 124 |
| Figura 17 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 125 |
| Figura 18 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 125 |
| Figura 19 Folleto de la mujer afrochoteña..... | 126 |

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

1.1. Resumen

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo analizar la participación de la mujer afro ecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota, además de determinar cuál es la inclusión laboral que existe en este sector tomando como referencia el nivel de estudios y conocimiento de cada una de ellas y así dar a conocer los datos más trascendentes por medio de fuentes primarias y secundarias. En la investigación se utilizó el método de investigación cualitativo y de tradición oral como más importantes para la recolección de los datos, y así conocer la situación actual de las mujeres en el Valle del Chota. Una de las situaciones que han llevado a las mujeres del Valle del Chota a buscar formas de dinamizar la economía, es la escases de empleo y la dificultad de acceder a estudios secundarios y universitarios, además de tener que lidiar con el racismo aun existente en ciertos lugares, hay quienes se han dedicado a trabajar toda su vida en sus hogares pero la necesidad obliga a tener más ingresos económicos y buscar nuevas formas de obtenerlos, siendo estas buscar empleo en los establecimientos hoteleros ubicados alrededor de su lugar de residencia. Por lo que se ha planteado el problema de la siguiente manera ¿Cómo analizar la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera?

1.2. Palabras clave: Cimarrón, esclavitud, inclusión laboral, mujer afroecuatoriana.

2. ABSTRACT

Titling this work aims to analyze the participation of women Afro-Ecuadorian in the hospitality industry in the Chota Valley, as well as determine what labour inclusion that exists in this area, taking as a reference the level of studies and knowledge of each of them and thus publicize the most important data through primary and secondary sources. Oral tradition and qualitative method was used in research as more important for the collection of data, and thus know the current situation of women in the Valle del Chota. One of the situations that have lead to the Chota Valley women to find ways to boost the economy is the low employment and the difficulty of access to university studies. In addition, dealing with the racism still exists in certain places. There are people who have dedicated themselves to work all their life in their various homes but need more support and encouragement in order to have more income and look forward for a new ways to obtain them, these being that to seek employment in the hotel establishments located around the Chota Valley. By what have been raised. The problem in the following manner is to analyze the participation of women Afro-Ecuadorian in the hospitality industry?

2.1. Key words: Cimarron, salvery, labor inclusion, afro-Ecuadorian woman.

3. INTRODUCCIÓN

El Valle del Chota está ubicado a 35 Km. de la ciudad de Ibarra, su límite es con la provincia del Carchi. La altitud del Valle del Chota es de 1.560 m.s.n.m., tiene una temperatura que oscila entre los 24 grados, su clima es cálido seco. (Villa , 2015, p. 13)

Esta investigación nace de una mujer negra de raíz afrochoteña quién busca conocer e investigar cuál es el grado de participación de la mujer afro ecuatoriana dentro de la industria hotelera y de esta forma documentar cual es la situación que vive actualmente la mujer dentro de esta actividad identificando los roles desempeñados y a su vez explorar el número de establecimientos hoteleros legalmente establecidos en el sector y como estos interfieren y ayudan en la erradicación de la discriminación étnica y laboral, además de conocer cuál es su aporte al desarrollo económico de las comunidades.

Con esta investigación lo que se pretende es averiguar la participación de la mujer afroecuatoriana, en el ámbito hotelero; y a su vez conocer cuál es el nivel de aptitud que cada una de ellas tiene frente a las oportunidades laborales existentes para la población femenina y cuál es la estrategia para poder desenvolverse en las distintas áreas donde se encuentren vinculadas. Dando así la oportunidad de participar o integrar a la mujer choteña en los establecimientos hoteleros. La condición de la mujer afroecuatoriana en varias partes del mundo ha demandado roles de baja responsabilidad o jerarquía. La participación de las instituciones públicas, privadas y o comunitarias pueden promover una alternativa la que permita el desarrollo de la actividad turística mejorando las condiciones de vida de las mujeres y comunidades.

Con el desarrollo del proyecto se pretende identificar las áreas de mayor competitividad turística encadenado al sector productivo y así maximizar el impacto económico en la población dentro del contexto de desarrollo. La ley de turismo en el artículo 3 nos dice lo que. La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos. (MINTUR,2016, p. 1)

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo general

Análisis de la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota

3.1.2. Objetivos específicos

- Identificar la situación actual y el rol desempeñado por la mujer afroecuatoriana dentro de la industria hotelera en el Valle del Chota.
- Investigar el número de establecimientos hoteleros que existen en el Valle del Chota.
- Aplicar un cuadro de análisis que permita estudiar la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.
- Socializar los resultados de la investigación, con las mujeres del Valle del Chota para conocer la opinión de cada una de ellas respecto al trabajo realizado y analizar los resultados.

3.2. Variables

3.2.1. Línea de investigación

Calidad de servicio de la industria hotelera

Preguntas de la investigación

1. ¿Cuál es la importancia de la inclusión laboral de las mujeres?
2. ¿Qué estrategias se deberían aplicar para el análisis de la participación de la mujer afroecuatoriana en el Valle del Chota?

3.2.2. Variable Dependiente

Participación de la mujer afroecuatoriana.

Para conocer la igualdad étnica en el Ecuador se debe investigar si ciertos grupos étnicos forman y son participes en diferentes actividades relacionadas con el turismo la hotelería y la gastronomía, y así conocer si se puede lograr una inclusión laboral, económica y social de la mujer afroecuatoriana en el Valle del Chota en la zona de Ambuquí-el Juncal. Realizando un análisis documental para conocer los datos relevantes referentes a esta temática a investigar.

3.2.3. Variable independiente

3.2.3.1. Industria hotelera

La industria hotelera ha cambiado en los últimos años. Y es por esto que se busca conocer cuanta participación tienen las mujeres del Valle del Chota en los

establecimientos y el impacto económico y social que generan las actividades de la industria hotelera.

4. ESTADO DEL ARTE

Para el realizar el estado del arte de la presente investigación se han tomado como referencias principales, importantes investigaciones sobre la mujer afroecuatoriana, enfocadas al trabajo realizado por ellas además de los puestos que son ocupados por las mismas, y que gracias a este estudio efectuado se podrá conocer y analizar la inclusión laboral de la mujer, y de igual manera indagar en los problemas existentes en este sector.

Es importante destacar la investigación realizada por las señoras: Norma E Whitten y Nina S. de Friedemann con su tema; La cultura negra del litoral ecuatoriano y colombiano: un modelo de adaptación étnica. Donde predomina la investigación de los esclavizados antiguamente, y donde también; resalta el trabajo de la mujer que en ciertos casos eran utilizadas para las labores en los terrenos y sembríos, además; de los del hogar y el placer. Estos autores también resaltan los actos de liberación y lucha de los negros, los que empezaron con la conquista española y así nacieron los distintos héroes y heroínas negros buscadores de la libertad.

Cabe mencionar también que, las mujeres negras eran compradas y obligadas a realizar trabajos duros al igual que los hombres.

Asimismo es importante recalcar la investigación hecha por el periodista Jacinto Salas, donde aporta información muy importante sobre la hotelería en la provincia de Imbabura, tomando como referencia principal el cantón Ibarra y el hotel pionero en la ciudad, que fue el Hotel Turismo, aportando datos únicos de esta temática de la ciudad de Ibarra. Donde recalca que; la mala administración de este lugar lo llevó a su cierre definitivo, y posteriormente se convierte en el Ilustre

Municipio de la ciudad de Ibarra hasta la fecha actual.

Es importante mencionar también, a los reglamentos establecidos por la Constitución de la República del Ecuador donde garantiza el trabajo digno de la mujer y la preservación de su cultura, asimismo las organizaciones como la ONU donde buscan una igualdad étnica y equidad de género.

4.1. Historia del pueblo afrecuatoriano en el Ecuador

La historia del pueblo negro en Ecuador ha sido una historia de negación, ocultamiento, minimización, sumado a esto el racismo que por su parte sirve de justificativo propio al colonialismo. Esto es particularmente cierto si tenemos en cuenta que todo acto de colonización implica violencia, cambios profundos, crisis. Esto aconteció en el pueblo negro, su historia, su cultura, su esencia de seres humanos se han nutrido permanentemente de relaciones violentas de negación al derecho de la diversidad, de la existencia como pueblo. (Garcia y Walsh, 2002, p. 7)

En la mayoría de los países de Latinoamérica una parte de su población está comprendida por grupos étnicos afro o negros antecidos por personas quienes fueron esclavizadas. Ecuador es un país habitado por diferentes culturas, etnias y nacionalidades las que comprenden varios sectores estratégicos del país los cuales aportan un gran valor étnico y cultural y uno de estos grupos es el afrecuatoriano.

Así como Zandrón (1997) en su libro afirma que:

El factor más importante que contribuyó a la preservación y la supervivencia de los elementos culturales propios de los negros, fue el cimarronaje. Aunque dentro de las comunidades cimarronas no era posible, debido a la heterogeneidad étnica, reconstruir totalmente las herencias africanas, al

menos era posible una mayor libertad para las manifestaciones de sus ritos, prohibidos por los amos, así como el de algunos recursos técnicos tales como trampas e instrumentos musicales. (p. 182)

Estas eran las formas que los negros cimarrones tenían y practicaban a forma de preservar su cultura a pesar de encontrarse lejos de su lugar natal.

4.1.2. Esclavitud

4.2.3. La esclavitud en el Ecuador

Según La Real Academia de la Lengua (RAE, 2017) nos define a la esclavitud como “sujeción excesiva por la cual se ve sometida una persona a otra, o a un trabajo u obligación”. En cuanto a la esclavitud esto fue un hecho social el cual consistía en que los negros trabajaran sin remuneración alguna por largas horas condiciones extremadamente duras.

Los esclavizados eran tratados como animales, sin derecho alguno de llamarlos personas y mucho menos ser tratados de dicha forma, estos atropellos fueron el objetivo principal que llevo a los esclavos a huir de sus esclavistas. Leon (2015) nos informa que, la palabra cimarrón fue dado por los esclavistas coloniales, cuando los hombres y mujeres huían, escapaban del inhumano sistema de esclavitud en el que se encontraban en busca de mejores condiciones para vivir en libertad y armonía. Fue una categoría que se constituyó en la esclavitud colonial. Pero este término también se lo utilizaba para nombrar al ganado salvaje que estaba en los montes dentro de la selva. (p. 8)

En nuestro país la abolición de la esclavitud fue un hecho dado por el ex presidente José María Urbina donde los amos debieron dar un tipo de indemnización a sus ex esclavos por el tiempo de sometimientos que pasaron

durante varios años. Seguido por el ex presidente Eloy Alfaro quien alentó a indígenas, negros y montubios especialmente a la mujer a educarse y por ende superarse.

En su investigación León (2015) dice que la esclavitud era una institución la que trataba a los seres humanos como animales domésticos, ¿cómo llegó la situación en la que los seres humanos se parecía al ganado? Además de crear una condición inferior de humanos que se diferenciaban poco de una bestia, los esclavizados fueron por lo general prisioneros extranjeros y no miembros de una sociedad propia. Además, la diferente manera de comunicarse fue la distinción más empleada para categorizar a los prisioneros extranjeros considerados como animales y con razón esclavizados forasteros, como fueron denominados. Desde la perspectiva de los supuestos dueños, el habla difícil de entender de los prisioneros extranjeros implicaba una falta de racionalidad, lo que hacía que estos no parecieran totalmente humanos, y por lo tanto debían ser tratados como si fueran animales. En el caso de los esclavos africanos no solo fue su color de piel oscura que permitía a los dueños tratarlos como un animal más. (p. 10)

En tiempos pasados a los negros nunca se los consideró persona como cualquier otra, siendo tratados y categorizados como un animal.

Los negros eran categorizados como monos o un cruce entre humano y mono siendo estos testimonios orales de ex esclavos además de que eran alimentados como tal y algunos esclavizados se quejaban que hasta los animales comían mejor que ellos donde no tenían derecho a nada como persona “a esto se añade el hambre que pasamos porque se nos ha negado el socorro acostumbrado de maíz carne, etc.” siendo tan duros estos tratos que algunos hasta morían. (Savoia, 1990, p. 60)

4.2.4. Esclavos en Esmeraldas y el Valle del Chota

Según Handelsman (2001) nos cuenta que a diferencia del negro de otros países latinoamericanos que comenzó su historia en el mundo nuevo como esclavo y que luego se convirtió en cimarrón, el ecuatoriano invirtió el proceso de la esclavitud tradicional debido a un naufragio fortuito en 1553, año en que los primeros negros que llegaron al Ecuador lograron escaparse de los negreros y establecerse en una zona que más tarde se conocería como la provincia de Esmeraldas (p. 15)

Los esclavizados eran tratados como animales, sin derecho alguno de llamarlos personas y mucho menos ser tratados de dicha forma, estos atropellos fueron el objetivo principal que llevó a los esclavos a huir de sus amos, además de la búsqueda de libertad e independencia.

Gran parte de los negros ecuatorianos descienden de los sobrevivientes de buques negreros encallados en la norte de Ecuador y sur de Colombia, entre el siglo XVII y el siglo XVIII, estos negros organizaron sus propias comunidades al margen de los indígenas y de los colonizadores españoles, siendo libertos por cuenta propia. Estos se ubicaron en las zonas de Esmeraldas y aledaños y posteriormente han experimentado un proceso de migración a otras zonas. Otro porcentaje importante, provienen de esclavos de haciendas de la costa y la sierra, que obtuvieron la libertad luego de la década de 1860. Ambos grupos, libertos de Esmeraldas y esclavos en el resto del país, normalmente provenían de los pueblos de África occidental, y tienen apellidos propiamente de sus antiguos amos o apellidos propiamente africanos, aunque hispanizados. (Piloza y Loo, 2016, p. 9)

Estos grupos se fueron ubicando en diferentes zonas geográficas como Esmeraldas y otros lugares como el Valle del Chota creando pequeños pueblos con el pasar de los años.

García y Walsh (2002) dicen que, en el Ecuador como en varios países latinoamericanos, los pueblos afrodescendientes comparten una historia caracterizada por la violencia simbólica, epistémica y estructural, una violencia que tanto en sus formas abiertas como en encubiertas, está vinculada a procesos de disciplinamiento colonial y cultural. (p. 2) A lo largo de la historia el tráfico de esclavos africanos lo que eran capturados y obligados a trabajar en las diversas plantaciones de cacao, algodón, y en minas haciendo que realicen trabajos forzados, y estas comunidades se volvieron dependientes de los esclavos para que realizasen este tipo de actividades. Ecuador es un país compuesto por diferentes historias cada cultura, etnia o nacionalidad tiene su pasado su presente y se prepara para su futuro y el pueblo afro no es la excepción.

La historia del pueblo negro del Ecuador ha sido una historia de negación, ocultamiento, minimización, sumado a esto el racismo que por su parte sirve de justificativo al propio colonialismo. Esto es particularmente cierto si tenemos en cuenta que todo acto de colonización implica violencia, cambios profundos, crisis. Esto aconteció con el pueblo negro, su historia, cultura, su esencia misma de seres humanos se han nutrido permanentemente de relaciones violentas de negación al derecho de la diversidad, de la existencia como pueblo negro. (García y Walsh, 2002, p. 3)

En los últimos años el pueblo afroecuatoriano se ha ido fortaleciendo de a poco, se ha ido construyendo nuestra identidad y fortaleciendo los lazos con la sociedad y a su vez dando mayor valor a las diferentes etnias uniéndose al dialogo

para así poder construir una sociedad más sólida, justa y tolerante con sus diferencias. Dando esto como resultado un país pluricultural y multiétnico. El fortalecimiento de la identidad cultural para los pueblos, es una necesidad importante para la sociedad ya que ayuda a mantener y crear una relación con las manifestaciones artísticas y culturales de cada zona o región, además de crear una valoración étnica logrando un ambiente relacional con las demás culturas.

Alcanzada la libertad, la misma vida se construye en un valor primordial, lo cual no es válido en una situación de esclavitud, cuando también el suicidio y el aborto para no dar a luz un nuevo esclavo fueron elementos de la resistencia a la sociedad. Por otro lado consta que la manera como se deben a la opresión esclavista, en cuanto que todo debía ser aprovechado para una posible huida o una fiesta, ya que el tiempo no pertenecía a ellos sino al amo.(Zendrón, 1997, p. 133)

Esta es la visión en la historia del afro ecuatoriano o negro llevando todo esto a un concepto de muertes, maltratos y atropellos que siempre estarán vigentes en la vida e historia de cada afrodescendiente además de relacionar todo esto al amor a la vida.

4.2. Líderes históricos

4.2.1. Ambrosio Mondongo

Según Savoia (1990) en su libro nos cuenta que desde el arribo al Valle, hasta 1789, por más de dos siglos había soportado aquella ignominias atentatorias contra todo principio de libertad. Pero que en julio de aquel año Ambrosio Mondongo un moreno recio y torrentoso como el río, sin poder tolerar por más tiempo tanto atropello a la dignidad humana se alza contra los amos. En dos

haciendas que pertenecían a la jurisdicción de Salinas (Ibarra), San José y Puchimbuela, de propiedad de Don Carlos Araujo, “Habían huido cinco piezas de esclavos”, convirtiéndose éstos en rebelde. (p. 62)

Huir y tratar de liberarse o seguir sufriendo hasta la muerte era las únicas opciones que los esclavizados tenían a lo largo de su vida, donde muchos no quisieron arriesgarse, pero, otros lucharon por su libertad hasta la muerte.

Mondongo fue un líder significativo para el Valle del Chota a pesar de las circunstancias de aquella época nunca se rindió además de rebelarse el alentaba a más esclavos a reclamar por sus derechos como personas. En la Concepción ocurrió el segundo alzamiento con 25 mozos, pretendió recoger el ganado para evitar la depredación ocasionada por los sublevados y fueron atacados con inusitada furia. (Savoia, 1990, p. 63)

Gracias a estos actos heroicos hoy en día el Valle del Chota es un conjunto de pueblos llenos de historia y cultura la cual ha sido traída desde nuestra madre África a pesar de que existen ciertas costumbres que se perdieron con el tiempo debido a la aculturación, pero aún se practican ciertas cosas como los peinados, y la manera de cargar las cosas en la cabeza.

4.2.2. Alonso de Illescas

La ilusión de ver pueblos libres de opresión, y agresiones era el objetivo principal de este gran héroe ecuatoriano y es así como Alonso de Illescas logró liberar varios pueblos. Con su liderazgo logró articular a indígenas y africanos, luchando por mantener la autonomía de la región con independencia de la

injerencia española. Luchó fuertemente para conseguir el respeto de las autoridades coloniales a través de pactos de mutuo beneficio. El 2 de octubre de 1997, el congreso del Ecuador lo reconoció como Héroe Nacional, por ser defensor de la autonomía y la libertad del pueblo negro e indígena.(Foros Ecuador, 2018, párr. 2)

Y así hoy en día la historia sigue presente y no solo en los pueblos afrodescendientes sino también en parte de algunos pueblos indígenas del Ecuador a pesar de que no haya mucha información sobre estos grandes actos.

4.2.3. María Chiquinquirá Díaz

María Chiquinquirá Díaz existió y vivió en el siglo XVIII en el puerto colonial de Guayaquil. Mulata o zamba, como dice Cháves, fue esclava hija de esclava; se casó con un hombre libre, de profesión sastre; y tuvo una hija. Fue por esa hija, para que no corriera su misma suerte, por quien María Chiquinquirá Díaz, al amparo de la propia legislación de ese entonces, decidió entablar una acción judicial contra su amo y reclamar, para sí, esto es para ella misma, la condición de ser libre.(Oviedo, 2016,párr. 1)

Al igual que todos los esclavizados María Chiquinquirá Díaz buscaba tener la libertad de ella y su familia para poder vivir como una persona normal y sin atropellos discriminatorios.

4.3. Historia de la mujer afroecuatoriana en el Ecuador

Las mujeres también eran compradas para realizar trabajos junto con los hombres en el campo debido a su contextura y fuerza además de ayudar en la casa como sirvientas o niñeras, pero también en las minas de oro y plata.

(...) “las hembras jóvenes eran cotizadas muchas veces tanto como los machos, ya que a las mujeres no solo las usaban para a crianza y como sirvientas de la casa sino también como trabajadoras agrícolas, y también en las minas, particularmente en los placeres”. (Friedemann y Whitten, 1974, p. 96)

Estos debían trabajar para pagar deudas interminables las cuales eran asignadas por sus supuestos dueños quienes cobraban esa deuda con trabajo no remunerado.

La memoria popular guarda recuerdos recientes en que ciertos sistemas productivos se valoran como altamente explotadores. Un ejemplo de ello es la explotación hacendaria de la caña de azúcar y la industria de su procesamiento. La actividad en los trapiches para la elaboración del aguardiente se recuerda como un trabajo forzoso y extenuante en que las mujeres han participado de un modo evidente. (Fernández, 2001, p. 74)

Las mujeres siempre han sido parte y desempeñado un papel muy importante con las actividades económicas desde tiempo atrás además de ser quienes cuidaban y cuidan de la familia.

4.4. Datos demográficos del Valle del Chota

La ubicación de los afroecuatorianos en estas zonas es debido a la fuga dada ya que los esclavos, buscaban ser libres de los malos tratos y de la opresión en la que se encontraban. En el valle del Chota la presencia de los descendientes de africanos fue mucho más importante que en cualquier otra parte del Ecuador, luego de Esmeraldas. En el periodo de la transición de las plantaciones de algodón a las haciendas azucareras se dan importantes introducciones de esclavizados a esta fértil región del norte ecuatoriano. (Villa, 2015, p. 13)

En el Valle del Chota es el sector donde se encuentra asentada la mayor cantidad de afroecuatorianos debido a que ellos llegaron a estos lugares huyendo de sus esclavistas y se quedaron por el clima y por parecerse a su tierra natal. Actualmente todas estas comunidades se encuentran habitadas por afroecuatorianos en su mayoría, las cuales se han asentados en estos pueblos con el transcurso del tiempo en el cual se comparte historias valores culturales los cuales son muy importantes para la cultura negra.

4.4.1. Ubicación

Geográficamente el Valle del Chota se encuentra dividido en tres zonas: 1) Zona baja, que se encuentra formada por las comunidades afrodescendientes que se asientan a orillas del Río Chota. 2) Zona media, donde la mayoría de la población es mestiza y son comunidades cercanas a la Panamericana Norte. 3) Zona alta, donde se ubican los asentamientos poblacionales indígenas de la nacionalidad Kichwa y al pueblo Karanqui. Por su ubicación geográfica, el Valle del Chota presenta un clima cálido y apropiado para el cultivo de caña de azúcar, ovo, fréjol guandul, nopal (tuna), yuca, aguacate, algodón, entre otros.(Delgado, 2016, p. 37)

4.4.2. Clima

“La cuenca geográfica del río Chota-Mira forma un gran valle interandino que se presenta como una microrregión de clima tropical-semiárido. Debido al clima adecuado”. (Bousson, 1997, p. 46)

4.5. Acceso a la educación de las mujeres en el Valle del Chota

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición. (Codigo de la niñez y adolescencia, 2008, p. 16)

Años atrás el acceso a la educación en los pueblos afroecuatorianos era casi nulo debido a problemas socioeconómicos hombres y mujeres cursaban los primeros años de escuela, pero dichos estudios no eran culminados por su mayoría debido a que preferían trabajar para ganar dinero y ayudar a sus padres o a su vez muchos hicieron sus hogares a muy temprana edad y esto les obligaba a buscar un oficio para mantener a su familia.

4.5.1 La discriminación en el siglo XXI

“Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 89)

La búsqueda de erradicación de la discriminación racial no es un tema fácil de lograr a pesar de que existen organizaciones encargadas de ello, siempre se ha visto y se ha dado esta problemática en diferentes ámbitos como el laboral.

En su investigación Pureza, (2004) nos cuenta que:

La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial es un tratado que lleva en vigor más de treinta años. Durante este periodo, las Naciones Unidas han tenido que afrontar diferentes acontecimientos relacionados con la discriminación racial que han obligado a flexibilizar este concepto y a adaptarlo a los nuevos tiempos. (p. 215)

Las oportunidades de tener un cargo delta jerarquía era muy complicado conseguir y más aún si se trataba de un afrodescendiente.

Pilozo y Loor (2016) cuentan la exclusión social de los afroecuatorianos antes era evidente porque, eran pocos los que tenían la oportunidad de poseer un cargo en una empresa ya sea pública o privada de renombre porque era casi imposible además de ser mal vistos porque los consideraban como vagos, que solo servían para ser obreros o participar en algún deporte, incluso dentro de las canchas les suelen gritar “negros brutos”. (p. 21)

Estos actos de discriminación conllevan muchas veces a una conducta de agresividad por parte de los afroecuatorianos debido a la inseguridad o a una manera de defenderse o actuar ante la discriminación.

Indicadores de discriminación

- La autoestima baja.
- Ausencia de afroecuatorianos en las aulas de clase.
- Ausencia de afroecuatorianos en lo laboral.
- Baja participación por temor o por el miedo a que su actuación sea objeto de burlas y molestias.

Observando estos indicadores de la discriminación todos estos son negativos, debido a que esto es el reflejo de agresividad entre una persona y otra y siendo esta respuesta frente a la impotencia de ser incomodado de manera constante y sin que esto se pueda manifestar muchas veces con el temor de que vaya a existir un trato injusto; pero si nos basamos hoy actualmente los derechos son para todos sin distinción étnica lo cual se puede denunciar ante las autoridades competente para que ellas sean quienes tomen acciones sobre lo sucedido.

Consecuencias de la discriminación

Dentro de las principales causas se encuentra las que se detalla a continuación.

- Bajo nivel de estudios.
- Precarización del empleo.
- Responder con agresividad.
- Existencia de una mala conducta.

La ausencia de niños y jóvenes en las aulas de clase se da porque se niegan a asistir a clase debido son maltratados verbal y hasta físicamente por parte de sus compañeros de clase siendo esto un des motivante para asistir a educarse y participar y finalmente retirándose por completo de las clases.

Dentro del campo laboral años atrás se podía observar notoriamente la exclusión laboral, pero con el tiempo se ha ido cambiando, y en la actualidad se pueden observar hombres y mujeres afro ocupando puestos jerárquicos debido a la oportunidad laboral que se les brinda.

4.5.2. Inequidad salarial

La inequidad es el sinónimo de desigualdad este un término utilizado para describir a las cosas que nos iguales o de igual valor.

Para alcanzar este objetivo se pretende obtener un salario digno impulsando una política salarial justa que permita solventar inequidad social; ocupación plena mediante la implementación de políticas públicas no sólo enfocadas al crecimiento del empleo sino también a la mejora gradual de su calidad; el acceso al trabajo en igualdad de oportunidad y trato potenciando la vinculación equitativa; por otro lado la utilización adecuada de las competencias laborales evitando la subutilización de competencias y una capacitación y formación adecuada para el sector público.(Ministerio de Trabajo, 2018, parr. 1)

En el siglo XXI aún se percibe desigualdad en los salarios a pesar de que la mujer tenga la misma instrucción educativa que un varón, a pesar de que la educación es una puerta para mejorar la calidad de vida además de tener el mismo conocimiento y capacidades.

4.5.3. El buen vivir como derecho de las mujeres.

EL Buen Vivir es un principio constitucional basado en el 'Sumak Kawsay', que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social dando como objetivo principal el mejoramiento de la calidad de vida y la satisfacción de las necesidades del ser humano. La educación y el buen vivir interactúan de dos modos. Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, ya que permite el desarrollo de las potencialidades humanas, y como tal, garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2014, párr. 1- 5)

Lo que se busca con el plan del buen vivir es mejorar el desarrollo y las capacidades de todos los ciudadanos con la práctica de los buenos valores, que exista la participación de los ciudadanos además de promover la cultura con sistemas los cuales contribuyan a la democracia y al mejoramiento de las capacidades de los ecuatorianos creando así una sociedad intercultural

Así como Lara y Herrán (2016) nos cuentan que “El concepto de buen vivir - sumak kawsay (quechua) pertenece a una cosmovisión incardinada en el modelo de sociedad de distintos países sudamericanos e integrado en sus normativas sociales y educativas” (p. 41). La equidad cultural asegura mejorar la calidad de vida de la población, así como mejorar su educación y de esta forma poder brindar un mejor futuro a las generaciones venideras.

4.5.4. La mujer y el desarrollo hotelero.

El servicio de alojamiento se ha desarrollado de forma distinta en las diferentes zonas del cantón debido fundamentalmente al desarrollo turístico

de cada una. En la zona de Ambuquí y en la vía-Lita los servicios turísticos han crecido en torno a los atractivos naturales que poseen los lugares. En la ciudad de Ibarra específicamente ha existido una importante ampliación no solamente del servicio de alojamiento, sino de una variedad de servicios turísticos debido a su desarrollo como capital del cantón y a nuevos productos turísticos de diversa índole que se han desarrollado (Ilustre Municipio De Ibarra [GAD], 2012).

A medida que el tiempo ha ido pasando la cantidad de establecimientos hoteleros también se han ido contribuyendo para presta sus servicios a los clientes o turistas que lleguen a la provincia o ciudad.

A mediados del siglo XX en el Ecuador la incipiente actividad turística se centraba principalmente en turismo emisor; el escaso turismo receptivo se direccionaba a Galápagos, Quito y Guayaquil y en menor escala a Cuenca. El transporte aéreo, ayudo a reforzar actividades comerciales y turísticas con la creación de varias aerolíneas.(Donoso y Ulluari, 2018, pp. 229-230)

La hotelería lleva siglos brindando servicios a viajeros siendo las iglesias y monasterios los pioneros en brindar este tipo de servicios dando el nombre de posadas a los lugares donde se alojaban. Así como los automóviles se pusieron en auge esto provoco a la modernización de las posadas de carreteras. El término hostelería se refiere a todos aquellos servicios y actividades económicas que se relacionen con el turismo.

La R.A.E (2014) define “Hotel como Establecimiento de hostelería capaz de alojar con comodidad a huéspedes o viajeros.” La mayoría de los

establecimientos turísticos en el valle del Chota son privados los cuales están dirigidos por sus dueños o gerentes y donde sus generaciones tienen los cargos altos dentro de estos establecimientos.(parr. 1)

4.6. Breve historia de la hotelería en el Ecuador.

En el Ecuador la historia de los hoteles comienza a partir de la llegada del ferrocarril, en 1902 durante la presidencia de Eloy Alfaro, quien impulso la fácil y directa comunicación entre ciudades dentro del país, ya que fue por medio de este transporte que se facilitó la movilización de un punto a otro, haciendo que el turismo dentro del país se vaya incrementando, creando así la necesidad de los lugares de alojamiento, que permitirán descansar a los usuarios del ferrocarril por poco tiempo (Bazante, 2009, p. 7).

La historia de la hotelería en el Ecuador es un poco escasa. Los cambios del mercado turístico internacional son rápidos y versátiles, no solo en materia tecnológica, sino en procedimientos de productos y servicios, así como en el comportamiento del cliente. Pumagualli (2015) nos informa lo siguiente:

Uno de los principales hoteles, y de gran historia, fue el hotel Majestic, denominado Hotel Plaza Grande en la ciudad de Quito. Esta edificación fue propiedad de la familia Guarderas, en el siglo XIX y, posteriormente, paso a propiedad de la familia Andino que por el año de 1930 junto a un inversionista francés decidió modificarlo y adecuarlo para convertirla en un lujoso hotel de la época, en la cual se reunían las familias más prestigiosas de la ciudad.(p. 8)

La creciente demanda y el aumento de la población en la ciudad de Quito fue necesario la construcción de un hotel el cual acoja a los turistas y visitantes de la ciudad de Quito.

4.7. Génesis y Evolución de la hotelería en la Provincia de Imbabura.

La creación de las vías del tren fueron los principales motivos para que se crearan los primeros hoteles en la provincia.

Al llegar la ferroviaria a la ciudad de Ibarra en el año 1917, por iniciativa del Sr. Monseñor Alejandro Pasquel, se crea una nueva expectativa económica en los pobladores de la ciudad, ya que el turismo se vería incrementado por la facilidad de movilización, es por esto que se crean pocas casas de alojamiento, siendo este el primer paso para el desarrollo de los posteriores hoteles en la provincia. (Bazante, 2009, p. 8)

(..) Avanzando en el siglo XIX sobre todo después de la independencia, los nuevos países, ya autónomos, abrieron las puertas de sus territorios a quien quisiera y tuviera la posibilidad de visitarlos. Fueron razones políticas y económicas las que lograron esas aperturas, que permitieron que, junto a los geógrafos, geólogos, diplomáticos, arribaran otros viajeros, entre ellos los “aficionados al exotismo y a lo pintoresco” (Salas, 2017, pp.3-4). Ibarra por estar ubicada en la cerca de la zona fronteriza llamo la atención para los viajeros y comerciantes para descansar.

El desarrollo comercial de la época, en Ibarra dio cabida para que un gran proyecto hotelero se empezara a planificar. En su investigación Salas (2017) refiriéndose a los primeros hoteles cuenta que. El desarrollo del comercio, el ir y venir de agentes comerciales, de distribuidores y vendedores motivó la necesidad de crear establecimientos hoteleros. Ibarra sintió esa urgencia por su ubicación geográfica y, como se mencionó por ser una ciudad de paso inevitable, asentada entre la capital del país y la frontera (p. 7). La hotelería en la ciudad de Ibarra no nació de un día para otro, sino que fue un proceso en cual estaba encadenado a una necesidad y empieza a dar sus pasos a raíz de que los viajeros necesitaban un lugar para descansar.

4.7.1. Creación del hotel Turismo y hostería Chorlaví.

4.7.1.1. Hotel turismo.

“Es preciso acudir a los datos que ofrece la guía Turística y Comercial. Ibarra en 1954 para conocer que la constitución del Hotel Turismo Ibarra se inició el 1 de julio de 1950, bajo la dirección del ingeniero Jaime Espinoza Coronel, en sujeción a los planos del ingeniero Carlos Kohn Kagan. (Salas, 2017, p. 17)

El hotel turismo según la historia fue el pionero dentro de la ciudad de Ibarra en brindar servicios hoteleros a los visitantes que llegaban a la ciudad.

(...) Menciona que los accionistas del hotel son: el Banco Nacional de Fomento, el Municipio de Ibarra y los señores T. Nieto y Oswaldo Saá Jaramillo y que la construcción terminó el 31 de diciembre de 1952.

El turismo operó casi normalmente hasta mediados de los 70. Para esa época, el hotel pasa a ser administrado por la cadena GMH, German Morales, integrada por empresarios colombianos.

La experiencia y el éxito que representó el Hotel Turismo generó que, en 1969, un grupo de empresarios e inversionistas ibarreños miren la posibilidad de incursionar en el negocio del hotelería y promueva la creación, en esta ciudad de la empresa Imbabura Turística Imbaturis C.A. su objetivo, la construcción y puesta en servicio de un nuevo hotel, el Ajaví. Este entró en servicio en el año 1973. (Salas, Apuntes para una historia de la hotelería y el turismo en Ibarra, 2019)

La información sobre el desarrollo hotelero en Imbabura es escasa debido a que no existen registros o testimonio orales suficientes los cuales den fe sobre estos hechos y a su vez brinden información detallada y relevante a los investigadores.

Para quienes vivieron la época de oro del turismo, la construcción de del hotel y su funcionamiento, determinaron que un cambio fundamental en la oferta hotelera de Ibarra. El “Turismo”, innovó los servicios. Contaba con gimnasio, piscina, realizaba eventos, presentaciones musicales, ofrecía cocina internacional, hasta tenía una pista de bolos, constituyó una contribución arquitectónica en el centro de Ibarra, su atractiva distribución interior, la calidad de su equipamiento, recuerdos del cual aparecen, según los que conocen, en casas de algunos exfuncionarios.

Posteriormente la paralización total de los servicios, la incapacidad del municipio para revitalizarlo, llevó al abandono y deterioro incomprensible de sus instalaciones.

La solución fue venderlo al Banco Central del Ecuador que lo adquirió por su sede principal

Su derrocamiento fue una pérdida para la historia arquitectónica de la Ciudad Blanca. Una decisión nunca explicada suficientemente por quienes permitieron, desde el Municipio, el irresponsable descuido y posterior desmantelamiento de ese indudable patrimonio urbano de la ciudad. (Salas, Apuntes para una historia de la hotelería y el turismo en Ibarra, 2019)

4.7.1.2. Hacienda Chorlaví.

A raíz de la expulsión Jesuita, fue adquirida por la familia Tobar, con una extensión de más de 300 hectáreas. Han pasado 6 generaciones de la familia, siendo en la tercera con José Tobar, que la hacienda se transformó en hotel en 1971. Entre las haciendas, sin duda Chorlaví es toda una tradición en el norte del país, por la belleza del lugar, por la nostálgica atracción de su vieja casa-hacienda de grandes salones, aposentos y servicios centrales, de enormes graneros hechos auditorios y salas de conferencias, casas para peones convertidas en habitaciones para huéspedes, jardines y huertos cobijados por árboles milenarios que brindan al visitante el mágico aroma del pasado. (Chorlavi, 2018)

La necesidad de hospedar más visitantes y también el interés de obtener ganancias por prestar estos servicios más empresarios decidieron emprender y entrar a la actividad hotelera.

4.8. La hotelería en el Valle del Chota en la zona de Ambuquí.

En el año 1885 con el fin de tener una fuente de ingresos para la familia se penso crear una hostería o un sitio de recreacion en el Valle del Chota aprovechando las bondades del clima, y; de que en ese sitio prácticamente desde Ibarra hacia el norte no habían servicios turísticos siendo ese el objetivo básico de la creación de la hostería oasis. Este proyecto arrancó con un presupuesto de 12 millones de sucres en ese entonces, de los cuales, fueron concedidos 3 millones seiscientos valor insuficiente para para hacer la parte primaria de la hostería (restaurante, 1 piscina y 3 cabañas) debido a que existía duda, de el éxito de el proyecto, eso obligó a que se agotaran todos los recursos económicos de la familia para utilizarlas en el proyecto, tiempo después debido a la aceptación por parte de los turistas permitió ampliar el sitio turístico además de ir implementando más servicios por la creciente demanda de turistas tanto nacionales como extranjeros. (Velalcázar, 2019)

La hostería oasis fue la pionera en la creación de servicios turísticos en el Valle del Chota así también como una de las primeras en el Ecuador en implementar una piscina de olas en su establecimiento.

Posterior a a creación de la hoteria Oasis se fueron incrementando más lugares establecimientos como hosterías y restaurantes en la zona del Valle del Chota.

4.8.1. Apogeo del turismo colombiano por carretera.

La llegada de turistas colombianos fue un periodo dónde la economía de la provincia Imbabura en especial de en la ciudad de Ibarra creció y esto fue uno de los principales motores para emprender nuevos negocios de alojamiento.

La masiva afluencia del turismo colombiano motivó que nuevos emprendedores incursionaran en la actividad con la construcción de nuevos hoteles, lo cual amplió la oferta de camas. De esta época aparecen hoteles como el Hotel turismo internacional, la hostería oasis. la hostería San Agustín, el hotel Ibarra.

(..) la hostería Oasis fue pionera, no solamente en implementar sus instalaciones en la zona del Valle, sino que, además; generó una serie de servicios innovadores, replicados posteriormente en otros lugares del país, destinados a la recreación de todos sus visitantes. Piscina de olas, toboganes, hidrotuneles, presencia de grupos característicos de la zona, contribuyeron al desarrollo de la hotelería provincial. (Salas, Apuntes para una historia de la hotelería y el turismo en Ibarra, 2019)

Cabe recalcar que el turismo colombiano también formó parte para que se inicien los nuevos proyectos hoteleros en las otras zonas de Imbabura como el Valle del Chota por ser sitios cercanos a la frontera con Colombia.

4.8.2. Clasificación de los establecimientos hoteleros.

El ministerio de turismo nos define la clasificación de los hoteles de la siguiente manera:

- Hotel H
- Hostal H
- Hostería HT
- Hacienda HA
- Lodge L
- Resort RS
- Refugio RF
- Campamento turístico CT
- Casa de huéspedes CH

Por lo cual la clasificación y nomenclatura a de acuerdo al tipo de establecimiento hotelero y a los servicios prestados (Reglamento de alojamiento turístico, 2016, p. 8).

4.8.3. Establecimientos turísticos del Valle del Chota

Tabla 1 *Establecimientos turísticos del Valle del Chota*

| Establecimiento | Propietario | Categoría | Estado | Observación |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------------|
| <u>Alojamiento</u> | | | | |
| <u>Hostales</u> | | | | |
| La playa | Navarrete Pérez Jakeline de Lourdes | Segunda | Activo | |
| El oasis | Velalcázar Rocha Nelson Rubén | Primera | Activo | |
| <u>Hosterías</u> | | | | |
| Arco iris | Montenegro Chicango Alicia del Carmen | Segunda | Activo | |
| Aruba | Mera Terán Orlando Javier | Segunda | Activo | |
| El kibutz | Núñez Villacrés Nora Maricela | Segunda | Activo | |
| Palmira | Club de voluntarios de la fuerza terrestre Cabo | Segunda | Activo | |

| | | | |
|----------------|------------------------------------------------------------|---------|----------|
| Tierra del sol | Nicanor Quiroz Salazar Gutiérrez Colimba Juan Isidro | Segunda | Inactivo |
|----------------|------------------------------------------------------------|---------|----------|

| | | | |
|------------|-----------------------------------|---------|--------|
| Fabricio's | Cajamarca Tapia Renán Fabricio | tercera | Activo |
|------------|-----------------------------------|---------|--------|

Pensión

| | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|---------|--------|
| El Fogón del paisa # 4 | Meneses Gutiérrez Miltón Vinicio | Segunda | Activo |
|---------------------------|-------------------------------------|---------|--------|

Alimentos y bebidas

Fuentes de soda

| | | | |
|-----------------|-----------------------------|---------|--------|
| Luna y Turqueza | Mera Mora Rodolfo Aníbal | Tercera | Activo |
|-----------------|-----------------------------|---------|--------|

| | | | |
|-----------|------------------------------------|---------|--------|
| Zona fría | Benavides Pineda Nelly Cristina | Tercera | Activo |
|-----------|------------------------------------|---------|--------|

Restaurantes

| | | | |
|--------------------------|----------------------|---------|--------|
| El fogón del paisa #3 | Mejía Marcelo Erasmo | Tercera | Activo |
|--------------------------|----------------------|---------|--------|

| | | | |
|-------------|-----------------------------------|---------|--------|
| Ven y Verás | Espinoza Játiva Edwin Patricio | Tercera | Activo |
|-------------|-----------------------------------|---------|--------|

| | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------|--------|-------|
| Restaurant del valle | | Sin categoría | Activo | Nuevo |
| El Fogón express | Vera cabrera Luis Alfredo | Cuarta | Activo | |
| Las Peñas el Juncal | Chandi Ibujes María Eugenia | Cuarta | Activo | |
| Restaurant la recta de Ambuqui | | Sin categoría | Activo | Nuevo |
| Restaurante Sazón del Valle | | Sin categoría | Activo | Nuevo |
| Restaurante la cocina de Cristy | | Sin categoría | Activo | Nuevo |
| Restaurante fritadas que lindo puente | | Sin categoría | Activo | Nuevo |
| Fritadas el juncal | | Sin categoría | Activo | |

Fuente: (Ministerio de Turismo, 2015)

Fuente: Ogonaga María José

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Metodología

5.1.1. De tradición oral

Cada lenguaje se asimila según las condiciones de vida de una comunidad determinada(contexto), puesto que la lengua es una herencia de los antepasados (la cual se activa o se aprende con los distintos procesos sociales) que marca de manera inconfundible de la identidad de un pueblo. (Ramírez Poloche, 2012, p. 130)

Gran parte de esta investigación ha sido realizada en base a testimonios reales de los investigados además de que permitió conocer la vivencias, conocimientos y experiencias que han tenido cada uno de los sujetos investigados.

5.1.2. Observación

La observación como método, consiste en la utilización de los sentidos, para obtener de forma consiente y dirigida, datos que nos proporcionen elementos para nuestra investigación. Constituye el primer paso del método científico, que nos permite, a partir de ello, elaborar una hipótesis, y luego vuelve a aplicarse la observación, para verificar si dicha hipótesis se cumple. (Conceptos, 2019, parr. 1)

Se realizó una visita a cada uno de los establecimientos hoteleros, con el fin de constatar y observar si existen o no mujeres afroecuatorianas trabajando en los establecimientos, no fue necesario realizar una ficha de observación porque el fin era únicamente de conocer si existen o no mujeres trabajando en estos establecimientos para realizar las visitas posteriormente.

5.1.2. Cualitativo

La investigación cualitativa se desarrolla básicamente en un contexto de interacción personal. Los roles que van desempeñando el investigador y los elementos de la unidad social objeto de estudio son fruto de una definición. (García, Gil, & Rodríguez, 1996)

Para el desarrollo del trabajo de investigación, se utilizará el método cualitativo, mismo que servirá para determinar las características de las actividades que realizan cada una de las mujeres que integran los establecimientos hoteleros del Valle del Chota, puesto que se necesita conocer cuál es el grado de participación en las diferentes actividades.

5.1.3. Documental/ Bibliográfica

La investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una amplia búsqueda de:

información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada. (Mora, 2014, p. 2)

Como en todo tipo de investigación es necesario recopilar información y datos para la elaboración de un documento. Este tipo de investigación sirvió para la recolección de información necesaria para poder crear el estado del arte apoyándose con libros, tesis de grado, revistas, artículos científicos, páginas web, etc.

5.2. Población/muestra

La población motivo de estudio es de 23 mujeres afroecuatorianas que trabajan en los establecimientos hoteleros en el Valle del Chota en la Zona Ambuquí – el Juncal, a quienes se aplicó las entrevistas.

Para conocer el número de entrevistadas no fue necesario realizar la fórmula para su respectivo cálculo de muestra, porque fueron aplicadas al total de trabajadoras.

5.3. Instrumentos

5.3.1. Entrevistas

Para el levantamiento de la información se utilizó la técnica de recolección de datos en base a la aplicación de una entrevista a profundidad, cuyas preguntas

tienen como objetivo conocer la situación actual del trabajo realizado por mujeres afroecuatorianas en los diferentes establecimientos hoteleros en el Valle del Chota y acercarnos un poco más a sus vivencias diarias.

Entre las preguntas más relevantes que se tomó en cuenta en la entrevista son las siguientes:

1. ¿De acuerdo con su experiencia laboral cuales son los puestos que ocupan las mujeres afro en dentro de los establecimientos hoteleros?
2. ¿Cree usted que es importante la capacitación de las mujeres para enriquecer sus conocimientos en la atención de clientes?
3. ¿Deben preocuparse los propietarios de los establecimientos hoteleros en capacitar a las mujeres en el ámbito hotelero? Porque

Siendo estas las preguntas clave de toda la entrevista donde se ya que los resultados más importantes están dentro de las mismas. Y con estos resultados la entrevista se la englobo en 3 bloques, cada bloque con un objetivo.

5.3.3. Libros e investigaciones.

Enfocados principalmente con el fin de recolectar la información pertinente para el proyecto, además que la importancia de su contenido sea útil y contenga la información necesaria.

5.4. Procedimiento

Las fuentes de información son parte importante para el avance de la investigación ya que es necesario recurrir a una serie de documentos reales, libros,

páginas web, entrevistas, observaciones, visitas de campo, grabaciones, entre otros; para recabar la información necesaria ya sean en fuentes primarias o secundarias.

La determinación de los sujetos de estudio son todas las mujeres afroecuatorianas que trabajan en los diferentes establecimientos hoteleros en el valle del chota con el fin de conocer en investigar cuál es su función a ejercer.

Para seleccionar la técnica de información fue necesario realizar una matriz de relación diagnóstica, donde se formó los alcances relacionados con la solución de la problemática, obteniendo de esta forma variables e indicadores con su respectivo instrumento utilizado para la obtención de la información.

Tabla 2 *Matriz de relación diagnóstica*

| Objetivos | Variables | Indicador | Técnicas | Fuentes de información |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Identificar el rol que desempeñan las mujeres afroecuatorianas en los establecimientos hoteleros del Valle del Chota | Rol que desempeñan las mujeres | Mujer afroecuatoriana Número de establecimientos hoteleros. Historia | Observación Investigación bibliográfica Investigación de campo. | Libros Sitios web |
| | | Número de mujeres afroecuatorianas ocupando cargos administrativos | | |

Investigar el número de establecimientos hoteleros que existen en el Valle del Chota.

Situación actual

Número de mujeres que laboran en los establecimientos hoteleros

Índice de trabajo

Tipos de establecimientos hoteleros es el Valle del Chota

Investigación documental

Entrevistas

Investigación bibliográfica

Fichas bibliográficas

Catastro de Imbabura

Aplicar una matriz que permita analizar la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota

Problemática actual de la mujer afrochoteña.

Número de mujeres afroecuatorianas ocupando cargos administrativos

Investigación de campo.

Análisis de las entrevistas.

Resultados de la investigación

Socializar los resultados de la investigación, con las mujeres del Valle del Chota para conocer la opinión de cada una de ellas respecto a la investigación y analizar los resultados.

Plan para el fortalecimiento de los conocimientos de la mujer afrochoteña.

Nivel de estudios
Puestos ocupados

Investigaciones de campo.
Entrevistas

Trabajo de campo
Conversatorio con el objeto de estudio

Fuente: Ogonaga María José

6.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Resultados.

Las entrevistas se realizaron a 23 mujeres afroecuatorianas en su totalidad, que trabajaron y trabajan dentro en el sector del Valle del Chota en los diferentes establecimientos hoteleros dentro de las fechas de 23/01/2018 al 26/01/2018 en la zona de Ambuquí – el Juncal.

La entrevista fue estructurada previamente donde se pidió datos informativos a las entrevistadas; éstas se realizaron en el mes de enero del año 2018 en diferentes fechas en los establecimientos hoteleros de la zona Valle del Chota, se recorrió uno a uno los establecimientos para mayor comodidad de los entrevistados y evitando de alguna manera no interrumpir en sus labores diarias, utilizando el cuestionario el cual fue previamente elaborado, una grabadora de voz, cámara fotográfica, libro para notas y hojas para la recolección de sus respectivas firmas; para así poder constatar y los registros de cada una de las entrevistadas además de evidenciar los hechos.

Finalmente se crearon tres bloques para dividir la información recabada:

Bloque I Inclusión Laboral

Objetivo

Como se puede lograr y cuál es la importancia de que la mujer afro sea incluidas en el trabajo hotelero y cuáles son las posibilidades de trabajar que ellas tienen.

Bloque II Desarrollo Comunitario

Objetivo

Como aporta el trabajo realizado por las mujeres al desarrollo de las comunidades y cuál es la importancia de esto para la población del Valle del Chota.

Bloque III Conocimiento y Educación

Objetivo

Capacitaciones e importancia de estas actividades para los trabajadores y como esto mejora sus conocimientos.

6.1.1. Cuestionario de entrevista.

Presentación:

Reciban un cordial saludo por parte de María José Ogonaga Espinoza. Me encuentro realizando el trabajo final de grado de la carrera Administración Hotelera en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Ibarra. En la cual se realiza una investigación para el análisis de la participación de la mujer afro ecuatoriana en el Valle del Chota. El objetivo de esta investigación es analizar y conocer el grado de participación de mujeres afro ecuatorianas en la industria hotelera.

Le agradecería me permita unos minutos de su tiempo para contestar las siguientes preguntas. De antemano muchas gracias por su colaboración.




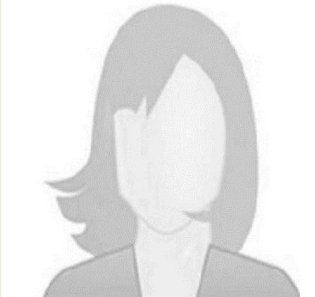
Cuestionario:



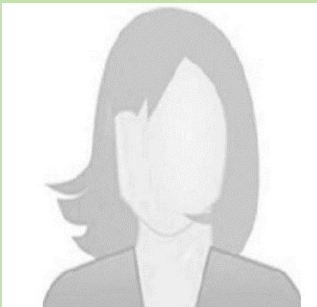
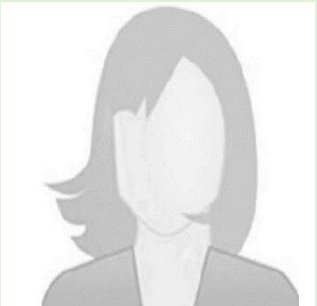
1. ¿De acuerdo con su experiencia laboral cuales son los puestos que ocupan las mujeres afro en dentro de los establecimientos hoteleros?
2. ¿Cuál es la importancia de que las mujeres sea incluidas para trabajar en los establecimientos hoteleros?
3. ¿Cree usted que la mujer afro tiene las mismas posibilidades de trabajar en establecimientos hoteleros que las personas mestizas o indígenas?
4. ¿Cree usted que los hombres afro tienen más posibilidades de trabajar en establecimientos hoteleros?
5. ¿Cree usted que el desarrollo de las comunidades de valle del chota está ligado con la inclusión laboral de las mujeres?
6. ¿Conoce usted algún establecimiento hotelero donde no trabajen mujeres afro? ¿Cuál?
7. ¿Deben preocuparse los propietarios de los establecimientos hoteleros en capacitar a las mujeres en el ámbito hotelero? Porque
8. ¿Cree usted que es importante la capacitación de las mujeres para enriquecer sus conocimientos en la atención de clientes?
9. ¿Cada cuánto tiempo deberían ser estas capacitaciones?

10. ¿Está de acuerdo en que las universidades deben participar con proyectos de vinculación para mejorar los conocimientos de la mujer afro?

| No | Fecha | Entrevistada | Desempeño |
|----|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| E1 | 23/01/2018 | <p>Mariana Sandoval</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante Sazón del Valle</p> <p>Ubicación: El juncal</p> |
| E2 | 23/01/2018 | <p>Claudia Borja</p>  | <p>Camarera</p> <p>Lugar: Hostería Aruba</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E3 | 23/01/2018 | <p>Ana Martinez</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante La Recta de Ambuquí</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E4 | 23/01/2018 | <p>Jackeline Navarrete</p>  | <p>Camarera</p> <p>Lugar: Hotel la Playa</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |

| | | | |
|----|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E5 | 26/01/2018 | <p>Cintya Viveros</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante la cocina de Cristy</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E6 | 26/01/2018 | <p>María Congo</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante fritadas y restaurant que lindo puente</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E7 | 26/01/2018 | <p>María Carmela</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante del Valle Restaurant</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E8 | 26/01/2018 | <p>Maria Jaramillo</p>  | <p>Cajera</p> <p>Lugar: Restaurante del valle restaurant</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| | | <p>Ligia Cevilla</p> | <p>Cocinera</p> |

| | | | |
|-----|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| E9 | 26/01/2018 |  | <p>Lugar: Restaurante del valle Restaurant</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E10 | 26/01/2018 | <p>Ana Cristina Mina</p>  | <p>Camarera</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E11 | 26/01/2018 | <p>Ligia Chala</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E12 | 26/01/2018 | <p>Norma Meneses</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Lugar: Ambuquí</p> |

| | | | |
|-----|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| E13 | 26/01/2018 | <p>Silvia Espinoza</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E14 | 26/01/2018 | <p>Silvia Garcia</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| E15 | 26/01/2018 | <p>Ermita Bolaños</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante Sazón del Valle</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E16 | 26/01/2018 | <p>Charo Chala</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante Sazón del Valle</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |

| | | | |
|-----|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E17 | 26/01/2018 | <p>Cintha Villa</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante Peñas el Juncal</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E18 | 26/01/2018 | <p>Idalia Lara Aguas</p>  | <p>Cocinera</p> <p>Lugar: Restaurante Peñas el Juncal.</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> <p>Profesional en gastronomía</p> |
| E19 | 26/01/2018 |  | <p>Mesera</p> <p>Lugar: restaurante peñas el juncal</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E20 | 26/01/2018 | <p>Eliana Méndez</p>  | <p>Mesera</p> <p>Lugar: Fritadas el Juncal</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |

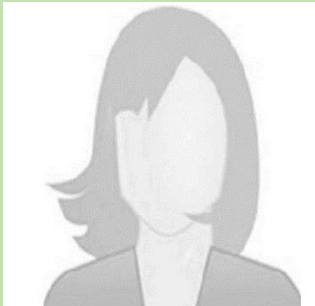
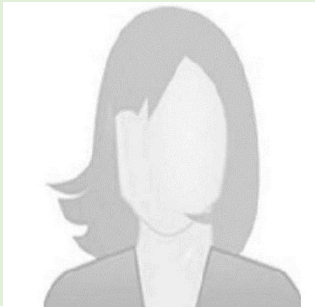

| | | | |
|-----|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| E21 | 26/01/2018 | <p>Alicia Pabón</p>  | <p>Mesera</p> <p>Lugar: Fritadas el Juncal</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E22 | 26/01/2018 | <p>Jaritza Palacios</p>  | <p>Mesera</p> <p>Lugar: Fritadas el Juncal</p> <p>Ubicación: El Juncal</p> |
| E23 | 26/01/2018 | <p>Liliana Lara</p>  | <p>Vendedora snacks</p> <p>Lugar: Hostería Oasis</p> <p>Ubicación: Ambuquí</p> |
| | | | |

Figura 1 Relación de los Entrevistados
Fuente: María José Ogonaga

6.2. Análisis de las entrevistas

Bloque I: Como se puede lograr y cuál es la importancia de que la mujer afro sea incluidas en el trabajo hotelero y cuáles son las posibilidades de trabajar que ellas tienen.

- 1. ¿De acuerdo a su experiencia laboral cuales son los puestos que ocupan las mujeres afro en dentro de los establecimientos hoteleros?**

Respuesta:

De acuerdo con los resultados de las entrevistas (E1 y E11) concuerdan con sus respuestas nos dicen las mujeres si pueden ocupar varios puestos de trabajo sean puestos altos como administrativos o jefes. Mientras que (E16 y E17) cuentan que el puesto más ocupado por las mujeres es como meseras, cocina limpieza o camareras. (E9 y E8) recalcan que algunos puestos también son de recepcionistas. (E7) agrega que varias mujeres ocupan puestos como recepcionistas porque varios establecimientos buscan la imagen de una mujer en el área de recibimiento de los clientes a su vez (E2, E21, y E3) afirman que los puestos que ocupan las mujeres son únicamente de camareras o lavanderas los entrevistados (E12, E13 y E14) nos cuentan que los puestos que han ocupado has sido en cocina y en camarería: (E10 y E15) afirman que los puestos administrativos en el Valle del Chota son ocupados por sus propios dueños. (E5) agrega que: los puestos más ocupados por las mujeres afroecuatorianas son: en la cocina, camarería y lavandería muy pocas o ninguna han ocupado puestos como recepcionistas o administradoras dando como paso a que la mujer es ubicada en los puestos de menor categoría dentro de estos establecimientos. (E6) comenta que: la experiencia laboral que ha tenido ha sido únicamente como mesera y lavandera en la hostería que trabaja además de que este ha sido el único establecimiento hotelero que ha trabajado, mientras que (E22) indica que la experiencia laboral que ha tenido es de

únicamente trabajar como mesera o cocinera y que ya son muchos años que se dedica a esta actividad pero siempre ha ocupado estos puestos porque quienes dirigen sus negocios son los propios dueños, a su vez (E18 y E4) cuentan e informan que la experiencia de trabajo que han tenido siempre ha sido como empleadas y sea como meseras o cocineras porque esos son los puestos que siempre están disponibles en ese sector y que también esto es lo que ellas saben hacer, (E19 y E20) dicen también que su experiencia laboral no es muy grande pero que siempre se han dedicado a trabajar en la cocina una por no tener un estudio y otra es porque lo que más hay en el valle del chota en especial el juncal son restaurantes y entonces estos son los puesto que ellas pueden ocupar.

2. ¿Cuál es la importancia de que las mujeres sea incluidas para trabajar en los establecimientos hoteleros?

La mayoría de los entrevistados coinciden en su respuesta de que la importancia es que existan ingresos económicos donde (E12) recalca que es mejor que sea de trabajo a las mujeres en lugares cerca de sus hogares para que no tengan que irse a otras ciudades o provincias como Ibarra o Quito dejando a sus familias (hijos) al cuidado de otras personas. (E7 y E3) nos dice que: es buenos para que la mujer se pueda independizar pueda trabajar y tener sus propios ingresos y así no depender de alguien. Estamos en una época difícil y los mejor es conseguir un empleo y que mejor que sea en el lugar de nuestra residencia para amenorar los gastos en pasajes ya que los sueldos no son muy altos es lo que nos dice (E8). Por otra parte (E16) nos cuenta que es importante que les den trabajo para poder mantener a su familia sin depender de alguien y así podemos salir de la pobreza además de podemos educar a nuestros hijos y ellos en el futuro van a tener una mejor vida. Por otra parte (E2) nos cuenta que: es bueno para tener una independencia en su propio dinero y apoyar a sus hijos en las necesidades que tengan además de ayudar en el hogar su

esposo. (E15) aclara que si la mujer trabaja ya es segundo sueldo en la casa entonces el ingreso de dinero ya es más alto y tienen más posibilidades para comprar las cosas que se necesitan para poder vivir un poco bien. Donde (E11 y E4) cuentan que hoy en día el hombre y la mujer trabajan en la casa, que los dos deben buscar un trabajo para tener una vida mejor además de que la situación es difícil estos tiempos y que la importancia de que ellas sean incluidas en estos lugares es que así la crisis no les pegara tan duro y no pasan tantas necesidades económicas en el hogar porque ya cuentan con más dinero para gastar o ahorrar. (E1) dice que todas las mujeres son capaces de trabajar entonces deben buscar un lugar donde hacerlo y que mejor que lo hagan en los negocios cerca de sus casas y hasta en su mismo pueblo, por su parte (E5 y E6) coinciden en sus respuestas diciendo que es mejor que las mujeres trabajen porque ellas también tienen las mismas capacidades que los hombres para realizar cualquier tipo de actividad. (E13) agrega que: que algunas mujeres son jefes de familia entonces es importante que se les permita trabajar para mantener a sus hijos ya que de ellas depende su familia. (E17 y E10) nos dice que la importancia es el valor económico que se les da por el trabajo realizado por ellas mientras que (E14) comenta que es importante porque el trabajo es bueno y necesario para todos sean hombres o mujeres, (E9 y E21) dicen que es importante porque así ellas pueden sentirse útiles en sus casas y que no solo su esposo va a trabajar, además de que si ellas son incluidas pueden mejorar en su economía en el hogar, (E18) dice que la importancia de que la mujer del Valle del Chota sea incluida es que el trabajo es la única forma de mejorar la calidad de vida de una población así como de mejorar y asegurar el futuro de las nuevas generaciones ya que sus padres tienen pueden obtener un ingreso económico y eso invertirlo en educación para sus hijos y así ellos tendrán un futuro más prometedor.(E19 y 20) coinciden en su respuesta indicando que lo mejor de que las mujeres sean incluidas es que ellas pueden obtener un pago por ese trabajo realizado además (E22) cuenta que la importancia de que esto exista es que el dinero que le pagan por el trabajo ella lo puede utilizar para pagar sus estudios ya que ella se encuentra en un curso y necesita de dinero para poder brindarse a sí misma los estudios.

3. ¿Cree usted que la mujer afro tiene las mismas posibilidades de trabajar en establecimientos hoteleros que las personas mestizas o indígenas?

(E17, y E1) coinciden en sus respuestas donde nos afirman que todavía se da más posibilidad a las personas de otro color de piel (mestizos) para trabajar en puestos de trabajo más altos, a pesar de que exista las mismas capacidades para realizar cualquier cosa que nos toque hacer, mientras que (E2) nos recalca que, si existe una igualdad para todos con todos para realizar los diferentes trabajos, pero esto dependiendo de las capacidades y conocimientos de cada uno porque no va a tener el mismo conocimiento una persona que haya estudiado en una universidad o instituto que una persona que solo aprendió a hacer algo en un lugar sin recibir educación. (E8) dice que todos tienen las mismas posibilidades de trabajar, pero la experiencia es lo que toman en cuenta los dueños para dar trabajo además de tener algún tipo de ayuda (palancas) para poder ingresar trabajar. (E7 y E5) nos dicen que: hoy en los negros y blancos tienen las mismas posibilidades para trabajar ser incluidos y poder trabajar además (E20) nos comunica lo siguiente que “mi hermana es administradora en hotel en Quito” entonces veo que todos tenemos las mismas posibilidades para trabajar en todos los ámbitos solo que debemos estudiar para lograrlo. Por otra parte (E11 y E9) coinciden que no importa el color de la piel, aunque años atrás si era un obstáculo para poder trabajar, pero hoy en día ya no lo es. Todos somos iguales es lo que nos dice (E13) y podemos trabajar donde sea no importa la raza que seamos (E10 y E4) también coinciden en sus en decir que contando que negros, mestizos, blancos o indígenas todos son iguales y pueden trabajar de igual manera sin que sean rechazados por el color de su piel o la forma de hablar. En otra entrevista (E12) dice que en un lugar si vivió esto; recientemente que, por ser negra, no pudo entrar a trabajar a pesar de tener la experiencia, pero en otro lugar si le dieron trabajo añadiendo que muchas veces no es la experiencia o el conocimiento sino muchas veces la apariencia física en este caso el color de la piel. (E14) nos cuenta que: todos somos iguales y es importante que todos nos den las mismas posibilidades de trabajar. Por otra parte (E6) indica que: todos tenemos iguales capacidades para realizar todo tipo de actividades y todos

tenemos el mismo derecho de trabajar y las mismas necesidades. También (E16) no da a conocer que no importa el color sino los conocimientos o la experiencia que tengamos la experiencia es avece spas importantes que el estudio que tenga una persona (E18) añade que siempre existió y existirá el racismo que os tiempos han cambiado pero que aún se ven las preferencias de muchas personas que no solo se guían por el conocimiento sino también por su color(esta es una experiencia vivida) nos dijo pero en el Valle del Chota si se da apertura a la mujer negra para trabajar porque el 95% de la población del valle del chota es negra (E13, E22 y E19) coinciden cuando dicen que ahora el color de la piel no importa al momento de buscar un empleo (E7) dice que la mujer negra o de otro color puede tener la misma capacidad para realizar cualquier cosa y que todas tienen las mismas posibilidades (E21) indico que todo depende de cómo cada una se desenvuelva realizando cualquier actividad.

4. ¿Cree usted que los hombres afro tienen más posibilidades de trabajar en establecimientos hoteleros?

La mayoría de los entrevistados coinciden en que todos, sean hombres o mujeres tienen la misma posibilidad de trabajar en los puestos de trabajo sin importar el sexo ya que todos tienen las mismas capacidades para desenvolverse y en el ámbito laboral donde (E11) agrega que todos tienen las mismas posibilidades afirmando que en las demás hosterías hombres y mujeres trabajan en los mismos puestos ya sea como recepcionistas o como meseros. (E9) nos indica que algunos lugares requieren que sean hombres por la fuerza que tienen para poder charolear o cargar cosas pesadas así como para trabajar en algún evento o en los feriados que es donde más gente llega y el trabajo es más duro y así (E16) nos cuenta que: los hombres a veces tienen más suerte en conseguir trabajo porque no tienen muchas obligaciones como las mujeres además de que son más resistentes para trabajar, pero todos tenemos las mismas posibilidades dependiendo de los requerimientos del lugar. (E12) a su vez recalca que todo depende del puesto que

se necesite en el lugar por ejemplo para limpiar siempre piden una mujer, pero para recepción o mesero es más acogido un hombre. Mientras que (E5 y E22) también (E18) dice que hoy en día las habilidades tanto en hombres y mujeres son las mismas pero que siempre en el área de cocina en especial en las hosterías siempre piden que sea un hombre quien este encargado de realizar estos trabajos debido a su resistencia y que ellos pueden trabajar por más tiempo nos cuenta que todos pueden realizar el mismo trabajo sea hombre o mujer eso no importa sino el empeño que le pongan a su trabajo. Mientras que los demás entrevistados coinciden en sus respuestas de que todos tienen las mismas posibilidades de trabajar sean hombres o mujeres.

Bloque II: Como aporta el trabajo realizado por las mujeres al desarrollo de las comunidades y cuál es la importancia de esto para la población del Valle del Chota.

5. ¿Cree usted que el desarrollo de las comunidades de Valle del Chota está ligado con la inclusión laboral de las mujeres?

Las comunidades tienen la posibilidad de mejorar si las personas tienen trabajo para mantenerse ellos y mantener a sus hijos es lo que no dice (E13). mientras que dice (E4) sí el desarrollo de las comunidades depende del trabajo que tengan los pobladores porque si no existe una fuente de empleo los pobladores no pueden tener una vida digna y a su vez la comunidad no crece no avanza (E9) nos dice que si porque es bueno tener un trabajo. (E12) agrega que trabajar es muy importante para poder tener una mejor vida y dar una mejor vida a los suyos. Por su parte (E1) nos afirma que el trabajo ayuda a la comunidad porque los pobladores tienen mejores posibilidades y aspiraciones de crecer cada día más. Donde (E6) también agrega las oportunidades de trabajo que la gente tiene se ve reflejado en la misma comunidad y en los pobladores de ahí mismo. (E18) agrega que, siempre el trabajo

estará ligado con el desarrollo que el empleo es lo que ayuda no solo a que la gente tenga una mejor calidad de vida, sino que también toda la comunidad crezca, mejore ya que la educación ya que esto permite a los padres o los mismos trabajadores invertir en otras cosas y así no solo crece el pueblo sino todo el Valle del Chota además de que esto contribuye a que la discriminación disminuya (E8) dice que el trabajo que ellos tienen no solo es bueno para ellos sino también para la comunidad por crecen juntos (E22, 16 y 11) añaden que el trabajo no es beneficiado para las familias sino que también ellos pueden apoyar a que las escuelas de ese lugar mejoren en su infraestructura por ejemplo comprando plantas para que se siembren ahí, en la iglesia o en la casa comunal que a veces necesita de arreglos y ellos pueden aportar con dinero para que se arreglen estos problemas mientras (E14) agrega que la inclusión laboral de las mujeres y el desarrollo de la comunidad no tienen nada que ver porque el responsable de que la comunidad crezca son los gobiernos que están de turno mas no los pobladores indicando que la inclusión de las mujeres en el trabajo solo es un beneficio para ellas y sus familias, el desarrollo de cada comunidad también depende de que nosotras trabajemos por ella y hagamos cosas para que este mejora cada día esto es lo que dijeron (E2 y E3) mientras que (E5) dice que la comunidad y el trabajo de los pobladores siempre estará ligado porque la una depende de la otra.

6 ¿Conoce usted algún establecimiento hotelero donde no trabajen mujeres afro? ¿Cuál?

En esta pregunta la mayoría de entrevistados proporcionaron datos en común (E1, E,4, E5, E8, E9, E10, E12, E14, E15, E17, E18, E19) concuerdan en su respuesta, dicen que en la hostería Fabricios y Kibutz no hay mujeres negras trabajando, (E3) dice que en la mayoría de los establecimientos hoteleros trabajan mujeres afro o negras, (E16, E13 y E2) indican que en la hostería Fabricios no hay mujeres afro que trabajen ahí, (E6) dice que desconoce de esta información, (E21 y E7) nos cuentan que la mayoría tienen empleados afro y que son mujeres del Valle del

Chota pero desconocen si haya algún restaurante u hostería que o exista trabajadoras ahí, (E20 y E22) dicen que en el kibutz había es raro encontrar una mujer afro trabajando ahí pero que actualmente desconoce si haya o no,(E11) dicen que en la hostería Fabricios al dueño no le gusta que haya mujeres negras trabajando porque dice que son vagas y quieren hacer lo que ellas quieren que ese es el único lugar que sabe dónde no trabajan las mujeres del Valle.

Bloque III: Capacitaciones e importancia de estas actividades para los trabajadores y como esto mejora sus conocimientos.

7. ¿Deben preocuparse los propietarios de los establecimientos hoteleros en capacitar a las mujeres en el ámbito hotelero? Porque

Claro los dueños deben poner bastante interés en darnos capacitaciones de vez en cuando esto es lo que (E8) agrego. Mientras que (E16) dice que los dueños deben preocuparse en cómo se da la atención al cliente que ellos brindan a los turistas. Por otra parte (E13) dice que: los dueños son quienes deben poner más empeño en cuanto conocimiento tienen los trabajadores porque el tiempo va pasando y la gente quiere cosas nuevas y ellos deben estar capacitados para ayudarles y dar un buen servicio (E5) nos cuenta que: todo depende de los dueños de estos establecimientos todo es el interés que ellos ponen. Mientras que (E10) por su parte nos dice que no solo depende de los dueños sino también de los trabajadores porque somos nosotros quienes debemos preocuparnos en tener más conocimientos los dueños de los lugares solo nos pueden actualizar en varias cosas, pero no en darnos como un tipo de estudio esto depende de nosotros mismos. (E19 y E1) cuenta que depende mucho de los trabajadores y de los dueños en mejorar los conocimientos de los trabajadores en beneficio del lugar y del propio

dueño. Pero: (E7) dice que: que sí que los propietarios deben prestar mayor atención al servicio al cliente para que ellos vuelvan. (E22) nos dice que sí que con las capacitaciones se hace bien las cosas y el cliente se va feliz. (E3) agrega que si los dueños se preocupan por ayudaran a mejorar las fallas que tengan,(E17) dice que eso es una obligación que deberían tener los jefes con los trabajadores que siempre les deberían capacitar no solo por el bien el restaurante u hostería sino también para que los clientes se vayan felices,(E14) agrega que sí, debería darse eso hará que la empresa crezca, ,mientras que (E20 y 21) dicen que no solo es trabajo de los dueños de los establecimiento sino que también el empleado debe preocuparse por su propia capacitación para crecer personal y cognitivamente, (E4 y E15) concuerdan dicen que si el empleador quiere que su negocio crezca, les debe capacitar constantemente para que esto suceda, (E9) dice que si para que ellos puedan brindar un buen servicio a los comensales ,(E18) dice que es importante para que los empleados tengan conocimientos sobre: la higiene, técnicas de manipulación de alimentos, técnicas de atención al cliente la seguridad laboral, etc. (E2 y E5) concuerdan en su respuesta al decir que para que todo vaya bien en el negocio depende en la mayoría del empleador.

8. ¿Cree usted que es importante la capacitación de las mujeres para enriquecer sus conocimientos y mejorar la atención de clientes?

Claro los dueños deben poner bastante interés en darnos capacitaciones de vez en cuando esto es lo que (E8) agrego. Mientras que (E16) dice que los dueños deben preocuparse en cómo se da la atención al cliente que ellos brindan a los turistas. Por otra parte (E13) dice que, los dueños son quienes deben poner más empeño en cuanto conocimiento tienen los trabajadores porque el tiempo va pasando y la gente quiere cosas nuevas y ellos deben estar capacitados para ayudarles y dar un buen servicio (E5) nos cuenta que: todo depende de los dueños de estos establecimientos todo es el interés que ellos ponen. Mientras que (E10) por su parte

nos dice que no solo depende de los dueños sino también de los trabajadores porque somos nosotros quienes debemos preocuparnos en tener más conocimientos los dueños de los lugares solo nos pueden actualizar en varias cosas, pero no en darnos como un tipo de estudio esto depende de nosotros mismos. (E12 y E22) cuenta que depende mucho de los trabajadores y de los dueños en mejorar los conocimientos de los trabajadores en beneficio del lugar y del propio dueño. Pero: (E7) dice que: que sí que los propietarios deben prestar mayor atención al servicio al cliente para que ellos vuelvan. (E15 y E21) nos dicen que sí que con las capacitaciones se hace bien las cosas y el cliente se va feliz. (E19) agrega que si los dueños se preocupan por ayudaran a mejorar las fallas que tengan (E18) añade que la capacitación de los empleados, es importante y más cuando se trata de sectores donde el acceso a la educación es limitado, porque; de esta forma se contribuye a formar líderes en la empresa, además de que ellos se sentirán y serán más capaces de realizar distintas tareas y a su vez habrá un progreso tanto en lo personal como en lo laboral, (E1 y E17) dicen que con la capacitación del empleado ellos se vuelven más responsables al momento de tener tareas encomendadas, se pierde el temor de cometer errores y además de sentirse más útiles y que con esto también mejoran en sus desempeños diarios, (E20) añade que esto también ayuda a mejorar o cambiar la actitud de los empleados en el trabajo y que con el tiempo, también dice que esta tarea la debe realizar el empleador si desea tener trabajadores buenos y comprometidos con el establecimiento (E11 y E14) de igual manera dicen que la capacitación a los empleados es muy importante y que si el dueño desea que su empresa mejore los debe capacitar pero no solo con simples instrucciones sino con capacitaciones que realmente sean productivas y den resultado al momento de desempeñarse en el trabajo, (E6, E3 y E9) añaden que es importante las capacitaciones para que el personal este más capacitado, con mayor conocimiento sobre las funciones que deba realizar y que todo esto se verá reflejado en la solución de posibles problemas, (E4 y E2) finalizan añadiendo que capacitar a los trabajadores, también le da una buena imagen a la empresa y una buena impresión para los clientes porque el trato hacia ellos va a ser el correcto.

9. ¿Cada cuánto tiempo deberían ser estas capacitaciones?

La mayoría de los entrevistados concordaron con sus repuestas diciendo que la capacitación debería de darse cada 6 meses o cada año. Pero únicamente(E5) comentó lo siguiente: las capacitaciones beben de darnos todos los días para hacer bien las cosas. (E12) dice que las capacitaciones deben ser cada 3 meses para que las cosas que ellos hagan mal se arreglen rápidamente.

Como conclusión la mayoría de los entrevistados tuvieron una respuesta idéntica por lo que únicamente dos entrevistados dieron otro tipo de respuesta a esta pregunta.

10. ¿Está de acuerdo en que las universidades deben participar con proyectos de vinculación para mejorar los conocimientos de la mujer afro?

Siempre deberían venir las universidades para ayudarnos a mejorar nuestros conocimientos esto es lo que (E12) nos cuenta. (E4) dice que las universidades deben de preocuparse un poco más en ayudar a las personas con poco conocimiento o experiencia. Por otra parte (E9) nos dice que: aquí los estudiantes pueden aplicar sus conocimientos y nosotros nos podemos beneficiar de esto. (E14) cuenta que esto es un beneficio tanto para los estudiantes universitarios y para los trabajadores porque se benefician los dos. (E6) también dice que sí que si deberían participar las universidades con proyectos de vinculación. (E2) también agrega que sí que se debería tener un poco de colaboración por parte de las universidades, pero en beneficio de los trabajadores; el trabajo con las personas de afuera sirve como experiencia para

los estudiantes en su vida futura esto es lo que nos dijo (E16). (E5 y E8) concuerdan en su respuesta diciendo que con estos proyectos se pueden intercambiar los conocimientos entre trabajadores y los estudiantes y el beneficio será mutuo. Además (E3 y E22) cuentan que estos proyectos ayudan también a los estudiantes a conocer la realidad de como es el trabajo en estos lugares. (E15 y E11) comentan que sí que las universidades pueden trabajar no solo en proyectos de vinculación sino también haciendo practicas pero que en el lugar que él trabaja no se ve que esto se haga así que sería algo muy muy bueno si se dará (E17) agrega que los proyectos serian buenos siempre y cuando las trabajadoras se vean beneficiadas con esto porque muchas veces las dejan de lado en estas actividades. (E13 y E20) dicen que no es responsabilidades de las universidades hacer este tipo de cosas, pero si sería bueno que se haga (E21) dice que las universidades si deben preocuparse en trabajar más, y prestar mayor atención, en las comunidades , ya que son los lugares donde más se necesita de la ayuda de ellos como futuros profesionales, mientras que (E1 E18 y E19) concuerdan en su respuesta añadiendo que no es tan importante que las universidades hagan proyectos porque siempre queda el trabajo a medias y no hay ningún beneficio, (E1 y E10) añadieron que las universidades poco se preocupan en este tipo de cosas pero que si han participado en algunos proyectos de vinculación con otros institutos o con el municipio pero no con universidades.

6.2.2. Análisis bloque I de las entrevistas

Como se puede apreciar en las respuestas la importancia de la inclusión laboral es fundamentalmente, la de integrar a la mujer afrochoteña y que ella sea participe en el desarrollo económico de los establecimientos hoteleros; y a su vez en el desarrollo y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, como también de ellas mismas, al sentirse y ser partícipes de estas actividades. Que las mujeres sean incluidas en el trabajo hotelero también ayuda a promover la diversidad cultural y la inserción laboral de la mujer, complementando la integración social de este grupo étnico.

6.2.3. Análisis bloque II de las entrevistas

El desarrollo comunitario es importante porque es aquí donde se puede conocer los valores humanos y también apreciar sus talentos de forma individual al momento de resolver de manera positiva los problemas sociales, económicos, y políticos de las comunidades, la mujer como una ser social necesita socializarse, comunicarse y buscar una condición más justa en el sector donde se encuentre.

6.2.4. Análisis bloque III de las entrevistas

La educación hoy en día es uno de los factores que mas importancia tienes en el avance y también en el progresos de las comunidades y la sociedad en general, la educación es necesaria en todos los sentidos si lo que se busca es alcanzar y mejorar los niveles del desarrollo social y el crecimiento económico; años atrás la educación era vista como un gasto innecesario mas no como una inversión a largo plazo, pero actualmente la educación es la parte fundamental de las personas

conociendo que esto contribuye a lograr sociedades y comunidades mas productivas y equitativas.

6.2.5. Análisis general de las entrevistas

La información recopilada por medio de las entrevistas arrojó datos donde se puede conocer cuál es la realidad de las mujeres afroecuatorianas en el sector del Valle del Chota, indicando a su vez los principales puestos que estas ocupan en los diferentes establecimientos hoteleros siendo estos como: meseras, camareras de piso, ayudantes de cocina, etc. Esta inclusión es importante tanto para las trabajadoras como para el sector hotelero ya que de ambas partes existirá aportes positivos dependiendo el caso, además de que no exista una excepción de género ya que todos tienen las mismas capacidades de desenvolvimiento dependiendo su área de responsabilidad para trabajar.

El desarrollo de una comunidad, pueblo o barrio no solo depende de las obras que hagan los gobiernos de turno, sino también de la inclusión en el trabajo de que estos lugares existan, porque la población crece social y económicamente con el empleo y la calidad del mismo, si no existe empleo no existe avance o progreso.

En el Valle del Chota como se mencionó en las entrevistas existen varios establecimientos dedicados a prestar servicios de alojamiento, recreación y/o alimentación y que por ende estos lugares necesitan de personas quienes aporten para la ejecución de este tipo de servicios, la mayoría de los establecimientos tiene mujeres afro a su servicio siendo muy pocos quienes hagan la excepción por motivos desconocidos.

La capacitación de estas mujeres es también importante en el desempeño laboral ya que de esta manera ellas podrán realizar un buen trabajo y mejorar sus destrezas laborales además de sentirse más comprometidas con su lugar de trabajo y ser competentes, la capacitación a los empleados es importante y más cuando es en lugares donde la educación es un poco limitada, así como lo era en tiempos anteriores en el Valle del Chota y los adultos de hoy la mayoría no tuvo estudios universitarios donde su conocimiento en su mayoría es empírico, dichas capacitaciones deben ser dadas por periodos considerables de tiempo ya sea trimestral, semestral o anualmente dependiendo del lugar de trabajo; en dichas capacitaciones las universidades también deben poner un poco más de énfasis y preocupación por trabajar con las comunidades aportando su conocimiento en bien de estos lugares y de la población en general.

6.2.6. Socialización de resultados

Este cuadro de análisis de estrategias además de permitir analizar la situación actual de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota, también contribuyó para conocer cuál es la principal problemática sobre este tema, siendo estas dificultades socioeconómicas, educativas y culturales en cierta parte. Conociendo que, la educación en el valle del Chota no fue de calidad en tiempos pasados ni lo es actualmente, además que las plazas de trabajo en esta zona son limitadas, la mayoría de los afrochoteños se dedican a trabajar en el campo y la mujer en el hogar y no se preocupan en montar sus propios negocios dando así paso a que personas de otros sectores como: Pimampiro, Ibarra, y ciudades del Carchi emprendan en varios establecimientos en este sector y las mujeres afrochoteñas vengán a ser sus empleadas debido a la necesidad de ingresos económicos para el hogar.

Una gran ventaja para el sector del Valle del Chota es también la panamericana norte y el puente sobre el río Chota el que une a las provincias del Carchi e Imbabura y estas por ser provincias fronterizas son transitadas a diario por transportistas turistas y visitantes quienes tienen la necesidad utilizar servicios de alimentación, hospedaje, entre otros. Siendo esta una de las iniciativas principales para emprender nuevos negocios que ofrezcan este tipo de actividad turística y hotelera, y con estas oportunidades se busca el empoderamiento de la mujer afrochoteña en la actividad económica en el Valle del Chota además de determinar cuál es la vinculación con estas empresas. se emprendieron diferentes establecimientos como la hostería oasis, el restaurante peñas del juncal y las fritadas el juncal como principales establecimientos de alimentación, recreación y alojamiento quienes decidieron emprender y aprovechar esas oportunidades.

El trabajo realizado por las mujeres principalmente es para satisfacer las necesidades de ingresos económicos para sus hogares. Los puestos ocupados por ellas son principalmente en la cocina, camarería, meseras, etc.

6.3. PROPUESTA

6.3.1. Tema

Análisis de la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.

6.3.2. Macro localización

El Valle del Chota está ubicado a 35 Km de Ibarra, su límite de con la provincia del Carchi. La altitud del valle es de 1560 m.s.n.m., tienen una temperatura de oscila entre 24 grados, es cálido seco. Varias comunidades que se

asientan en el valle, entre los ríos chota-mira encontramos las comunidades de: Ambuqui, Piquichuco, Caldera, El Juncal, Chalguayacu, Mascarillas, Pusir Grande, Tumbatú, San Vicente, Santa Ana, Concepción, Santiaguillo, San Juan de Lachas, Salinas, Cuambo, Limonal, Guallupe, entre otras. (Villa M. , 2015, p. 13)

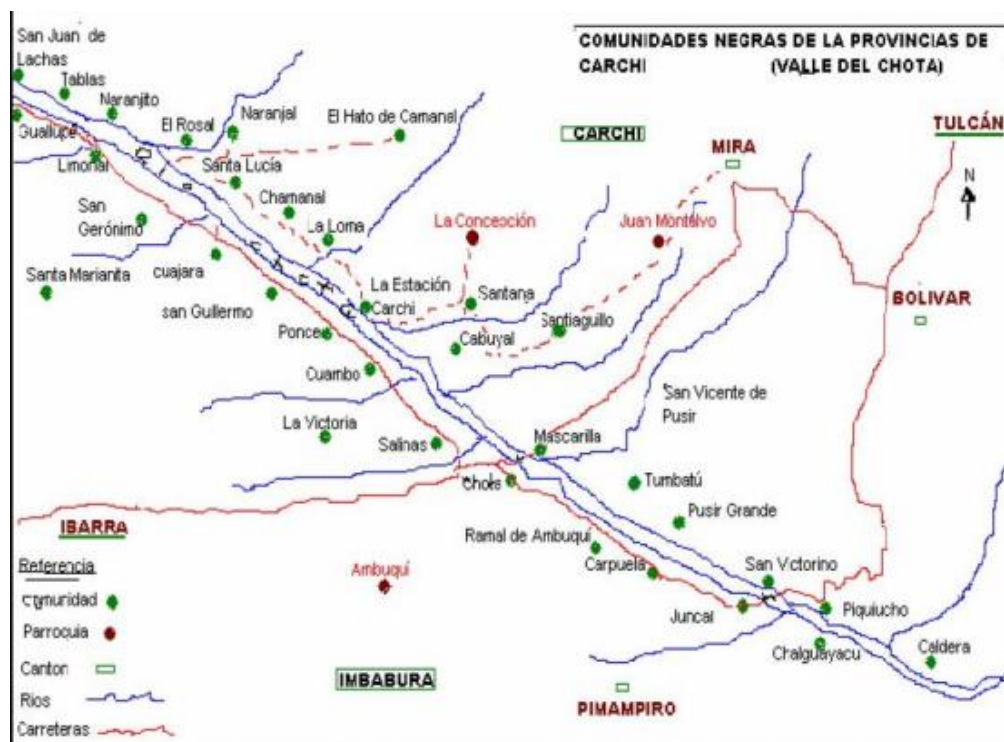


Figura 2 Ubicación Geográfica del Valle del Chota
 Fuente: (Villa, Acceso a la tierra de los ex huasipungueros en la hacienda “Carpuela”, en el Valle del Chota, 2015)

6.3.3. Introducción

El desarrollo de la propuesta tiene como finalidad investigar y realizar un análisis sobre la participación de la mujer afrochoteña dentro de la industria hotelera en el Valle del Chota conociendo que su aporte laboral es importante para que la empresa hotelera asentada en ese sector, también depende del trabajo realizado por cada una de ellas para poder operar y brindar su servicio al público.

Esta propuesta además permitirá socializar con la comunidad y de esta forma acercarse un poco más a ellos y conocer cuál es la realidad que se vive de manera diaria en el Valle del Chota además de que podría generar propuestas para que ellas puedan conseguir una certificación avalada por la Senecyt creando alianzas con el jefe político de cada pueblo.

Para ello se realizará un conversatorio con el jefe político del cada pueblo y así dar a conocer que estas mujeres pueden tener una certificación que avale su conocimiento el cuál en su mayoría es de forma empírica además de realizar visitas a los lugares de trabajo de cada una de las mujeres y socializar cada una de estas estrategias.

6.3.4. OBJETIVOS

6.3.4.1. Objetivo general

“Proponer un cuadro de análisis que permita estudiar la participación de las mujeres afroecuatorianas en la industria hotelera en la Zona del Valle del Chota.”

6.3.4.2. Objetivos específicos

- Diseñar un cuadro de análisis que permita analizar y dar posibles soluciones a la problemática del sector.
- Socializar el cuadro de análisis con las trabajadoras del sector hotelero en el Valle del Chota.

- Planificar un conversatorio con las mujeres del Valle del Chota que trabajan en los establecimientos hoteleros del sector para conocer la problemática del sector.

6.3.5. Desarrollo de la propuesta

Una vez terminada la investigación y analizados los resultados, se llegó a la conclusión de que era necesario realizar un cuadro de análisis, el que se dividió en tres bloques cada uno; con sus respectivas actividades para poder analizar cuál es el grado de participación que tienen las mujeres afroecuatorianas en la industria hotelera en el Valle del Chota y luego de esto, socializar este cuadro de análisis con las mujeres afrochoteñas además se abrió un espacio de comentarios donde cada una escribió su conclusión u opinión para conocer su punto de vista sobre el trabajo realizado a lo largo de este tiempo.

6.4. Cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña

| Variable | Estrategia | Objetivo | Indicadores | Puestos de trabajo |
|-------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bloque I Inclusión Laboral | Entrevistas | Determinar el número de mujeres afrochoteñas que están vinculadas en el trabajo en los establecimientos hoteleros del Valle del Chota | <ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Inclusión | <ul style="list-style-type: none"> • Meseras • Camareras • Cocineras • Cajeras |

| <p style="text-align: center;">Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la condición de inclusión laboral. - Adecuación de los puestos de trabajo. - Dotación de equipos de protección personal. - Capacitaciones sobre salud ocupacional. - Capacitación en atención y servicio al cliente. | | <p style="text-align: center;">Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificación. - Capacitaciones. - Alianzas con: MINTUR, SETEC. | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Bloque II Desarrollo Comunitario</p> | <p>Entrevistas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la infraestructura y servicios | <p>Servicios básicos (luz agua potable, etc.) Aportes para la mejora de las comunidades. Inclusión. Recursos económicos suficientes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Meseras • Cocineras • Camareras • Cajeras |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estrategias | | Actividades | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Prestar mayor atención a la mujer en el trabajo. - Generar fuentes de empleo | | <ul style="list-style-type: none"> - Programas para mujeres jefes de hogar y jóvenes de bajos recursos. - Emprendimientos. - Reconocer la contribución de las PYMES. - Promover medidas sobre el acceso a créditos bancarios. | | |
| Bloque III Conocimiento y Educación | <ul style="list-style-type: none"> • Observación directa • Entrevistas estructuradas • Revisión bibliográfica • Libros • Revistas, • Páginas web | Establecer el número de centros de educación en el Valle del Chota | <ul style="list-style-type: none"> • Internet • niveles de educación. (Primaria, secundaria universitaria) | <ul style="list-style-type: none"> • Camareras • Meseras • Cocineras |

| Estrategias | Actividades |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Crear bases sólidas de conocimiento - Actualización y ampliación de conocimientos. - Gestionar programas y proyectos de vinculación con las universidades. | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Certificación por competencias - Proyectos de vinculación con universidades. - Cursos gratuitos con el municipio. - Dictar cursos para ampliar sus conocimientos - Crear grupos de trabajo - Programar focus group - Capacitación a las trabajadoras hoteleras del Valle del Chota. - Actividades para mejorar la atención al cliente. - Talleres de riesgos laborales y primeros auxilios. |

Figura 3 Cuadro analítico
Fuente: Ogonaga María José

6.5. Cronograma Tentativo de Actividades

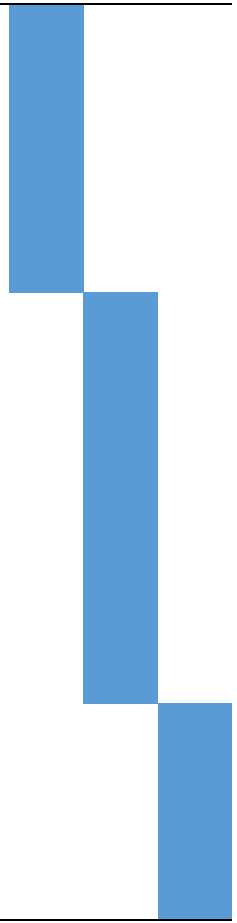
Tabla 3 *Cronograma de Actividades*

| | | CRONOGRAMA TENTATIVO DE ACTIVIDADES | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------|---|---|---|---------|---|---|---|
| ACTIVIDADES PROGRAMACION | LUGAR ACTIVIDAD | FECHAS | | | | | | | |
| | | ENERO | | | | FEBRERO | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Socialización y conversatorio | Certificación. | | | | | | | | |
| Socialización y conversatorio | Alianzas con: MINTUR, SETEC. Capacitaciones. | | | | | | | | |
| Socialización y conversatorio | Dotación de equipos de protección personal. | | | | | | | | |

| | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--|
| Socialización y conversatorio | | |
| | Capacitaciones sobre salud ocupacional. | |
| Socialización y conversatorio | | |
| Socialización y conversatorio | Capacitación en atención y servicio al cliente. | |
| Socialización y conversatorio | Emprendimientos. | |
| Socialización y conversatorio | Reconocer la contribución de las PYMES. | |
| Socialización y conversatorio | Promover medidas sobre el acceso a créditos bancarios. | |
| Socialización y conversatorio | Programas para mujeres jefes de hogar y jóvenes de bajos recursos. | |

| | | |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Socialización y conversatorio | Charlas de motivación para las mujeres que deseen emprender. | |
| Socialización y conversatorio | Visitas a talleres y fábricas de PYMES donde se explique cómo nació el negocio. | |
| Socialización y conversatorio | Exposiciones de su experiencia en otros lugares (colegios o escuelas de las comunidades) | |
| Socialización y conversatorio | Capacitación | |
| Socialización y conversatorio | Certificación por competencias | |
| Socialización y conversatorio | Proyectos de vinculación con universidades. | |
| Socialización y conversatorio | Cursos gratuitos con el municipio. | |

| | |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Socialización y conversatorio | Dictar cursos para ampliar sus conocimientos |
| Socialización y conversatorio | Crear grupos de trabajo |
| Socialización y conversatorio | Programar focus group |
| Socialización y conversatorio | Capacitación a las trabajadoras hoteleras del Valle del Chota. |
| Socialización y conversatorio | Actividades para mejorar la atención al cliente. |



Fuente: Ogonaga María José

6.5.1. Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña

| Lugar | Fecha | Socialización | Entrega del cuadro de análisis y folleto | Despedida |
|--------------------------------|------------|---------------|------------------------------------------|--------------|
| Sazón del Valle | 01/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 |
| | | 15:00-15:30 | 15:00-15:30 | 15:00-15:30 |
| La recta de Ambuquí restaurant | 05/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30 a 8:00 | 7:30 a 8:00 |
| | | 15:00 a15:30 | 15:00 a15:30 | 15:00 a15:30 |
| Hotel la playa | 06/03/2019 | 11:30-12:00 | 11:30 a 8:12:00 | 11:30- 12:00 |
| | | 16:00-16:30 | 16:00-16:30 | 16:00-16:30 |
| La cocina de Cristy | 07/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30 - 8:00 |
| | | 15:00-15:20 | 15:00-15:20 | 15:00 -15:20 |
| Fritadas que lindo puente | 08/03/2019 | 8:30-9:15 | 8:30-9:15 | 8:30 -9:15 |
| | | 15:00-15:45 | 15:00-15:45 | 15:00-15:45 |
| Fritadas el juncal | 09/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 |
| | | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 | 15:00-15:25 |
| Del valle restaurant | 10/03/2019 | 7:00-7:30 | 7:00-7:30 | 7:00 a 7:30 |
| | | 15:00-15:30 | 15:00-15:30 | 15:00-15:30 |
| Peñas el Juncal | 10/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 |
| | | 15:00-15:00 | 15:00-15:00 | 15:00-15:00 |
| Oasis hostería | 09/03/2019 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 |
| | | 17:00-17:30 | 17:00-17:30 | 17:00-17:30 |
| Aruba hostería | | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 | 7:30-8:00 |
| | | 17:00-17:30 | 17:00 -17:30 | 17:00-7:30 |

Figura 4 Socialización del cuadro de análisis

Fuente: Ogonaga María José

La socialización del cuadro de análisis se la realizó en diferentes fechas y horarios y de forma individual, debido a que el horario de entrada y salida de trabajo de cada una de las empleadas es diferente además de que la distancia de uno hacia otro es no es tan cercano además de buscar un espacio de tiempo adecuado para no interrumpir en sus labores diarias.

6.5.6. Conversatorio y Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña.



Figura 5 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José



Figura 6 Conversatorio y Socialización de la cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña

Fuente: Ogonaga María José



Figura 7 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña

Fuente: Ogonaga María José



Figura 8 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña

Fuente: Ogonaga María José



Figura 9 Conversatorio sobre Emprendimientos en el Valle del Chota
Fuente: Ogonaga María José



Figura 10 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José



Figura 11 Socialización del cuadro de análisis de los puestos ocupados por la mujer
Fuente: Ogonaga María José



Figura 12 Conversatorio sobre los emprendimientos en el Valle del Chota
Fuente: Ogonaga María José

6.6. DISCUSIÓN

Los resultados y discusión de esta investigación se basaron en técnicas de análisis, por medio de la aplicación de entrevistas, las cuales fueron aplicadas a las mujeres; que trabajan en los diferentes puestos y sitios prestadores de servicios hoteleros en el Valle del Chota, utilizando una serie de preguntas puntuales y precisas para poder recolectar la información necesaria.

Cabe recalcar que la recolección de información fue un proceso complicado por el tipo de datos requeridos para la realizar el estado del arte, además, por este ser un tema donde la cantidad de documentos son escasos ya que no existen publicaciones sobre estas temáticas y en algunos casos la información es nula. Se recurrió a realizar entrevistas a los dueños de establecimientos turísticos y hoteleros y esto sirvió para aportar información en el estado del arte.

En la investigación se pudo conocer que la mayoría de las mujeres ocupan puestos de baja jerarquía, es decir, que son empleados mas no dueños de los establecimientos prestadores de servicios en este sector.

Con la información que este proyecto proporciona, los nuevos investigadores podrían crear temas de investigación aportando mayor información y datos puntuales a los lectores y futuras búsquedas de este tipo de temática y documentos turísticos o culturales. Se sugiere emprender nuevas líneas de investigación sobre temas: antropológicos, arqueológicos y culturales en general, en el Valle del Chota.

7. CONCLUSIONES

- La etapa de diagnóstico, sirvió para evidenciar la situación actual de la mujer afrochoteña, la cual se resume en 23 mujeres que trabajan en establecimientos hoteleros en la zona del Valle del Chota, desempeñando funciones de: meseras, camareras, cocineras, cajeras, etc.
- Dificultad de la recopilación de datos por: timidez, inseguridad y problemas de comunicación con las mujeres ocasionando retrasos en la realización de la investigación.
- Es evidente que la problemática principal de la baja inserción laboral es el nivel de estudios de las mujeres ya que el 90% únicamente han terminado el nivel básico, por diferentes circunstancias socioeconómicas.
- Los resultados de la presente investigación servirán como documento base para nuevos investigadores quienes deseen ahondar en temas de inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana.

8. RECOMENDACIONES

- Mejorar la situación actual ocupando puestos de mandos medios a través de la capacitación, es importante que los dueños de los establecimientos presten atención en la capacitación de sus empleados para lograr un bien común, que es el crecimiento de la empresa.
- Se recomienda mayor participación por parte de las universidades en proyectos de vinculación y así lograr un mayor acercamiento de la población con posibles investigadores. Y también trabajar en diferentes temas como cursos o charlas en atención al cliente, saneamiento de alimentos, etc.; para que las trabajadoras adquieran mayor conocimiento.
- Socializar programas educativos promovidos por parte del ministerio de educación para personas que han terminado el nivel básico de estudios y deseen culminar el bachillerato.
- Se recomienda continuar con proyectos similares dado que la base bibliográfica sobre esta temática es escasa, emprender nuevos temas de investigación para ampliar la base de datos en las futuras y posibles búsquedas de información.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Bousson, E. (1997). ESCLAVOS DE LA TIERRA: LOS CAMPESINOS NEGROS DEL CHOTA-MIRA, SIGLOS XVII-XX. *No 11*. doi:363/432
- Chorlavi, H. (2018). *Hacienda Chorlavi*. Recuperado el 10 de enero de 2018, de Hacienda Chorlavi: https://www.haciendachorlavi.com/es-es/la-hacienda1?page_id=78017
- Constitucion del Ecuador. (2008). CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. En *Constitucion del Ecuador* (pág. 16). Ecuador. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Constitucion del Ecuador. (julio de 2008). *REGIMEN DE DESARROLLO*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de REGIMEN DE DESARROLLO: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Costillero, O. (2010). *Los 15 tipos de investigación (y características)*. Recuperado el 23 de febrero de 2019, de Los 15 tipos de investigación (y características): <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Friedemann, & Whitten. (1974). *LA CULTURA NEGRA DEL LITORAL ECUATORIANO Y COLOMBIANO: UN MODELO DE ADAPTACION ETNICA*. Recuperado el 17 de septiembre de 2018, de LA CULTURA NEGRA DEL LITORAL ECUATORIANO Y COLOMBIANO: UN MODELO DE ADAPTACION ETNICA: biblioteca.icanh.gov.co/DOCS/MARC/texto/REV-0915V17a-4.PDF
- Garcia y Walsh. (2002). *El pensar del emergente movimiento*. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de El pensar del emergente movimiento: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cultura/walsh.doc>
- Garcia, Gil, & Rodríguez. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (aljibe, Ed.) Granada: aljibe. Obtenido de Metodología de la Investigación Cualitativa.: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iUC_WLa_q8J:media.utp.edu.co/centro-gestion-

ambiental/archivos/metodologia-de-la-investigacion-cualitativa/investigacioncualitativa.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec

Instituto de Estadísticas y Censos. (2010). *inec*. Obtenido de inec: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Economia/Nuevacarademograficadeecuador.pdf>

Jijón, J. (04 de Mayo de 2013). AFROECUATORIANOS DE ESMERALDAS. Ecuador.

Jimenez, J. (2014). *LA COMUNICACIÓN Y SU REVALORIZACIÓN CULTURAL DENTRO DE LOS PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE DE LA PARROQUIA AFRO SALINAS CANTÓN IBARRA PROVINCIA DE IMBABURA*. Obtenido de LA COMUNICACIÓN Y SU REVALORIZACIÓN CULTURAL DENTRO DE LOS PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE DE LA PARROQUIA AFRO SALINAS CANTÓN IBARRA PROVINCIA DE IMBABURA: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6932/6/UPS-QT05557.pdf>

Lara, F. (26 de abril de 2016). *Reflexiones sobre la educación del sumak kawsay en Ecuador*. Recuperado el 3 de octubre de 2018, de Reflexiones sobre la educación del sumak kawsay en Ecuador: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/3114-7743-1-PB.pdf>

Leon, E. (2015). *Acercamiento crítico al cimarronaje a partir de la teoríapolítica, los estudios culturales, y la filosofía de la existencia*. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de Acercamiento crítico al cimarronaje a partir de la teoríapolítica, los estudios culturales, y la filosofía de la existencia: <repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4679/1/TD-057-DECLA-Leon-Acercamiento.pdf>

Ministerio de Educación. (2014). *Que es el Buen Vivir*. Recuperado el 12 de Octubre de 2017, de Que es el Buen Vivir: <https://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/objetivos/>

- Ministerio de Turismo. (24 de mayo de 2015). *Catastro de servicios turísticos provincia de Imbabura*. Recuperado el 8 de mayo de 2019, de Catastro de servicios turísticos provincia de Imbabura: <https://caiuatn.files.wordpress.com/2015/05/catastro-turc3adstico-imbabura-2015.xls>
- Ministerio de Turismo. (18 de febrero de 2016). *Ley de Turismo*. Recuperado el 03 de Octubre de 2018, de Ley de Turismo: <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/LEY-DE-TURISMO.pdf>
- Mora, N. (2014). *La investigacion bibliografica*. Recuperado el 23 de febrero de 2019, de La investigacion bibliografica: https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/blog/docentes/trabajos/17306_55962.pdf
- Naciones Unidas. (1969). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Obtenido de Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- Pilozo, & Loor. (2016). *PRESENCIA DE LOS AFROECUATORIANOS EN LA POLÍTICA DEL ECUADOR A PARTIR DEL 2000, APLICADO A LOS ESTUDIANTES DE 2DO BACHILLERATO EN EL ÁREA DE ESTUDIOS SOCIALES DEL COLEGIO FISCAL DR. FRANCISCO HUERTA RENDÓN DE LA CUIDAD GUAYAQUIL, PROVINCIAS GUAYAS, DE LA*. Recuperado el 6 de noviembre de 2017, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28354/1/BFILO-PD-HG1-16-080.pdf>
- Plan Nacional del Buen Vivir [PNBV]. (2013). Recuperado el 6 de abril de 2018, de https://issuu.com/publisenplades/docs/pnbv_2009-2013/35
- R.A.E. (2014). Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=GEhIL8e>

- Ramírez Poloche, N. (2012). La importancia de la tradición oral: El grupo Coyaima - Colombia. *Guillermo de Ockham*, 130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105325282011>
- Reglamento de alojamiento turístico. (18 de febrero de 2016). *Reglamento de alojamiento turístico*. Recuperado el 14 de junio de 2018, de Reglamento de alojamiento turístico: <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/06/REGLAMENTO-DE-ALOJAMIENTO-TURISTICO.pdf>
- Salas, J. (2017). *Apuntes Para la historia de la Hotelría y el Turismo en Ibarra (en proceso)*. Ibarra.
- Salas, J. (06 de Enero de 2019). Apuntes para una historia de la hotelería y el turismo en Ibarra. (M. Ogonaga, Entrevistador)
- Savoia. (1990). *El negro en la historia aportes para el conocimiento de las raíces en America Latina* (Vol. 2). (C. C. Afroecuatoriano, Ed.) Esmeraldas, Esmeraldas, Ecuador: ABYA-YALA. Recuperado el 03 de octubre de 2018
- Turismo, M. d. (24 de mayo de 2015). *Catastro de establecimientos turísticos de Imbabura*. Obtenido de Catastro de establecimientos turísticos de Imbabura: <https://caiuatn.files.wordpress.com/2015/05/catastro-turc3adstico-imbabura-2015.xls>
- Turismo, M. d. (24 de mayo de 2015). *Catastro de establecimientos turísticos de Imbabura*. Obtenido de Catastro de establecimientos turísticos de Imbabura: <https://caiuatn.files.wordpress.com/2015/05/catastro-turc3adstico-imbabura-2015.xls>
- TURISMO, MINISTERIO DE. (2014). *LEY DE TURISMO*. Recuperado el 06 de 11 de 2018, de <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/LEY-DE-TURISMO.pdf>
- Ulluari, & Donoso. (2018). La Hotelería en Cuenca, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(4), 229-230. Recuperado el 03 de Octubre de 2018, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Velalcázar, R. (3 de Febrero de 2019). Historia de la hostería oasis. (M. Ognaga, Entrevistador)
- Villa. (2015). *Acceso a la tierra de los ex huasipungueros en la hacienda "Carpuela", en el Valle del Chota*. Obtenido de Acceso a la tierra de los ex huasipungueros en la hacienda "Carpuela", en el Valle del Chota: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/8751/8/TFLACSO-2015MPVZ.pdf>
- Villa. (2015). *ACCESO A LA TIERRA DE LOS EX HUASIPUNGUEROS EN LA HACIENDA "CARPUELA", EN EL VALLE DEL CHOTA*. Recuperado el 02 de octubre de 2018, de ACCESO A LA TIERRA DE LOS EX HUASIPUNGUEROS EN LA HACIENDA "CARPUELA", EN EL VALLE DEL CHOTA: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/8751/8/TFLACSO-2015MPVZ.pdf>
- Villa, M. (noviembre de 2015). *ACCESO A LA TIERRA DE LOS EX HUASIPUNGUEROS EN LA HACIENDA*. Recuperado el 17 de 02 de 2019, de ACCESO A LA TIERRA DE LOS EX HUASIPUNGUEROS EN LA HACIENDA: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/8751/8/TFLACSO-2015MPVZ.pdf>

11. ANEXOS

10.1. Anexo 1



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

ESCUELA DE ESCUELA DE GESTIÓN EN EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS" GESTURH"

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER AFROECUATORIANA
ECUATORIANA EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN EL VALLE DEL CHOTA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. CÓDIGO.G.H.1

CALIDAD EN EL SERVICIO DE LA INDUSTRIA HOTELERA.

AUTOR/A: OGONAGA MARIA JOSE

ASESOR/A:

IBARRA, 27- 07 – 2017

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------|-----|
| 1.- TEMA..... | 109 |
| 2.- ANTECEDENTES..... | 109 |
| 3.- JUSTIFICACIÓN..... | 111 |
| 3. OBJETIVOS | 113 |
| 3.1. OBJETIVO GENERAL | 113 |
| 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 113 |
| 4. PRINCIPALES IMPACTOS..... | 114 |
| 4.1. IMPACTOS SOCIAL | 114 |
| 4.2. IMPACTO ECONOMICO | 114 |
| 4.3. IMPACTO ETICO..... | 114 |
| 5. DESCRIPCION DEL PROBLEMA | 114 |
| 6. ORGANIZACIÓN METODOLÓGICA | 116 |
| 6.1 MÉTODOS..... | 116 |
| 6.1.1. MÉTODO INDUCTIVO | 116 |
| 6.1.2. DEDUCTIVO | 116 |
| 6.1.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO | 116 |
| 6.2. TÉCNICAS..... | 117 |
| 6.2.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA | 117 |
| 6.2.2. OBSERVACIÓN | 117 |
| 6.2.3. ENTREVISTAS..... | 117 |
| 6.3. INSTRUMENTOS | 118 |
| 8. RECURSOS..... | 121 |
| 9. FINANCIAMIENTO | 122 |
| 10. BIBLIOGRAFIA | 123 |

1.- TEMA

Análisis de la participación de la mujer afroecuatoriana ecuatoriana en la industria hotelera en el valle del chota.

2.- ANTECEDENTES

El Valle del Chota es un sector que se encuentra ubicado dentro de las provincias de Imbabura y Carchi con un conjunto de pequeñas comunidades cercanas entre si donde el trabajo de la mujer dentro de establecimientos hoteleros es vulnerable ya sea por el nivel d estudios o por el mismo hecho de ser afro ecuatorianas afectando esto al desarrollo d la comunidad.

Es importante tener en cuenta que el desarrollo, como concepto, debe entenderse desde una visión plural, pues existen variados conceptos del desarrollo como variadas son las culturas. Desde este punto el desarrollo debe interpretarse desde la misma heterogeneidad de la humanidad en la búsqueda frenética de su bienestar, su adaptación y su calidad de vida. (Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2003, P,12).

Ante esta situación se busca que las mujeres sean incluidas dentro de los cargos desempeñados en los establecimientos hoteleros y de esta manera que exista una inclusión de la mujer afro. Con esta propuesta se busca una valoración no solo en el plano económico, sino cultural.

La participación de las instituciones públicas, privadas y comunitarias puede promover una alternativa que permita el desarrollo de la actividad turística mejorando las condiciones de vida de las comunidades.

El turismo se ha convertido en una fuente de desarrollo, tanto por la generación de ingresos económicos y por su nivel de participación en el empleo, inversión, aportación de divisas, en la actualidad representa una alternativa económica impulsando el desarrollo en las zonas urbanas y rurales (Pilco.2015, p,2).

Según el artículo 3 de la ley de turismo. - La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

El recurso humano es un elemento importante en toda organización, para la utilización eficaz del personal es indispensable ofrecer un servicio de calidad y con esto lograr alcanzar uno de los principales objetivos de una empresa que es la satisfacción del cliente. (Zacarias,2015, p,18)

Dentro de una organización los trabajadores son de quienes depende la empresa, así como de sus clientes, si los trabajadores están bien capacitados sus servicios serán los correctos para entregar a los clientes.

La mayoría de las mujeres que laboran en los diferentes establecimientos hoteleros del sector de Ambuqui no ocupan cargos administrativos sino más bien cargos extracurriculares.

Con el desarrollo del plan se pretende identificar las áreas de mayor competitividad turística encadenado al sector productivo y así maximizar el impacto económico en la población dentro del contexto de desarrollo.

El plan Estratégico de Desarrollo de Turismo Sostenible en Ecuador hasta el año 2020 es parte de la planificación nacional del país que busca marcar un cambio basado en un modelo de desarrollo de turismo, que apunta en convertirse en una herramienta efectiva para el mejoramiento de vida, inclusión y equidad social, competitividad y gestión descentralizada que apoya ámbitos estratégicos como la gobernanza ,y gobernabilidad , la cooperación pública , privada y comunitaria que satisface las necesidades cambiantes de los segmentos de los turistas actuales y potenciales (plan de tour 2020, p,215).

3.- JUSTIFICACIÓN

La siguiente propuesta se dio para conocer el grado de participación de la mujer afro ecuatoriana dentro del ámbito turístico y que las características de la que tiene población femenina para poder desenvolverse en las distintas áreas que se encuentren vinculadas teniendo así la oportunidad de crecer.

Se busca conocer el grado de participación en establecimientos hoteleros de las mujeres en el Valle del Chota y conocer los cargos ocupados por las mismas.

Es importante considerar que en la región la mujer ocupa cada vez mayores espacios en los aspectos empresariales, políticos, sociales, esto se ha dado a todo nivel y extracto social, pero además se debe notar la importante inclusión de la mujer en las zonas rurales que cuenta con ésta

misma dinámica, sobresaliendo en temas de comercio: artesanía, gastronomía, hospedaje, etc (plan de tour 2020, p, 111).

Es por eso que este plan busca analizar cuál es la participación de las mujeres en los establecimientos hoteleros y los puestos que tienen a su cargo considerando el nivel de estudios y conocimiento de las mismas.

Lo que se pretende con el plan es que la participación de las mujeres afro en los establecimientos hoteleros no solo sea en áreas no administrativas sino más bien que sean incluidas en estos cargos y así examinar las causas.

Teniendo en cuenta estos puntos, es importante agregar que el trabajo hotelero es una de las principales actividades económicas desarrolladas en el sector, y es por eso que se necesita conocer la cantidad de trabajadoras existen en cada establecimiento y los puestos ocupados.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis de la participación de la mujer afroecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Recopilar información bibliográfica para desarrollar el marco teórico que permita dar inicio con las bases conceptuales del análisis de la participación de la mujer ecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.
- Diagnosticar la situación actual de la mujer ecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.
- Diseñar un plan para el fortalecimiento de la participación de la mujer ecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.
- Analizar los impactos positivos y negativos que genere el análisis de la participación de la mujer ecuatoriana en la industria hotelera en el Valle del Chota.

4. PRINCIPALES IMPACTOS

4.1. IMPACTOS SOCIAL

Dentro del plan se pretende analizar cuál es el grado de participación que tiene la mujer afro ecuatoriana en los establecimientos hoteleros y el nivel de estudios y el conocimiento adquirido a través del tiempo. Que los empleadores den más apertura de trabajo a las mujeres afro ecuatorianas en sus establecimientos

4.2. IMPACTO ECONOMICO

Por medio de la inclusión laboral se mejora el desarrollo económico de las comunidades esto implica a su vez tener una mejor preparación o nivel de estudio.

4.3. IMPACTO ETICO

Es ético por que se piensa en las mujeres afro ecuatorianas ya que ellas vienen a ser una población vulnerable dentro del campo laboral.

5. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En el marco teórico se realizará una recopilación de documentos acerca de la participación que tiene la mujer afro ecuatoriana dentro de la industria hotelera

por medio de sitios y páginas web, libros, revistas, artículos, etc. Para conocer y tener claro los temas relacionados con este tema de investigación y así poder dar paso a la elaboración de plan a realizar.

En el segundo capítulo se realizará una investigación de campo por medio observación directa y encuestas las cuales permitan recolectar información relevante también teniendo en cuenta los cargos ocupados por cada una.

Una vez hecha la investigación de campo se podrá conocer cuáles son los cargos ocupados por las mujeres afro ecuatorianas en cada uno de los establecimientos y así realizar el análisis de la participación que tiene cada una de ellas. Se analizará el motivo por el cual ocupan este cargo y el nivel de estudios que cada una tiene.

Para finalizar se realizará un análisis de los impactos positivos y negativos que genere este plan en el que se pueda conocer cuáles son los beneficios que generara no solo a las mujeres que trabajen en la industria hotelera sino también en el desarrollo de las comunidades.

Se aspira que el análisis de la participación de la mujer ecuatoriana en la industria hotelera en el valle del chota sea beneficioso para las comunidades. Y para que la inclusión de las mujeres en los trabajos administrativos de los establecimientos hoteleros aumente ya sea por el conocimiento o por nivel de estudios.

6. ORGANIZACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación se fundamentará en los siguientes métodos:

6.1 MÉTODOS

6.1.1. MÉTODO INDUCTIVO

En la presente investigación este método me permitirá encontrar la información necesaria ya que se buscará la información y conceptos extensos para la realización de la investigación de los temas más importantes que me servirán para elaborar el marco teórico.

6.1.2. DEDUCTIVO

Se utilizará el método deductivo para realizar las encuestas a las trabajadoras afroecuatorianas que laboren en los diferentes establecimientos hoteleros que se encuentren ubicados en el sector de Ambuquí.

7.1.3. MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO

Este método es de mucha importancia en esta investigación ya que me permitirá que toda la información y los datos que se usen en la investigación documental y de la información percibida y la información de campo será analizada para poder comprenderla.

6.2. TÉCNICAS

En la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas.

6.2.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

En la presente investigación esta técnica me permitirá conocer datos relevantes por medio de consultas bibliográficas y así diagnosticar la situación actual de participación de las mujeres afro ecuatorianas en los diferentes establecimientos hoteleros.

6.2.2. OBSERVACIÓN

Este método me permitirá prestar atención de forma detallada y directa las trabajadoras de los establecimientos y así conocer las debilidades de los mismos, pero de manera que no afecte el trabajo cotidiano.

6.2.3. ENTREVISTAS

En esta técnica se desarrollará una entrevista dirigida al propietario del establecimiento y a los empleados la cual ayudará a orientar la investigación.

6.3. INSTRUMENTOS

- Sistema SPSS
- Cuestionario
- Fichas de observación
- Grabadora

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Tiempo Actividad | Meses Semana | I Mes | | | | II Mes | | | | III Mes | | | | IV Mes | | | | V Mes | | | | VI Mes | | | | VII Mes | | | | VIII Mes | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------|-------|---|---|---|--------|---|---|---|---------|---|---|---|--------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1.- Marco teórico | | X | x | X | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Adquisición de bibliografía | | X | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2. análisis de información | | | x | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3. Construcción de Marco Teórico | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Diagnóstico | | | | | | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 Diseño de Instrumentos de investigación | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2. Aplicación de Instrumentos | | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3. Análisis de Información | | | | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Plan de análisis | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 Diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 Análisis | | | | | | | | | | | | | | | | x | X | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Presupuesto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 Costos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 Inversión | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| 5. Análisis de impactos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | |
| 5.1 Impactos Sociales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | |

8. RECURSOS

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se emplearán los siguientes recursos.

| Recursos | Costos |
|--------------------------------|---------------|
| | |
| Humanos | |
| Asesor | 0 |
| Dueños de los establecimientos | 0 |
| Diseñador grafico | 80 |
| Subtotal | 80 |
| | |
| Materiales | |
| Copias | 30 |
| Anillado | 30 |
| Empastado | 30 |
| Fotos | 30 |
| CD"s | 20 |
| Papeles | 15 |
| Subtotal | 155 |
| | |
| Otros | |
| Pasajes | 50 |
| Alimentación | 50 |
| Internet | 100 |
| Subtotal | 200 |
| Suma de subtotales | 435 |
| +15% de imprevistos | 62.25 |
| Total | 500.25 |

Fuente: Ogonaga María José

9. FINANCIAMIENTO

El total de los gastos que demande la presente investigación y los gastos personales serán propios y parte de ellos financiados por mis padres.

10. BIBLIOGRAFIA

Diseño del plan estratégico de desarrollo de turismo sostenible para Ecuador
“PLANDETUR 2020”, (2007) p,215

Ley de turismo (2002) art, 3 literal e: son principios de la actividad turística

Pilco, Danny (2015) p 2 propuesta de un plan de sensibilización turística para potenciar el desarrollo socioeconómico en la parroquia Pascuales perteneciente al cantón Guayaquil provincia del Guayas 2014-2015.

10.2. Anexo 2

Comentario de la socialización del cuadro de análisis de estrategias.

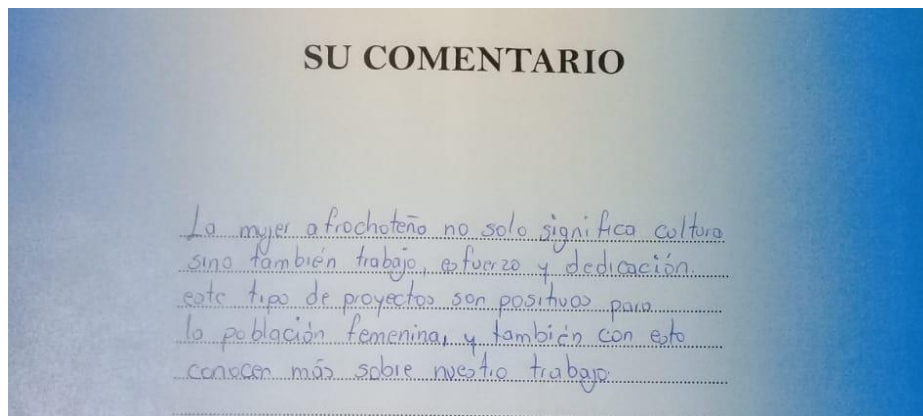


Figura 13 Comentarios de la socialización del cuadro de análisis
Fuente: Ogonaga María José

10.4. Anexo 4

Imagen folleto de la mujer afrochoteña

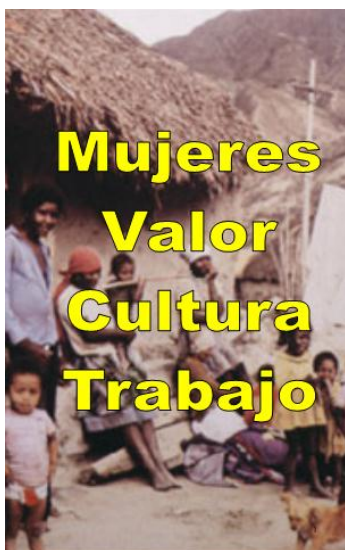


Figura 14 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José

10.5. Anexo 5

Imagen folleto de la mujer afrochoteña



Figura 15 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José

10.6. Anexo 6

Imagen folleto de la mujer afrochoteña



Figura 16 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José

10.7. Anexo 7

Imagen folleto de la mujer afrochoteña



Figura 17 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José

10.8. Anexo 8

Imagen folleto de la mujer afrochoteña

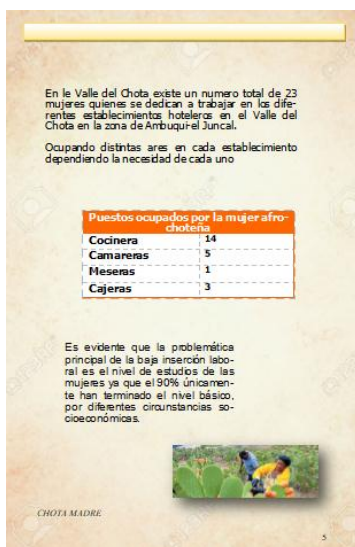


Figura 18 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José

10.9. Anexo 9

Imagen folleto de la mujer afrochoteña



Figura 19 Folleto de la mujer afrochoteña
Fuente: Ogonaga María José