



Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia

Salinas de Ibarra

Vera Morales, Wilson Javier

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

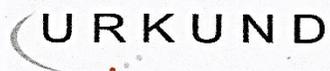
Carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración Turística y

Hotelera

M.B.A. Ing. Avilés León, Byron Eduardo

06 de agosto de 2020



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS-VERA-FINAL.docx (D75338879)
Submitted: 6/20/2020 4:28:00 AM
Submitted By: verajavier03@gmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

<https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/28431/Participaci%C3%B3n.pdf>
<https://docplayer.es/159243121-Departamento-de-ciencias-economicas-administrativas-y-de-comercio.html>
<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Desigualdades%20entrecruzadas%20Pobreza%2C%20genero%2C%20etnia%20y%20raza%20en%20America%20Latina.pdf>
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
<https://docplayer.es/73464031-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-economicas-carrera-de-economia.html>

Instances where selected sources appear:

8

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Byron Eduardo Avilés León". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

M.B.A. Ing. Avilés León, Byron Eduardo
C.I: 1707152284



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, **“Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra”** fue realizado por el señor **Vera Morales, Wilson Javier**, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustenten públicamente.

Sangolquí, 08 de julio de 2020

M.B.A. Ing. Avilés León, Byron Eduardo
C.I: 1707152284



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Vera Morales, Wilson Javier**, con C.I: 1718681461, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **“Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra”**, es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas correspondientes.

Sangolquí, 08 de julio de 2020

Vera Morales, Wilson Javier

C.I: 1718681461



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo, **Vera Morales, Wilson Javier**, con C.I: 1718681461, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación; **"Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra"**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 08 de julio de 2020

Vera Morales, Wilson Javier

C.I: 1718681461

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre, quien en vida fue una de las mujeres más luchadoras y valientes que he podido conocer; por su sacrificio, confianza y amor infinito hacia sus sobrinos e hijos.

A mi hermana, que más que eso, ha significado ser una gran amiga con sus consejos y apoyo a lo largo de mi vida profesional y a mi sobrina "titín", que con sus locuras e hiperactividad me ha llenado de tanto amor y alegría.

Dedicado a mi padre, que en los últimos años ha sido mi soporte, compañero, amigo y mi manaba preferido.

A mis amigos, compañeros de clase y ocurrencias, quienes también me han apoyado para cumplir esta meta.

A quienes me abrieron sus puertas para culminar con éxito este trabajo y me motivaron en muchas formas para alcanzar este logro.

Agradecimiento

Mi gratitud con ÉL y la vida, por darme tantas experiencias buenas y malas que me han ayudado a formarme como persona y ahora como profesional. Retomar mi carrera universitaria no fue fácil, pero ahora comprendo lo gratificante que es haber concluido un logro más en mi vida.

Agradezco a mi amiga Eva Sarango, que más que eso, ha sido mi hermana en las buenas y malas, y a quien le hice la promesa de alcanzar este sueño que ahora se hace realidad. A mi eterno amigo José, que a pesar de la distancia también ha sido mi apoyo para culminar esta etapa en mi vida.

Y finalmente, y no menos importante, a mi director de tesis, Ing. Avilés Byron, quien fue el responsable de mi ingreso a la carrera y darme la oportunidad de conocer este maravilloso mundo llamado "Turismo", quedaré eternamente agradecido con usted por sus conocimientos, experiencias y ánimos para lograr este objetivo.

Índice de contenido

Portada	2
Similitud de contenido _____	2
Certificado del director _____	3
Responsabilidad de autoría _____	4
Autorización de publicación _____	5
Dedicatoria _____	6
Agradecimiento _____	7
Índice de contenido _____	8
Índice de tablas _____	15
Índice de figuras _____	21
Resumen _____	27
Abstract _____	28
Introducción _____	29
Antecedentes históricos de género _____	29
Planteamiento del problema _____	33
Importancia de la investigación _____	35
Objetivo general _____	36
Objetivos específicos _____	36
Capítulo 1: Marco teórico _____	37
Teoría del desarrollo _____	37
<i>Empleo y desarrollo</i> _____	40
<i>Género, mujer y desarrollo</i> _____	43
Marco referencial _____	46

<i>ODS 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas</i>	46
<i>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</i>	50
<i>ODS 12 Garantizar modalidades de consumo y producción sostenible</i>	56
<i>Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida”</i>	57
Marco conceptual	63
<i>Afrodescendiente</i>	63
<i>Desarrollo</i>	64
<i>Desigualdad económica</i>	64
<i>Desigualdad social</i>	64
<i>Discriminación</i>	64
<i>Economía informal</i>	65
<i>Empleo informal</i>	65
<i>Empoderamiento</i>	65
<i>Equidad de género</i>	66
<i>Exclusión social</i>	66
<i>Feminismo</i>	66
<i>Fuerza de trabajo</i>	66
<i>Género</i>	67
<i>Grupo étnico</i>	67
<i>Grupo minoritario</i>	67
<i>Igualdad de género</i>	68

	10
<i>Mercado laboral</i>	68
<i>Rol de género</i>	68
<i>Seguridad Social</i>	68
<i>Sexo</i>	69
<i>Trabajo decente</i>	69
<i>Tripartismo</i>	70
<i>Turismo</i>	70
Capítulo 2: Diseño metodológico	71
Enfoque metodológico	71
Tipología de investigación	72
<i>Por su finalidad</i>	72
<i>Por el alcance</i>	72
<i>Por las unidades de análisis</i>	73
<i>Por el control de variables</i>	73
Determinación de la población y tamaño de la muestra	73
<i>Población</i>	73
<i>Tamaño de la muestra</i>	76
Instrumentos de recolección de información	77
<i>Bibliográfica</i>	77
<i>Entrevista</i>	77
<i>Encuesta</i>	79
Procedimientos de recolección de información	81
Análisis de datos	86
Capítulo 3: Resultados	88

Análisis de la participación de la mujer en la comunidad desde la perspectiva de los expertos _____	88
<i>Coeficiente de competencia experta K</i> _____	92
<i>Participación afroecuatoriana</i> _____	96
<i>Apoyo público</i> _____	97
<i>Acceso a las finanzas</i> _____	98
<i>Condiciones laborales</i> _____	98
<i>Emprendedoras</i> _____	99
<i>Formación y capacitación</i> _____	99
<i>Igualdad ocupacional</i> _____	100
<i>Igualdad salarial</i> _____	100
<i>Lideresas</i> _____	101
<i>Participación equitativa</i> _____	101
<i>Toma de decisiones</i> _____	102
<i>Vulnerabilidad</i> _____	102
 Población Económicamente Activa de la parroquia Santa Catalina de Salinas	
_____	104
<i>Afrodescendencia</i> _____	104
<i>Discapacidad</i> _____	106
<i>Educación</i> _____	108
<i>Títulos de nivel superior</i> _____	110
<i>Asistencia a clases</i> _____	111
<i>No asistencia a clases</i> _____	113
<i>Idiomas</i> _____	117
<i>Estado civil o conyugal</i> _____	119

	12
<i>Cobertura de aseguramiento de salud</i> _____	121
<i>Empleo</i> _____	123
<i>Horas de trabajo</i> _____	129
<i>Jornada de trabajo de menos de 40 horas</i> _____	130
<i>Jornada de trabajo de 40 horas o más</i> _____	132
<i>Actividad económica</i> _____	134
<i>Nivel de empleo</i> _____	140
<i>Ocupación laboral</i> _____	142
<i>Emprendimiento</i> _____	144
<i>Contrato laboral</i> _____	147
<i>Beneficios laborales</i> _____	151
<i>Satisfacción laboral</i> _____	153
<i>Descontento laboral</i> _____	155
<i>Ingreso</i> _____	157
<i>Sitio de trabajo</i> _____	159
<i>RUC – RISE</i> _____	164
<i>Desempleo</i> _____	166
Fuerza laboral turística de la parroquia Santa Catalina de Salinas _____	173
<i>Afrodescendencia</i> _____	173
<i>Discapacidad</i> _____	175
<i>Residencia</i> _____	176
<i>Educación</i> _____	178
<i>Títulos de nivel superior</i> _____	180
<i>Asistencia a clases</i> _____	181
<i>No asistencia a clases</i> _____	183

	13
<i>Idiomas</i> _____	187
<i>Estado civil o conyugal</i> _____	189
<i>Cobertura de aseguramiento de salud</i> _____	191
<i>Empleo</i> _____	193
<i>Edad</i> _____	196
<i>Horas de trabajo</i> _____	198
<i>Nivel de empleo</i> _____	200
<i>Ocupación laboral</i> _____	202
<i>Emprendimiento</i> _____	205
<i>Contrato laboral</i> _____	207
<i>Beneficios laborales</i> _____	210
<i>Capacitación</i> _____	213
<i>Principal empleo</i> _____	217
<i>Satisfacción laboral</i> _____	219
<i>Ingresos</i> _____	224
<i>RUC – RISE</i> _____	226

Análisis comparativo de la actividad económica parroquial y la actividad turística	229
--	-----

<i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico</i> _____	229
<i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico, desagregada por género</i> _____	232
<i>Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico</i> _____	237
<i>Comparativa global: sector turístico directo – indirecto, desagregada por género</i> _____	242
<i>Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto</i> _____	247

	14
Perfil ocupacional del sector turístico_____	253
Capítulo 4: Discusión_____	260
Limitaciones de la investigación_____	262
Líneas para futuras investigaciones_____	264
Conclusiones_____	265
Recomendaciones_____	269
Bibliografía_____	272
Anexos_____	295

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Prestadores de servicios turísticos directos e indirectos de Salinas de Ibarra</i>	74
Tabla 2. <i>Ficha matriz de recolección de información bibliográfica</i>	77
Tabla 3. <i>Modelo de entrevista</i>	79
Tabla 4. <i>Personas y entidades entrevistadas</i>	83
Tabla 5. <i>Variables de género en el sector turístico</i>	86
Tabla 6. <i>Criterios de conocimiento (Kc)</i>	90
Tabla 7. <i>Criterios de argumentación (Ka)</i>	92
Tabla 8. <i>Coeficiente de conocimiento experto</i>	93
Tabla 9. <i>Autoidentificación étnica de la parroquia</i>	105
Tabla 10. <i>Tipos de discapacidades en la población de Salinas de Ibarra</i>	107
Tabla 11. <i>Nivel de educación desagregado por género</i>	109
Tabla 12. <i>Títulos de nivel superior desagregados por género</i>	111
Tabla 13. <i>Asistencia a un centro educativo desagregada por género</i>	112
Tabla 14. <i>Motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género</i>	114
Tabla 15. <i>Otros motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género</i>	116
Tabla 16. <i>Idiomas preponderantes en la población desagregados por género</i>	118
Tabla 17. <i>Estado civil de la población desagregado por género</i>	120

Tabla 18. Cobertura de aseguramiento de salud desagregada por género _____	122
Tabla 19. Condición de empleo en la parroquia desagregada por género _____	124
Tabla 20. Edad media de la población según su condición de empleo desagregada por género _____	126
Tabla 21. Cobertura de aseguramiento de salud según su condición de empleo desagregada por género _____	127
Tabla 22. Promedio de horas de trabajo a la semana desagregado por género _____	130
Tabla 23. Razones de insuficiencia de horas de trabajo desagregadas por género _____	131
Tabla 24. Razones de suficiencia de horas o más desagregadas por género _____	133
Tabla 25. Actividades económicas de la población desagregadas por género _____	135
Tabla 26. Otras actividades económicas de la población desagregadas por género _____	138
Tabla 27. Nivel de empleo organizacional desagregado por género _____	141
Tabla 28. Ocupación laboral de la población desagregada por género _____	143
Tabla 29. Emprendimientos de la población según su actividad económica desagregados por género _____	145
Tabla 30. Formas de contratación laboral en la parroquia desagregadas por género _____	148
Tabla 31. Formas de contratación laboral según su actividad económica desagregadas por género _____	150

Tabla 32. <i>Beneficios laborales recibidos bajo relación de dependencia desagregados por género</i>	152
Tabla 33. <i>Satisfacción laboral desagregada por género</i>	154
Tabla 34. <i>Descontento laboral desagregado por género</i>	156
Tabla 35. <i>Promedio de ingreso mensual de la población desagregado por género</i>	158
Tabla 36. <i>Sitio de trabajo de la población desagregado por género</i>	160
Tabla 37. <i>Lugar de trabajo de la población desagregado por género</i>	163
Tabla 38. <i>RUC-RISE de las empresas empleadoras desagregados por género</i>	165
Tabla 39. <i>Razones de desempleo de la población desagregadas por género</i>	167
Tabla 40. <i>Otras razones de desempleo de la población desagregadas por género</i>	169
Tabla 41. <i>Experiencia laboral de la población desagregada por género</i>	171
Tabla 42. <i>Afrodescendencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	174
Tabla 43. <i>Discapacidad en el sector turístico desagregada por género</i>	176
Tabla 44. <i>Residencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	177
Tabla 45. <i>Nivel académico de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i>	179
Tabla 46. <i>Títulos de nivel superior de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i>	181

Tabla 47. <i>Asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	182
Tabla 48. <i>Inasistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	184
Tabla 49. <i>Otros motivos de no asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i>	186
Tabla 50. <i>Dominio de idiomas por parte de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i>	188
Tabla 51. <i>Estado civil de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i>	190
Tabla 52. <i>Cobertura de aseguramiento de salud en el sector turístico desagregada por género</i>	192
Tabla 53. <i>Participación directa e indirecta de las actividades turísticas desagregada por género</i>	194
Tabla 54. <i>Promedio de edad de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i>	197
Tabla 55. <i>Promedio de horas de trabajo en el sector turístico desagregado por género</i>	199
Tabla 56. <i>Nivel de empleo organizacional en el sector turístico desagregado por género</i>	201
Tabla 57. <i>Ocupación laboral de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	203

Tabla 58. <i>Emprendimientos en el sector turístico desagregados por género</i>	206
Tabla 59. <i>Formas de contratación laboral en el sector turístico desagregadas por género</i>	208
Tabla 60. <i>Beneficios laborales de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i>	211
Tabla 61. <i>Capacitación en el sector turístico desagregada por género</i>	214
Tabla 62. <i>Principal actividad económica de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i>	218
Tabla 63. <i>Satisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género</i>	220
Tabla 64. <i>Insatisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género</i>	222
Tabla 65. <i>Promedio de ingreso mensual de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i>	225
Tabla 66. <i>RUC-RISE de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i>	227
Tabla 67. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico</i>	229
Tabla 68. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género femenino</i>	232
Tabla 69. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género masculino</i>	235
Tabla 70. <i>Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género femenino</i>	237

- Tabla 71.** *Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género masculino* _____ 240
- Tabla 72.** *Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género femenino*
_____ 242
- Tabla 73.** *Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género masculino*
_____ 245
- Tabla 74.** *Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género femenino* _____ 248
- Tabla 75.** *Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género masculino* _____ 251

Índice de figuras

Figura 1. <i>División del mercado laboral</i> _____	60
Figura 2. <i>Modelo de encuesta</i> _____	80
Figura 3. <i>Dimensiones de género - OMT</i> _____	82
Figura 4. <i>Redes dimensionales de la entrevista</i> _____	94
Figura 5. <i>Redes complejas de la entrevista</i> _____	95
Figura 6. <i>Énfasis de argumentación</i> _____	96
Figura 7. <i>Autoidentificación étnica de la parroquia</i> _____	106
Figura 8. <i>Tipos de discapacidades en la población de Salinas de Ibarra</i> _____	108
Figura 9. <i>Nivel de educación desagregado por género</i> _____	110
Figura 10. <i>Asistencia a un centro educativo desagregada por género</i> _____	113
Figura 11. <i>Motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género</i> _____	115
Figura 12. <i>Otros motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género</i> _____	117
Figura 13. <i>Idiomas preponderantes en la población desagregados por género</i> _____	119
Figura 14. <i>Estado civil de la población desagregado por género</i> _____	121
Figura 15. <i>Cobertura de aseguramiento de salud desagregada por género</i> _____	123
Figura 16. <i>Condición de empleo de la población desagregada por género</i> _____	125
Figura 17. <i>Cobertura de aseguramiento de salud según su condición de empleo desagregada por género</i> _____	129

Figura 18. Razones de insuficiencia de horas de trabajo desagregadas por género	
_____	132
Figura 19. Razones de suficiencia de horas o más desagregadas por género	134
Figura 20. Actividades económicas de la población desagregadas por género	137
Figura 21. Otras actividades económicas de la población desagregadas por género	
_____	140
Figura 22. Nivel de empleo organizacional desagregado por género	142
Figura 23. Ocupación laboral de la población desagregada por género	144
Figura 24. Emprendimientos de la población según su actividad económica desagregados por género	147
Figura 25. Formas de contratación laboral en la parroquia desagregadas por género	
_____	149
Figura 26. Formas de contratación laboral según su actividad económica desagregadas por género	151
Figura 27. Beneficios laborales recibidos bajo relación de dependencia desagregados por género	153
Figura 28. Satisfacción laboral desagregada por género	155
Figura 29. Descontento laboral desagregado por género	157
Figura 30. Promedio del ingreso mensual de la población desagregado por género	
_____	159
Figura 31. Sitio de trabajo de la población desagregado por género	162

Figura 32. <i>Lugar de trabajo de la población desagregado por género</i> _____	164
Figura 33. <i>RUC-RISE de las empresas empleadoras desagregados por género</i> _____	166
Figura 34. <i>Razones de desempleo de la población desagregadas por género</i> _____	168
Figura 35. <i>Otras razones de desempleo desagregadas por género</i> _____	170
Figura 36. <i>Experiencia laboral de la población desagregada por género</i> _____	172
Figura 37. <i>Afrodescendencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i> _____	175
Figura 38. <i>Residencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i> _____	178
Figura 39. <i>Nivel académico de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i> _____	180
Figura 40. <i>Asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i> _____	183
Figura 41. <i>Inasistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género</i> _____	185
Figura 42. <i>Otros motivos de no asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i> _____	187
Figura 43. <i>Dominio de idiomas por parte de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i> _____	189
Figura 44. <i>Estado civil de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género</i> _____	191

Figura 45. Cobertura de aseguramiento de salud en el sector turístico desagregada por género _____	193
Figura 46. Participación directa e indirecta de las actividades turísticas desagregada por género _____	196
Figura 47. Nivel de empleo organizacional en el sector turístico desagregado por género _____	202
Figura 48. Ocupación laboral de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género _____	205
Figura 49. Emprendimientos en el sector turístico desagregados por género _____	207
Figura 50. Formas de contratación laboral en el sector turístico directo desagregadas por género _____	209
Figura 51. Formas de contratación laboral en el sector turístico indirecto desagregadas por género _____	210
Figura 52. Beneficios laborales de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género _____	213
Figura 53. Capacitación en el sector turístico directo desagregada por género _____	216
Figura 54. Capacitación en el sector turístico indirecto desagregada por género _____	217
Figura 55. Principal actividad económica de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género _____	219
Figura 56. Satisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género _____	221
Figura 57. Insatisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género _____	224

Figura 58. <i>RUC-RISE de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género</i>	228
Figura 59. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico</i>	231
Figura 60. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género femenino</i>	234
Figura 61. <i>Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género masculino</i>	236
Figura 62. <i>Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género femenino</i>	239
Figura 63. <i>Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género masculino</i>	241
Figura 64. <i>Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género femenino</i>	244
Figura 65. <i>Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género masculino</i>	247
Figura 66. <i>Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género femenino</i>	250
Figura 67. <i>Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género masculino</i>	253
Figura 68. <i>Perfil general de la mujer afroecuatoriana en el sector turístico</i>	254
Figura 69. <i>Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en los servicios de comida</i>	256

Figura 70. *Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en la danza* _____257

Figura 71. *Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en la guianza* _____258

Figura 72. *Perfil ocupacional del hombre en los servicios de alojamiento* _____259

Resumen

La industria turística es considerada un generador de desarrollo y crecimiento económico, la cual contribuye al protagonismo de la mujer, otorgándole autonomía económica y empoderamiento. Esta actividad es ejercida mayormente por mujeres que, a pesar de esta apreciación, la calidad del empleo no presenta una oportunidad para la mujer al momento de enfrentarse a los estereotipos de género y raza, repercutiendo en los niveles de informalidad, sueldos y jornadas diferenciadas. Por ello, se hace relevante la pregunta de ¿Cómo la integración de la mujer en el mercado turístico impulsa el desarrollo local? Ante esto, se planteó investigar la participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra, desde la perspectiva étnico-racial y de género, con la finalidad de conocer su aporte económico y laboral al turismo local. La investigación es de tipo explorativo-descriptivo, basada en el modelo de encuesta de empleo, desempleo y subempleo, aplicada por el INEC. En la misma, se identificó que, en el sector turístico de Salinas de Ibarra, las condiciones laborales varían en función del género, con significativas variaciones en la actividad dentro de los aspectos de remuneración, jornada laboral y cobertura social. Además, la mujer afroecuatoriana emprende principalmente en establecimientos de comida, contratando exclusivamente a mujeres locales; entre otras actividades, la mujer local también se destaca en la danza folclórica, la guianza y trabajo artesanal.

Palabras clave:

- **CONDICIONES LABORALES**
- **GÉNERO**
- **TURISMO**
- **MUJER AFROECUATORIANA**

Abstract

The tourism industry is considered a generator of development and economic growth, which contributes to the prominence of women, granting them autonomy, economy, and empowerment. Tourism activities are carried out mainly by women, despite this appreciation of tourism, the quality of employment does not present an opportunity for women when facing gender and race stereotypes, impacting on levels of informality, wages and workdays differentiated. For this reason, the question of How does the integration of women into the tourism market drives local development? Faced with this issue, it was proposed to investigate the participation of Afro-Ecuadorian women in the tourism development of the Salinas de Ibarra area, from an ethnic-racial and gender perspective, to know their economic and labor contribution to local tourism. The research is exploratory-descriptive, based on the employment, unemployment, and underemployment survey model applied by INEC. Consequently, it was identified that in the tourism sector of Salinas de Ibarra, working conditions vary according to gender, with significant variations in activity within the aspects of remuneration, working hours, and social coverage. Besides, the Afro-Ecuadorian women undertake mainly in food establishments, hiring local women exclusively; among other activities, they also excel in folk dance, guiding, and craftwork.

Key words:

- **LABOR CONDITIONS**
- **GENDER**
- **TOURISM**
- **AFROECUATORIAN WOMEN**

Introducción

Antecedentes históricos de género

El tema étnico-racial debe constituirse como un elemento diferenciador en las políticas nacionales, regionales e internacionales, en la observación de las diferencias entre los considerados blancos, indígenas y negros. La inequidad existente entre estos grupos refleja el limitado acceso al mercado laboral y educación, misma que actúa en la vida profesional, poniendo en desventaja a indígenas y los afrodescendientes ante los procesos de modernización. El aplicativo “género” se establece en los años ochenta en un estudio feminista, frente a una inequidad entre hombres y mujeres y su consideración como otra forma de discriminación además de raza (Rangel, 2001, p. 8,11).

Por otra parte, en el siglo XIX el movimiento feminista marcaría un hito en la historia de la mujer blanca; sin embargo, dejaría en rezago a otros feminismos; tiempo en el que empezaría a nacer el movimiento feminista negro como una corriente crítica (Any-Lygate et al., 2012, p. 14). Esto tras el otorgamiento del derecho al voto a los negros (Estados Unidos), mas no a las mujeres, provocaría una década de duros enfrentamientos sociales (Gamba, 2008, p. 3). El protagonismo de la mujer blanca no marcaría un sentido de liberación en la mujer negra, pues su situación étnica-racial las condiciona a una vida de opresión (Any-Lygate et al., 2012, p. 15)

Pero, sería en 1852 en el que se daría el discurso “acaso no soy una mujer” de Sojourner Truth que pondría en evidencia la inequidad dentro del colectivo feminista en términos de raza. Su discurso representaría una pugna por la reivindicación del término mujer. Para 1894 se asentaría el racismo en el sufragio norteamericano, privando del voto a las mujeres afroamericanas en el sur (Any-Lygate et al., 2012, p. 29-

30). A la post, en 1920 en el estado de Tennessee se enmendaría la constitución estadounidense reivindicando el derecho al voto de la mujer en toda la nación, tras casi tres décadas de enfrentamientos políticos y civiles en el país (Adames, 2015, p. 150).

Cabe destacar que, en Latinoamérica, Ecuador se convertiría en el primer país en conceder a la mujer el poder de elegir y ser elegidas, en el año de 1929 (Adames, 2015, p. 151). Este hecho fue el resultado de la revolución liberal de 1895 y la separación de la iglesia con el estado, 15 años posteriores al evento de enfrentamientos entre ambos con el pensamiento de género (Clark, 2005, p. 88), a causa de la iglesia católica, que, en la época mantenía una postura de rechazo hacia la mujer en la vida social, pero a partir de los años treinta, pediría su participación en la política (Goetschel, 2006, p. 22).

La promulgación de un estado laico, con leyes de matrimonio civil, divorcio, educación pública y la expulsión de los cleros religiosos, haría que la iglesia católica adopte la ideología de género en oposición a estas políticas (Clark, 2005, p. 88). A pesar de ello, el rol de la mujer estaba ligado al hogar como protectora de sus hijos y abnegación como esposa. Luego de la aprobación del sufragio a mujeres, el colectivo femenino no votaba, pues intrínsecamente pensaban que no eran ciudadanas. Siendo la excepción Matilde Hidalgo de Procel, primera mujer en votar y la primera médica del país, dando su voto en 1924 (Goetschel, 2006, p. 24,28).

Las decisiones de igualdad de género en temas económicos, políticos, sociales, de educación y salud, estarían influenciados por las corrientes feministas interamericanas que llegarían a América Latina. El derecho a la educación y al trabajo de las mujeres empezaría desde los inicios del estado republicano sin un reconocimiento social. La participación de la mujer en el comercio debía estar aprobado

por el esposo para desempeñar esta labor (Código de comercio de 1882) (Goetschel, 2006, p. 31,39). En 1895 el presidente Eloy Alfaro decretaría que las mujeres debían ser contratadas (de preferencia) de administradoras y empleadas en oficinas de telégrafos (Clark, 2005, p. 89).

El movimiento feminista que surgía ponía en manifiesto la importancia de la educación y el trabajo como entes liberadores de la opresión y la ignorancia, considerando al conocimiento un poder y la ciencia sinónimo de libertad (Goetschel, 2006, p. 45). Sin embargo, en las primeras décadas del siglo XX en el ámbito laboral, hombres y mujeres trabajaban en igualdad de condiciones, pero la brecha salarial sería significativa, pues los hombres recibían más que las mujeres (Clark, 2005, p. 90). El modernismo marcaría cambios económicos y sociales en el país, y con ello, las conductas morales también (Goetschel, 2006, p. 48).

Lo anteriormente expuesto, plantearía la necesidad de proteger a la mujer en el trabajo mediante reformas políticas y sociales que, partirían del liberalismo y socialismo. Expidiendo así la ley de amparo laboral de la mujer en 1997. Desde entonces sus derechos se ampliaron, obtuvieron voz y voto, protección social y jurídica, libertad, autonomía y derecho individual; siendo participes de una nación en construcción. Si bien esta construcción social generaliza la pugna de la mujer ecuatoriana por sus derechos, no es participe de una lucha por la libertad de la mujer negra, sector que ha sido excluido dentro del denominado "feminismo" (Goetschel, 2006, p. 48-51).

Desde este enfoque racial, la historia de la mujer afroecuatoriana parte desde la época colonial con la esclava María Chiquinquirá, quien hizo frente la esclavitud exigiendo sus derechos al sistema político imperioso de la época (1794 según el Archivo Nacional de Historia de Quito). Nacer negro venía marcado con la característica

de inferioridad y su condición de no existencia, lo que le negaba su estatus de persona. La esclavitud paso por tres generaciones, la de su madre, María y su hija, quien exigió la libertad de ella y su descendiente, juicio que entabló contra su “amo” (León E., 2009, p. 120,124).

Mediante la argumentación de su condición de mujer libre ante el presbítero, pediría la libertad de su hija, tras el despojo de su madre a la calle por su contagio con lepra y estar indispuesta a trabajar, en su mendicidad dio a luz algunos hijos sobreviviendo dos, entre ellos María. Para la época, el reglamento estipulaba que el abandono de un esclavo repercutía en la pérdida de los derechos sobre el esclavizado, reglamento que pondría en discusión su petición debido al desfase de la ley en cuanto a esta condición de los esclavos. Lamentablemente, se desconoce la conclusión del caso, pero la última instancia a la que acudió María fue apelar en la Real Audiencia de Quito, siendo ella procedente de una hacienda en Guayaquil (León E., 2009, p. 124,126).

En los años posteriores, no han existido mayores avances sobre este tema o han sido insignificantes en relación a la reivindicación de la mujer en la sociedad. Ya en la época actual, entre 1996 y 1997, las mujeres afro se encontraban participando en espacios sociales y organizaciones a nivel nacional. Sería en 1999 en el Valle del Chota, donde se llevaría a cabo el primer congreso de mujeres, donde se establece la Coordinación Nacional de Mujeres Negras del Ecuador (CONAMUNE) como iniciativa de las mujeres para visibilizar su trabajo en la sociedad (León E., 2009, p. 126,134-136).

A partir de esta conformación, empezaría el movimiento social afroecuatoriano por alcanzar una humanidad más digna, justa e igualitaria, realizando un posterior encuentro de mujeres negras en Quito, en pro de la reinserción escolar y profesionalización para las mujeres afrodescendientes, sensibilización a los hombres

contra la violencia doméstica e incentivos productivos y la no discriminación para el colectivo femenino negro. Lucha que no solo es importante para las mujeres sino también para la población afro en general. La violación de algún derecho a la comunidad afro obstaculizaría el desarrollo de la sociedad (León E., 2009, p. 136,138,143).

Planteamiento del problema

En términos estadísticos, la actividad turística tiene un impacto tangible en la generación de empleo en países en desarrollo dirigiéndose principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes. Sin embargo, no refleja empleos de calidad cualitativamente hablando, siendo considerado un empleo antisocial debido a su naturaleza pues, son trabajos discontinuos, de fines de semana, nocturnos, eventuales, ocasionales o volátiles y se aplica en períodos vacacionales con largas horas de trabajo, salarios bajos y poco progreso profesional (Huízar et al., p. 169-173). La participación de la mujer representa el 55.5% de la fuerza laboral en el turismo, resultando que esta actividad económica es mayormente femenina (Cañada & Moreno, 2018, p. 12).

La actual situación de las mujeres en el turismo hace que enfrenten desafíos en los trabajos, informalidad, sueldos, acceso a servicios básicos, estereotipos culturales y exclusión de género y étnica. Las áreas como: cocina, camarería, limpieza y alojamiento, suelen ser ocupadas mayormente por mujeres pues, están relacionadas con el servicio doméstico. Si bien el turismo representa un medio de empoderamiento para la mujer y una forma de subsistencia y empleo, este también podría desfavorecerlas y contribuir a mantener la diferencia económica y de género que aún persiste en la sociedad y el mercado (ONU Mujeres & Organización Mundial del Turismo, 2013, p. 1).

Por otra parte, grupos minoritarios étnicos y culturales tienen una representación cuantitativa baja en el sector laboral del turismo, teniendo trabajos cualitativamente bajos o laborando en el sector informal (Huízar et al., 2016, pág. 173). La estratificación ocupacional género-raza representa aún más la segregación laboral por lo que, esta condición es responsable de que estos trabajos calificados como bajos, tengan mayor representación de estos colectivos raciales en sectores como: construcción, agricultura y servicio. La inequidad entre los géneros de un mismo grupo racial no es diferente en comparación con la población “blanca” pues, se someten a la misma disparidad de género, donde el hombre tendrá una mayor ventaja sobre la mujer (Rangel, 2001, p. 28).

Cabe recalcar que, mujeres y hombres de países en desarrollo sufren otros desafíos para lograr un bienestar entre el trabajo y el hogar, especialmente en las áreas rurales donde las exigencias de tiempo son mayores, grandes distancias, infraestructura deficiente y pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 20). Las creencias sociales, religiosas y normas de convivencia obstaculizan el cambio y transformación de las mujeres para conseguir una paridad ante el hombre (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2017, p. 3). Asimismo, en estos sectores el trabajo decente tiene deficiencias lo que implica mayores niveles de emigración (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 37).

Por ello, resulta contradictorio que una industria que genera riqueza y desarrollo opere con empleos inadecuados tanto a nivel formal como informal, reflejando condiciones no favorables para la mujer. Para el caso ecuatoriano, son insuficientes los datos y limitada la cantidad de investigaciones de género en el turismo y más aun de tipo racial en áreas rurales que ayuden a la participación de hombres y mujeres el

turismo nacional (Montoya, 2015, p. 3). Se considera necesario un análisis de las condiciones de empleo para mujeres en el turismo el cual, ayudará a la comprensión de factores que enfrenta la mujer en este sector.

Importancia de la investigación

Estudios sobre la mujer desde el enfoque de género han contribuido de manera significativa a las ciencias sociales y al feminismo. Las desigualdades entre hombres y mujeres es la principal razón de estos análisis. La evolución histórica de ambos géneros ha estado marcada por conflictos sociales y sus relaciones interpersonales por lo que, esta problemática conduce a desvincular los paradigmas de lo natural entre ellos. Hay que comprender que femenino o masculino no hace referencia al sexo, sino a las conductas, normas, simbolismos y valores sociales que desde de la sexualidad, son catalogadas de esta forma (Gamba, 2008).

Tener una perspectiva de “género” implica un reconocimiento del poder entre ambos individuos en un grupo social vinculadas al estatus, condición racial o étnica, edad, orientación sexual y religión que responden en la fuerza laboral, el hogar, la política, el mercado, la salud, educación y la misma historia (Gamba, 2008). El desglosamiento de información permite la interpretación de los comportamientos de los fenómenos en el estudio y sus diferencias, áreas de intervención, políticas públicas y su cumplimiento; mismos que, son de interés para el gobierno, la comunidad y la sociedad civil (Alméras, 2011).

La investigación representa un instrumento en la visibilización de la situación de las mujeres y hombres de la población afrodescendiente en el mercado laboral turístico, así como un entendimiento de las relaciones entre ambos y el distanciamiento que existe para lograr la igualdad y el mejoramiento en sus condiciones laborales. Esto

debido a los escasos estudios de la población afrodescendientes en el turismo y su participación en el desarrollo de la localidad. Su importancia también yace en el mejoramiento de las políticas en sector laboral y desarrollo de la localidad rural, para lograr un equilibrio socioeconómico.

Objetivo general

- Analizar la participación la mujer afroecuatoriana en las diferentes actividades turísticas realizadas en la parroquia Salinas de Ibarra, con el propósito de identificar su aporte y contribución al desarrollo de la comunidad.

Objetivos específicos

- Sustentar por medio de fundamentos y bases teóricas la participación de la mujer afro en el desarrollo turístico de la parroquia, con el fin de determinar el alcance de la investigación.
- Establecer la metodología de investigación para el diagnóstico actual de la participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia, con la finalidad de seleccionar los instrumentos e indicadores permitiendo abordar su participación.
- Determinar el perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana que permite su participación en el mercado laboral del sector turístico de la parroquia, con el propósito de identificar los principales puestos de trabajo que desempeña.
- Identificar emprendimientos impulsados por mujeres afroecuatorianas para establecer su aporte al desarrollo de la comunidad.

Capítulo 1:

Marco teórico

Teoría del desarrollo

La concepción de desarrollo procede de un pensamiento griego asociado al progreso donde esta ilustración no es más que el avance de la humanidad desde el pasado y que, continua y continuará avanzando en el futuro (Valcárcel, 2006, p. 4). Sus orígenes se establecen en la teoría económica neoclásica, tras la finalización de la segunda guerra mundial, cuyo enfoque económico estuvo asociada durante un par de décadas al crecimiento y su vinculación con la riqueza, se consideraba al PIB como su forma de medición (Boisier, 2000, p. 1-2). Además, considera la historia y evolución económica de un país para el entendimiento de su proceso de desarrollo (Quiñones & Tezanos, 2013, p. 16).

Esta concepción aún genera controversias en cuanto a su significado como cualquier otro concepto de desarrollo, ya que es el resultado de una construcción social a través de la historia (Carvajal, 2011, p. 8). Asimismo, se considera un pensamiento creado para explicar la limitada producción de los pueblos y la escasez de los recursos (Calderón et al., 2009, p. 78). Sin embargo, existen otros pensamientos u orientaciones teóricas que motivan la innovación, como el señalado por Amartya Sen (2000), quien empieza a cuestionar al desarrollo desde la economía.

Sen (2000) argumenta que el desarrollo está en la expansión de las “capacidades” de las personas y no en el aumento de los productos, logrando que la gente tenga mayor acceso y opciones a una vida plena (Griffin, 2001, p. 13). Es así como el desarrollo se forja a través de un cambio social cuyo objeto es el mejoramiento de las oportunidades laborales, igualdad social y favoreciendo a la calidad de vida y

satisfacción de los habitantes por medio de una gobernanza económica de calidad (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2017, p. 17).

La satisfacción resulta de no solo de la posesión de bienes ya que, no es el único factor de logro hacia el bienestar si no las realizaciones o “funcionamientos” como es llamado, esta noción se contempla en acciones, actividades y existencias (del ser) que haya alcanzado. De esta manera, éstas pueden ser elegidas dependiendo su “capacidad” de elección, derivada de las “libertades”, donde supone prioridad ante las realizaciones alcanzadas. Libertad define la extensión de las capacidades de elección lo cual, refleja su calidad de vida, es decir, la libertad de realizar una u otra actividad, teniendo resultados positivos o negativos en la forma de vida (bienestar) (Tami, 2008, p. 5-6).

El concepto de capacidad desde el enfoque de Amartya Sen (2000), consiste en la obtención de dimensiones positivas y activas lo que, implica una relación de la persona con la misma (la llamada “agencia”) consiguiendo el pleno bienestar (Hoevel, 2011, p. 45); cabe indicar que “agencia” se denomina al rendimiento de las personas, efectuando cambios en la sociedad de manera activa (Rivera, 2015, p. 110) y que tiene una connotación de variable que permite la generación relevante de información en aspectos socioeconómicos (Reyes, 2008, p. 154-155).

Para la ampliación de las capacidades impulsando el desarrollo se manifiestan cinco áreas de libertades fundamentales: 1) libertad política, 2) oportunidad económica, 3) oportunidad social, 4) garantías de transparencia, 5) seguridad protectora. En la política, la capacidad de elección y ser elegidos. En el aspecto económico se brindan mejores oportunidades de acceso a los mercados, en lo social se hace énfasis a disponibilidad de servicios básicos, educación y salud; en la transparencia se considera

la claridad de los procesos gubernamentales y la seguridad analiza la mitigación ante una situación de crisis en la sociedad (Tami, 2008, p. 6-7).

Mencionadas dimensiones determinan el bienestar y la expansión de las capacidades de los agentes considerándose como desarrollo humano, su importancia está en la calidad de vida y sus actividades que han alcanzado a través del acceso a las áreas de libertad, siendo estos medios y no fines. El bienestar se produce por el uso de las libertades que dirigen nuestras acciones y decisiones (Tubino, 2009, p. 2) no siendo así el desarrollo económico, pues visualiza un cambio estructural, pero es justamente estos cambios en la industria los que facilitan el incremento de los niveles de vida de la población (Quiñones & Tezanos, 2013, p. 14-16).

Tales “libertades” se condicionan a factores como la industria, nuevos procesos en la tecnología y el modernismo actual; en el denominado “desarrollo” se debe emplear ciertas privaciones como la pobreza, la tiranía, escasez de oportunidades económicas, abandono social y la intolerancia y represión del estado. Estas limitantes tienen vinculación con la pobreza económica lo que, imposibilita al individuo a la satisfacción de necesidades tanto en vestimenta, medicación, educación, alimentación, transporte, vivienda, entre otras. Por otro lado, también se relaciona con la ausencia de servicios y atención social, la paz y el orden y restricciones sociales para la participación ciudadana, política y económica local (Sen, 2000, p. 19-20).

La libertad en el proceso de desarrollo se fundamenta en dos razones:

1. **La razón de las evoluciones.** El progreso ha de evaluarse principalmente en función del aumento que haya experimentado o no las libertades de los individuos.

2. **La razón de la eficacia.** El desarrollo depende totalmente de la libre agencia de los individuos (Sen, 2000, p. 20).

La pobreza (desde un punto de vista económico) representa los porcentajes de nivel de ingreso familiar que se encuentran por debajo del umbral de pobreza, las personas que encajan bajo esta definición, por lo general carecen no solo de ingresos, sino de todas las capacidades para conseguir la libertad de una vida humana plena (Conconi & Viollaz, 2017, p. 2) siendo así “la manifestación más clara de la incapacidad de la sociedad humana de garantizar las condiciones básicas de una vida digna” (Chavarro & Cuenca, 2008, p. 113).

Su forma de medición es de carácter multidimensional, considerando al ingreso, lo social y salud como dimensiones primordiales, además de oportunidades, justicia y recursos productivos (Conconi & Viollaz, 2017, p. 3) esta concepción supone a la pobreza como asunto de desigualdad lo que, puede marcar una estrecha relación entre ambas nociones pero, definiendo este último como “las diferencias en los niveles de bienestar socio-económico y de oportunidades entre individuos y grupos sociales” (Madrueno, 2013, p. 111) dentro de estos grupos se analiza a los denominados “minoritarios” como las mujeres y grupos raciales (Vegara, 2016, p. 208).

Empleo y desarrollo

A nivel global, el mundo está en constantes cambios demográficos, transformaciones económicas, laborales e innovación tecnológica con ello, las expectativas de vida aumentó, dentro de la historia este proceso de cambio se debe a la organización de las sociedades y su capacidad generadora y distributiva de la riqueza, la evolución de estas sociedades ha permitido que las personas se desprendan de la estricta vinculación del trabajo con la necesidad de supervivencia pero, contrariamente

ha generado menor uso del tiempo libre, enfermedades laborales por intensificación del trabajo y mayores años de trabajo por la longevidad (Pochmann, 2013, p. 15-16).

La abundancia de empleos en cualquier país independiente de su nivel de desarrollo, son capaces de sostener a un hogar haciendo que disminuya la pobreza, haya crecimiento local, más seguridad y aumento del desarrollo humano y económico (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 1). Las actuales tendencias en relación con el mejoramiento de la calidad de los empleos son positivas, pero, aún existe disparidad en temas sociales y de empleo en los países en desarrollo. Los trabajadores tienen menos acceso a trabajos formales, asistencia social, salario regular y mínimo vital, poniendo a las personas en situaciones vulnerables y capacidad limitada para cubrir necesidades básicas propias y de su familia (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 4).

El Banco Mundial (2019) propone políticas de mejora en el trabajo siendo: 1) Inversión en el capital humano, 2) Fortalecimiento de la protección social, y 3) movilización de ingresos.

1. Inversión en el capital humano.
 - a. Habilidades cognitivas: capacidad para resolver problemas complejos
 - a. Habilidades socio-conductuales: trabajo en equipo, y;
 - b. Habilidades combinadas: adaptabilidad, razonamiento y autoeficacia
2. Fortalecimiento de la protección social:
 - a. Seguridad social de forma obligatoria y opcional
 - b. Ampliación de cobertura
3. Movilización de ingresos: salario mínimo (Banco Mundial, 2019, p. 3-5).

Las mencionadas políticas deben tener como base una inclusión social determinada por un espacio fiscal, teniendo una mejor recaudación de impuestos, baja evasión de impuestos, reformas subsidiarias lo cual, implica beneficios directos en salud, educación y servicios básicos. La falta de incentivos públicos está entre las razones por la que los gobiernos no invierten en capital humano lo cual, limita el mejoramiento de las capacidades de los ciudadanos y cobertura social, la universalidad debe ser principio básico para una inclusión social, incluido las economías informales lo que, permitiría una mayor figura laboral de oportunidad para un empleo decente (Banco Mundial, 2019, p. 5-12).

Varios países en vías de desarrollo mantienen empleos de baja productividad y calidad, en sectores privados el deterioro del trabajo repercute a las personas, sus familias y la localidad, generando la emigración, afectando principalmente a jóvenes (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 4-5). La inserción juvenil presenta condiciones precarias, teniendo obstáculos para enfrentar a un mercado cada vez más globalizado y competitivo. El mejoramiento del sistema educativo ha tenido doble efecto en la oferta laboral para jóvenes, 1) cuantitativo, la presencia de jóvenes en las unidades educativas reduce su participación en el mercado laboral, y; 2) cualitativo, mejor calidad educativa (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2006, p. 2).

La ineficiencia en la gobernación de las instituciones genera trabajadores y emprendedores que la legislación no los identifica, este resultado se lo denomina “economía informal” o también conocido como “sector informal”. Esta área de la economía ha significado un amparo para mujeres y hombres que no han logrado conseguir un trabajo formal, obligando a aceptar trabajos precarios o a generar sus

propias fuentes de ingreso de manera limitada, viéndose excluidos de protección social, garantías legales y acceso a capital financiero (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 5).

Por otra parte, mujeres y jóvenes se encuentran inmiscuidos en la economía informal debido a su vulnerabilidad, inseguridad y su restricción al mercado laboral de forma formal, la segmentación de género es evidente en esta área dado que, en la mayoría de los casos, los empleadores son hombres, la diferencia de ingresos resulta ser menor en las mujeres que en hombres. Asimismo, las mujeres se ven condicionadas a limitar su tiempo por responsabilidades de cuidado no remunerado tradicionalmente “femeninas” como: quehaceres domésticos, cocina, tejidos y manualidades lo cual, las condiciona a integrarse en actividades económicas de esta naturaleza (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 7).

Contrario a lo que se menciona, la informalidad no supone un estado transitorio del desempleo que desaparece cuando la economía está en crecimiento, variados factores condicionan al sector donde, la principal de ellos es la pobreza como resultado de limitantes en las oportunidades de ingreso y empleo. Además, la baja capacidad de la industria de integrar mano de obra, la flexibilidad del trabajo en modalidades como eventual y ocasional y, la subcontratación hace que se incurra en las economías informales como consecuencia de la presión en el mercado laboral y la crisis financiera global, como relevantes (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 8-10).

Género, mujer y desarrollo

Se tiene dos concepciones sobre el desarrollo vinculado con la mujer, la primera cuyo análisis va desde el desarrollo hacia la mujer que se revive de un enfoque de bienestar; y, la segunda que, considera su enfoque desde la mujer hacia el desarrollo

donde se entiende las tendencias de mujer en el desarrollo (MED) y género en el desarrollo (GED). Estas ideas tienen un vínculo de relación, pero no excluyente (León M., 2003, p. 4). Su integración se debe a un proceso largo y continuo de mujeres activistas que en los años setenta hicieron frente a un mundo en desarrollo. Actualmente, el componente “género” es un elemento indispensable en las políticas y proyectos de desarrollo (Zumbado, 2003, p. 24).

1. **Desde el desarrollo hacia la mujer:** a partir la confusión de que el crecimiento económico resultaría en desarrollo, se implementarían en los años setenta dimensiones sociales (decisión derivada del bienestar) con el objeto de beneficiar a grupos vulnerables entre ellos, las mujeres, donde se entendía su rol como: 1) receptoras pasivas; 2) Importancia de su maternidad; y, 3) Crianza de niños. La no participación de la mujer tendría como resultado un impacto negativo en el desarrollo, desde aquí se implementarían estrategias para insertar a la mujer en el desarrollo mediante acceso a empleo y el mercado (León M., 2003, p. 4-6).
2. **La mujer hacia el desarrollo**
 - a. Mujeres en el desarrollo (MED): este enfoque agrupa específicamente a mujeres y su rol en la sociedad, identidad y necesidades de transformación, dejando de lado al género masculino. Además, considera que no cambiaría las relaciones hombre-mujer en la sociedad por lo que, en el sentido de derechos humanos se integran y no es indivisible los derechos para ambos (León M., 2003, p. 8).
 - a. Género en el desarrollo (GED): esta tendencia no persigue en hacer frente a la problemática o la transformación de la población femenina

(León M., 2003, p. 9) sino, intenta una mejora en la vida de las autoras en el ámbito social y posición económica frente a los hombres (Inclusión y Equidad Consultora, 2007, p. 6).

Profundizando el análisis de género, se debe entender las diversas formas en la que hombres y mujeres son sometidos por situaciones en función de la sociedad, rol y responsabilidad. Por ello, la estructura social y su relación con el género se entiende con las siguientes preguntas (García A., 2009, p. 39).

- *¿Quién hace qué?:* divide al trabajo, es la designación de responsabilidades, actividades correspondientes a cada sexo.
- *¿Quién tiene qué?:* accesibilidad y control de los recursos.
- *¿Qué necesidades e intereses tiene?:* condición y posición de ambos géneros.

La diferencia de género en la actualidad ha significado desigualdad en derechos y oportunidades y discriminación, visualizada como “normal” en las condiciones sociales de una sociedad heterogénea (Inclusión y Equidad Consultora, 2007, p. 5). Desde este enfoque “género” es *“la construcción social de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres”* (Larrañaga & Ruíz, 2014, p. 15). Esta dimensión ha presentado un corto desarrollo en materia de políticas públicas para frenar la desigualdad social ante ello, surge la necesidad de una visibilización hacia las mujeres pues, anteriormente su rol de madre y veladora de la familia era más importante al de su aporte en el desarrollo (Inclusión y Equidad Consultora, 2007, p. 6).

Desde el enfoque de las capacidades, Sen (2000) considera a la mujer como un ente social y económico más, la dotación de mayores capacidades a las mujeres incurre en un aumento del bienestar y su disposición a participar de manera efectiva en la

sociedad fuera de los estereotipos tradicionales. Brindar de mayores accesos a servicios como educación, salud, mercado económico y laboral, representaría menores niveles de violencia, fertilidad, mortandad infantil y una mayor calidad de vida en el hogar donde, el “género” predominante ya no es el responsable del sustento familiar, contribuyendo así a una economía familiar (Del Sol, 2004, p. 11-12).

Marco referencial

Los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) en el denominado plan 2030, presenta una ambiciosa aspiración en la comunidad internacional para hacer frente a la desigualdad social y territorial, segregaciones minoritarias, deficiencias en los servicios educativos y de salud y la erradicación de la pobreza. El desarrollo sostenible integra dimensiones, económicas, sociales y ambientales considerando medios de implementación con el fin de evitar desastres naturales y mitigación ante el cambio climático. Con lo que expone 17 ODS y 169 metas divididas por cada objetivo (Naciones Unidas, 2018, p. 7). Bajo estas directrices la investigación se oriente en los objetivos:

ODS 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

La igualdad de género no es solo visto como un derecho humano sino, como un pilar elemental de efecto multiplicador en todo el sentido de desarrollo. Empoderar a la mujer significaría reducir la brecha de género en salud, educación y mercado laboral y afrontar los retos obstaculizadores en acceso a recursos económicos, empleo vulnerable, desproporción de tiempo y remuneración. Además, promueve el progreso de una comunidad, familias y de la nación (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016, p. 4).

El sector turístico representa una oportunidad para el colectivo femenino en condiciones vulnerables pues, conlleva beneficios desde la apropiación de sus negocios, apoyo para el sustento del hogar, participación en la comunidad, emprendedora y responsable de decisiones con voz propia, por ende, participe en el desarrollo local (Gandolfi, 2016). De esta manera se considera que, el turismo por su naturaleza integradora, contribuye al empoderamiento de las mujeres de diversas formas, generando puestos de trabajo y una oportunidad de generar ingresos. Siendo este sector uno de los que cuenta con mayor participación femenina (Organización Mundial del Turismo, 2015, p. 2).

La relación mujer-hombre debe entenderse como un papel importante en la transformación de las normas, valores y prácticas culturales de una sociedad, lo que define que estas relaciones sean positivas o negativas, mismo que vienen condicionados por los factores socioeconómicos. Género se entiende como la percepción de status de hombres y mujeres en una sociedad en correlación a una igualdad de oportunidades y derechos en el ámbito público y privado, garantizando el alcance de una vida plena, considerando a la igualdad de género como elemento fundamental del desarrollo sostenible (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 104).

Complementariamente, durante el último medio siglo, organismos civiles y gubernamentales se han propuesto implantar políticas justas y equilibradas en temas de género, abordando áreas como: participación política, educación, legislación, marcos normativos en temas de género y participación en la fuerza laboral. Esto ha significado un notable avance en superación de la desigualdad de hombres y mujeres en aspectos educativos, oportunidades, distribución de riqueza y salarios. Además, estos

indicadores aportan al entendimiento de los hombres y mujeres en la sociedad, su aporte en el desarrollo socioeconómico y cultural y progreso personal y profesional de los involucrados (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 106).

En la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) realizada en 1979, tuvo por objetivo establecer 30 artículos que permitan la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, asegurando así, la igualdad de género. Pensamiento que parte de que las mujeres han sido excluidas a lo largo de la historia y que, es necesario la disminución de las diferencias entre mujeres y hombres. Base que evita este agravamiento “en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros” (ONU Mujeres, 2015, p. 3).

La influencia religiosa es una determinante más en la inaccesibilidad de los derechos de mujeres y niñas (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Organización de las Naciones Unidas & Sheffield Institute for International Development, 2015, p. 10). Su rol en la sociedad representa aun creencias y prácticas que definen un ámbito “sagrado” dentro de lo moral que, a su vez, prohíben o inhabilitan el acceso a otras áreas. Estas restricciones demandan una fuerte influencia sobre el comportamiento de las personas especialmente la mujer pues, su rol estuvo condicionado al hogar y la vida matrimonial condicionándola a un segundo plano (Mundigo, 2005, p. 1-2).

La interculturalidad y los diversos colectivos minoritarios (como la población indígena y afrodescendiente) provocan un problema generalizado en la comunidad y es el desconocimiento de los ODS. Por ello, se puede decir que su reconocimiento es

limitado dentro de la agenda global pues, requieren de mayor manifestación en lo económico, social y político ligado con la sociedad (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Organización de las Naciones Unidas & Sheffield Institute for International Development, 2015, p. 8). De los 230 indicadores de los ODS, solo cuatro mencionan a la comunidad indígena, por lo que no refleja el real bienestar de la población. Este progreso no representa uniformidad en cuanto a raza, etnia, posición social y género (De Luca, 2017).

La población afrodescendiente e indígena presentan mayores niveles de pobreza, desigualdad y vulnerabilidad frente a los que no son de este grupo étnico-racial, presentando más complicaciones para sobresalir de la pobreza. Las escasas estadísticas referentes a sus condiciones limitan comprender el nivel de desigualdad social, económica y política en el que se encuentran. El promedio de desigualdad de pobreza entre mencionados grupos minoritarios frente a los que no son (población blanca) es del 10%, promedio entre Colombia, Ecuador, Perú, Brasil y Uruguay (países que poseen población afrodescendiente) (Asuntos del Sur & Organización de Estados Americanos, 2017, p. 8).

La sumatoria de la dimensión étnico-racial más “género” profundiza las condiciones desigualitarias y de exclusión de las mujeres, siendo más propensas y vulnerables de discriminación racial y sociocultural. Sumando el sistema patriarcal predominante en las sociedades, machismo, sexismo, de trabajo doméstico y/o sexual y los estereotipos vinculados con la mujer en general, agrava la situación. Esta problemática surge de la invisibilización de la mujer afrodescendiente que conlleva a la falta de políticas públicas y reconocimiento de las mismas. Por lo que, “mujer afrodescendiente” es sinónimo de prejuicios, intolerancia y desafíos a nivel

socioeconómico y laboral (Asuntos del Sur & Organización de Estados Americanos, 2017, p. 10-12).

Las brechas en temas de derecho sexual, reproductivo y discriminación a la comunidad LGBTI se ven restringidos por decretos nacionales, produciendo una desigualdad estructural. Esto desencadena peores desventajas de los mencionados grupos minoritarios, haciendo que los ODS se enfrenten a retos complicados hacia el cumplimiento de los objetivos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017, p. 8-10). Su desarrollo se enmarca en los ODS de salud, bienestar y justicia institucional que vela de manera general a toda la población, aplicando leyes antidiscriminatorias (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia, 2019).

ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

En algunos lugares del mundo el poseer un trabajo no es sinónimo de superación ante la pobreza, implantar políticas en aspectos sociales y económicos representa mejores oportunidades de trabajo decente, mayor inversión y fortalecimientos a los contratos sociales lo que, estimularía la economía del sector. Dentro de este objetivo también se enmarca la igualdad de género en empleos decentes para hombres y mujeres, incluyendo a jóvenes y personas discapacitadas (Naciones Unidas, 2018, p. 39-40).

El turismo es unas de las fuerzas económicas a nivel mundial actualmente, generando 1 de 11 puestos de trabajo, ofreciendo oportunidades de trabajo decente favoreciendo a la sociedad, jóvenes y mujeres. (Organización Mundial del Turismo, 2015, p. 2). Su desarrollo se debe a la actividad de las pequeñas, medianas y

microempresas que genera el sector, por lo que, un entorno empresarial favorable impulsa la inversión y desarrollo. La creación de este entorno mejora las condiciones laborales y asegura una mayor fuerza de trabajo en el turismo, pleno empleo y productivo (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p. 1-2).

En el contexto de trabajo decente, normativa internacional de trabajo, tripartismo y diálogo social e igualdad de género y no discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 5), componen un marco de objetivos para la medición del trabajo decente. Esto sirve de interés a trabajadores hombres y mujeres en las economías formales e informales, en calidad de cuenta propia y trabajadores del hogar, así como asalariados y empleadores. Cabe recalcar que, en temas estadísticos, la calidad de información en personas “cuenta propia” y trabajadores que laboran en empresas no registradas, constituye una limitación en cuanto a la realidad del sector (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 4,7).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008) propone dimensiones para determinar el trabajo decente, mismas que el criterio de selección de indicadores permitirá la evaluación del progreso en temas de empleo y marco jurídico. Estos elementos estarán sujetos a legislación y circunstancias nacionales de cada país. Sin embargo, los indicadores cualitativos no permiten una observación más amplia de varios aspectos del trabajo, aspectos del mercado y diálogo social, los cuales, requieren metodologías diferentes para su medición. Estos hitos deben centrarse en cuatro semblantes que son: 1) normas internacionales. 2) oportunidades de empleo, 3) protección social y, 4) diálogo social.

- **Oportunidades de empleo:** el aumento de oportunidades de empleo encamina el aumento de ingreso y reducción de la pobreza, así también promueve los

puestos de trabajos considerando a personas que trabajan por cuenta propia o en una empresa familiar y empleo informal. (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 27). Estas modalidades de trabajo son consideradas como empleo vulnerable, por ello, el contar con una fuente de trabajo más remunerada compone una prioridad en el desarrollo para garantizar la manutención del hogar y los medios de vida, incluyéndolos así con la sociedad y la economía (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 1).

En este contexto es necesario entender las variables “cuenta propia” y “empleo informal” y las características que lo determinan. **Cuenta propia:** son todas las personas que trabajan mayormente en determinado mercado de manera independiente y que cuentan con sus propios medios para la producción de sus productos o servicios (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) y; **Empleo informal:** son aquellos trabajos que no están bajo la normativa legal nacional, que además incluye el trabajo no remunerado en un establecimientos generadora de ingreso y que, no cuentan con un contrato de empleo, seguro y prestaciones legales (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

Con ello, se manifiestan algunas directrices para identificar el empleo informal de acuerdo con lo considerado por la OIT (2003):

- a) Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal,
- b) Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal,
- c) Trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal,
- d) Miembros de cooperativas de productores informales,

- e) Asalariados que tienen empleos informales y que estén empleados por empresas del sector formal o informal; o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados,
 - f) Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar; y,
 - g) Se consideran también a las cooperativas de productores, que no están formalmente constituidas en entidades legales (Organización Internacional de Trabajo, 2003, p. 2).
- **Trabajo que debería abolirse:** El trabajo infantil representa uno de los desafíos más grandes y urgentes actualmente, este empleo (a veces en condiciones precarias) obstaculizan el desarrollo, disfrute de la infancia, que en ocasiones puede provocar daños físicos y psicológicos permanentes a lo largo de la vida. Asimismo, impide la educación repercutiendo en el desarrollo de conocimientos y capacidades, que en la etapa adulta podría desfavorecer al crecimiento económico local y nacional (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 1,11). Para este efecto, se acepta como edad mínima general para ingresar al empleo de 14 años (Ghai, 2003, p. 139).
 - **Ingresos adecuados y trabajo productivo:** ingresos que no estén por debajo del mínimo y que garanticen la satisfacción de los trabajadores, superación de la pobreza y reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. De esta manera, se protege a los trabajadores de un pago indebido e insuficiente, con la finalidad de establecer condiciones de trabajo decentes (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).
 - **Horas de trabajo decentes:** El convenio realizado en 1919 sobre las horas de trabajo, estipula que la jornada de trabajo en las industrias no deberá superar las

48 horas semanales y ocho horas diarias (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 9). Posteriormente, en 1935 en Convenio sobre las cuarenta horas se establecería como norma 40 horas de trabajo semanal sin dejar invalidado el convenio de 1919 sobre las horas máximas de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, s.f.), con un periodo mínimo de 24 horas consecutivas cada siete días (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

- **Estabilidad y seguridad de trabajo:** se establece que no se podrá dar por terminado una relación laboral salvo una causa justificada y que no son motivo de terminación de contrato, raza, etnia, sexo, estado civil, afiliación sindical, queja contra el empleador, embarazo, responsabilidades familiares o ausencia del trabajo por permiso de maternidad. En el caso de efectuarse el mismo, el trabajador tendrá derecho a defenderse y tener indemnización por fin de sus servicios (Organización Internacional de Trabajo, s.f.). Su estabilidad genera respuestas positivas en las proyecciones de vida y la empresa, así como su capacidad de respuesta ante la presión (García G., 2016).
- **Combinación de trabajo y vida familiar:** el trabajo flexible representa beneficios en la productividad para las industrias; en la práctica representa riesgos laborales en los tiempos parciales, reducción de horas extraordinarias, inestabilidad laboral y horas “insociales” (horarios nocturnos, fines de semana y largas jornadas de labor) (Organización Internacional del Trabajo, 1998). Sin embargo, entre los beneficios están el aumento de la participación de los padres en el hogar y la capacidad de la mujer frente a presiones laborales y la familia. Asimismo, contribuye a que las empresas continúen el contrato laboral con los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 2).

- **Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo:** mujeres y hombres no serán objeto de discriminación de ninguna índole y se exige igualdad en la práctica laboral, acceso al empleo sin ningún tipo de discriminación en la contratación, formación y capacitación por parte de la empresa. Reducir la brecha salarial entre los géneros, permisos de maternidad y paternidad, reducción del hostigamiento laboral, acoso sexual y moral, exposición a riesgos laborales especialmente a mujeres, constituye un eje transversal en el trabajo decente donde todos sean capaces de equiparar sus destrezas en sus funciones (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p. 4-5).
- **Entorno de trabajo seguro:** Un entorno de trabajo saludable no se enfoca solamente al espacio físico sino, a propiciar un bienestar físico, mental y social a los trabajadores libre de algún tipo de riesgo y enfermedad. Minimizando las desigualdades entre los trabajadores y grupos en particular. Beneficiando a la productividad nacional, la competitividad y la sostenibilidad económica de las empresas en pro de un crecimiento económico. La problemática de la salud de las mujeres frecuentemente es inadvertida y no reflejan las enfermedades y daños que sufren las mujeres por temas laborales (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 7,8,14).
- **Seguridad social:** se contempla como sistema apoyado en el acceso a la seguridad social, pensión y de salud, asegurando un ingreso con la finalidad de acceder a la cobertura social, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad o invalidez. La población que no cuenta de algún tipo de protección social se concentra en la economía informal, en trabajos eventuales o los catalogados como “cuenta propia” y constituyendo un referente importante de empleo para las mujeres. La seguridad social fomenta el

crecimiento y desarrollo mejorando así, las condiciones de vida de las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2003, p. 1-2).

- **Diálogo social y representación de los trabajadores:** el diálogo permite que las personas defiendan sus derechos, beneficios de la sociedad y sitio de trabajo, por medio de negociaciones, consejos y el intercambio de información entre el estado, empresarios y trabajadores. La consolidación de los intereses en común implica lograr equidad social y eficiencia económica. Intereses asociados al componente salarial, innovaciones tecnológicas, mercado laboral, trabajo informal, decremento del gasto público y protección social. Por ello, el cuidado de los mencionados propósitos está bajo la representación de los trabajadores en forma sindical conformados legalmente (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 3-4).

ODS 12 Garantizar modalidades de consumo y producción sostenible

Su objetivo es facilitar el acceso a servicios básicos y empleos decentes mejorando la calidad de vida de todos, por medio de planes de desarrollo eficientes, reduciendo a futuro los costos económicos, sociales y ambientales, apoyándose de las cadenas de suministros, desde el productor al cliente final. El turismo se ve involucrado en este objetivo pues la meta 12.b vela por el correcto desarrollo “*a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales*” (Naciones Unidas, 2018, p. 56-57).

El programa de turismo sostenible impulsa las buenas prácticas para el uso eficiente de los recursos como resultado de una mejor economía, sociedad y ambiente (Organización Mundial del Turismo, 2015, p. 1). La responsabilidad social empresarial (RSE) se ha convertido en una práctica frecuente dentro de las empresas que mejora

en el rendimiento de las organizaciones, predisposiciones de los empleados, clientes y proveedores. Esta práctica se enfoca en la conservación ambiental y una sociedad más justa y equitativa. El objetivo no es más que consolidar un equilibrio entre las actividades económicas turísticas y el ambiente (Espinoza, Lalangui, & Pérez, 2017, p. 149-150).

El turismo debe cumplir con tres aspectos para lograr la sostenibilidad: 1)

Ambientalmente respetuoso: controlando los recursos, preservando y protegiendo la biodiversidad y la vida que alberga, 2) **Socialmente justo:** respetando la cultura, hábitos y costumbres locales y conservando la autenticidad de los pueblos a pesar de la actividad turística que se desarrolla en la misma; y, 3) **Económicamente viable:** dividiendo de manera equitativa las ganancias, ayudando a reducir la pobreza y mejorando sus vidas, así mismo como la obtención de beneficios económicos. El compromiso e implementación de estrategias conserva la actividad turística sin irrumpir en el medio local (Espinoza, Lalangui, & Pérez, 2017, p. 151).

Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida”

La adopción de este marco normativo en territorio nacional se lo plasma en el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” que se basa en tres ejes vinculados directamente con los ODS y teniendo nueve objetivos nacionales de desarrollo, elaborados en pro de un estado más democrático y participativo con la sociedad, siendo este el cuarto plan del Ecuador con visión al 2030 para enmarcar 200 años de vida republicana, que coincidentemente es el alcance de los ODS. Para ello, es fundamental el compromiso y trabajo del estado, academia, sociedad civil y sectores privados, para su logro (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 5).

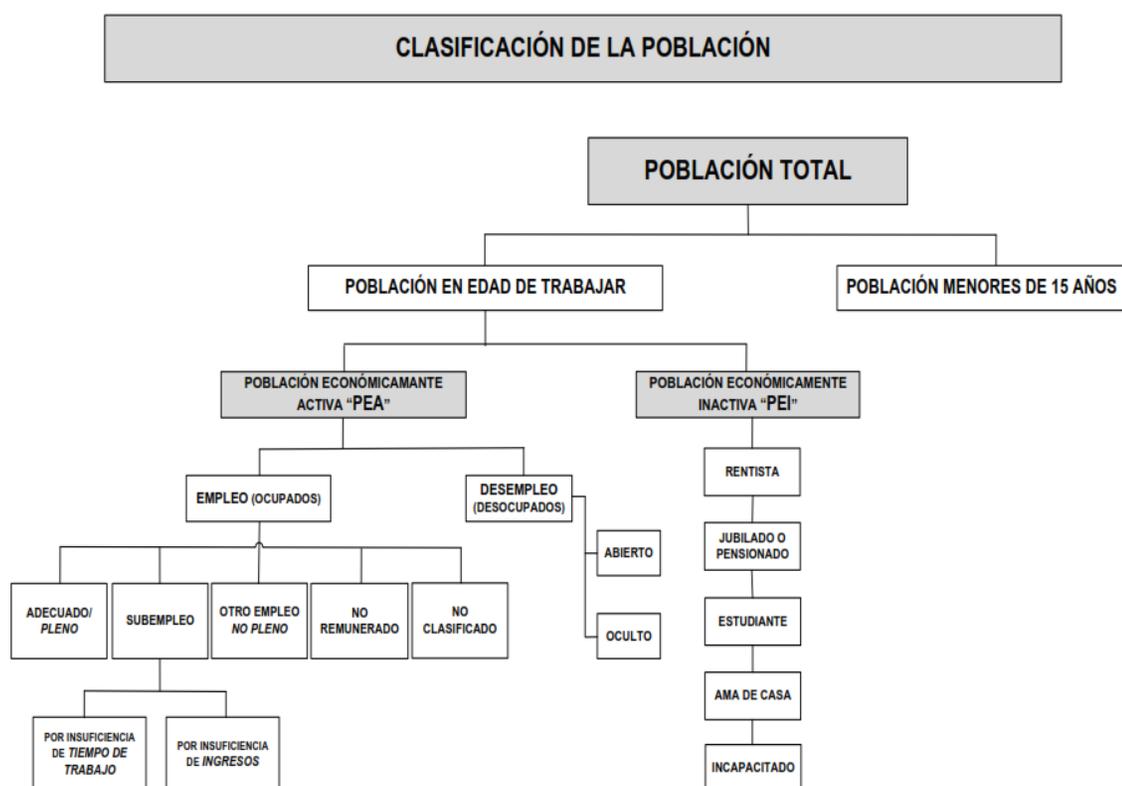
- **Eje 1 Derecho para todos durante toda la vida:** orientados a combatir la pobreza, discriminación, violencia, protección a los más vulnerables y reafirmando la plurinacionalidad e interculturalidad.
- **Eje 2 Economía al servicio de la sociedad:** propone una distribución equitativa de la riqueza, garantizando la soberanía alimentaria y desarrollo rural integral, con un sistema económico sostenible.
- **Eje 3 Más sociedad, mejor estado:** promueve la transparencia, participación ciudadana, el servicio de calidad y el posicionamiento de Ecuador ante el mundo (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 5).

Cada eje es ejecutado en objetivos y estrategias particulares para el desarrollo local, por ello, Ecuador cuenta con un Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT). Documento que se ajusta en una propia realidad y contexto local, los objetivos y estrategias se priorizan por sus particularidades geográficas, socioeconómicas o políticas, sin descuidar que cada PDOT debe alinearse a los ODS. Los planes que se crearon antes de la aprobación de la Agenda 2030 (2013-2017), no cuentan con esta alineación pues estuvieron alineados a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, sin embargo, mantienen los mismos principios (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 5).

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es el ente de monitoreo de las metas e indicadores de los ODS, conformando un equipo interinstitucional con profesionales para abordar los indicadores a nivel nacional y cumplir con las metas propuestas. Actualmente, el INEC cuenta con 34% de información para evaluar los ODS. Se apoya de varios informes y documentos elaborados por el mismo, siendo éstas las planificaciones estadísticas presentadas en el Programa Nacional Estadístico 2017-2021; y en el plan de Desarrollo Estadístico por los ODS. Este último, analiza la

problemática a escala territorial denominado el Plan de Desarrollo Estadístico Territorial (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 4).

A nivel económico laboral, la medición de la fuerza laboral nacional empieza en 1999 cuando el INEC adopta las recomendaciones de las Conferencias de Estadísticos del Trabajo (CIET), con contexto nacional. Para el 2014 el INEC acoge nueva metodología y conceptualización del trabajo de la OIT (Olmedo, 2018, p. 9). Las estadísticas laborales se miden en la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Dentro de este marco conceptual se permite catalogar a la población en diversas condiciones y grados de actividad o inactividad económica (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 11), como se observa en la figura 1.

Figura 1*División del mercado laboral*

Nota. Recuperado de *Manual del encuestador/a* (p.38), por Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018.

En contexto de Ecuador, la población económicamente activa (PEA) son todas las personas de 15 años a más que se encuentran trabajando o aun no lo están y se encuentran disponibles para trabajar y buscan empleo. A su vez, la población económicamente inactiva (PEI) la conforman aquellas personas menores a 15 años, así como los rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, los discapacitados y otros., que se encuentran desempleados, Condiciones que estarán

sujeto a la información obtenido durante el periodo de referencia (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 14).

Las variables de la población están dadas por características generales como, sexo, edad, parentesco, cobertura de protección social, lugar de nacimiento, estado civil o conyugal, asistencia académica y nivel de educación, obtención de títulos, autoidentificación étnica, idiomas y migración. Así también, información relevante al mercado laboral, características ocupacionales, satisfacción del trabajo, capacitación, seguridad médica y laboral, ingresos por actividad principal y/o secundaria, por temas de transferencias, bono de desarrollo humano o por discapacidad, búsqueda de trabajo y aspectos de los desempleados (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 18).

El empleo adecuado o pleno se cumple al cubrir todas las necesidades laborales básicas desde la normativa nacional, trabajando 40 horas a la semana, percibiendo ingresos iguales o mayores al salario mínimo y aseguramiento social. No siendo así el subempleo, pues la carencia de alguna de estas características la cataloga como tal, ya sea por insuficiencia de ingresos o tiempo dedicado al trabajo. En caso de ambas condiciones sean por igual, el criterio predominante será el de horas. Otros empleos no plenos, se definirán por su deseo y disponibilidad para trabajar más horas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 15).

La cobertura social nacional, se compone por la afiliación a un seguro público como es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en sus distintas formas, ya sea voluntario, campesino, ISSFA, ISSPOL y otros como municipales o del Ministerio de Salud Pública o seguros médicos privados. En relación con las normas internacionales de empleo y sector informal, esta se caracteriza por el trabajo de personas hasta un

límite de 100 individuos, en empresas productoras y que no tiene el Registro Único de Contribuyentes (RUC). Por lo contrario, el sector formal posee el mencionado RUC (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 9-10).

El mercado laboral nacional ha mostrado una estabilidad relativa en el empleo global, pero mostrando un decrecimiento del pleno empleo y aumentando así, el subempleo desde el 2012. La población que mayormente se encuentra dentro del subempleo está en el área rural frente a la población urbana, donde cumplen en su mayoría con esta condición de labor y de trabajo no remunerado. Las personas adultas siguen predominando en el mercado de trabajo, reduciendo así la participación de jóvenes, haciendo que subutilice sus potenciales y experiencias en otras clases de empleo (Olmedo, 2018, p. 1).

En cumplimiento de la **Igualdad de género**, Ecuador tiene una representación femenina aproximada del 40%. La brecha salarial sigue siendo menor para el colectivo femenino (\$277.1 frente a \$354.7 USD) y las mujeres aún siguen dedicando la mayor parte de su tiempo a actividades hogareñas (22:42 horas a la semana) (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 37). Para el 2010, la población femenina en condiciones de desempleo se presentaba en la provincia de Esmeraldas 11.06% y a nivel cantonal esta Esmeraldas con 13.71%, Muisne, 13.3% y Atacames con 12.83%, mostrando que el desempleo se concentra en la provincia norte (Valle, 2018, p. 206).

Para el 2014, tres mujeres lideraban la Asamblea Nacional y tenían una participación en la legislatura del 32%, así como un 42% en la función ejecutiva y 40% para la función judicial (Presidencia de la República del Ecuador, 2014). El mismo año, el 76.3% de las autoridades seccionales suplentes electas fueron mujeres, lo que supone que en temas igualitarios no basta con incorporar la mayor cantidad de mujeres

en diversas áreas. Contrariamente a la creencia generalizada, deben ser electas por sus capacidades de asumir un puesto, este comportamiento refleja el mal direccionamiento que se lleva por tener una “igualdad de género” (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 39).

Ecuador mantiene retos con respecto a la medición de indicadores, crecimiento económico y trabajo decente, durante las últimas décadas el crecimiento anual del PIB y la tasa de empleo han decrecido, mismos que no se reflejan en el aumento del trabajo pleno en todo el sector. Estos desafíos se difunden en el crecimiento de la PEA en su búsqueda de trabajo, aumento que no va a la par con la oferta laboral existente. El **ODS 8 Trabajo decente** representa mala calidad nacional en los empleos, bajos ingresos e insuficiencia de tiempos dedicados a trabajar para obtener un ingreso representativo (ODS Territorio Ecuador, 2018, p. 56-58).

La actividad turística a nivel nacional constituye el 6.2% de los empleos nacionales a mayo de 2019, constituyéndose el alojamiento y alimentación como la sexta industria de mayor contribución a la fuerza laboral de Ecuador. El arribo de turistas extranjeros incrementó en un 6.3% desde mayo del 2018 a mayo 2019, sin incluir a la población venezolana. No siendo así el empleo, a comparación del año 2018, donde el empleo en el sector turístico decreció un 1.8%, empleándose a 482.765 personas (Ministerio de Turismo, 2019).

Marco conceptual

Afrodescendiente

“Aquella persona de origen africano que vive en las Américas y en todas zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud, habiéndoseles denegado

históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales” [(Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Formas Conexas de Intolerancia (2001) citado en (Pineda, 2015)].

Desarrollo

“Idea de progreso económico y social que implica una mejora en las condiciones de vida de los individuos y los grupos humanos y una expansión de sus posibilidades. [...] constituye, por tanto, una aspiración permanente de las diferentes colectividades, independientemente del nivel relativo al respecto que cada una haya ido alcanzando” (Escribano, 2013, p. 2).

Desigualdad económica

“Se refiere a la distribución de la riqueza entre las personas. Las diferencias de ingresos entre las personas más ricas y las más pobres supone un problema de acceso a bienes y servicios para las personas con menos recursos” (Reinlein, 2018).

Desigualdad social

“Se produce cuando una persona recibe un trato diferente como consecuencia de su posición social, su situación económica, la religión que profesa, su género, la cultura de la que proviene o sus preferencias sexuales, entre otros aspectos” (Reinlein, 2018).

Discriminación

“La discriminación racial se define como aquella acción realizada por personas grupos o instituciones, en la que se le hace trato distinto o se excluye a una persona por motivos de origen racial o étnico, lo que constituye una vulneración de los derechos

fundamentales de las personas, así como un ataque a la dignidad humana” (TeleSUR, 2016).

Economía informal

“Todas las actividades económicas de trabajadores o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 5).

Empleo informal

“El número de trabajos informales, tanto en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, incluidos los empleados que tienen empleos informales (e); los empleadores y trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal; los miembros de cooperativas de productores informales; los trabajadores familiares auxiliares en empresas del sector formal o informal; y los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para el consumo final por su hogar” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 5).

Empoderamiento

“El empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en el individuo o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades. El empoderamiento está visto de esta forma como un proceso, una construcción de identidad dinámica con una doble dimensión: individual y colectiva” (Comisión de Mujeres y Desarrollo, 2007, p. 10).

Equidad de género

“La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 106).

Exclusión social

“La exclusión social se puede analizar y entender como un proceso multidimensional, que tiende a menudo a acumular, combinar y separar, tanto a individuos como a colectivos, de una serie de derechos sociales tales como el trabajo, la educación, la salud, la cultura, la economía y la política, a los que otros colectivos sí tienen acceso y posibilidad de disfrute y que terminan por anular el concepto de ciudadanía” (Jiménez, 2008, p. 178).

Feminismo

“El feminismo es el conjunto de creencias e ideas que pertenecen al amplio movimiento social y político que busca alcanzar una mayor igualdad para las mujeres. [...] su ideología dominante, da forma y dirección al movimiento de las mujeres y, desde luego, es moldeado por éste” (Fiss, 1993, p. 319).

Fuerza de trabajo

“Es un indicador de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo; refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento

dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad laboral. El desglose de la fuerza de trabajo por sexo y grupo de edad proporciona el perfil de la distribución de la fuerza de trabajo de un país” (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 57).

Género

“El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos” (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

Grupo étnico

“Un grupo étnico es una comunidad determinada por la existencia de ancestros y una historia en común. Se distingue y reconoce por tradiciones y rituales compartidos, instituciones sociales consolidadas y rasgos culturales como la lengua, la gastronomía, la música, la danza y la espiritualidad entre otros elementos. Los integrantes de un grupo étnico son conscientes de pertenecer a él, comparten entre ellos una carga simbólica y una profundidad histórica” (Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, 2013).

Grupo minoritario

“Un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante y cuyos miembros, que son nacionales del Estado, poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes de las del resto de la población y manifiestan, aunque sólo sea implícitamente, un sentimiento de

solidaridad para preservar su cultura, sus tradiciones, su religión o su idioma” [Capotorti (1977) citado en Naciones Unidas (2010, p. 3)].

Igualdad de género

“La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños [...] supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 105).

Mercado laboral

“Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores” (Kiziryán, 2015).

Rol de género

“Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Por ejemplo, tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera (rol reproductivo)” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 1).

Seguridad Social

“La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos

para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar” (Ministerio de Trabajo, s.f.).

Sexo

“El sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos” (Organización Mundial de la Salud, 2018, p. 3).

Trabajo decente

“El trabajo decente, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente [...] que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores” [Sen (1999), citado en Lanari (2005), p. 10)].

“El concepto de Trabajo Decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, además de aumentar las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 1).

Tripartismo

“El tripartismo (trabajadores, empleadores y gobiernos), es el reconocimiento y valoración de la importancia de estos tres actores en la definición e implementación de decisiones que afectan el desarrollo económico, social y laboral de los trabajadores, trabajadoras y de sus respectivas sociedades. Esto se traduce en la constitución de espacios comunes donde representantes de los tres sectores dialogan y logran acuerdos en temáticas de relevancia” (Chile Valora, s.f.).

Turismo

“El turismo es un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de las personas a lugares que se encuentran fuera de su lugar de residencia habitual por motivos personales o de negocios/profesionales. Estas personas se denominan visitantes (que pueden ser turistas o excursionistas; residentes o no residentes) y el turismo tiene que ver con sus actividades, de las cuales algunas implican un gasto turístico” (Organización Mundial del Turismo, s.f.).

Capítulo 2:

Diseño metodológico

Enfoque metodológico

La investigación tiene un enfoque de tipo mixto, ya que implica la recolección e interpretación de los datos en forma cualitativa y cuantitativa. Dada la naturaleza del problema esta perspectiva contribuye a dar solución a la problemática planteada pues, permite un acercamiento a una “realidad objetiva”. Asimismo, la aproximación a la “realidad subjetiva”. La recolección de información comprende el uso de las herramientas: encuesta, para el caso cuantitativo y; entrevista, para factores cualitativos; ambos que contribuyen a reducir posibles sesgos en el proyecto (Baptista, Fernández, & Hernández, 2014, p. 24,532).

La investigación cuantitativa, visualiza las diferencias y desigualdades entre hombre y mujeres, en cuestiones de actividades domésticas, permisos de paternidad y/o maternidad y responsabilidades dentro y fuera del hogar, así también, en el ámbito laboral. Este último presenta una mayor importancia para su interpretación con estudios cualitativos, de igual forma, factores de uso de tiempo y cuidados de personas y niños. La comprensión de las relaciones entre ambos resulta de la utilización de la técnica cualitativa (Botía, 2013, p. 5-6).

Esta metodología comprende el estudio del contexto local, experiencia social y personal, así como la relación entre el objeto de estudio (género) y el ambiente que lo envuelve. El método cualitativo muestra una sensibilidad ante las emociones, sensaciones, contextos y la interacción social. Además, no solo evidencia los diferentes campos, etapas y circunstancias de la situación, su contribución amplía su coherencia y discusiones, reduciendo la complejidad del estudio. Por lo tanto, hacerlo tangible es

indispensable el diálogo y uso de una entrevista, donde se expresa esta realidad (Beiras, Canteras, & Casasanta, 2017, p. 55).

Tipología de investigación

Por su finalidad

La investigación es de naturaleza aplicada ya que, es un estudio que se determina por la aplicación y lleva a la práctica los conocimientos recabados [Ander-Egg (1987) citado en Cazau (2006), p. 17)]. Se sustenta de un marco teórico, que a través de los conocimientos obtenidos busca su aplicación en el campo turístico enmarcado con el desarrollo local con enfoque de género. Partiendo de este, el proyecto no busca “una verdad” sino, la utilidad de lo descubierto para llevarlo a la acción (Cazau, 2006, p. 18).

Por el alcance

El proyecto es de carácter exploratorio-descriptivo: Explorativo dado que la participación de la mujer afroecuatoriana en el ámbito turístico rural es una problemática poco abordada. Su aplicación permite flexibilidad en cuanto al uso de variables que relacionan al género con la actividad laboral. Descriptivo debido a la medición de las variables de género en cuestiones laborales, mismas que deben ser descritas a medida que el fenómeno presenta comportamientos específicos. Siendo estos, su nivel de ingreso, escolaridad, seguridad social, satisfacción laboral, ocupación, tiempo de trabajo, capacitación, emprendimientos, entre otros (Cazau, 2006, p. 26-27).

Por las unidades de análisis

El objeto de estudio son los establecimientos vinculados con la actividad turística que incorporan personal para realizar labores entorno a su giro de negocio en la localidad de Salinas del cantón Ibarra. Por lo tanto, la recolección de datos se la realiza en el propio sitio de análisis (In situ) donde los diferentes participantes de la actividad turística realizan sus actividades, brindando mayor seguridad, confiabilidad y manejo de los datos (Galicia, 2015).

Por el control de variables

La investigación es de carácter no experimental, no se hizo ninguna variación intencional en las variables, por lo que, los fenómenos se dan en un contexto natural para su análisis. La manipulación de las mismas induce a controlar las variables para determinar en mayor o menor grado el efecto de los mismos (variables dependientes) en el caso de estudio y la investigación no respondería a los intereses deseados (Galicia, 2015).

Determinación de la población y tamaño de la muestra

Población

Salinas de Ibarra es una parroquia rural, perteneciente al cantón Ibarra de la provincia de Imbabura, su nombre real es Santa Catalina de Salinas (Gobierno Parroquial Rural Santa Catalina de Salinas, 2015, p. 2). Su población para el 2010 según el Censo de Población y Vivienda (CPV) es de 1741 personas (Unidad de Procesamiento de la Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos, 2010). Según los datos del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) en el 2015, tenía una población de 1935 habitantes, divididos en 1002 hombre y 933 mujeres (Cerón, 2015, p. 72).

Los prestadores de servicios turísticos con los que cuenta la parroquia y que participan de manera directa e indirectamente del turismo son 31, los cuales se detallan en la tabla 1.

Tabla 1

Prestadores de servicios turísticos directos e indirectos de Salinas de Ibarra

Prestadores de	
servicio	Nombre
Alojamiento	Hostal “La casa del turista”
	Hospedería comunitaria “El Palenque”
	Hostal “El Encuentro”
Alimentos y bebidas	Restaurante “Don de Vicky”
	Paradero “Las Cañas”
	Centro gastronómico “El Palenque”
	Cafetería “Tren de la Libertad”
	Discoteca “Wateque”
	Restaurante “El buen sabor”
	Restaurante de la estación de servicio “Gasolinera P&S”
	Restaurante de doña Digna Méndez
	Fritadas “Maite”
	Tortillas de doña Vina
	Mollejas de Sra. Bertha
Restaurante “Casa vieja”	
Complejo Turístico	Bombódromo “Palenque”

Prestadores de	
servicio	Nombre
Museo	Museo de Sal “Barro Caliente”
Transporte	Chiva Turística
	Transporte “Rutas Unión de Salinas” (RUSAL)
Infocentro	Infocentro de Salinas
Hacienda agroturística	Hacienda Campo Alegre
Artesanías	Bisutería “Mujeres emprendedoras La Floresta”
	Pinturas Sócrates
	Artesanías Todo Arte
Otros	Agroindustria Asociación industrial Santa Catalina
	Grupo de danza “Icanti”
	Grupo de danza “lanza”
	Grupo de danza “Mandela”
	Grupo de guías de Salinas
	Grupo de danza “Yoruba”
	Grupo de danza “Descendencia africana”

Nota. Recuperado de *Estudio situacional del desarrollo turístico de la parroquia Santa Catalina de Salinas* (p.66), por Bonilla, 2015; *Estudio de prefactibilidad para la creación de una agencia operadora para el Programa de Desarrollo Turístico Palenque del GAD Parroquial de Salinas, cantón Ibarra, provincia de Imbabura* (p.80), por Cerón, 2015; *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2015-2019* (p.27), por Gobierno Parroquial Rural Santa Catalina de Salinas, 2015; *Ibarra es turismo por Ibarra es Turismo*, 2018; *Isuu*, por TurismoEC, 2016.

Tamaño de la muestra

Para el tamaño de la muestra con relación a los establecimientos turísticos se hará un censo debido a que los establecimientos considerados no superan las 100 unidades. Y para la PEA de Salinas se hará una muestra estratificada, tomando como referencia la población de 21 a 70 años que conforman un total de 979 personas. Siendo 488 hombres y 491 mujeres (Cerón, 2015, p. 73) considerando la siguiente fórmula:

Formula población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.50)
- q = 1 – p (en este caso 1 - 0.50 = 0.50)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

Muestra:

$$n = \frac{979 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(979 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 277$$

Para la estratificación de la población se considera la proporción de hombres y mujeres, de la PEA en referencia, siendo: 49.85% hombres y 50.15% mujeres: entonces, 138 encuestas dirigidas a hombres y 139 a mujeres.

Instrumentos de recolección de información

Bibliográfica

La investigación utiliza fuentes bibliográficas de libros, informes, tesis, actas de conferencia, revistas científicas, publicaciones de organismos internacionales y nacionales, datos que se encuentra en Internet. Actualmente, constituye una sociedad de información, que ha cambiado la forma de investigar y obtener a la documentación necesaria (Comas, Guerrero, Oliver, & Sureda, 2010, p. 10). Los temas abordan el empleo, género, condiciones laborales y turismo como desarrollo; con base en estos, se fundamenta la investigación y su relación con el problema planteado. El modelo de la ficha de recolección de información bibliográfica utilizado para recabar las indicaciones mencionadas está en la tabla 2, en la que se identifica el tema analizado, el nombre del libro, su autor, el fragmento textual de la cita, la discusión o el aporte personal a esa cita, la página donde se encuentra el texto de referencia, el año del documento y la dirección del URL.

Tabla 2

Ficha matriz de recolección de información bibliográfica

Tema	Libro	Autor	Cita textual	Discusión	Página	Año	URL

Entrevista

Se aplica la entrevista con base al cuestionario propuesto con preguntas que abordan las variables de cada dimensión y la participación de hombres y mujeres en el

mercado laboral del turismo. La finalidad es complementar la información de la encuesta y visualizar la realidad de alguna de las organizaciones y la vida laboral de las personas en el área turística. Las instituciones a quien se dirige la entrevista se enlistan a continuación; de igual manera, el cuestionario que se propone para esta investigación se muestra en la tabla 3.

- GAD Parroquial Santa Catalina de Salinas.
- GAD Municipal de Ibarra.
- Ministerio de Turismo (Coordinación Zonal 1 Norte - Ibarra).
- Ministerio de Relaciones Laborales – Ibarra “Coordinación Regional de Inspectores de Trabajo”.
- Ministerio de Relaciones Laborales – Ibarra “Dirección de Investigación y Estudios de Trabajo”.
- Federación de Comunidades y Organizaciones Negras de Imbabura y Carchi (FECONIC).
- Cooperativa de Ahorro y Crédito “Salinerita”.

Tabla 3

Modelo de entrevista



Objetivo de la investigación			
La entrevista va dirigida a presentantes de: ... con la finalidad de tener una percepción mas amplia de las condiciones laborales en el área turística, facilitando el análisis de la realidad de hombres y mujeres afroecuatorianos del sector de la parroquia de Salinas de Ibarra, por lo tanto su aporte ayudará a comprender la calidad organizacional actual y la vida laboral de estas personas.			
Desde su punto de vista ¿Cómo ve la participación de hombres y mujeres afroecuatorianas en el ámbito del turismo?			
Dimensión	Definición	Variables	Preguntas
Empleo	Actividades o acciones que realizan las personas en compensación por su esfuerzo, tiempo y contribución en una	Participación equitativa	<ul style="list-style-type: none"> ¿Hombres y mujeres afroecuatorianos perciben sueldos iguales por desempeñar las mismas labores en un mismo puesto dentro de una organización? ¿Cómo considera que se presentan las condiciones laborales para hombres
		Igualdad salarial	
		Igualdad ocupacional	
		Condiciones laborales	
Emprendimiento	Es la ejecución y puesta en marcha de una idea de negocio con ansias de que prospere y deje réditos económicos en su mayoría.	Empleadoras	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo promueve esta institución el emprendimiento turístico en áreas rurales? ¿Cuáles son los principales formas de financiamiento a las que pueden acceder hombres y mujeres afroecuatorianos para negocios relacionados al turismo?
		Acceso a las finanzas	
Educación	Proceso de formación intelectual y desarrollo de habilidades que se aprenden	Formación en turismo	<ul style="list-style-type: none"> ¿Considera que para emprender en turismo, es necesario tener una formación o capacitación en el área?
		Capacitación en turismo	
Liderazgo	Habilidades para dirigir y manejar un grupo de personas o incursionar en áreas poco exploradas, así mismo ser pionero el manejo o desarrollo	Mujeres en la toma de decisiones en el turismo	<ul style="list-style-type: none"> Con respecto a toma de decisiones, ¿Cuál es el papel que tiene la mujer afroecuatoriana en la planificación turística? ¿En qué forma participan las mujeres afroecuatorianas en los negocios y emprendimientos turísticos?
		Lideresas de negocios turísticos	
Comunidad	Grupo de individuos en una sociedad que comparten ciertas características entre sí y que se encuentran en un área geográfica en específico	Vulnerabilidad en el turismo	<ul style="list-style-type: none"> Actualmente existen leyes que promueven la no discriminación de ninguna índole a las personas, pero ¿Cómo visualiza el reclutamiento y selección de personal con especificaciones como: sexo, edad, raza, buena presencia, estado civil, fotografía, aspiración salarial, entre otras? ¿De qué manera se controla el comercio existente en los espacios públicos? Esto, desde el punto de vista de imagen turística.

Encuesta

La encuesta se aplica a los actores que directa e indirectamente participan en las actividades turísticas de la parroquia (mencionados en la tabla 1) y que abordan las 5 dimensiones propuestas por la Organización Mundial del Turismo (OMT) para su análisis de género. Dimensiones que se agrupan en 5 categorías, las cuales son: 1) Información general; 2) Información ocupacional; 3) Satisfacción laboral; 4) Ingresos y; 5) Sitio de trabajo. El modelo de la encuesta a aplicar se adjunta en la figura 2.

Figura 2

Modelo de encuesta



Objetivo de la investigación			
<p>La presente encuesta tiene la finalidad dar a conocer las condiciones laborales, desempleo, inactividad y satisfacción laboral de hombres y mujeres de más de 18 años que laboran en el área turística en la parroquia de Salinas de Ibarra. Por lo que su aporte a la misma, contribuirá de base para que organismos interesados generen políticas que mejores la situación laboral de los trabajadores turísticos.</p> <p>La información proporcionada es de carácter confidencial y no será objeto de verificación por parte de autoridades gubernamentales como: GAD parroquial, municipal, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Turismo, Servicio de Rentas Internas o Superintendencia de Compañías. Los datos recabados serán de uso académico únicamente.</p>			
Información general			
1. Género	M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	2. Edad	<input type="text"/>
3. ¿Posee algún tipo de discapacidad?		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	3a. ¿Qué tipo?
			Visual <input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Auditiva <input type="checkbox"/> Intelectual <input type="checkbox"/> Lenguaje <input type="checkbox"/>
4. ¿Cómo se identifica según su cultura y costumbre?			
Mestizo/a <input type="checkbox"/>		Negro/a <input type="checkbox"/>	Indígena <input type="checkbox"/>
Blanco/a <input type="checkbox"/>		Mulato/a <input type="checkbox"/>	Montubio/a <input type="checkbox"/>
		Afroecuatoriano/a <input type="checkbox"/>	Otros <input type="text"/>
5. ¿Reside en la parroquia de Salinas de Ibarra? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> *Aplica solo para censo a establecimientos turísticos			
6. ¿Asiste actualmente a un centro educativo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> *No: contesta 6a			
6a. ¿Por qué no asiste a clases?			
Edad	<input type="checkbox"/>	7. Nivel académico más alto alcanzado	<input type="checkbox"/>
Por trabajo	<input type="checkbox"/>	1 Ninguno	<input type="checkbox"/>
Enfermedad	<input type="checkbox"/>	2 Centro de alfabetización	<input type="checkbox"/>
Terminó los estudios	<input type="checkbox"/>	3 Jardín de Infantes	<input type="checkbox"/>
Por falta de recursos económicos	<input type="checkbox"/>	4 Primaria	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	5 Educación básica	<input type="checkbox"/>
		6 Secundaria	<input type="checkbox"/>
		7 Educación media/Bachillerato	<input type="checkbox"/>
		8 Superior no universitario	<input type="checkbox"/>
		9 Superior universitario	<input type="checkbox"/>
		10 Post grado	<input type="checkbox"/>
7a. Título Obtenido *Casillas 8, 9, 10 <input type="text"/>			
8. Estado Civil			
Soltero/a <input type="checkbox"/>			
Casado/a <input type="checkbox"/>			
Separado/a <input type="checkbox"/>			
Divorciado/a <input type="checkbox"/>			
Viudo/a <input type="checkbox"/>			
Unión Libre <input type="checkbox"/>			
9. ¿Cuenta con seguro...? IESS General <input type="checkbox"/> Seguro privado <input type="checkbox"/> 10. ¿Qué idiomas domina?			
IESS Voluntario <input type="checkbox"/>		ISSFA/ISSPOL <input type="checkbox"/>	No habla <input type="checkbox"/> Español <input type="checkbox"/>
IESS Campesino <input type="checkbox"/>		Ninguno <input type="checkbox"/>	Francés <input type="checkbox"/> Alemán <input type="checkbox"/>
		Inglés <input type="checkbox"/>	Otros <input type="text"/>
		Quichua <input type="checkbox"/>	
Información ocupacional			
11. ¿Actualmente, se encuentra trabajando? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> *No: salte a la pregunta 23 ** Aplica solo a la PEA			
12. ¿Cuántas horas trabaja a la semana? <input type="text"/> *12a: Menos de 40 horas / 12b: 40 horas o más			
12a. ¿Por qué trabaja menos de 40 horas?		12b. ¿Por qué trabaja 40 horas o más?	
Su trabajo así lo exige <input type="checkbox"/>		Horas extras <input type="checkbox"/>	
No pudo conseguir más trabajo <input type="checkbox"/>		Exceso de trabajo <input type="checkbox"/>	
Por estudios <input type="checkbox"/>		Jornada normal <input type="checkbox"/>	
Salud, personales o familiares <input type="checkbox"/>		Para tener un ingreso suficiente <input type="checkbox"/>	
Otros <input type="text"/>		Otros <input type="text"/>	
13. La empresa o negocio donde trabaja ¿Qué actividad realiza? <input type="text"/>			
14. En relación a su ocupación, ¿Qué trabajo realiza? <input type="text"/>			
15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta ocupación? <input type="text"/>		16. ¿Pertenece a algún tipo de asociación? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
		16a. ¿Qué tipo de asociación? <input type="text"/>	
17. En esta ocupación ¿Usted es...? Empleado <input type="checkbox"/> Cuenta propia <input type="checkbox"/> Empleado del estado <input type="checkbox"/> Empleado privado <input type="checkbox"/>			
*Empleado y cuenta propia salta a la 20		Ayudante no remunerado <input type="checkbox"/> Jornalero/Peón <input type="checkbox"/>	
18. ¿Qué tipo de contrato tiene?		Contrato fijo/de planta <input type="checkbox"/> Jornal <input type="checkbox"/>	
Contrato ocasional, eventual, temporal <input type="checkbox"/>		Por horas <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/>	
19. ¿Recibe por parte de su empleador...?			
*Solo para quienes contestaron: empleado del estado, privado, empleada doméstica, ayudante no remunerado y jornalero/peón		Transporte <input type="checkbox"/> Seguro Social <input type="checkbox"/>	
Alimentación <input type="checkbox"/>		Vacaciones <input type="checkbox"/> Vivienda <input type="checkbox"/>	
Curso de capacitación <input type="checkbox"/>		14º sueldo <input type="checkbox"/> Tiempo de lactar <input type="checkbox"/>	
13º sueldo <input type="checkbox"/>		Permiso de paternidad/maternidad <input type="checkbox"/>	
20. ¿Ha recibido un curso de formación o capacitación en el área turística? Tales como: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
20a. ¿De qué tipo?		Gastronomía <input type="checkbox"/> Guianza <input type="checkbox"/>	
*Aplica solo a los establecimientos		Ventas <input type="checkbox"/> Emprendimiento <input type="checkbox"/>	
Turismo <input type="checkbox"/>		Hotelería <input type="checkbox"/>	
Servicio <input type="checkbox"/>		Recepción <input type="checkbox"/>	
Otros <input type="text"/>			

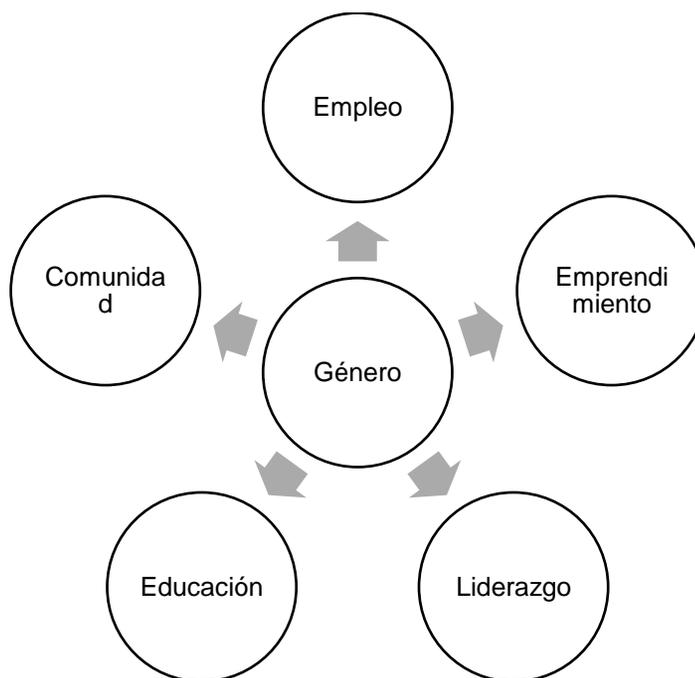
21. El presente establecimiento/negocio donde trabaja ¿Es su principal empleo? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		*No: contesta la 22 - Si: Fin de sección	
22. ¿En que empresa dedica la mayor parte del tiempo a trabajar? _____			
Termina sección para quienes estan trabajando			
23. ¿Por qué razón no se encuentra trabajando?			
Liquidación de la empresa	<input type="checkbox"/>	Se terminó el contrato	<input type="checkbox"/>
Despido	<input type="checkbox"/>	No tiene deseos de trabajar	<input type="checkbox"/>
No encuentra trabajo	<input type="checkbox"/>	Esta enfermo /discapitado	<input type="checkbox"/>
Renunció	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/> _____
23. ¿Trabajó anteriormente? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>			
Satisfacción laboral			
25. ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo? Contento <input type="checkbox"/> Poco contento <input type="checkbox"/> Conforme <input type="checkbox"/>			
**"Contento": salte a la 26/28 Totalmente descontento <input type="checkbox"/> N/S - N/R <input type="checkbox"/>			
25a. El motivo de su descontento es por:			
Por tener ingresos bajos	<input type="checkbox"/>	Por trabajar en la calle	<input type="checkbox"/> Ambiente de trabajo <input type="checkbox"/>
Excesiva carga de trabajo	<input type="checkbox"/>	Pocas posibilidades de progresar	<input type="checkbox"/> Acoso laboral <input type="checkbox"/>
Por no tener estabilidad laboral	<input type="checkbox"/>	Muchas horas de trabajo	<input type="checkbox"/> Por lo que realiza <input type="checkbox"/>
Ingresos			
26. En su calidad como empleador/cuenta propia ¿Cuánto de ingreso tiene en promedio mensualmente por concepto de ventas de productos o servicios de su establecimiento?		27. En su calidad como empleador/cuenta propia, ¿Cuánto gasta en promedio por pago de sueldos, compra de materiales para el funcionamiento de su negocio o establecimiento?	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
28. En su calidad como empleado, ¿Cuánto recibe por concepto de sueldo o salario y otros ingresos mensualmente?		29. En su calidad como empleado, ¿Cuánto le descuentan en promedio mensualmente por IESS, impuesto a la renta, comisariato, préstamos, etc?	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Sitio de trabajo			
30. ¿Cuál es su lugar de trabajo?			
Su vivienda <input type="checkbox"/>	Local propio <input type="checkbox"/>	Local arrendado <input type="checkbox"/>	Local de la empresa <input type="checkbox"/>
Al descubierto en la calle <input type="checkbox"/>	Finca/terreno propio <input type="checkbox"/>	Finca/terreno propio <input type="checkbox"/>	Vivienda ajena <input type="checkbox"/>
			Se desplaza <input type="checkbox"/>
			Finca/terreno ajeno <input type="checkbox"/>
31. Su lugar de trabajo esta...		Fuera de la parroquia <input type="checkbox"/>	
* Aplica solo para personas de la PEA		Dentro de la parroquia <input type="checkbox"/>	
31. El establecimiento donde usted trabaja, ¿Posee RUC/RISE? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En proceso <input type="checkbox"/> N/S - N/R <input type="checkbox"/>			

Procedimientos de recolección de información

En la primera parte, la recolección de datos documentales se obtuvo con base a revistas científicas, libros, tesis y páginas oficiales de organismos nacionales e internacionales; fuentes con contenido de desarrollo local, turismo, empleabilidad y género principalmente. De esta manera se abarcan las dimensiones propuestas para el análisis de estudio, aportando con sustento fiable al marco teórico y referencial, las dimensiones se detallan en la figura 3. A su vez, constituye la fuente que conduce a solventar una respuesta a la problemática planteada, encaminada con los objetivos de estudio.

Figura 3

Dimensiones de género – OMT



Nota. Adaptado de *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010* (p.14), por ONU Mujeres & Organización Mundial del Turismo, 2013.

La segunda parte corresponde a la realización de una entrevista a los diferentes actores públicos y privados (mencionados anteriormente) con la finalidad de abarcar aspectos cualitativos de la investigación y ampliar las perceptiva de la realidad laboral de hombres y mujeres en el área turística en un sector rural, enfocándose en las personas afrodescendientes. De igual forma comprender la participación de estos grupos en el desarrollo turístico local. En la tabla 4 se detalla las personas a quienes se les realiza el cuestionario propuesto, señalando el responsable y el área de su competencia.

Tabla 4*Personas y entidades entrevistadas*

Entidad	Responsable	Área de competencia
GAD Parroquial Santa Catalina de Salinas	Ing. Eduardo Rojas	Presidente Parroquial
GAD Municipal de Ibarra – Unidad de Turismo	Ing. Luis Carlos Ruiz	Responsable Unidad de Turismo
Ministerio de Turismo (Coordinación Zonal 1 Norte)	Ing. Esteban Piguaña	Talento Humano
Ministerio de Relaciones Laborales – Ibarra “Coordinación Regional de los Inspectores de Trabajo”	Abg. Franklin Mayalita	Coordinador Regional de los Inspectores
Ministerio de Relaciones Laborales – Ibarra “Coordinación de Inteligencia de Información y Estudios del Trabajo”	Abg. Christian Mazón	Analista de investigación y Estudios del Trabajo
Federación de Comunidades y Organizaciones Negras de Imbabura y Carchi (FECONIC)	Ing. Blanca Tadeo	Secretaria de Actas y Comunicaciones / Activista

Entidad	Responsable	Área de competencia
Cooperativa de Ahorro y Crédito "Salinerita"	Sra. Lery Minda	Vicepresidenta del Consejo de Administración

La tercera parte de la investigación, se estableció la población que será objeto de estudio, para el universo 1, se enlistó a las entidades que participan directa e indirectamente en las actividades turísticas locales de la parroquia de Salinas de Ibarra. Establecimientos que no superan las 100 unidades procediendo a realizar un censo a los mismos. Para el universo 2, se procedió a realizar una muestra la PEA de la parroquia, teniendo como resultado 277 personas a entrevistar. Para ambos universos se utiliza el modelo de encuesta diseñado para obtener datos cuantitativos.

Criterios considerados:

- Censo a todas las personas que trabajen dentro de los establecimientos mencionados.
- Las encuestas son de carácter personal (Informante directo), en caso de ausencia de la persona a encuestar, se procede a tomar los datos a uno de los jefes de hogar como prioridad, en caso de ausencia de ambos, se considera a un integrante de la familia mayor de 18 años y que se encuentre en capacidad de proporcionar información de los integrantes del hogar (Informante calificado).
- El nivel de instrucción se toma en cuenta solo el nivel culminado en su totalidad no aplica a grados parciales.
- Para el caso de "Tipo de contrato" se considera como: el documento que firman ambas partes, más no la modalidad de trabajo.

- Las personas que se encuentran dentro de la categoría “Ayudante no remunerado” se los vincula directamente como un participante dentro de un negocio familiar, por ende, el ingreso es único para el hogar.
- Para las encuestas a la PEA, se definió realizarlas de manera aleatoria y por manzanas dentro de la urbe, con la finalidad de disminuir el riesgo de tomar datos de personas que no residan dentro de la parroquia.
- Las personas encuestadas serán únicamente de nacionalidad ecuatoriana.
- Se entiende que la PEA comprende las edades entre 18 a 65 años.

Aspectos críticos a considerar

Para la correcta clasificación de las actividades económicas y de ocupaciones dentro de los niveles de empleo propuestos, se toma en consideración el documento Clasificación Nacional de Actividades Económicas, mismo que parte de la Clasificación Uniforme de las Actividades Económicas (CIIU) por sus siglas en inglés, actualizada a la versión 4.0. Posteriormente, se categoriza el nivel de ocupación con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que tiene sus bases en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) versión 08, ambos documentos dispuestos por el INEC.

Los niveles de empleo dentro del sector turístico comprenden las categorías de profesional, administrativo y servicio; 1) Profesional abarca los cargos de supervisión, chef, y cargos directivos; 2) Administrativos comprende de los trabajos entorno a recepción, cocineros y personal de oficina, y; 3) Servicio alcanza las tareas de auxiliares de abordaje y trabajos conexos, atención personal y trabajos conexos, tareas domésticas y trabajadores de servicios de restaurantes (ONU Women & World Tourism Organization,

2011, p. 17). Para la PEA se utilizará el mismo esquema considerando además su profesión, años de trabajo y puesto para una correcta categorización.

Análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta en primera instancia se las tabuló en el programa SPSS; con base en ello, se procedió a realizar tablas y las figuras en Excel que, contribuyeron a una mejor interpretación del objeto de estudio. Para la entrevista se procedió a tomar los datos más relevantes y de contenido similar al tema abordado, pudiendo realizar un contraste entre los datos obtenidos en las encuestas y profundizando más la comprensión del empleo en el turismo. El programa que se utilizó para el procesamiento de la información es el software ATLAS TI especializado en el manejo de información proveniente de las entrevistas. Las variables de estudio asociada a cada dimensión se detallan en la tabla 5.

Tabla 5

Variables de género en el sector turístico

Dimensión	Variable
Empleo	Participación equitativa
	Igualdad salarial
	Igualdad ocupacional
	Condiciones laborales
Emprendimiento	Empleadoras
	Acceso a las finanzas
Educación	Formación en turismo
	Capacitación en turismo

Dimensión	Variable
Liderazgo	Mujeres en la toma de decisiones Lideresas de negocios turísticos
Comunidad	Vulnerabilidad

Nota. Adaptado de *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010* (p.22-23), por ONU Mujeres & Organización Mundial del Turismo, 2013.

Capítulo 3:

Resultados

El presente capítulo expone los principales resultados y objeciones de las entrevistas realizadas a los diferentes expertos, siendo las preguntas realizadas del tipo “abierta” e interpretando sus expresiones con respecto al objetivo de la investigación. En otro apartado, se analiza los principales hallazgos que arrojaron las encuestas realizadas a la población y a los trabajadores del sector turístico, resaltando sus características étnicas y culturales, nivel de educación, características ocupacionales, aseguramiento social, condición de empleo, siendo las preguntas en su mayoría del tipo cerrado y de categorización.

Análisis de la participación de la mujer en la comunidad desde la perspectiva de los expertos

Para la evaluación de las respuestas dadas a las preguntas del cuestionario por cada persona entrevistada, se aplica el coeficiente de conocimiento experto para la determinación de la calidad de información proporcionada. Esto se hizo con la finalidad de tener mayor calidad en la argumentación y conocimiento base que sustente la investigación, pormenorizando los detalles desde una perspectiva pública y organizacional vinculada a las actividades laborales de los afrodescendientes de la parroquia. La selección de las personas se dio con base a la afinidad y vínculo directo con el área laboral del turismo, organización en pro de las comunidades afroecuatorianas y financiamiento privado para la comunidad (Cabero & Llorente, 2013, p. 14-15).

Este coeficiente de participación experta se lo calculó de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{1}{2} (Kc + Ka)$$

Donde:

- Kc = Es el conocimiento que posee el experto, siendo este valorado por la propia persona, entre una escala de 0 a 10, donde “0” equivale a ningún tipo de conocimiento y “10” total conocimiento en el área, este resultado se lo multiplica 0.1 y se lo divide para el número de variables propuestas.
- Ka = Es el conocimiento de argumentación o criterios expuesto por la persona experta en el área, su puntuación se respaldará bajo una serie de criterios o fuentes, definiendo su manejo o experticia, su valoración de igual manera estará dada en una escala de 0 a 10, multiplicado por 0.1 y dividido para el número de indicadores (Cabero & Llorente, 2013, p. 16).

Se determina que el resultado K será de carácter valedero siempre y cuando su resultado sea ≥ 0.80 ; de 0.50 a < 0.79 se considera mediadamente confiable, rescatando información de importancia que ha otorgado el entrevistado; y, < 0.49 , se considera información no acorde o sin relevancia a la investigación.

La valoración del Conocimiento (Kc), permite una forma de gestión de la información de lo que se conoce en función de mercado laboral del turismo y su función como autoridad competente de la institución a la que pertenece, relacionándolo con el objetivo en común que es la participación de los afroecuatorianos en el turismo de Salinas de Ibarra, la tabla 6 expresa la calificación obtenida por parte de los entrevistados en dos áreas: 1) Área de responsabilidad: entendiéndose como el cargo que ocupa dentro de la empresa, y; 2) Conocimiento del mercado laboral del turismo.

Tabla 6*Criterios de conocimiento (Kc)*

Experto	Institución	Contexto		Puntuación (*0,1)
		Turismo	económico y social	
1 Ing. Eduardo Rojas	GAD Parroquial Santa Catalina de Salinas	10	8	0.90
2 Ing. Luis Carlos Ruiz	GAD Municipal de Ibarra – Unidad de Turismo	10	7	0.85
3 Ing. Esteban Piguaña	Ministerio de Turismo (Coordinación Zonal 1 Norte)	9	7	0.80
4 Abg. Franklin Mayalita	Ministerio de Relaciones Laborales – Ibarra “Coordinación Regional de los Inspectores de Trabajo”	10	8	0.90
5 Abg. Christian Mazón	Analista de investigación y Estudios del Trabajo	8	8	0.80
6 Ing. Blanca Tadeo	Federación de Comunidades y Organizaciones Negras de Imbabura y Carchi (FECONIC)	10	10	1

Experto	Institución	Contexto		Puntuación (*0,1)
		Turismo	económico y social	
7 Sra. Lery	Cooperativa de Ahorro y	8	10	0.90
Minda	Crédito "Salinerita"			

Por otra parte, el conocimiento de argumentación (Ka), justifica la relevancia de las opiniones y respuestas dadas en la entrevista, no solo de forma intrínseca, sino también el contexto en que se desarrolla el discurso. La tabla 7 expone seis criterios de argumentación, siendo: A1) Base legal y teórica del mercado laboral con énfasis en el sector del turismo, A2) Experiencia laboral y profesional, A3) Estructura laboral y productiva nacional, A4) Estructura laboral y productiva de países de la región, A5) Conocimiento del mercado laboral del turismo, y; A6) Intuición.

Tabla 7*Criterios de argumentación (Ka)*

Experto	Argumentación						Puntuación
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	(*0,1)
1	9	8	9	5	10	9	0.83
2	8	10	8	5	9	8	0.80
3	8	8	8	6	9	9	0.80
4	10	10	10	8	8	8	0.90
5	10	9	10	6	8	8	0.85
6	8	10	8	7	10	9	0.87
7	6	10	5	7	10	10	0.80

Coefficiente de competencia experta K

El coeficiente *K* mediante los criterios anteriormente expuestos, son la base para la certificación del conocimiento y la experticia que poseen los entrevistados, otorgando credibilidad y fiabilidad a los resultados, criterios y argumentos. La tabla 8 expone el coeficiente obtenido entre los criterios de conocimiento y argumentación mediante una fórmula sencilla -expuesta en el inicio del capítulo- logrando determinar que el criterio de los expertos es fiable en su totalidad, teniendo una aceptación favorable de los participantes en su conocimiento y manejo de la problemática.

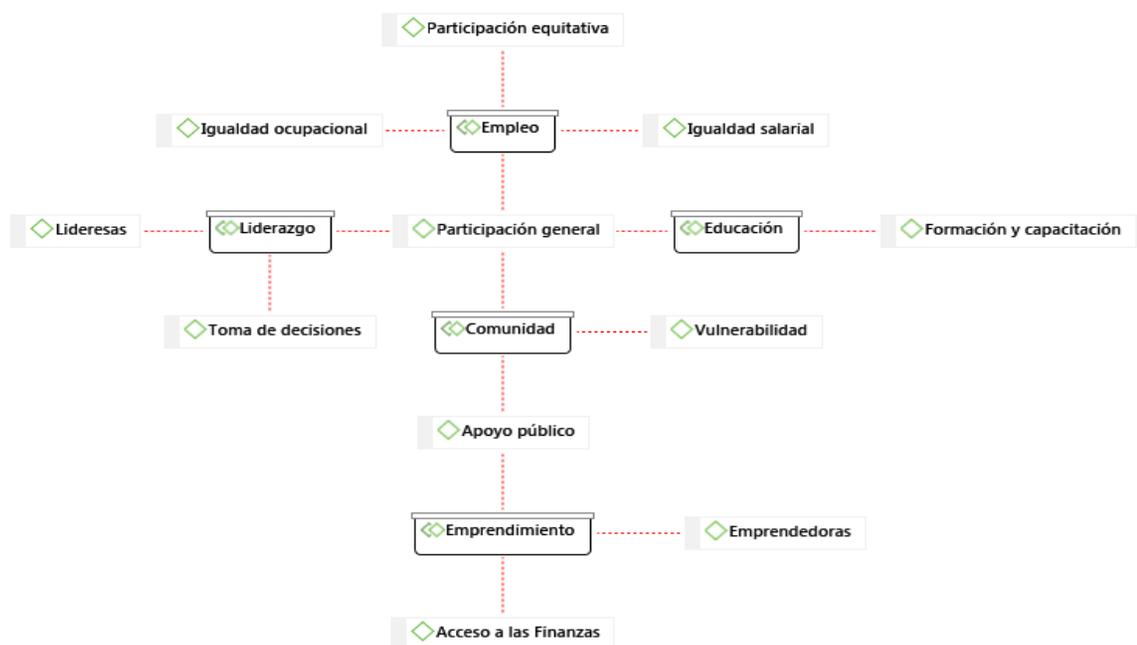
Tabla 8*Coefficiente de conocimiento experto*

Experto	Kc	Ka	Puntuación K
Ing. Eduardo Rojas	0.90	0.83	0.87
Ing. Luis Carlos Ruiz	0.85	0.80	0.83
Ing. Esteban Piguaña	0.80	0.80	0.80
Abg. Franklin Mayalita	0.90	0.90	0.90
Abg. Christian Mazón	0.80	0.85	0.83
Ing. Blanca Tadeo	1	0.87	0.93
Sra. Lery Minda	0.90	0.80	0.85
Total	0.88	0.84	0.86

La interpretación del informe se basa en la relación de los datos que comparten un mismo vínculo con las diferentes dimensiones. Desde una perspectiva general de la información, la interrelación de las dimensiones mantiene su estructura básica y acorde con el modelo acogido. Las redes que se muestran en la figura 4, detallan como la “participación general” de la población es el vínculo directo de las dimensiones de estudio, a pesar de que “apoyo público” no pertenece a las dimensiones del modelo, representa un organismo importante en el desarrollo de la comunidad y como ente mediador de los sectores públicos y privados.

Figura 4

Redes dimensionales de la entrevista

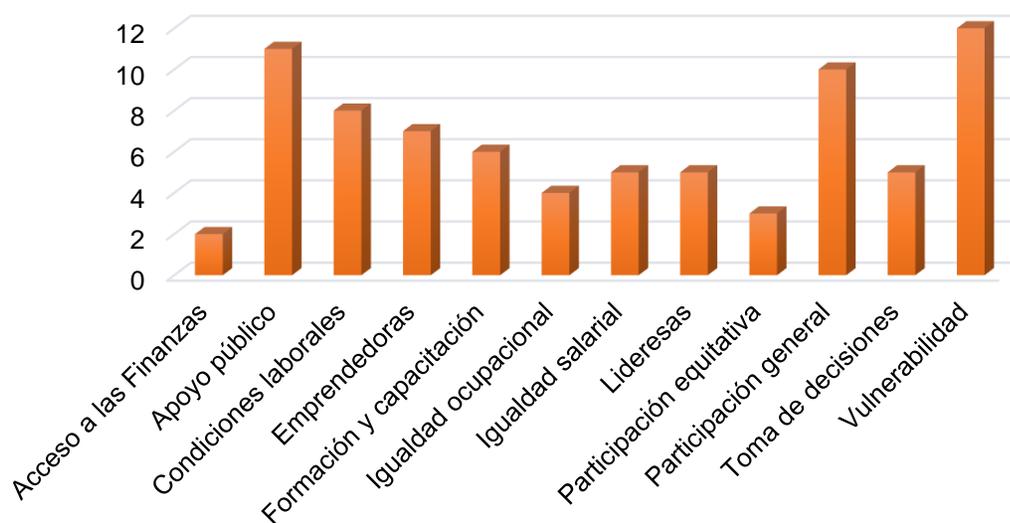


A continuación, se muestran la correlación de las diferentes variables entre sí y con cada dimensión; las argumentaciones en cuanto a apoyo público tienen mayor aportación con la participación general de las personas y su vulnerabilidad. Estos vínculos contribuyen a entender como de manera sinérgica las necesidades de los involucrados o partes interesadas, (empresarialmente hablando) se ven afectados por la participación de los actores privados, públicos y particulares. La información proporcionada por los expertos conduce a un hecho claro y relevante, la población afroecuatoriana gana espacio y visibilización en ambos sectores, siendo el apoyo público un punto clave en el estudio (véase en la figura 5).

Dentro de las redes complejas y simples para el análisis de información, se muestra como el mayor énfasis de las entrevistas recae en el apoyo público y su lazo con las condiciones de empleo vinculado con la vulnerabilidad, además de la participación de las personas en las actividades turísticas. Entre las bajas menciones o asociaciones constan: el acceso a las finanzas, esto debido a que se requiere de mayor indagación de este indicador y la participación equitativa en las actividades laborales dentro de una organización, de modo que la argumentación fue más de carácter general (Véase en la figura 6).

Figura 6

Énfasis de argumentación



Participación afroecuatoriana

La población afroecuatoriana ha ganado mayor participación dentro de las actividades turísticas, en la provincia de Imbabura son las mujeres quienes tienen mayor ocupación en este sector, dentro de las “actividades de alojamiento y de servicios de comida, de acuerdo con la clasificación CIIU, desagregado por sexo, se observa que la mayor proporción de contratos vigentes pertenecen a mujeres afroecuatorianas

(66.1%)” (Mazón, 2019) de un total de 109 contratos en la provincia. Con relación a las condiciones laborales existe igualdad, aunque con una baja discriminación por el hecho de ser afroecuatoriano y más aún, por ser mujer (Mayalita, 2019).

La baja discriminación está dada por personas que tienen otra autoidentificación étnica cultural diferente a la afroecuatoriana, presentando desigualdad de condiciones entre ellos, mas no, dentro del mismo grupo afro, de igual manera en otros sectores económicos diferentes al turismo. En lo que respecta a igualdad ocupacional, hay una brecha significativa en cuanto a contratación de hombre y mujeres, teniendo este sector mayor cabida para mujeres que hombres (Mayalita, 2019). Por lo tanto, la participación de la mujer afroecuatoriana es muy activa en la parroquia, así como la incursión de emprendimientos quienes lo lideran las mujeres locales (Piguaña, 2019).

Apoyo público

La administración pública está en contacto con los ciudadanos de forma mediática en pro de un servicio que cubra sus requerimientos en el ámbito turístico y laboral, creando y mejorando espacios públicos donde el turista pueda interactuar con los prestadores de servicios turísticos y la adquisición de suvenires y servicios conexos (Tadeo, 2019). La mediación a través de las diferentes entidades gubernamentales tiene por objeto generar plazas de trabajo, estimular la actividad turística y cultural por medio de capacitaciones y asesorías técnicas que permitan un desarrollo y beneficio de los sectores rurales (Ruíz L., 2019).

En el año de 2019, el gobierno parroquial ha planificado dos ejes de crecimiento económico y social vinculados con el turismo que son: promover la actividad turística y rehabilitación cultural, crecimiento que está dado mayormente por mujeres quienes tienen una participación directa de los emprendimientos turísticos. Cabe mencionar que

la actividad comercial en las plazas, centro gastronómico “Palenque” y complejo turístico “Bombódromo Palenque” están bajo el control y regulación del Ministerio de Turismo, GAD Municipal de Ibarra y otras instituciones públicas vinculadas a regularizar estos establecimientos (Rojas, 2019).

Acceso a las finanzas

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Salinerita” dentro de los microcréditos que oferta, el 10% de su cartera se destina a actividades turísticas, siendo este monto mayormente empleado en restaurantes o establecimientos de servicios de comida. Emprendimientos que son impulsados por mujeres. Los préstamos son concedidos en su mayoría a mujeres, en promedio general el 72% son mujeres y el 28% son hombres. Igualmente, los requerimientos para acceder a los créditos no son complejos pues, se requiere cuenta en la cooperativa (apertura de cuenta con \$30 USD), copia de cédula de identidad y copia de algún servicio básico (Minda, 2019).

Condiciones laborales

Las condiciones de empleo para los afroecuatorianos se ven favorecido por la participación de las autoridades públicas que ayudan, controlan y facilitan espacios públicos para la generación de empleos adecuados, al mismo tiempo que forja el desarrollo local; sin embargo, aún persisten desigualdad en condiciones de trabajo. Si bien la normativa evita la desigualdad en la población y en asunto laborales, el sector turístico se destaca, ya que cuenta con el mejor entorno laboral en comparación a otras actividades económicas, pero no así en la igualdad ocupacional, ya que es evidente que en turismo se contrata más a mujeres que hombres (Mayalita, 2019).

Emprendedoras

Referente a los argumentos de los expertos, se evidencia que la mayor participación de emprendimientos lo realizan las mujeres ante la necesidad de generar un ingreso, negocios que se vinculan a las actividades de alimentos y bebidas. A pesar de que esta actividad comercial contribuye y favorece a la economía de los hogares y en especial a mujer; económicamente hablando, estas actividades no generan empleos suficientes para un desarrollo a través de empleos. Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Ecuador 2017 (2018), se identifica que en las áreas rurales existe mayor tasa de emprendimiento por necesidad que por oportunidad de mejora.

Por otra parte, el mismo informe destaca que en Ecuador los hombres dominan los emprendimientos por oportunidad y las mujeres emprenden por necesidad, a esto se le atribuye que los negocios de servicios de comida tienen facilidad de adecuación de espacios para brindar este servicio y de pocos conocimientos técnicos en preparación de alimentos; así también, la experiencia de las mujeres en esta actividad. Otro de las causas de este fenómeno es la estacionalidad del turismo en la zona y los atractivos que brindan pues, son negocios que no se impulsan con la finalidad turística, más bien tener una fuente de ingreso.

Formación y capacitación

Los conocimientos en el área turística son de importancia para entregar un servicio de calidad, generando confianza y satisfacción en el cliente, que provoque fidelización y retorno del cliente (Tadeo, 2019). Además, la formación en el área no es únicamente con el objetivo de atender bien al cliente y que este a su vez pueda recomendar el lugar sino, tener una visión amplia para incursionar en nuevos proyectos turísticos, minimizando el sentido de pérdida empresarial (Rojas, 2019). De igual

manera, el Ministerio de Turismo “aporta a emprendimientos en áreas rurales con el fortalecimiento del mismo en las áreas de capacitación y asesoramiento técnico” (Piguaña, 2019).

Igualdad ocupacional

Si bien esta variable hace referencia a la equidad de género dentro de un área del establecimiento, para el caso de estudio es muy subjetiva la información, ya que son establecimientos que en promedio no superan las tres personas. Por lo que, este análisis hace referencia a una perspectiva general, donde la mujer tiene mayor participación dentro del área turística, igualmente ellas son quienes prevalecen en los establecimientos de alimentos y bebidas. Además, en los establecimientos de comida se observa que la polifuncionalidad de las personas no aporta a categorizar a una persona dentro de un área.

Con lo expuesto en el párrafo anterior, la naturaleza de estos negocios y su funcionalidad no permiten tener una valoración de igualdad ocupacional.

Igualdad salarial

Las opiniones expresadas por los expertos muestran un grado de contradicción respecto a la igualdad salarial, se aluce que en sector del turismo presenta mejores condiciones e igualdad para las personas afroecuatorianas en comparación con otros sectores (Mayalita, 2019), hecho que se respalda con la normativa legal de paridad remunerativa sin ningún tipo de distinción. Este dato se puede sustentar con el informe de discriminación salarial por género presentado por Benítez & Espinoza (2018), donde en promedio las mujeres ganan igual que los hombres, siendo mínima la brecha salarial en el sector formal.

Por otro lado, se menciona que siempre existirá diferencia salarial, siendo los hombres quienes tienen mayores ingresos que las mujeres (Tadeo, 2019), esta afirmación tiene su sustento en el mismo informe donde la diferencia salarial se da por el estado civil. Además, se debe considerar que “el salario promedio de las mujeres solteras es superior al de los hombres solteros, pero que sucede lo contrario en el caso de los casados” (Benítez & Espinoza, 2018, p. 5). Por ello, ambas afirmaciones son válidas y su connotación varía de acuerdo con el punto de vista con el que se lo analiza.

Lideresas

Las mujeres líderes se vinculan directamente con los emprendimientos, siendo ellas quienes más invierten y generan sus propias formas de ingreso (Tadeo, 2019), reiterando que las mujeres son pioneras en las actividades turísticas. Empoderar a las mujeres por este medio permite reducir las brechas de género y reducción de la pobreza, las actividades de capacitación y formación en turismo brindan y fortalecen las capacidades de las mujeres para mejorar su situación económica. El rol como líderes también permite que el género femenino avance en la toma de decisiones y sea participe de las actividades comunitarias y que ocupe áreas dominadas por hombres.

Participación equitativa

Es notoria la participación de las mujeres en el ámbito turístico; sin embargo, en cuanto a la participación por género, las mujeres son mayoría, indicando como resultado de que el turismo ofrece flexibilidad de horarios y actividades que se pueden desarrollar en casa, permitiendo a las mujeres disponer de mayor tiempo para atender a sus hogares. La mayor ocupación de los hombres está en las actividades operativas relacionadas al campo y se encuentran regidos a un horario de trabajo fijo, este hecho

también se relaciona con los estereotipos sociales y su conexión con las actividades del hogar (Tadeo, 2019).

Como se mencionó en la variable “igualdad ocupacional”, existen establecimientos donde el promedio de personal no supera los tres trabajadores; por lo que, dentro de esta variable la información es subjetiva entre hombres y mujeres en las diferentes labores dentro de las empresas. En general, los puestos de trabajo están ocupados por mujeres, donde las jóvenes participan en la actividad de guianza, las adultas en actividades gastronómicas y las personas con discapacidad en la elaboración de artesanías (Rojas, 2019), resaltando que la fuerza de trabajo dentro de esta economía es incluyente y participativa, pero no equitativa en términos de género.

Toma de decisiones

Durante los últimos tiempos la mujer afroecuatoriana ha ganado espacio y representatividad en los sectores públicos y económicos principalmente, llegando a posiciones que le permiten ser una persona de toma de decisiones (Tadeo, 2019). El reconocimiento de la normativa a la igualdad de género, derechos y obligaciones no ha significado mejores accesos en cargos de toma de decisiones de las mujeres frente a hombres, la mayor responsabilidad que asumen las mujeres está a un nivel comunitario (Piguaña, 2019). Además, el hogar y la familia en ocasiones restringe su participación como una persona de liderazgo y visible para la comunidad.

Vulnerabilidad

Si bien el turismo es un medio de empoderamiento para la mujer, éste también puede vulnerar al colectivo femenino, debido a que ocupan plazas de trabajo de baja calificación, estereotipos culturales y explotación laboral en los sectores formales e informales (ONU Mujeres & Organización Mundial del Turismo, 2013, p. 8). Estos

fenómenos pueden evitarse a través del apoyo público, la normativa y el mismo empoderamiento de mujer (Rojas, 2019). En aspectos generales estas bases, velan por una integridad global de la población ecuatoriana en el cual, se involucra la población afroecuatoriana.

Controlar la venta informal de espacios públicos evita el riesgo de algún altercado o delito contra la población en general y especialmente la mujer y desde un punto de vista turístico, mejora la imagen del destino (Ruíz L., 2019). Los controles en al área laboral aportan a reducir las brechas salariales, de género, explotación y acoso laboral; así también, reduce la discriminación de cualquier índole al momento de contratación. Por otra parte, referente a este aspecto, se menciona que el incumplimiento de éste se debe a dos causas: 1) a pesar de conocer la normativa, la incumple; y/o, 2) por desconocimiento, esto debido que se lo asocia por “tradición” o “costumbre” (Mayalita, 2019).

Si bien, se mencionó que el turismo ofrece mejores condiciones laborales con respecto a otras economías, esta información no proporciona una claridad en cuanto a condiciones laborales durante la jornada de trabajo y acoso laboral que puede darse en doble vía, del empleador al trabajador y del trabajador al empleador, pudiendo ser causales de visto bueno (Mayalita, 2019). Este se debe a que “en la provincia de Imbabura, en el año 2018 se presentaron un total de 45 denuncias por vulnerabilidad a los derechos laborales. De aquellas, 41 denuncias fueron por no pago de liquidación y 4 por despido intempestivo” en el sector turístico (Mazón, 2019).

Población Económicamente Activa de la parroquia Santa Catalina de Salinas

Para el procesamiento de los datos del giro de negocio de las empresas se decidió construirla por actividades económicas y para las categorías de ocupación se estableció en nivel de empleo de acuerdo con la CIUO y la actividad realizada (profesional, administrativa u operativa). La finalidad de esta clasificación fue la determinación de los sectores que generan mayor empleabilidad a las personas locales; de igual manera, la determinación de las condiciones labores que ofrecen para posteriormente contrastarla con las actividades de turismo.

Afrodescendencia

Los afrodescendientes abarcan los conceptos socio-raciales de “negro” y “mulato”, mismas que se adoptaron oficialmente en el 2001. A su vez, “Afroecuatoriano” está relacionado con el término afrodescendiente, muestra a las personas que tiene genes africanos y que su lugar de nacimiento fue en territorio ecuatoriano. (Secretaría Técnica del Frente Social, 2004, p. 18). La población afrodescendiente es mayoritaria en la parroquia; en la tabla 9 se muestra las autodefiniciones étnicas de los habitantes, mismas que constan de 8 categorías que son: mestizo/a, negro/a, mulato/a, afroecuatoriano/a, blanco/a, montubio/a indígena y otros, suprimiendo estos tres últimos por no tener respuestas a estas variables.

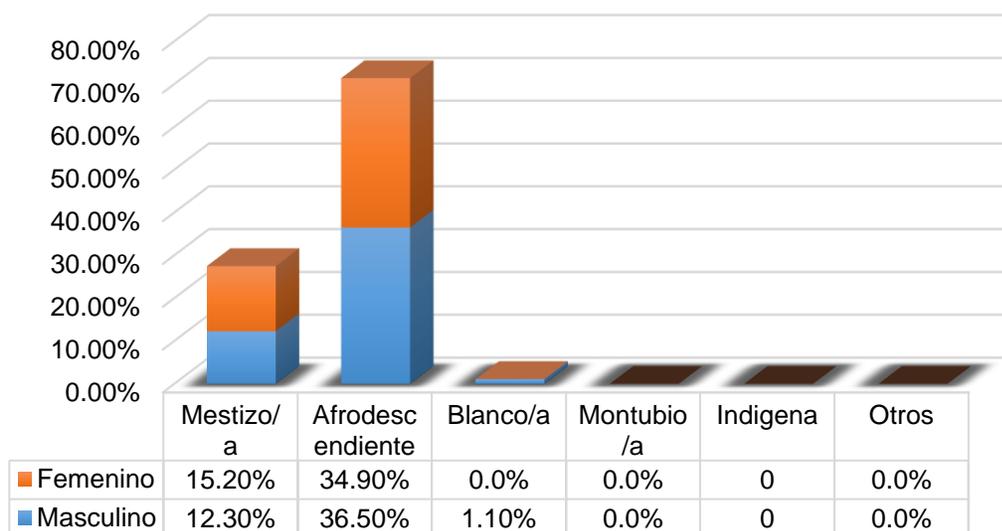
Tabla 9*Autoidentificación étnica de la parroquia*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cómo se identifica según su cultura y costumbre?	Mestizo/a	Recuento	34	42	76
		% del total	12.3%	15.2%	27.4%
	Blanco/a	Recuento	3	0	3
		% del total	1.1%	0.0%	1.1%
	Negro/a	Recuento	36	35	71
		% del total	13.0%	12.6%	25.6%
	Mulato/a	Recuento	3	4	7
		% del total	1.1%	1.4%	2.5%
	Afroecuatoriano/a	Recuento	62	58	120
		% del total	22.4%	20.9%	43.3%
	Total	Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

Complementariamente, en la figura 7 se muestra en forma de barras los datos de la tabla 9 siendo los afrodescendientes quienes tienen mayor representación en la localidad, de 277 personas encuestadas, 198 personas consideran tener afrodescendencia (categorías que abarca al negro, mulato y afroecuatoriano), la suma de estos valores representa a 101 hombres (36.50%) y 97 mujeres (34.90%), lo que ratifica que el 71.40% de la población que reside en Salinas, acepta su origen afrodescendiente. Como segundo grupo étnico que predomina en la parroquia están los “mestizos” con un 27.5% de la población encuestada y tercero a los “blancos” con un 1.10% que, únicamente tres hombres contestaron esta categoría.

Figura 7

Autoidentificación étnica de la parroquia



Discapacidad

La discapacidad representa una limitación física y/o mental de una persona para el desarrollo de una o varias actividades para la ejecución de una acción, estas variables se las consideró a partir del formato para el efecto, en la guía para personas

con discapacidad en caso de emergencias y desastres. En la tabla 10 se muestra el porcentaje de discapacidad por tipo, siendo estos; visual, física, auditiva, intelectual y otra, esta última categoría no se incluye por no tener respuesta y se la considera también como una multidiscapacidad, teniendo dos o más discapacidades asociadas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2014, p. 6).

Tabla 10

Tipos de discapacidades en la población de Salinas de Ibarra

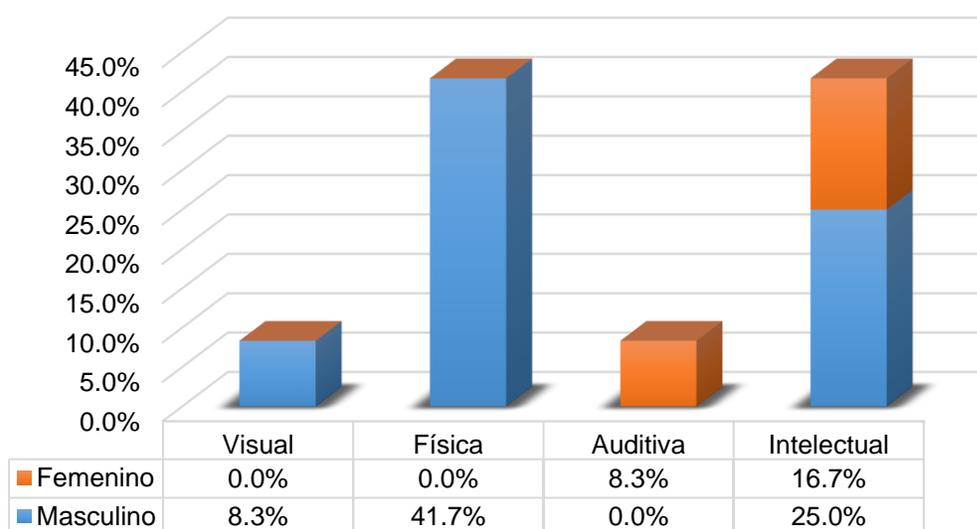
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
¿Tipo?	Visual	Recuento	1	0	1
		% del total	8.3%	0.0%	8.3%
	Física	Recuento	5	0	5
		% del total	41.7%	0.0%	41.7%
	Auditiva	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	8.3%	8.3%
	Intelectual	Recuento	3	2	5
		% del total	25.0%	16.7%	41.7%
Total		Recuento	9	3	12
		% del total	75.0%	25.0%	100.0%

Desde una perspectiva general, en la tabla 10 se identifica a 12 personas con discapacidad el cual, representa el 4.3% de la población de análisis, de este valor son los hombres son quienes tienen mayor discapacidad en la parroquia con un 75%, comparado con el 25% de las mujeres. Desagregado por género, se observa que, el

“físico” ocupa el primer lugar en discapacidad en los hombres con un 41.7%, seguido por la intelectual en un 25% y con menor porcentaje se encuentra el visual en un 8.3%. Dentro del grupo de las mujeres la discapacidad que prima es la intelectual con un 16.7%, seguido de la auditiva con un 8.3%; tanto visual como física, nadie mencionó poseer estos tipos de incapacidad (Figura 8).

Figura 8

Tipos de discapacidades en la población de Salinas de Ibarra



Educación

La educación es un pilar principal para el desarrollo humano, intelectual e inclusivo en la sociedad que les permite hacer frente a los desafíos actuales y futuros; además, la integración y participación de las comunidades apartadas de la población (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 48). El sistema educativo se la adaptó al nuevo modelo educativo para las personas que son mayores a 26 años y solo se consideró los niveles académicos culminados. La tabla 11, muestra los niveles académicos de: ninguno, centro de alfabetización, educación básica, educación media/bachillerato, superior no universitario, superior universitario y

posgrado. Cabe recalcar que, la categoría “Centro de alfabetización” y “posgrado” no se presenta en la tabla, por no tener personas que hayan alcanzado este nivel educativo.

Tabla 11

Nivel de educación desagregado por género

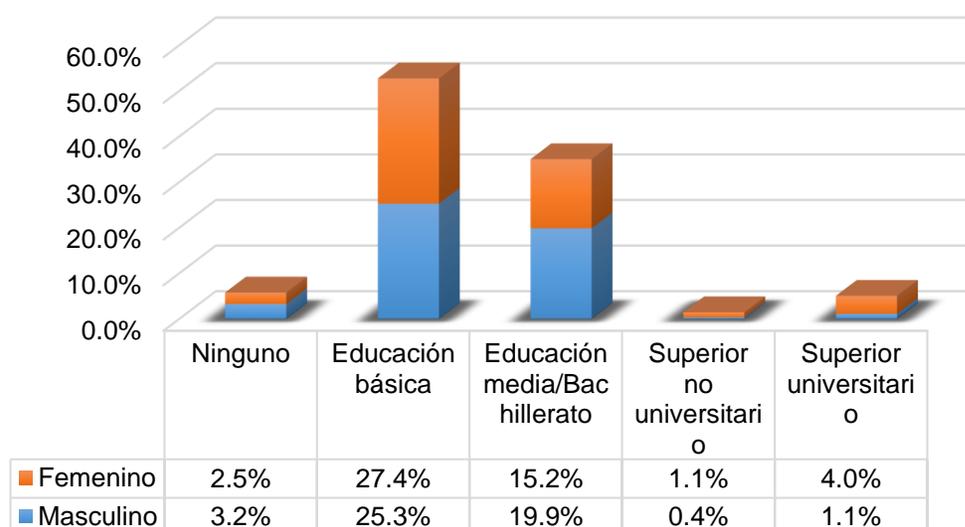
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
Nivel	Ninguno	Recuento	9	7	16
		% del total	3.2%	2.5%	5.8%
más alto	Educación básica	Recuento	70	76	146
		% del total	25.3%	27.4%	52.7%
	Educación media -	Recuento	55	42	97
	Bachillerato	% del total	19.9%	15.2%	35.0%
	Superior no	Recuento	1	3	4
	universitario	% del total	0.4%	1.1%	1.4%
	Superior universitario	Recuento	3	11	14
		% del total	1.1%	4.0%	5.1%
Total		Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

En cuanto a la instrucción académica, la tabla 11 evidencia que el 52.7% de encuestados posee “Educación básica” principalmente y solo el 6.5% de ellos, posee un título de tercer nivel, según el nuevo reglamento académico para títulos (abarcando las categorías de “Superior no universitario” y “Superior universitario”). Las mujeres son quienes poseen mayor educación superior que los hombres, siendo 5.1% del total de

mujeres encuestadas, pero en contraste también son las mujeres quienes poseen una educación básica más alta, con un 27.4%. Con relación a hombres, solamente el 1.5% de los encuestados tienen un título de tercer nivel; a su vez, este género presenta mayor índice de analfabetismo (3.2%) por no poseer ningún tipo de instrucción además, incluye a quienes no concluyeron dicho nivel académico (Figura 9).

Figura 9

Nivel de educación desagregado por género



Títulos de nivel superior

La educación superior apunta a un desarrollo cultural, económico y social dentro de la población, la que ayuda al empoderamiento de las personas, aumentando sus oportunidades y competencia en el mercado laboral (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, 2014, p. 48). Los títulos obtenidos en Institutos superiores, técnicos y tecnológicos (Superior no universitario) en la última reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el 2019 son considerados de tercer nivel. En la tabla 12 muestran como las mujeres son quienes tienen mayor nivel de instrucción superior (14 títulos) frente a los hombres (cuatro títulos).

Tabla 12*Títulos de nivel superior desagregados por género*

Mujeres	Hombres
Superior no universitario	Superior no universitario
1 Tecnología en Diseño de moda y pasarela	1 Gastrónomo
2 Tecnología en Gestión turística y hotelera	
1 Tecnología en Seguridad Ciudadana	
Superior universitario	Superior universitario
1 Licenciatura en Artes Plásticas	1 Licenciatura en Diseño y Publicidad
3 Licenciatura en Educación Parvularia	1 Licenciatura en Entrenamiento Deportivo
1 Ingeniería en Agroindustrias	1 Ingeniería Industrial
1 Licenciatura en Fisioterapia Física	
1 Licenciatura en Educación Física	
1 Ingeniería en Contabilidad y Auditoría	
1 Licenciatura en Nutrición Clínica	
1 Ingeniería en Recursos Naturales	
Total	4

Asistencia a clases

Dentro de la asistencia a clases, se consideró a las personas que al momento de la entrevista afirmaron estar estudiando en un centro educativo. Para el presente caso,

se omitió la información de aquellos que se encuentran estudiando en los cursos de nivelación de la Senecyt e institutos privados y la nivelación de los aspirantes para obtener un cupo en la universidad. La tabla 13 presenta únicamente el recuento y porcentaje de personas que están y no están estudiando actualmente, teniendo en cuenta el criterio anteriormente mencionado. Siendo que la mayor parte de la población no se encuentra estudiando.

Tabla 13

Asistencia a un centro educativo desagregada por género

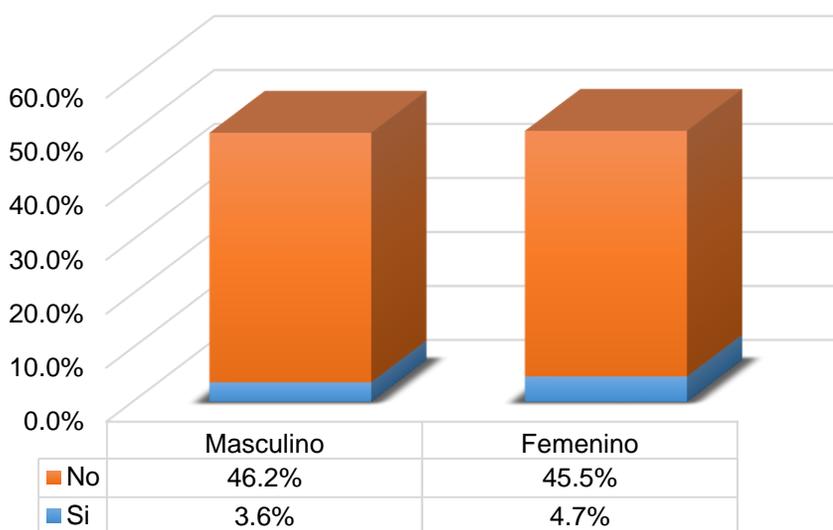
			Género		
			Masculino	Femenino	Total
¿Asiste actualmente a un centro educativo?	Si	Recuento	10	13	23
		% del total	3.6%	4.7%	8.3%
	No	Recuento	128	126	254
		% del total	46.2%	45.5%	91.7%
Total		Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

Como se observa en la tabla 13, el 91.7% de los encuestados afirmaron no encontrarse estudiando al momento de la entrevista, siendo casi el mismo porcentaje de hombres (46.2%) y mujeres (45.5%) que no asisten a un centro educativo, siendo el mayor porcentaje en los hombres. Dentro de las personas que asisten a un centro de formación educativa, son las mujeres quienes presentan el mayor porcentaje de asistencia con el 4.7%, mientras que los hombres son el 3.6%. En la figura 10 se lo

puede relacionar con el nivel de instrucción superior obtenido anteriormente, prevaleciendo a la mujer como un ser más preparado académicamente.

Figura 10

Asistencia a un centro educativo desagregada por género



No asistencia a clases

Entre los principales motivos de la no asistencia a clases se encontró que son por: “Trabajo” y “Falta de recursos económicos”; pero cabe destacar que en la variable “otros” la “Falta de interés” es sin duda la opción que pone en evidencia el nivel académico de la población (información analizada en la tabla 11). En la tabla 14, se muestran los principales motivos de ausencia a un centro de educación formal, tales como por: edad, trabajo, enfermedad, terminó sus estudios, falta de recursos económicos y otros; misma que esta desagregada por género. Siendo que para los hombres es su principal motivo es el “trabajo” y para las mujeres “la falta de interés.

Tabla 14

Motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Por qué no asiste a clases?	Edad	Recuento	11	7	18
		% del total	4.3%	2.8%	7.1%
	Por trabajo	Recuento	46	23	69
		% del total	18.1%	9.1%	27.2%
	Enfermedad	Recuento	5	0	5
		% del total	2.0%	0.0%	2.0%
	Terminó sus estudios	Recuento	0	11	11
		% del total	0.0%	4.3%	4.3%
	Falta de recursos económicos	Recuento	16	14	30
		% del total	6.3%	5.5%	11.8%
Total	Otros	Recuento	50	71	121
		% del total	19.7%	28.0%	47.6%
		Recuento	128	126	254
		% del total	50.4%	49.6%	100.0%

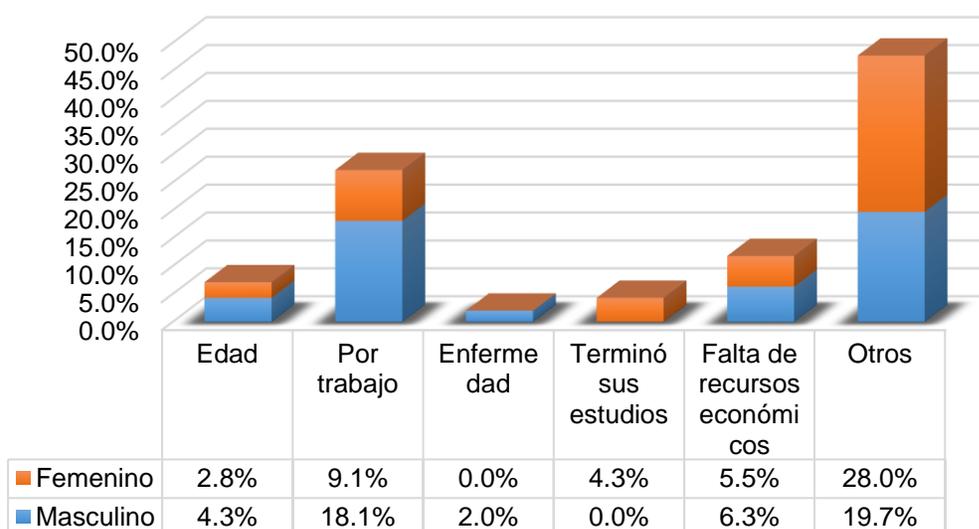
Por ello, en la tabla 14 se evidencia que el 91.7% de los encuestados (254 personas) no se encuentran estudiando y muestra las razones por las cuales los habitantes de la parroquia no asisten a clase; cabe mencionar que la categoría “terminó sus estudios” abarca únicamente la culminación de los estudios de nivel superior. Se

observa que la categoría “otros” destaca sobre las razones principales, pero en manera global el trabajo (27.2%), falta de recursos económicos (11.8%) y la falta de interés (categoría “otros”) son los motivos predominantes de la ausencia a clases.

Desagregado por género, son el 4.3% de las mujeres quienes afirmaron ya no seguir estudiando por culminar sus estudios superiores, no siendo así en los hombres (figura 11).

Figura 11

Motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género



Dentro de las variables “otros”, se encuentran 121 personas, siendo el 43.7% de la población objeto de estudio; donde se destaca el principal motivo de ausencia a clases que es la “Falta de interés”, categoría que abarca el desánimo por la superación personal y el fracaso escolar dentro de la parroquia. Esta variable es más presente en las mujeres, siendo en los hombres que, su principal motivo está asociado a su condición laboral. Razón que podría explicar porque gran porcentaje de la población posee un nivel de educación básica. Como segunda categoría se tiene a la “falta de

cupo en la universidad”, como motivo de la dificultad de los exámenes de ingreso a la educación pública (Tabla 15).

Tabla 15

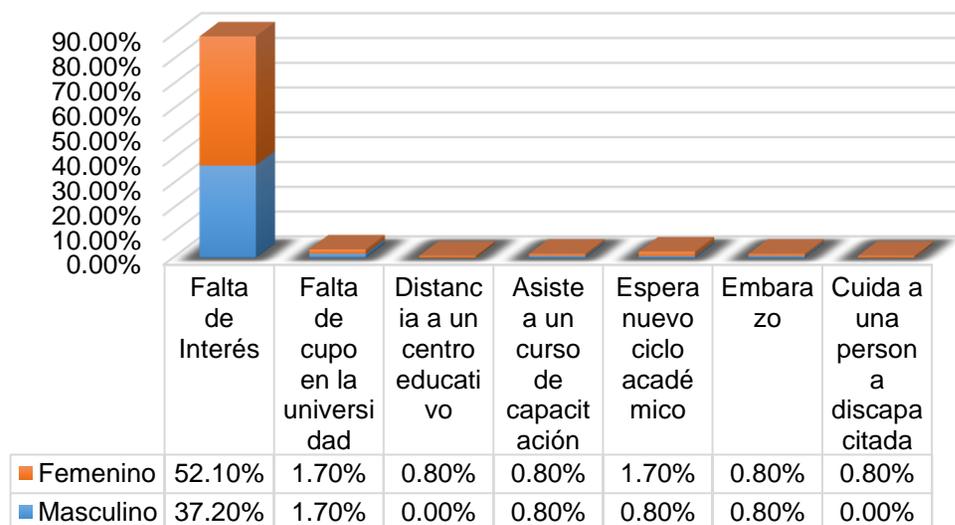
Otros motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Otros	Falta de Interés	Recuento	45	63	108
		% del total	37.2%	52.1%	89.3%
	Falta de cupo en la	Recuento	2	2	4
	universidad	% del total	1.7%	1.7%	3.3%
	Distancia a un centro	Recuento	0	1	1
	educativo	% del total	0.0%	0.8%	0.8%
	Asiste a un curso de	Recuento	1	1	2
	capacitación	% del total	0.8%	0.8%	1.7%
	Espera nuevo ciclo	Recuento	1	2	3
	académico	% del total	0.8%	1.7%	2.5%
	Embarazo	Recuento	1	1	2
		% del total	0.8%	0.8%	1.7%
	Cuida a una persona	Recuento	0	1	1
	discapacitada	% del total	0.0%	0.8%	0.8%
Total		Recuento	50	71	121
		% del total	41.3%	58.7%	100.0%

Como se observa en la tabla 15, es notorio el porcentaje de las 121 personas que tiene un bajo interés por el estudio (89.3%), el cual, esta característica se presenta más en mujeres que hombres con una diferencia del 14.9% entre ambos. Como segundo punto está la falta de un cupo en una universidad pública (3.3%), misma que se puede asociar a la falta de recursos económicos para estudiar en una institución privada. En tercer lugar, se encuentra la espera del nuevo ciclo académico (2.5%), esta variable respondió a personas que, de manera temporal dejaron sus estudios y que esperan al siguiente año para retomar sus estudios (Figura 12).

Figura 12

Otros motivos de no asistencia a un centro educativo desagregados por género



Idiomas

Las capacidades lingüísticas, permiten una mayor participación de la población en las áreas educativas, de conocimiento y democráticas, facilitando el acceso a otras culturas y estimulan el intercambio cultural. El aprendizaje de otros idiomas no involucra únicamente una lengua extranjera sino también una lengua local; ante un mundo

globalizado su conocimiento presenta mayores oportunidades laborales, personales, conocimiento e interculturalidad. La tabla 16, abarca las categorías de español, francés, inglés, alemán, quichua y otros, solamente la variable “español” y “no habla” se incluyeron en la tabla por presentar respuestas a estas categorías. De igual manera, para considerar otros idiomas se hizo la repregunta si domina en su totalidad el idioma que menciona, no se aceptaron respuestas de un nivel “intermedio”.

Tabla 16

Idiomas preponderantes en la población desagregados por género

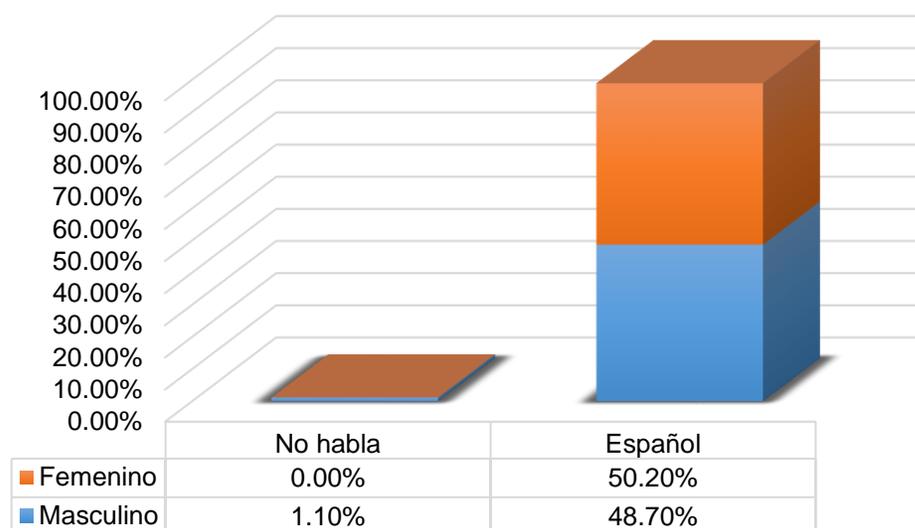
		Idiomas			
		No habla	Español	Total	
Género	Masculino	Recuento	3	135	138
		% del total	1.1%	48.7%	49.8%
	Femenino	Recuento	0	139	139
		% del total	0.0%	50.2%	50.2%
Total		Recuento	3	274	277
		% del total	1.1%	98.9%	100.0%

Como se puede apreciar en la tabla 16, en cuanto a idiomas el 100% de la población encuestada habla únicamente español tanto hombres y mujeres, exceptuando a tres personas con discapacidad intelectual (parálisis cerebral), lo que conlleva a que no puedan hablar. Este hecho se debe a que es lengua materna de la población; además, se exceptúa a las personas con discapacidad intelectual los cuales, no hablan. La ausencia del dominio de otros idiomas y principalmente el inglés, puede deberse a la

ausencia de un centro de estudios en el idioma inglés en la parroquia, así como el interés por adquirir nuevas habilidades idiomáticas (Figura 13).

Figura 13

Idiomas preponderantes en la población desagregados por género



Estado civil o conyugal

El estado civil de una persona representa la situación jurídica de un hombre ante la sociedad, la misma que le permite contraer obligaciones y derechos en la comunidad local. El estado conyugal hace referencia a una noción o autoidentificación individualista de su estatus matrimonial ante la sociedad el cual, puede estar basado en bajo un documento legal o no; que, de igual forma sigue siendo sujeto de derecho (Goldenberg, 2017, p. 304,305,308,309). La tabla 17 muestra el número de personas que respondieron a cada categoría y su porcentaje, respecto a si son solteros, casados, separados, divorciados, viudos o en unión libre, mismos que, se encuentran desagregados por género.

De las personas encuestadas, se consideran solteras tantos hombres como mujeres, esto debido a dos razones principalmente, 1) No comprometidos con alguien, y; 2) No han firmado el acta de matrimonio, por lo que legalmente son soltero/as.

Tabla 17

Estado civil de la población desagregado por género

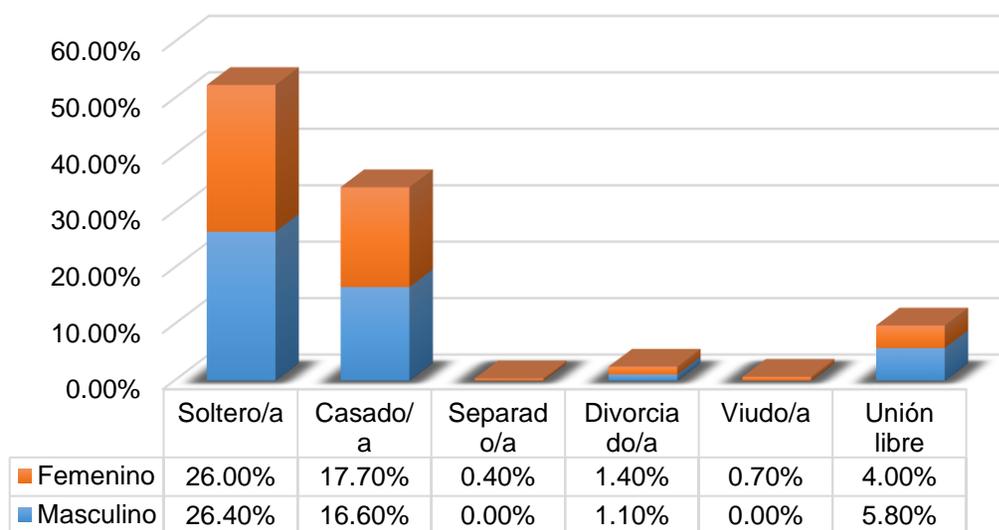
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Estado Civil	Soltero/a	Recuento	73	72	145
		% del total	26.4%	26.0%	52.3%
	Casado/a	Recuento	46	49	95
		% del total	16.6%	17.7%	34.3%
	Separado/a	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	0.4%	0.4%
	Divorciado/a	Recuento	3	4	7
		% del total	1.1%	1.4%	2.5%
	Viudo/a	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	0.7%	0.7%
	Unión libre	Recuento	16	11	27
		% del total	5.8%	4.0%	9.7%
Total		Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

De esta manera, en la tabla 17 se identifica que el 52.3% son solteros, porcentaje que está en igualdad de condiciones entre ambos géneros (26% y 26.4%)

cada uno, seguido de gran porcentaje de personas casadas con el 34.3% de la muestra, y en tercer lugar los que se encuentran en unión libre con el 9.7%. Por otra parte, en la figura 14 se muestra como la mayor parte de la población de análisis, se considera soltera de esta categoría tanto hombres como mujeres. Como segundo, se encuentran los casados, mayoría que se encuentra presente en las mujeres con un margen de diferencia de 1.1%. El tercer estado conyugal corresponde a la unión libre, misma que es mayoritaria en los hombres con una diferencia de 1.8%.

Figura 14

Estado civil de la población desagregado por género



Cobertura de aseguramiento de salud

La seguridad social presenta un medio para la protección de las personas y su acceso a la salud y una garantía en los casos de desempleo, vejez, enfermedad, accidentes laborales, así también la maternidad y paternidad. La población que no cuenta con un seguro está vinculada con la economía informal y empleos menos seguros como los ocasionales o eventuales, donde no se está en capacidad de cubrir

los gastos por seguros y los de salud. En la tabla 18 se muestra el porcentaje y recuento de personas que poseen seguro en las diferentes alternativas de respuestas como: IESS General, IESS Voluntario, IESS Campesino, Seguro privado, ISSFA/ISSPOL o ninguno.

Tabla 18

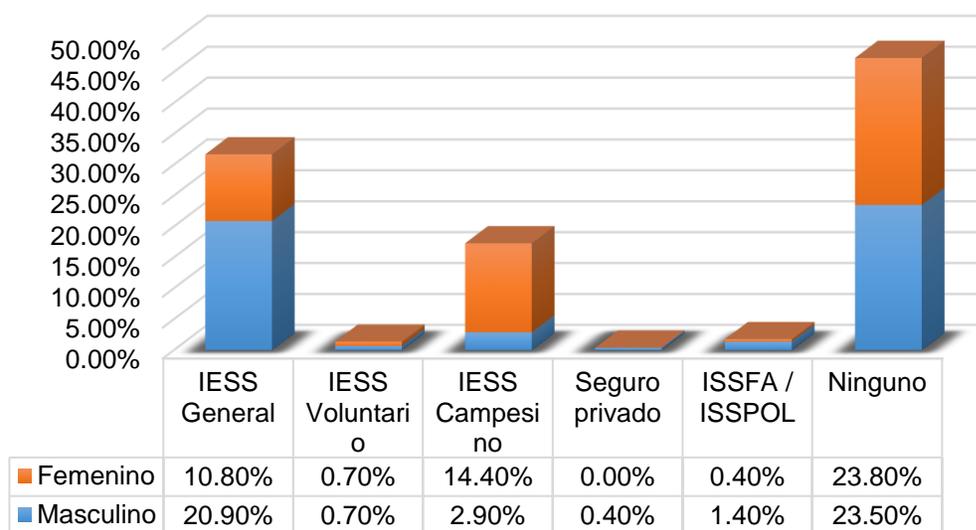
Cobertura de aseguramiento de salud desagregada por género

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cuenta con seguro...?	IESS General	Recuento	58	30	88
		% del total	20.9%	10.8%	31.8%
	IESS Voluntario	Recuento	2	2	4
		% del total	0.7%	0.7%	1.4%
	IESS Campesino	Recuento	8	40	48
		% del total	2.9%	14.4%	17.3%
	Seguro privado	Recuento	1	0	1
		% del total	0.4%	0.0%	0.4%
	ISSFA / ISSPOL	Recuento	4	1	5
		% del total	1.4%	0.4%	1.8%
	Ninguno	Recuento	65	66	131
		% del total	23.5%	23.8%	47.3%
Total		Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

Dentro del aseguramiento social, la tabla 18 muestra que el 52.7% de la población analizada cuenta con algún tipo de seguro, siendo “IESS General” el principal tipo de seguro, el cual es mayoritario en hombres, esta razón se debe a que gran parte de este género se encuentra trabajando. El “IESS campesino” es mayoritario en ellas, su caso corresponde a su desempleo y la falta de aseguramiento laboral al IESS General. Además, la figura 15 expresa el gran volumen de personas que no cuentan con algún tipo de seguro, el cual representa el 43.7% de la muestra.

Figura 15

Cobertura de aseguramiento de salud desagregada por género



Empleo

Las fuentes de empleo representan para los hogares de escasos recursos, el mejoramiento de su calidad de vida y el acceso a mejores condiciones humanas, sociales y económicas, siempre y cuando estos sean un empleo decente, remuneración justa y ambiente laboral confortable (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 1). La tabla 19 evidencia a la población que se encuentra trabajando, el cual, son los hombres quienes

actualmente representan la mayor fuerza laboral de la parroquia, por otra parte, en la mujer se equilibra su situación laboral actual, igual número de empleadas y desempleadas, superando por una persona a quienes están desempleadas.

Tabla 19

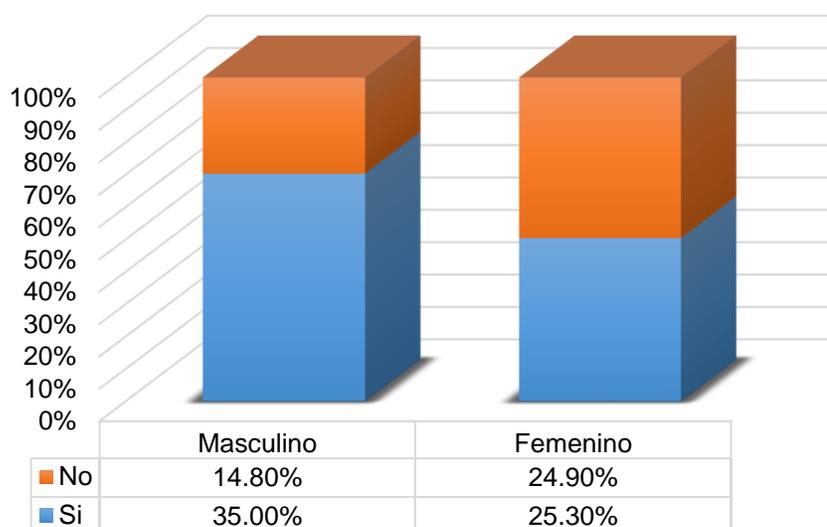
Condición de empleo en la parroquia desagregada por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
¿Actualmente, se encuentra trabajando?	Si	Recuento	97	70	167
		% del total	35.0%	25.3%	60.3%
	No	Recuento	41	69	110
		% del total	14.8%	24.9%	39.7%
Total		Recuento	138	139	277
		% del total	49.8%	50.2%	100.0%

Los datos de la tabla 19, muestra la proporcionalidad de ambos géneros con respecto a quienes se encuentran empleados y quienes no lo están. Dentro de los empleados, gran medida corresponde a hombres con el 35%, mientras que en las mujeres conserva una simetría entre el empleo y desempleo con un 25% aproximadamente. La figura 16 destaca al género masculino como el principal motor económico y laboral de la parroquia pero que, contrariamente el desempleo masculino se concentra en una población joven con el 14.8% mientras que, en la mujer se encuentra en la población adulta.

Figura 16

Condición de empleo de la población desagregada por género



En la tabla 20 se muestra la media y mediana de las edades de las personas que se encuentran con y sin trabajo al momento de realizar el estudio. De esta manera, el promedio de edad de quienes se encuentran trabajando es de 39 años, a su vez de quienes no cuentan con un empleo, la edad es de 33 años; desagregado por género. El promedio del hombre y mujer que cuenta con un empleo es de 39 años, mientras que, 29 años es el promedio del hombre sin trabajo, considerándose un desempleo joven. Por otro lado, la edad promedio de la mujer sin trabajo es de 35 años, quien se encuentra en la edad adulta.

Tabla 20

Edad media de la población según su condición de empleo desagregada por género

Género	¿Actualmente, se encuentra			
	trabajando?	Media	Mediana	N
Masculino	Si	39.49	40.00	97
	No	28.66	24.00	41
	Total	36.28	34.00	138
Femenino	Si	38.67	38.50	70
	No	35.41	35.00	69
	Total	37.05	37.00	139
Total	Si	39.15	39.00	167
	No	32.89	28.50	110
	Total	36.66	35.00	277

La tabla 21 muestra el cruce de información del tipo de seguro con las personas que se encuentran trabajando, así como los desempleados, misma que esta desagregada por género. En la muestra se observó a 167 personas (97 hombres y 70 mujeres) que se encuentran actualmente trabajando, además en él, se identificó a 106 personas (65 hombres y 41 mujeres) asegurados mientras se encuentran empleados. Contrariamente, más de un tercio de ellos trabaja sin ningún tipo de seguro, siendo mayor el empleo sin seguro en los hombres, características que abarcan la economía informal.

Tabla 21

Cobertura de aseguramiento de salud según su condición de empleo desagregada por género

			Género			
				Masculino	Femenino	Total
IESS General	¿Actualmente se encuentra	Si	Recuento	56	29	85
			% del total	20.2%	10.5%	30.7%
	trabajando?	No	Recuento	2	1	3
			% del total	0.7%	0.4%	1.1%
IESS Voluntario	¿Actualmente, se encuentra	Si	Recuento	1	2	3
			% del total	0.4%	0.7%	1.1%
	trabajando?	No	Recuento	1	0	1
			% del total	0.4%	0.0%	0.4%
IESS Campesino	¿Actualmente, se encuentra	Si	Recuento	3	9	12
			% del total	1.1%	3.3%	4.3%
	trabajando?	No	Recuento	5	31	36
			% del total	1.8%	11.2%	13.0%
Seguro privado	¿Actualmente, se encuentra	Si	Recuento	1	0	1
			% del total	0.4%	0.0%	0.4%
	trabajando?	No	Recuento	0	0	0
			% del total	0.0%	0.0%	0.0%

		Género				
				Masculino	Femenino	Total
ISSFA /	¿Actualmente, se encuentra trabajando?	Si	Recuento	4	1	5
ISSPOL			% del total	1.4%	0.4%	1.8%
		No	Recuento	0	0	0
			% del total	0.0%	0.0%	0.0%
Ninguno	¿Actualmente, se encuentra trabajando?	Si	Recuento	32	29	61
			% del total	11.6%	10.5%	22.0%
		No	Recuento	33	37	70
			% del total	11.9%	13.4%	25.3%
	Total		Recuento	138	139	277
			% del total	49.8%	50.2%	100.0%

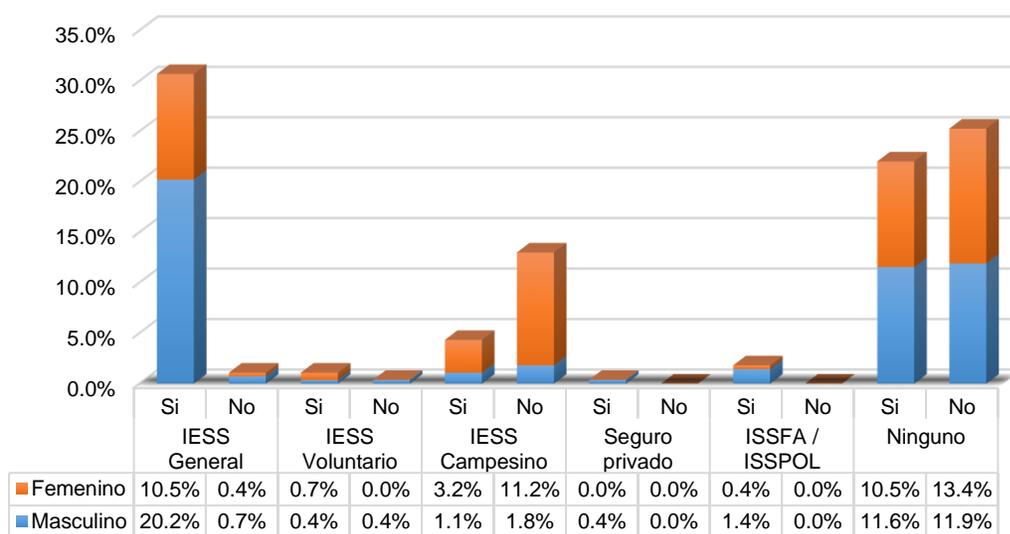
Con los datos de la tabla 21 se aprecia como del total de personas que están trabajando actualmente (167), el 63.5% trabaja con un seguro, el cual es más visible en los hombres, mientras que el 36.5% trabaja sin ningún tipo de seguro lo que supone un empleo informal. El "IESS General" es la alternativa que más respuesta obtuvo con un 30.7%, siendo mayor en hombres por su condición laboral. Las personas que trabajan bajo sin ningún tipo de seguro representa el 22.1%, se visualiza casi la misma simetría, solamente siendo superado por los hombres con 1.1% de diferencia frente a las mujeres.

Dentro del seguro campesino, se observa como existe gran proporción de mujeres que trabajan con este seguro debido a que sus empleadores no las afilian al

seguro general, la misma que es una medida de prevención y seguridad ante cualquier inconveniente laboral o de salud, además, esta condición se da mayormente en las trabajadoras de servicio doméstico. En cambio, el 11.2% de las mujeres que no están trabajando son quienes acceden a una cobertura de seguro, siendo el campesino el primero tipo de seguramiento, sin embargo, en el global ambos géneros no cuentan con un seguro por los costos que representa.

Figura 17

Cobertura de aseguramiento de salud según su condición de empleo desagregada por género



Horas de trabajo

Las horas de trabajo “completas” son parte importante de un trabajo decente, misma que se considera a las horas efectivas dedicadas a la actividad laboral, las cuales no debería superar las 48 horas semanales, pues es considerado horas de trabajo excesivas (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 1). De acuerdo con el sistema nacional y basado a los criterios de la OIT, las horas de trabajo menores a 35

son consideradas como “parciales” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 82). La tabla 22 presenta la media de horas semanales por cada género, el cual es tomado únicamente de 167 personas que se encuentran ocupadas; es decir, el 60.3% de la población de análisis. El promedio de las horas de trabajo por género tiende a ser menor en las mujeres con 36 horas de trabajo semanal y un poco más de la jornada normal en los hombres con 41 horas a la semana.

Tabla 22

Promedio de horas de trabajo a la semana desagregado por género

Género	Media	N
Masculino	41.67	97
Femenino	36.67	70
Total	39.57	167

Jornada de trabajo de menos de 40 horas

El trabajo con menos de 35 horas semanales está vinculado con el empleo a medio tiempo o denominado “parcial”. En la tabla 23 constan 38 personas que trabajan de forma parcial, el cual representan el 13.7% de los encuestados, además, se detallan las razones de: su trabajo así lo exige, no pudo conseguir más trabajo, por estudios, salud, personales o familiares y otros, en ella, solo constan las dos primeras categorías, ya que no se generó respuestas para el resto de las alternativas. Como se mencionó antes, es el género femenino es quien trabaja menos de las 40 horas establecidas por la ley, el 100% de las mujeres que aseguraron trabajar menos horas, su principal motivo es “su trabajo así lo exige”, ya que son trabajos de medio tiempo.

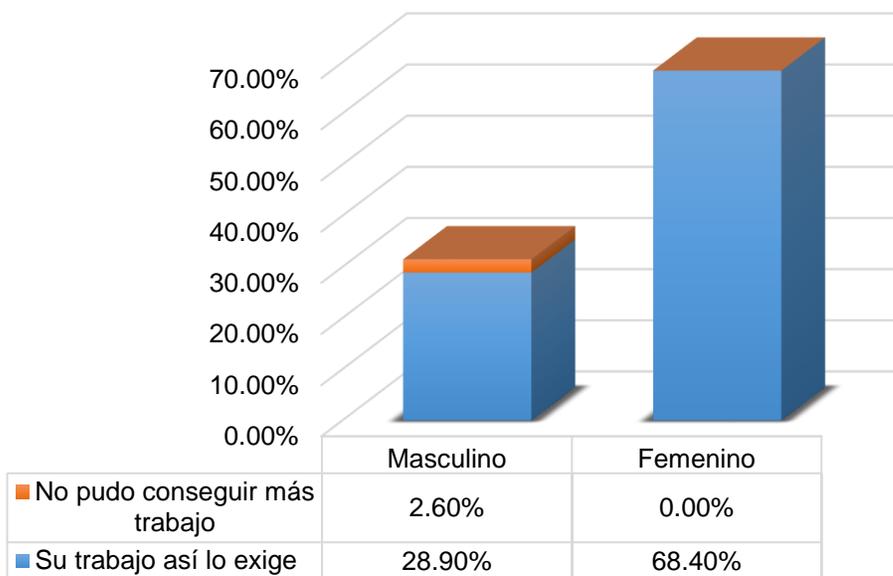
Tabla 23*Razones de insuficiencia de horas de trabajo desagregadas por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Por qué trabaja menos de 40 horas?	Su trabajo así lo exige	Recuento	11	26	37
		% del total	28.9%	68.4%	97.4%
	No pudo conseguir más trabajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2.6%	0.0%	2.6%
Total		Recuento	12	26	38
		% del total	31.6%	68.4%	100.0%

En la tabla 23 se muestra como el 97.4% de las 38 personas que trabajan menos de 40 horas semanales, es porque su trabajo así lo exige, de este valor, las mujeres en gran medida son quienes laboran bajo este escenario, dada las condiciones de su trabajo (medio tiempo). Este fenómeno puede estar relacionado con la escasez de fuentes de empleo, limitadas vacantes acorde a sus perfiles y los cuidados y tareas de la mujer con el hogar. Mientras el hombre es quien trabaja mayormente las 40 horas normales o más, pues son quienes menos respuestas presentan a esta categoría (Figura 18).

Figura 18

Razones de insuficiencia de horas de trabajo desagregadas por género



Jornada de trabajo de 40 horas o más

El ordenamiento jurídico de las horas de trabajo se aplica por lo general para el trabajo formal, presentándose que 129 personas son quienes trabajan 40 horas o más, el género masculino es quien trabaja acorde al reglamento laboral, el cual, significa que trabaja de forma completa las horas establecidas legalmente; mientras que las mujeres tienen menos representación. En la tabla 24 se muestra el porcentaje de respuestas en las variables: horas extras, exceso de trabajo, jornada normal, para tener un ingreso suficiente y otros, esta última variable no consta en la misma por no presentar contestación. La alternativa “Jornada normal” es la categoría que más presenta respuesta y son los hombres quienes tienen mayor manifestación, seguido del “exceso de trabajo”.

Tabla 24*Razones de suficiencia de horas o más desagregadas por género*

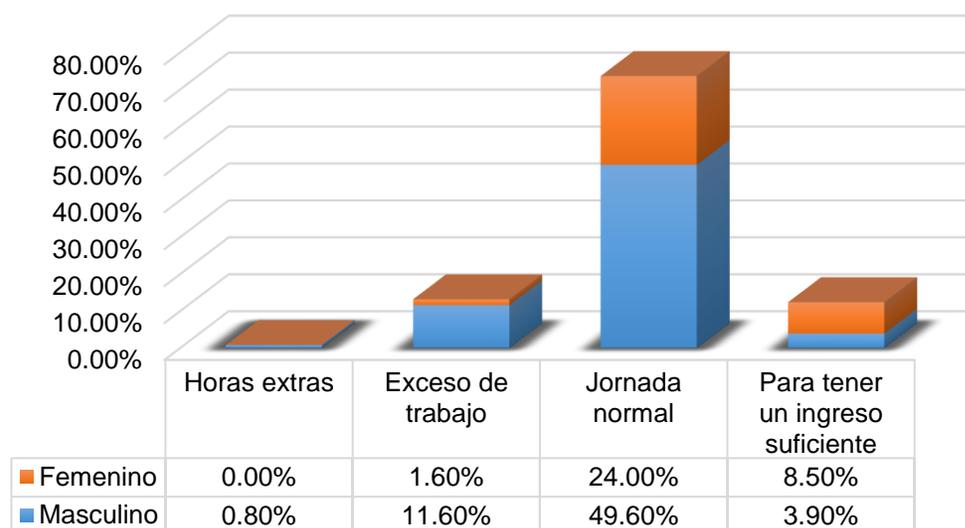
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
¿Por qué trabaja 40 horas o más?	Horas extras	Recuento	1	0	1
		% del total	0.8%	0.0%	0.8%
	Exceso de trabajo	Recuento	15	2	17
		% del total	11.6%	1.6%	13.2%
	Jornada normal	Recuento	64	31	95
		% del total	49.6%	24.0%	73.6%
	Para tener un ingreso suficiente	Recuento	5	11	16
		% del total	3.9%	8.5%	12.4%
Total		Recuento	85	44	129
		% del total	65.9%	34.1%	100.0%

En la tabla 24 se expresa de mejor forma los porcentajes de cada categoría de respuesta según el global de los 46.6% que trabajan 40 horas o más a la semana; con el 73.6% la jornada normal de trabajo es quien posee mayor proporcionalidad en los hombres que en mujeres (49.6% contra 24%); para el género masculino, el 11.6% el exceso de trabajo tiene gran relevancia, no siendo así en mujeres con un 1.6%. Para el género femenino el tener un ingreso suficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares, tiene mayor importancia con el 8.5% de los resultados, sin duda no es un

porcentaje representativo, pero se da más en mujeres esta alternativa que en los hombres (Figura 19).

Figura 19

Razones de suficiencia de horas o más desagregadas por género



Actividad económica

El sistema económico permite la generación de riquezas y beneficios a la comunidad, lo que resulta en un crecimiento económico constante. El análisis de la estructura económica de la parroquia abarca el comportamiento de las personas, la familia y las empresas en el ámbito laboral. La tabla 25 muestra cada uno de los sectores económicos y las respuestas de las 167 personas en condición de ocupados, así como su porcentaje correspondiente. Dentro de los conjuntos económicos categorizados, el sector de la agricultura y el sector manufacturero emplean más personal, siendo el género masculino mayormente contratado. No así en la mujer, dentro de "Otras actividades" el sector del hogar es quien emplea mayormente a este grupo.

Tabla 25*Actividades económicas de la población desagregadas por género*

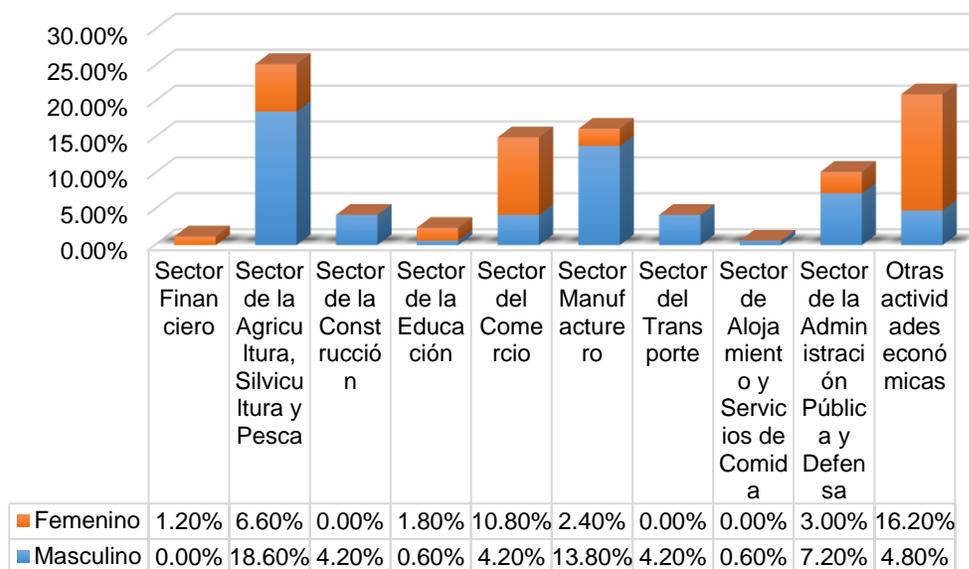
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Sector	Sector Financiero	Recuento	0	2	2
Económico		% del total	0.0%	1.2%	1.2%
	Sector de la	Recuento	31	11	42
	Agricultura,	% del total	18.6%	6.6%	25.1%
	Silvicultura y Pesca				
	Sector de la	Recuento	7	0	7
	Construcción	% del total	4.2%	0.0%	4.2%
	Sector de la	Recuento	1	3	4
	Educación	% del total	0.6%	1.8%	2.4%
	Sector del Comercio	Recuento	7	18	25
		% del total	4.2%	10.8%	15.0%
	Sector	Recuento	23	4	27
	Manufacturero	% del total	13.8%	2.4%	16.2%
	Sector del	Recuento	7	0	7
	Transporte	% del total	4.2%	0.0%	4.2%
	Sector de	Recuento	1	0	1
	Alojamiento y	% del total	0.6%	0.0%	0.6%
	Servicios de Comida				

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
Sector de la Administración Pública y Defensa	Recuento	12	5	17
	% del total	7.2%	3.0%	10.2%
Otras actividades económicas	Recuento	8	27	35
	% del total	4.8%	16.2%	21.0%
Total	Recuento	97	70	167
	% del total	58.1%	41.9%	100.0%

Tal como se observa en la tabla 25, quien emplea mayor personal en la parroquia es el sector agrícola con un 25.1% del total de personas empleadas; así mismo, es el sector que emplea más hombres con un 18.6%, versus 6.6% de las mujeres. Como segundo se tiene con un 21% a “Otras actividades” que son el conglomerado de varias actividades menores, siendo este sector quien emplea en un 16.2% a mujeres. Como tercera actividad económica el sector manufacturero con 16.2% de contratos de mano de obra, que, de igual forma, es quien contrata más personal masculino en un 13.8%. Como última actividad, se tiene al comercio con el 15% de la ocupación laboral local, sector donde se encuentra inmiscuido el género femenino mayormente con el 10.8% de su contratación.

Figura 20

Actividades económicas de la población desagregadas por género



Dentro de “otras actividades” económicas están agrupadas 35 personas donde, se destaca el sector del hogar, el cual emplea en su totalidad a mujeres, quienes realizan las actividades de empleada doméstica en sus diferentes tareas. La tabla 26 presenta las actividades menores de la categoría “Otras actividades económicas”, como son: actividades de los hogares, de peluquería, profesionales, de servicio administrativo y de apoyo, de arte entretenimiento y recreación, reparación de efectos personales y enseres y actividades de información y comunicación. Actividades que están orientadas al servicio.

Tabla 26*Otras actividades económicas de la población desagregadas por género*

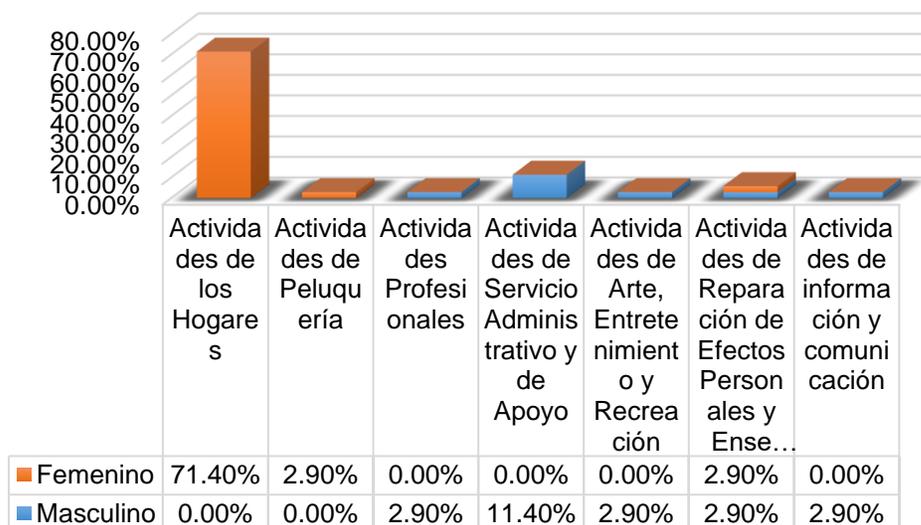
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
Otros	Actividades de los	Recuento	0	25	25
Servicios	Hogares	% del total	0.0%	71.4%	71.4%
	Actividades de	Recuento	0	1	1
	Peluquería	% del total	0.0%	2.9%	2.9%
	Actividades	Recuento	1	0	1
	Profesionales	% del total	2.9%	0.0%	2.9%
	Actividades de Servicio	Recuento	4	0	4
	Administrativo y de	% del total	11.4%	0.0%	11.4%
	Apoyo				
	Actividades de Arte,	Recuento	1	0	1
	Entretenimiento y	% del total	2.9%	0.0%	2.9%
	Recreación				
	Actividades de	Recuento	1	1	2
	Reparación de Efectos	% del total	2.9%	2.9%	5.7%
	Personales y Enseres				
	Domésticos				
	Actividades de	Recuento	1	0	1
información y	% del total	2.9%	0.0%	2.9%	
comunicación					
Total		Recuento	8	27	35

Género			
	Masculino	Femenino	Total
<hr/>			
% del total	22.9%	77.1%	100.0%

Las estadísticas de la tabla 26 reflejan que, dentro de esta categoría, es el sector del hogar donde se emplea casi en su totalidad a mujeres alcanzando el 92.6% de las ellas y el 71.4% respecto al global de las 35 personas. Este género labora a medio tiempo y realiza tareas como el lavado, la cocina, limpieza y la atención de los quehaceres domésticos de un hogar particular; además, se considera dentro de esta actividad a los cuidados de otras personas en un hogar privado. Por el contrario, con un 11.4% las actividades de administración y apoyo es ocupado por hombres únicamente y abarca los servicios de seguridad privada a cualquier institución, así como los arreglos de oficina (Figura 21).

Figura 21

Otras actividades económicas de la población desagregadas por género



Nivel de empleo

La clasificación de los niveles de empleo fue determinada bajo los criterios de CIUO, el trabajo que realiza y según la actividad económica, en ciertos casos se incluyó los años de experiencia para determinar su nivel. La tabla 27 muestra a manera global los resultados de los tres niveles de empleo dentro de la organización: profesional, administrativo y las actividades operativas o de servicio desagregados por género. El profesional abarca las áreas de supervisión y cargos directivos; el administrativo incluye la recepción y personal de oficina, y; servicio u operativo, corresponde a las tareas de trato directo con el cliente y los de participación directa con el giro de negocio.

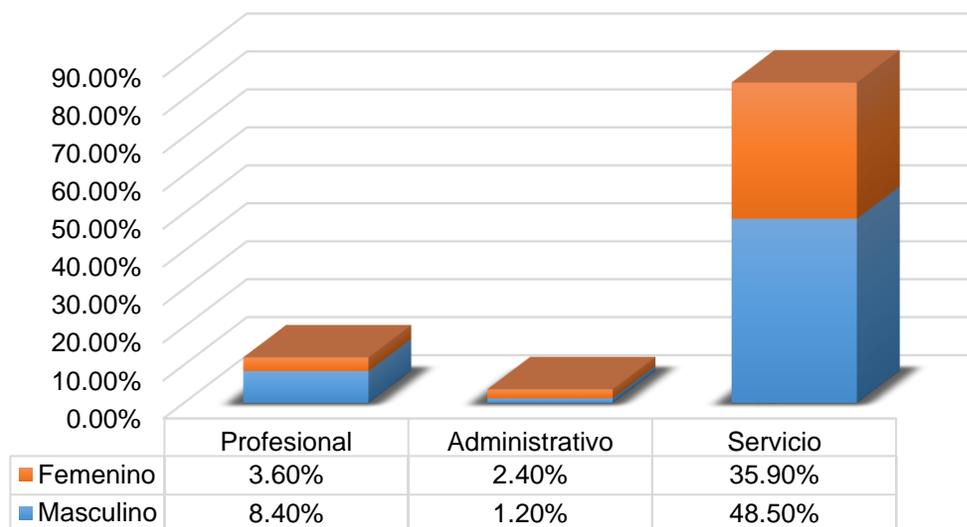
Tabla 27*Nivel de empleo organizacional desagregado por género*

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Nivel de empleo	Profesional	Recuento	14	6	20
		% del total	8.4%	3.6%	12.0%
	Administrativo	Recuento	2	4	6
		% del total	1.2%	2.4%	3.6%
	Servicio	Recuento	81	60	141
		% del total	48.5%	35.9%	84.4%
Total	Recuento	97	70	167	
	% del total	58.1%	41.9%	100.0%	

A continuación, con los datos de la tabla 27 se muestra a cada categoría y el porcentaje correspondiente al trabajo que realizan las 167 personas ocupadas de la población de Salinas de Ibarra, donde el nivel operativo o servicio representa el mayor nivel con el 84.4% de la muestra, seguido de forma profesional con un 12%, y por última, el nivel administrativo en un 3.6%. Desagregado por género, el 48.5% de los hombres y el 35.9% de mujeres encuestados trabaja de forma operativa referente al conglomerado. De igual manera, la figura 22 muestra como tanto hombres y mujeres se dedican mayormente a las actividades operativas.

Figura 22

Nivel de empleo organizacional desagregado por género



Ocupación laboral

La ocupación laboral hace referencia a la relación y condición laboral de las personas en el mercado de trabajo, pudiendo ser esta condición de: empleador, cuenta propia, empleado del estado, empleado privado, empleada doméstica, ayudante no remunerado y jornalero o peón. La tabla 28 muestra cada una de las categorías mencionadas en el cual, se destaca el sector privado mismo que contrata más personal masculino, no siendo así la categoría de “empleada doméstica” el cual, es exclusivo del género femenino. Cabe mencionar que la categoría “Ayudante no remunerado” se denomina a las personas que participan dentro de un negocio familiar y que no reciben ningún tipo de retribución económica.

Tabla 28*Ocupación laboral de la población desagregada por género*

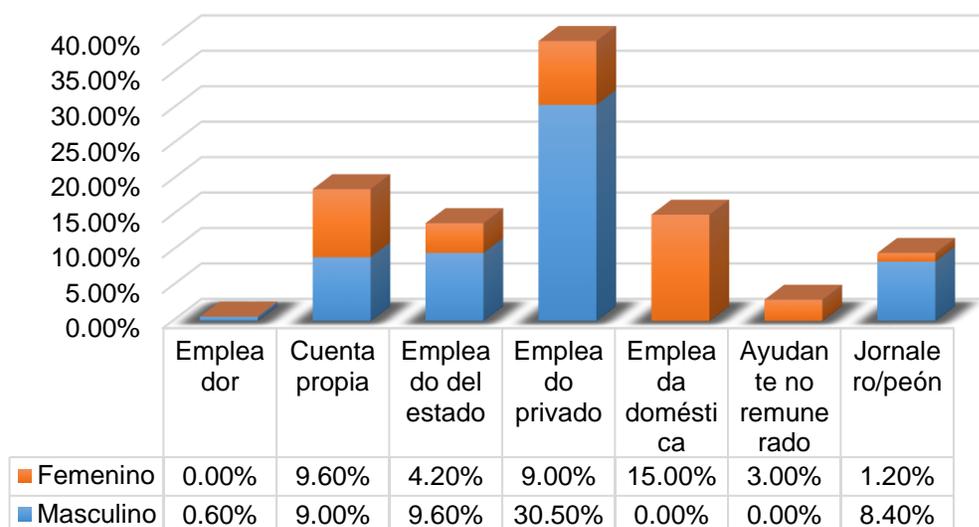
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
En esta ocupación	Empleador	Recuento	1	0	1
		% del total	0.6%	0.0%	0.6%
¿Usted es ...?	Cuenta propia	Recuento	15	16	31
		% del total	9.0%	9.6%	18.6%
	Empleado del estado	Recuento	16	7	23
		% del total	9.6%	4.2%	13.8%
	Empleado privado	Recuento	51	15	66
		% del total	30.5%	9.0%	39.5%
	Empleada doméstica	Recuento	0	25	25
		% del total	0.0%	15.0%	15.0%
	Ayudante no remunerado	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	3.0%	3.0%
	Jornalero/peón	Recuento	14	2	16
		% del total	8.4%	1.2%	9.6%
Total		Recuento	97	70	167
		% del total	58.1%	41.9%	100.0%

Los datos de la tabla 28 que resultan de los 167 ocupados, ponen en manifiesto el gran porcentaje de personas que trabajan de forma privada, siendo el 39.5% de los ocupados; en segundo lugar, se encuentra los que trabajan por cuenta propia,

alternativa que se relaciona con los emprendimientos con un 18.6%. Contrariamente, es escaso el nivel de personas (empleadores) que dan una fuente de trabajo, el cual, solo representa el 0.6% de los ocupados, por lo que, se deduce que los emprendimientos son más de carácter personal que cubren una necesidad y no por motivación. Por otro lado, la mujer es quien se encuentra mayormente empleada como “Empleada doméstica” con el 15%.

Figura 23

Ocupación laboral de la población desagregada por género



Emprendimiento

Desde el punto de vista del emprendimiento, se toma en cuenta a 31 personas con las condiciones de “Cuenta propia” y “Empleadores”, debido a sus características empresariales y la autonomía laboral, la cual, en ocasiones se asocia con la economía informal por influencia de escasa oferta de empleo asalariado y trabajos de mala calidad. La tabla 29 muestra los emprendimientos por empleador y cuenta propia, de cada actividad económica y sus valores referenciales por cada sector, de los cuales se emprende mayoritariamente en comercio y agricultura. Con relación a las mujeres, este

grupo es quien más emprende en el sector del comercio, generalmente estos negocios están asociados a las tiendas y la compra-venta de productos alimenticios y animales menores.

Tabla 29

Emprendimientos de la población según su actividad económica desagregados por género

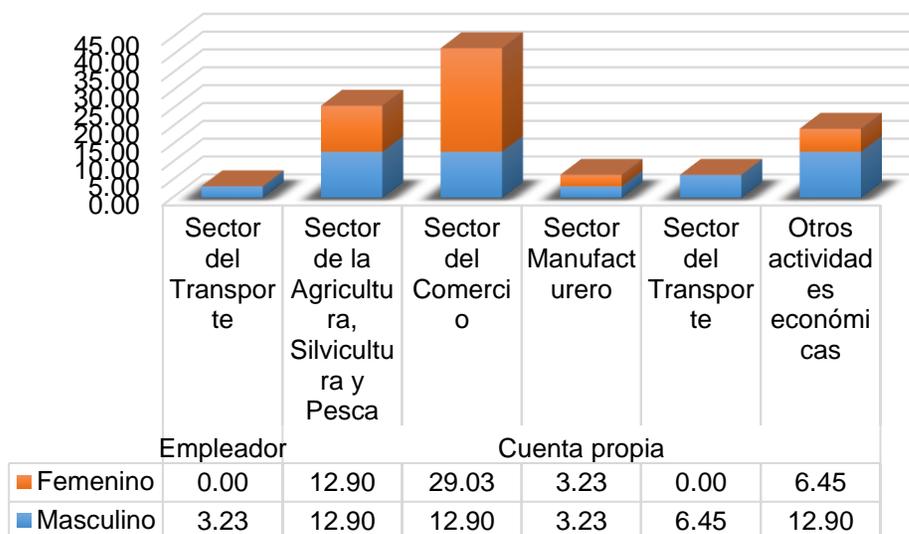
				Género		
				Masculino	Femenino	Total
Empleador	Sector	Sector del	Recuento	1		1
	Económico	Transporte	% del total	3.2%		3.2%
Cuenta propia	Sector	Sector de la	Recuento	4	4	8
	Económico	Agricultura, Silvicultura y Pesca	% del total	12.9%	12.9%	25.8%
		Sector del	Recuento	4	9	13
		Comercio	% del total	12.9%	29.0%	41.9%
		Sector	Recuento	1	1	2
		Manufacturero	% del total	3.2%	3.2%	6.5%
		Sector del	Recuento	2	0	2
		Transporte	% del total	6.5%	0.0%	6.5%
		Otras actividades económicas	Recuento	4	2	6
			% del total	12.9%	6.5%	19.4%

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
Total	Recuento	15	16	31
	% del total	48.4%	51.6%	100.0%

Los datos de la tabla 29 muestran como los sectores del comercio y agrícola son las actividades donde están 31 personas que más emprenden o deciden incursionar en algún tipo de negocio, siendo el 41.9% y 25.8% respectivamente. Las mujeres se orientan al sector del comercio con un 29%, seguido de las actividades agrícolas con el 12.9%; y finalmente, tiene otras actividades como el arreglado de prendas y servicios de peluquería. El hombre por su lado mantiene una simetría de 12.9% con tres actividades; las actividades agrícolas, de comercio y otras actividades, esta última abarca las áreas de entretenimiento como: DJ, reparación y confección de ropa y servicios profesionales privados. Estas cifras se reflejan mejor en la figura 24.

Figura 24

Emprendimientos de la población según su actividad económica desagregados por género



Contrato laboral

El tipo de contrato se estableció al documento de acuerdo laboral firmado por el empleador y el empleado; este acuerdo supone contraer obligaciones y responsabilidades tanto para el empleador como el trabajador además de las garantías del Estado. La tabla 30 muestra las diferentes categorías de contrato tales como: nombramiento, el cual, es exclusivo de personas que trabajan en el sector pública; contrato fijo/de planta: vinculado generalmente al sector privado; por contrato ocasional, eventual o temporal; ninguno y; no aplica. Para el caso del “No aplica” están incluidas las personas que son “Cuenta propia”, “Empleador” y “Ayudante no remunerado”, esto dada la naturaleza del caso. Sin embargo, gran porcentaje de personas aseguraron no haber firmado ningún contrato bajo relación de dependencia.

Tabla 30

Formas de contratación laboral en la parroquia desagregadas por género

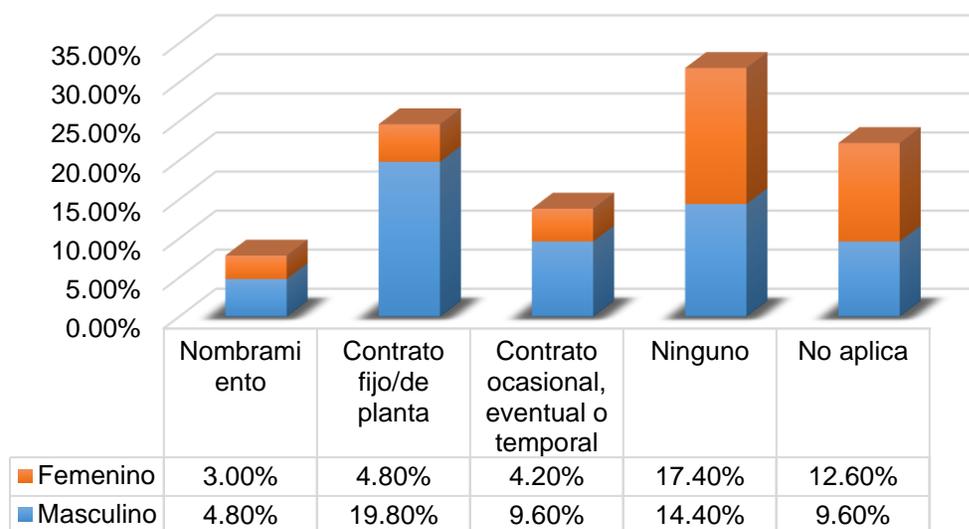
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Qué tipo de contrato tiene?	Nombramiento	Recuento	8	5	13
		% del total	4.8%	3.0%	7.8%
	Contrato fijo/de planta	Recuento	33	8	41
		% del total	19.8%	4.8%	24.6%
	Contrato ocasional, eventual o temporal	Recuento	16	7	23
		% del total	9.6%	4.2%	13.8%
	Ninguno	Recuento	24	29	53
		% del total	14.4%	17.4%	31.7%
	No aplica	Recuento	16	21	37
		% del total	9.6%	12.6%	22.2%
Total		Recuento	97	70	167
		% del total	58.1%	41.9%	100.0%

La información que proporciona la tabla 30 se la considera de las 167 en condición de ocupados, donde se evidencia el gran porcentaje de personas que laboran sin ningún tipo de contrato, siendo mayor en mujeres con un 17.4%, frente a 14.4% de los hombres. En segundo lugar, existe mayor contrato de planta hacia hombres con un 19.8% en comparación a las mujeres, quienes están con un 4.8%, el cual presenta una diferencia del 15%. La modalidad de contratación ocasional, eventual o temporal ocupa el puesto tres, el cual está presente mayormente en hombres que mujeres (9.6% frente

a 4.2%). La categoría “nombramiento” corresponde únicamente a personas que trabajan en el sector público, el cual tiene una mayor participación del hombre con el 4.8%, y siendo en las mujeres un 3%. Los resultados se expresan en la figura 25.

Figura 25

Formas de contratación laboral en la parroquia desagregadas por género



La alternativa de “Ninguno” agrupa a 53 personas que demuestra que el sector agrícola, es la actividad económica que más agrupa personas sin ningún tipo de acuerdo laboral, empleando en su mayoría a hombres. La tabla 31, justifica lo mencionado anteriormente, en ella se presenta el porcentaje de personas que no tienen ningún contrato laboral, la misma que esta divide por actividad económica y desagregada por género. Por otro lado, el sector que más contrata a mujeres sin ningún tipo de convenio es el sector del hogar, actividad que se encuentra dentro de la categoría “otras actividades”.

Tabla 31

Formas de contratación laboral según su actividad económica desagregadas por género

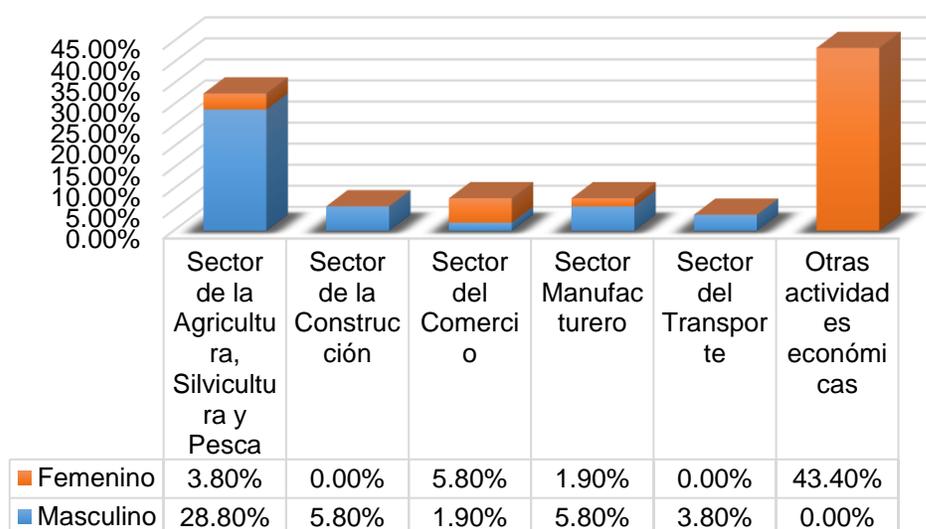
¿Qué tipo de contrato tiene?		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Ninguno	Sector de la	Recuento	15	2	17
	Agricultura, Silvicultura y Pesca	% del total	28.8%	3.8%	32.7%
	Sector de la	Recuento	3	0	3
	Construcción	% del total	5.8%	0.0%	5.8%
	Sector del Comercio	Recuento	1	3	4
		% del total	1.9%	5.8%	7.7%
	Sector Manufacturero	Recuento	3	1	4
		% del total	5.8%	1.9%	7.7%
	Sector del Transporte	Recuento	2	0	2
		% del total	3.8%	0.0%	3.8%
	Otras actividades económicas	Recuento	0	23	23
		% del total	0.0%	43.4%	43.4%
Total		Recuento	24	29	53
		% del total	46.2%	54.7%	100.0%

Con base a los datos de la tabla 31, el cual representa el 31.7% de los ocupados, se evidencia que el principal sector que emplea personal sin ningún tipo de acuerdo laboral es el sector de los hogares con el 43.4% de la población analizada, el cual se encuentra dentro de la categoría “Otras actividades económicas”, este sector

emplea en su totalidad a mujeres. Dentro del segundo lugar está el sector de la agricultura con un 32.7%, el cual, contrata el 28.8% al género masculino. De igual forma, el sector manufacturero y el sector del comercio ocupan el tercer puesto con el 7.7%; este último, también emplea mayormente a mujeres con el 5.8%. Resultados que se expresan en forma de barra en la figura 26.

Figura 26

Formas de contratación laboral según su actividad económica desagregadas por género



Beneficios laborales

Los beneficios laborales son compensaciones que recibe el empleado por parte del empleador, el cual, en algunos casos también están cubiertos por la legislación nacional para un trabajo decente. La tabla 32 muestra cada uno de los beneficios de ley que debe recibir cada empleado, estos datos son tomados de 130 personas que están en condición de ocupados bajo relación de dependencia; el cual abarca: alimentación, transporte, seguro social, cursos de capacitación, vacaciones, décimo tercero y cuarto sueldo, tiempo de lactar y permisos de maternidad o paternidad. El género que presenta mejores beneficios de ley es el masculino esto debido a que se encuentran empleados

en empresas como El Ingenio Azucarero o en el Grupo Oro. Cabe mencionar que la alternativa “permiso de lactar” es respuesta exclusiva del género femenino.

Tabla 32

Beneficios laborales recibidos bajo relación de dependencia desagregados por género

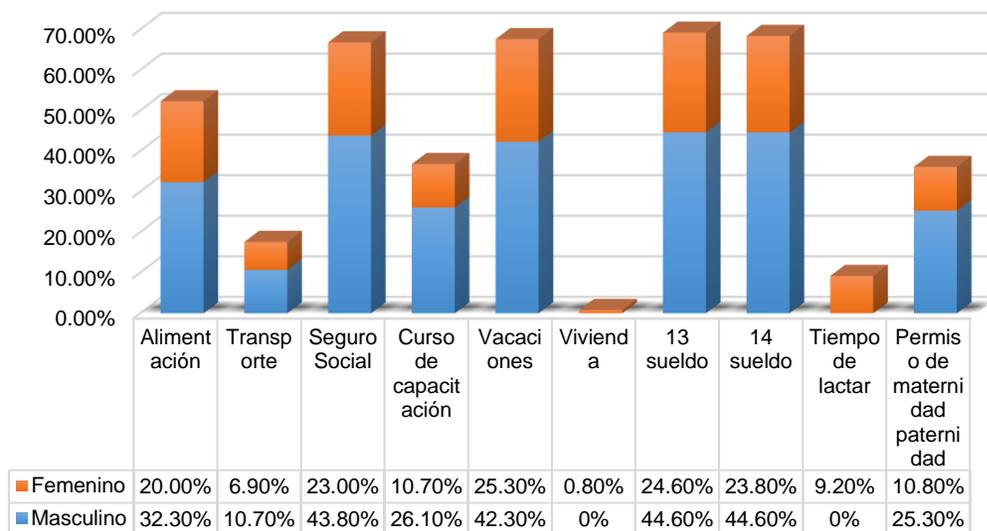
	Género		Porcentaje		N	Total Porcentaje
	Masculino	Femenino	% M	% F		
Alimentación	42	26	32.3%	20.0%	68	52.3%
Transporte	14	9	10.7%	6.9%	23	17.6%
Seguro Social	57	30	43.8%	23.0%	87	66.9%
Curso de capacitación	34	14	26.1%	10.7%	48	36.9%
Vacaciones	55	33	42.3%	25.3%	88	67.6%
Vivienda	0	1	0%	0.8%	1	0.8%
13 sueldo	58	32	44.6%	24.6%	90	69.2%
14 sueldo	58	31	44.6%	23.8%	89	68.5%
Tiempo de lactar	0	12	0%	9.2%	12	9.2%
Permiso de maternidad paternidad	33	14	25.3%	10.8%	47	36.2%

La información que proporciona la tabla 32 muestra como el hombre es quien tiene mejores beneficios frente a la mujer, ya que están bajo la relación de dependencia

y son la principal fuerza de trabajo de la parroquia. Para el colectivo masculino sus principales beneficios están: décimo tercero y cuarto sueldo con el 44.6% de afirmaciones, seguido del seguro social con el 43.8% y por último las vacaciones con el 42.3%. Para el caso de las mujeres en cambio, están en las vacaciones con un 25.3% de las trabajadoras, seguido del décimo tercero y cuarto sueldo con 24.6% y 23.8% respectivamente; y finalmente, la alimentación con un 20% entre los más importantes. Los datos se representan en la figura 27.

Figura 27

Beneficios laborales recibidos bajo relación de dependencia desagregados por género



Satisfacción laboral

En cuanto a la satisfacción laboral, se entiende por el grado de conformidad que los trabajadores tienen con relación a su entorno de trabajo y condición laboral, lo que refleja la calidad de su empleo. La tabla 33, muestra las diferentes categorías propuestas para esta variable, como son: contento, poco contento, conforme y totalmente descontento. Los datos muestran como la mayor parte de los trabajadores se

sienten contento, sin embargo, la afirmación de quienes respondieron esta alternativa fue simplemente de sentirse contento de tener un trabajo, mas no, su manifiesto de las labores y el trabajo dentro de la organización.

Tabla 33

Satisfacción laboral desagregada por género

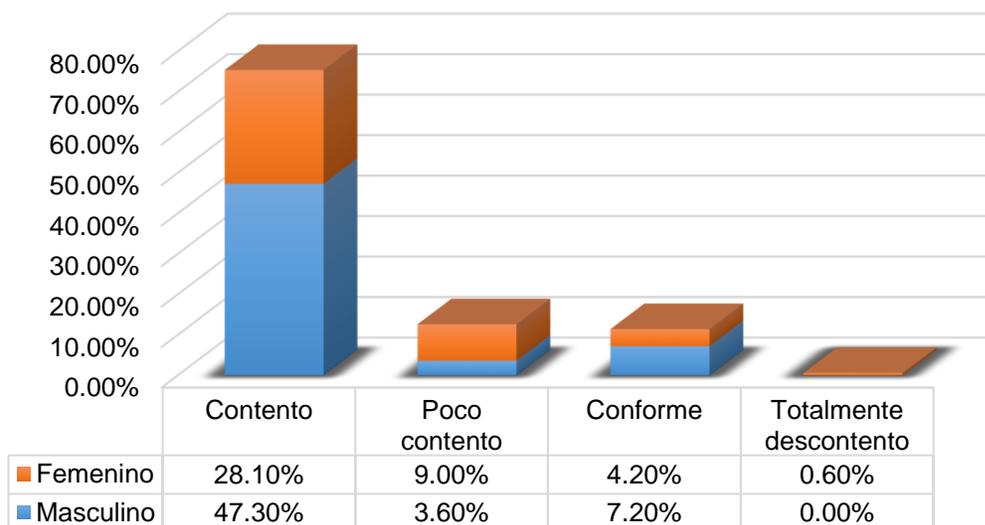
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?	Contento	Recuento	79	47	126
		% del total	47.3%	28.1%	75.4%
	Poco contento	Recuento	6	15	21
		% del total	3.6%	9.0%	12.6%
	Conforme	Recuento	12	7	19
		% del total	7.2%	4.2%	11.4%
Totalmente descontento	Recuento	0	1	1	
	% del total	0.0%	0.6%	0.6%	
Total	Recuento	97	70	167	
	% del total	58.1%	41.9%	100.0%	

Los datos de la tabla 33 se basan en las 167 personas ocupadas y muestran que el 75.4% de los trabajadores se siente contento con su ambiente de trabajo, pero como se mencionó anteriormente la información puede estar sesgada debido al contenido por tener un empleo. El 12.6% muestra tener un grado de satisfacción menor, siendo mayor el descontento en las mujeres con el 9%, mientras que en hombres es del 3%; seguido por 1.2% más bajo se encuentra las personas que se sienten conformes

con su trabajo. Esta conformidad se presenta en su mayoría en hombres con el 7.2% y en las mujeres es del 4.2%. Los datos se presentan en la figura 28.

Figura 28

Satisfacción laboral desagregada por género



Descontento laboral

El descontento laboral se presenta en 41 personas por la influencia de algunas variables que afectan a la calidad del trabajo y el estado anímico y productivo de las personas, el mismo que resulta en un baja productividad laboral y empresarial. La tabla 34 presenta las variables que determinan este grado de inconformidad laboral como son: por tener ingresos bajos, por trabajar en la calle, ambiente de trabajo, excesiva carga de trabajo, pocas posibilidades de progresar, acoso laboral, por no tener estabilidad laboral, muchas horas de trabajo, y por lo que realiza. El factor "ingreso" representa el valor más alto de inconformidad laboral para los trabajadores.

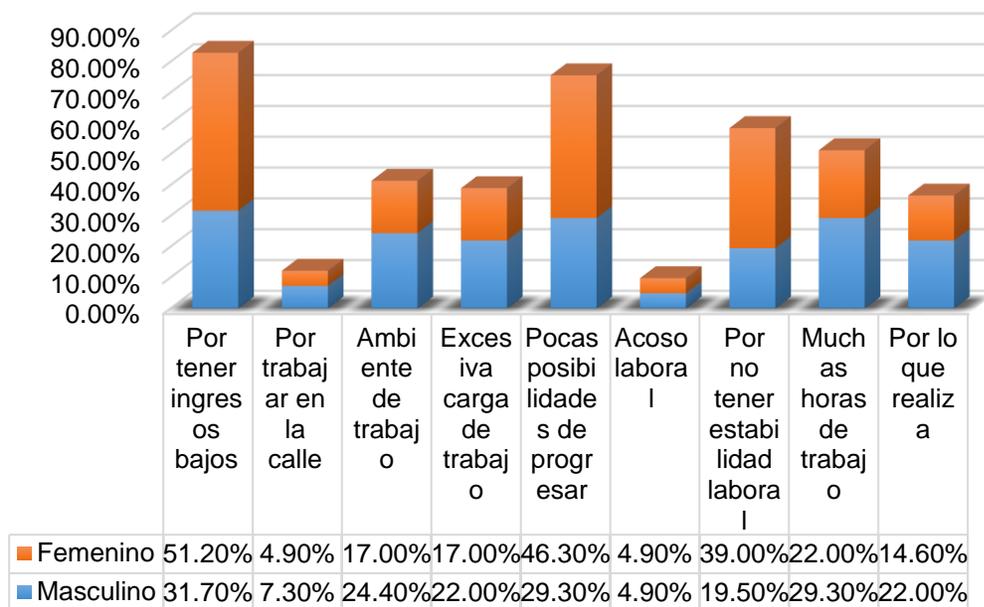
Tabla 34*Descontento laboral desagregado por género*

	Género		Porcentaje		N	Total
	Masculino	Femenino	% M	% F		Porcentaje
Por tener ingresos bajos	13	21	31.7%	51.2%	34	82.9%
Por trabajar en la calle	3	2	7.3%	4.9%	5	12.2%
Ambiente de trabajo	10	7	24.4%	17.0%	17	41.5%
Excesiva carga de trabajo	9	7	22.0%	17.0%	16	39.0%
Pocas posibilidades de progresar	12	19	29.3%	46.3%	31	75.6%
Acoso laboral	2	2	4.9%	4.9%	4	9.8%
Por no tener estabilidad laboral	8	16	19.5%	39.0%	24	58.5%
Muchas horas de trabajo	12	9	29.3%	22.0%	21	51.2%
Por lo que realiza	9	6	22.0%	14.6%	15	36.6%

Las estadísticas de la tabla 34, reflejan que el 82.9% de los 41 trabajadores que sienten algún tipo de descontento, encuentran a los ingresos bajos como principal motivo de inconformidad laboral, del cual, el 51.2% de este valor corresponde a mujeres, frente a 31.7% de hombres. El segundo lugar, con el 75.6% de respuesta, “las pocas posibilidades de progresar” representa un obstáculo para alcanzar la plenitud laboral. El tercer puesto lo ocupa “por no tener estabilidad laboral” con el 58.5%. Para los tres primeros lugares, son las mujeres quien tienen mayor inconformidad frente a los hombres. Los valores expuestos y demás, se expresan en barras dentro de la figura 29.

Figura 29

Descontento laboral desagregado por género



Ingreso

El ingreso representa un valor en forma de remuneración o especies que reciben las personas por un acuerdo laboral entre dos o más personas, ya sean naturales o jurídicas, en compensación de sus servicios. La tabla 35 muestra el valor de la media en

cuanto a ingresos de las personas en condición de empleador y cuenta propia, siendo 35 personas en esta condición; así también, el valor de la media para los empleados bajo relación de dependencia, el cual abarca a 129 personas. En cuanto al ingreso promedio de la población en general, se observa que los hombres tienen mayor ganancia que las mujeres dentro de ambas secciones. Cabe recalcar que las categorías “Empleador” y “Cuenta propia”, están vinculadas con los emprendimientos o negocios propios.

Tabla 35

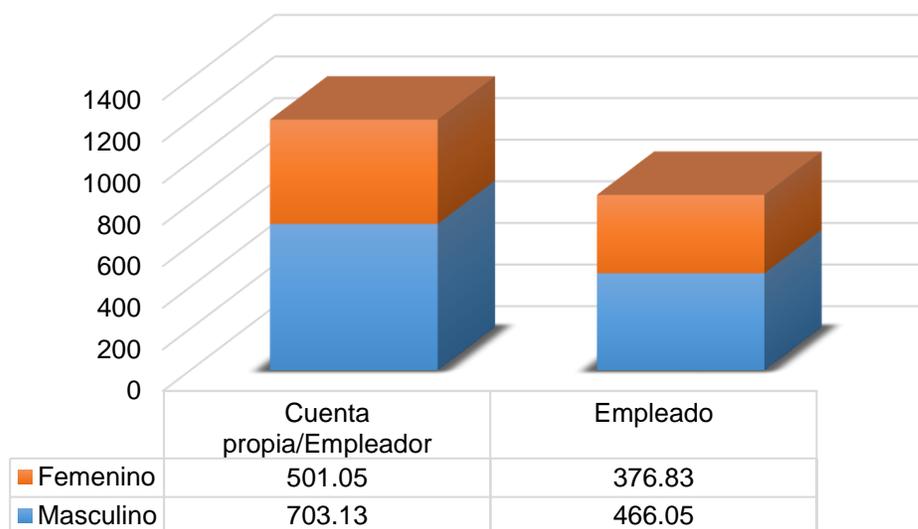
Promedio del ingreso mensual de la población desagregado por género

Género	Cuenta propia/Empleador		Empleado/Asalariado	
	Media	N	Media	N
Masculino	703.13	16	466.05	81
Femenino	501.05	19	376.83	48
Total	593.43	35	432.85	129

Los valores de la media de ingresos de la tabla 35, muestran una brecha salarial significativa de \$202.08 USD entre hombres y mujeres, siendo el hombre quien mayor ingreso tiene dentro de la categoría de “Cuenta propia/Empleador”. Por otro lado, la categoría de “Empleado/Asalariado” también muestra una brecha salarial en menor grado, el cual la diferencia está dada por \$89.22 USD, de igual manera que el caso anterior es el hombre quien tiene mayor ingreso que la mujer. El promedio general de las personas de la parroquia que tienen algún tipo de negocio propio es de \$593.43 USD y el de los empleados es \$432.85 USD. Estas diferencias se las muestra en la figura 30.

Figura 30

Promedio del ingreso mensual de la población desagregado por género



Sitio de trabajo

El sitio de trabajo hace referencia al lugar físico donde los trabajadores cumplen con sus actividades económicas y laborales. En la tabla 36, se muestran las diferentes alternativas, tales como: su vivienda, local propio, local arrendado, local de la empresa, se desplaza, al descubierto en la calle, su finca, vivienda ajena, finca/terreno ajeno, y en una obra en construcción. Estas categorías se vinculan con los diferentes sectores económicos en los que participa la población de Salinas. Gran porcentaje de la PEA analizada (167 ocupados) trabaja dentro de las instalaciones de una empresa, seguido de un terreno privado o ajeno al trabajador.

Tabla 36*Sitio de trabajo de la población desagregado por género*

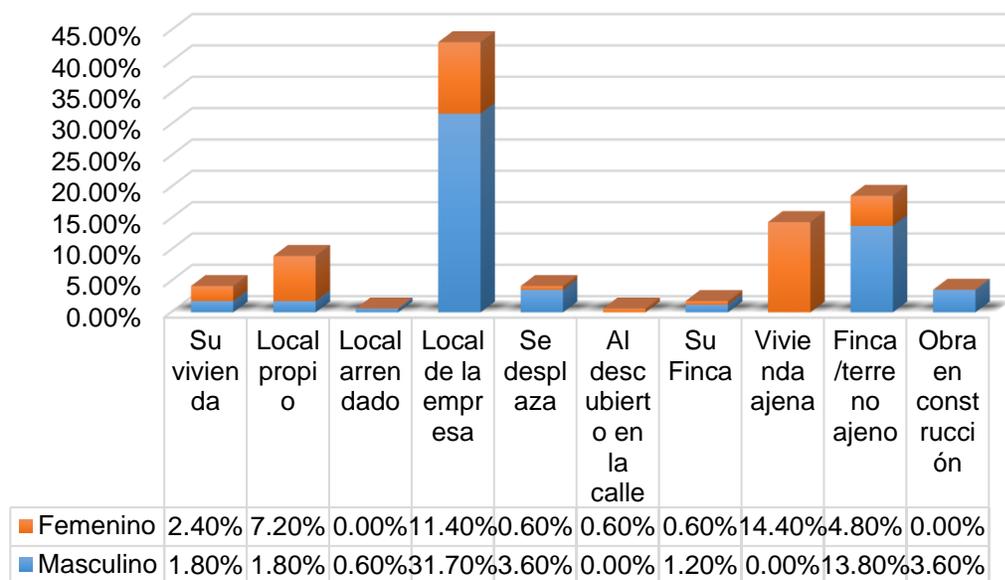
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cuál es su lugar de trabajo?	Su vivienda	Recuento	3	4	7
		% del total	1.8%	2.4%	4.2%
	Local propio	Recuento	3	12	15
		% del total	1.8%	7.2%	9.0%
	Local arrendado	Recuento	1	0	1
		% del total	0.6%	0.0%	0.6%
	Local de la empresa	Recuento	53	19	72
		% del total	31.7%	11.4%	43.1%
	Se desplaza	Recuento	6	1	7
		% del total	3.6%	0.6%	4.2%
	Al descubierto en la calle	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.6%
	Su Finca	Recuento	2	1	3
		% del total	1.2%	0.6%	1.8%
	Vivienda ajena	Recuento	0	24	24
		% del total	0.0%	14.4%	14.4%
	Finca/terreno ajeno	Recuento	23	8	31
		% del total	13.8%	4.8%	18.6%
	Obra en construcción	Recuento	6	0	6
		% del total	3.6%	0.0%	3.6%

Género				
Masculino Femenino Total				
Total	Recuento	97	70	167
	% del total	58.1%	41.9%	100.0%

Los datos de la tabla 36 muestra que el 43.1% de los 167 trabajadores, laboran dentro de las instalaciones de su empresa, en segundo lugar, se encuentran las personas que están inmersas en las actividades agrícolas, siendo el 18.6% de ellos, que laboran en una finca o terreno ajeno. El tercer lugar es exclusivo del colectivo femenino, dado que el 14.4% del total, esta empleada en las actividades de los hogares, siendo una vivienda distinta a la suya su lugar de trabajo. Tomando de referencia solamente a este género, el 34.3% de ellas está inmersa en estas actividades. Los datos estadísticos se muestran en la figura 31.

Figura 31

Sitio de trabajo de la población desagregado por género



En conjunto con el sitio de trabajo se analizó la ubicación del mismo, el cual, identifica si su lugar de trabajo se encuentra dentro de la parroquia o fuera, pudiendo determinar también el nivel económico, productivo y empresarial de la parroquia. La tabla 37 muestra estas dos alternativas desagregadas por género, donde se observa que ambos grupos se encuentran laborando dentro de la jurisdicción de la parroquia, el cual, implica que las empresas emplean mano de obra local, además, supone una alta producción entre capital humano y económico. Sin embargo, la población que trabaja fuera de la parroquia también es significativa.

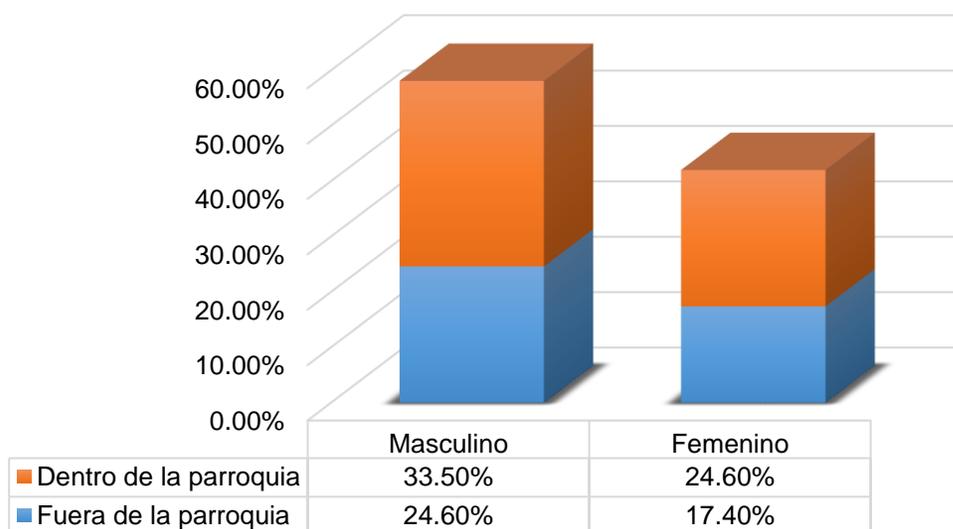
Tabla 37*Lugar de trabajo de la población desagregado por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
Su lugar de trabajo esta...	Fuera de la parroquia	Recuento	41	29	70
		% del total	24.6%	17.4%	41.9%
	Dentro de la parroquia	Recuento	56	41	97
		% del total	33.5%	24.6%	58.1%
Total		Recuento	97	70	167
		% del total	58.1%	41.9%	100.0%

Los datos de la tabla 37, recalcan que el 58.1% de la mano de obra local (167) se encuentra dentro de la jurisdicción de la parroquia rural de Santa Catalina de Salinas, tanto hombres como mujeres tiene mayor participación local. Por otro lado, el 41.9% de la población analizada trabaja fuera de la comunidad, el cual, también representa un porcentaje relevante y de consideración, para este caso. La movilidad de las personas puede deberse a factores como; escases de empleo, económicos y de industria local, y demás motivos personales como: superación profesional, experiencia laboral y mejoramiento de la calidad de vida. Datos que se encuentran en la figura 32.

Figura 32

Lugar de trabajo de la población desagregado por género



RUC – RISE

El RUC y el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) es una variable de consideración, ya que es un indicador base para la validación de la formalidad y legitimidad de las empresas para ejercer actividades económicas de manera lícita. En cuanto a establecimientos y negocios legalmente constituidos, se toma en cuenta si poseen alguno de los permisos mencionados, la ausencia de estos implica que las personas y empresas trabajan dentro del sector informal. La tabla 38, muestra cuatro opciones de respuestas presentadas a los informantes (167 personas ocupadas) objeto de análisis y las alternativas son: Si, no, en proceso y No sabe o no responde (NS/NR).

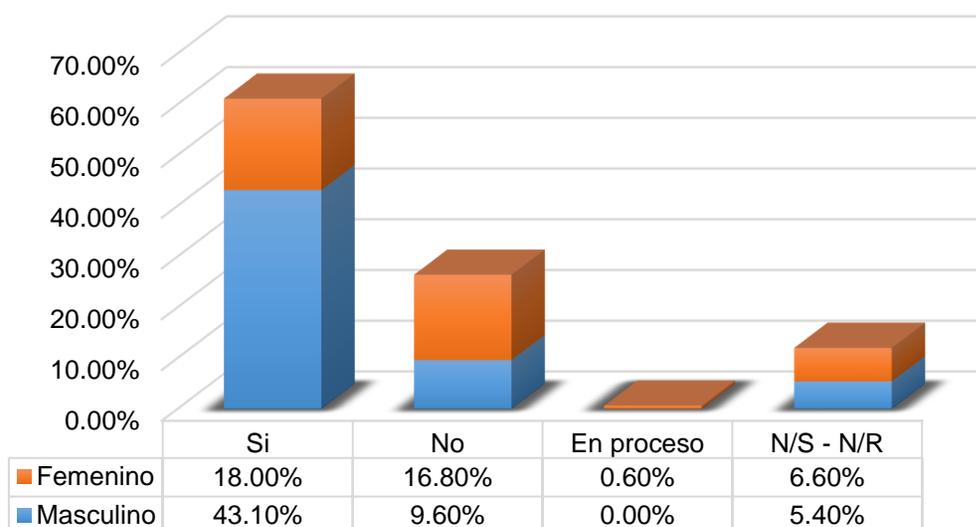
Tabla 38*RUC-RISE de las empresas empleadoras desagregados por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
El establecimiento donde	Si	Recuento	72	30	102
usted trabaja, ¿Posee		% del total	43.1%	18.0%	61.1%
RUC/RISE?	No	Recuento	16	28	44
		% del total	9.6%	16.8%	26.3%
	En proceso	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	0.6%	0.6%
	N/S - N/R	Recuento	9	11	20
		% del total	5.4%	6.6%	12.0%
Total		Recuento	97	70	167
		% del total	58.1%	41.9%	100.0%

Los datos que se visualizan en la tabla 38, son tomados bajo el criterio y conocimiento de los propios informantes (167 ocupados); para mayor veracidad de la información se solicitó el nombre de la empresa donde trabaja, con la finalidad de verificar la formalidad de la empresa. La población analizada muestra que, el 61.1% trabajan en un establecimiento legal, mientras que el 26.3% de ellos, no lo están. Si se desagrega por género, las mujeres son quienes, en gran porcentaje (16.8%), afirman trabajar en un establecimiento sin RUC o RISE, este resultado se muestra mayormente en las actividades de los hogares, este fenómeno se debe a la asociación de una empresa o negocio no “formal” o el desconocimiento del mismo. Datos en la figura 33.

Figura 33

RUC-RISE de las empresas empleadoras desagregados por género



Desempleo

El desempleo representa a la inactividad de las personas que, a pesar de estar disponibles para trabajar, no participan en el mercado laboral. La tabla 39 muestra las diferentes causas de desempleo de la población, tales como: liquidación de la empresa, despido, no encuentra trabajo, renunció, se terminó el contrato, no tiene tiempo, está enfermo o discapacitado y otros. Estas causas están vinculadas con el factor monetario, lo que implica un lento crecimiento económico además de la desmejora en la calidad de vida de las personas. Quienes pertenecen a esta categoría, afirmaron que el principal motivo de desempleo es la ausencia de puestos de trabajo que demanden sus expectativas.

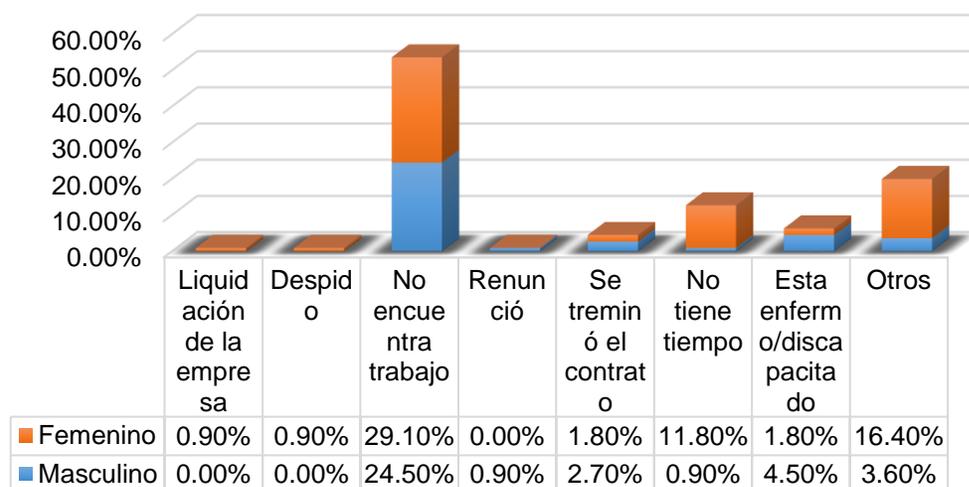
Tabla 39*Razones de desempleo de la población desagregadas por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Por qué razón no se encuentra trabajando?	Liquidación de la empresa	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	0.9%	0.9%
	Despido	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	0.9%	0.9%
	No encuentra trabajo	Recuento	27	32	59
		% del total	24.5%	29.1%	53.6%
	Renunció	Recuento	1	0	1
		% del total	0.9%	0.0%	0.9%
	Se terminó el contrato	Recuento	3	2	5
		% del total	2.7%	1.8%	4.5%
	No tiene tiempo	Recuento	1	13	14
		% del total	0.9%	11.8%	12.7%
	Está enfermo o discapacitado	Recuento	5	2	7
		% del total	4.5%	1.8%	6.4%
	Otros	Recuento	4	18	22
		% del total	3.6%	16.4%	20.0%
Total		Recuento	41	69	110
		% del total	37.3%	62.7%	100.0%

De las 110 personas que se encuentran desempleadas que corresponde el 39.7% del total de las personas de la población objeto de estudio, según la tabla 39, el 53.6% de ellos mencionaron como principal motivo de desempleo a “No encuentra trabajo”, el cual, el 29.1% de las afirmaciones se dio por mujeres, quienes representan el mayor grupo en condición de desempleo. Como segundo motivo están los que se encuentran de la categoría “otros” con el 20%, siendo el colectivo femenino quien predomina esta alternativa. El tercer motivo esta la falta de tiempo con un 12.7%, del cual el 11.8% concierne a mujeres, debido a que priorizan sus labores de madre y hogar. Estos y demás estadísticas se presentan en la figura 34.

Figura 34

Razones de desempleo de la población desagregadas por género



Dentro de la categoría “otros” se expresan diferentes motivos de desempleo que no se pudieron encasillar como principales; por lo que, la tabla 40 muestra las diferentes respuestas dadas por 22 personas a su situación de desempleo, como son: por jubilación, estudios, no tiene deseos de trabajar, cambio de domicilio, el cónyuge no le permite trabajar, no ha buscado trabajo y, se encuentra realizando actividades de

voluntariado actualmente. El principal motivo dentro de esta sección es el no deseo de trabajar, el cual se manifestó en su totalidad por mujeres con el 45.5%, seguido por “estudios” con el 27.3% de las personas que dieron otro tipo de respuesta.

Tabla 40

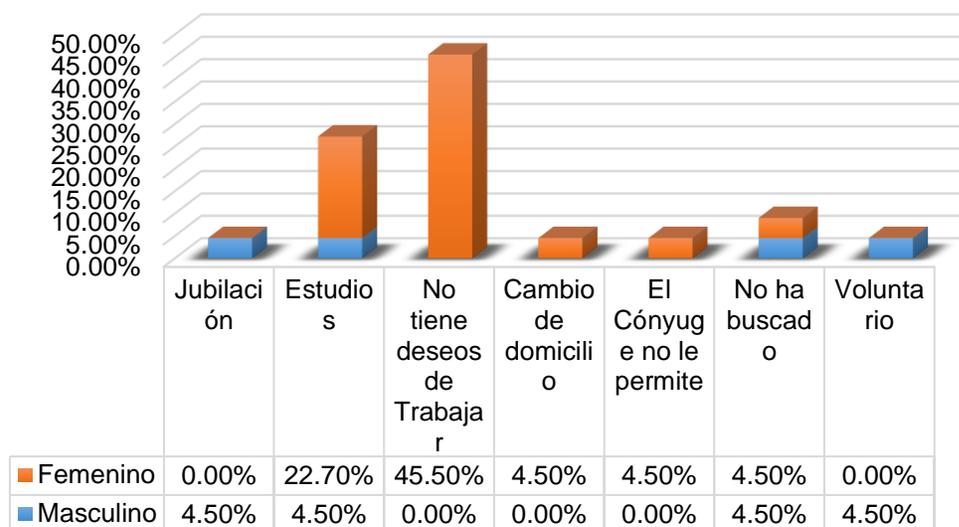
Otras razones de desempleo de la población desagregadas por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Otros	Jubilación	Recuento	1	0	1
		% del total	4.5%	0.0%	4.5%
	Estudios	Recuento	1	5	6
		% del total	4.5%	22.7%	27.3%
	No tiene deseos de Trabajar	Recuento	0	10	10
		% del total	0.0%	45.5%	45.5%
	Cambio de domicilio	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	4.5%	4.5%
	El Cónyuge no le permite	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	4.5%	4.5%
	No ha buscado trabajo	Recuento	1	1	2
		% del total	4.5%	4.5%	9.1%
	Voluntario	Recuento	1	0	1
		% del total	4.5%	0.0%	4.5%
Total		Recuento	4	18	22
		% del total	18.2%	81.8%	100.0%

Los datos de la tabla 40 representa el 13.2% de los ocupado, y demuestran que son las mujeres en condición de desempleo quienes mantienen una postura de desinterés por el trabajo, el cual, representa el 45.5% de esta categoría, seguido de las personas que se encuentran estudiando con el 27.3%, de este valor, el 22.7% corresponde a las mujeres, lo que pone aún más en evidencia la superación académica por parte de las mujeres de la parroquia. En tercer lugar, se encuentra dos personas que no han buscado trabajo, un hombre y una mujer quienes representan el 9.1%, para el resto de las alternativas comparten el 4.5%, mismas que se observan en la figura 35.

Figura 35

Otras razones de desempleo desagregadas por género



Con la pregunta ¿Trabajó anteriormente? Se buscó separar el desempleo sin experiencia laboral del con experiencia; el desempleo con experiencia representa a las personas que no se encuentran trabajan actualmente pero que poseen conocimiento laboral previo; las personas que nunca han trabajado tienen mayores dificultades de insertarse al mercado laboral debido a su escasa experiencia. En la tabla 41 se muestran las opciones de si o no para esta variable, reflejando que la mayoría de las

personas que no se encuentran trabajando, es decir 110 personas, poseen experiencia laboral, mientras que del grupo que no posee experiencia es la mujer quien tiene mayor porcentaje.

Tabla 41

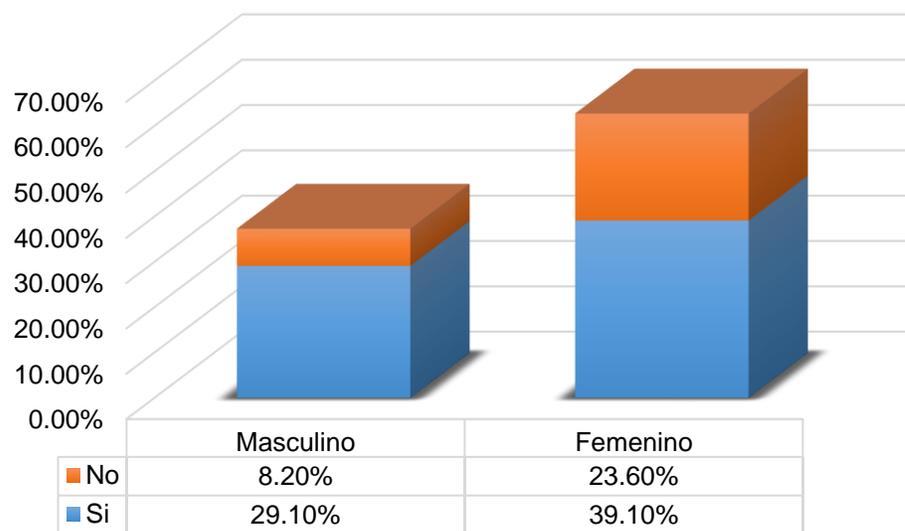
Experiencia laboral de la población desagregada por género

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Trabajó anteriormente?	Si	Recuento	32	43	75
		% del total	29.1%	39.1%	68.2%
	No	Recuento	9	26	35
		% del total	8.2%	23.6%	31.8%
Total		Recuento	41	69	110
		% del total	37.3%	62.7%	100.0%

Los datos de la tabla 41 representan el 39.7% de la población analizada, ponen en manifiesto que el 68.2% de la población en desempleo posee experiencia de trabajos anteriores, tanto hombres como mujeres tienen mayor conocimiento laboral. Por el contrario, el 31.8% de ellos, no cuenta con las competencias necesarios para insertarse en el mercado laboral, de este porcentaje el 23.6% corresponde a mujeres, siendo este género quien posee mayor desventaja frente a los hombres. Aunque es bajo el porcentaje de desempleo inexperto, es necesario considerar este fenómeno ya que se presenta en la población promedio de 29 años, no siendo así con los que cuentan con experiencia, pues su edad promedio está en los 34 años. Los datos se representan en barras en la figura 36.

Figura 36

Experiencia laboral de la población desagregada por género



Fuerza laboral turística de la parroquia Santa Catalina de Salinas

La fuerza laboral turística de la parroquia comprenderá las actividades de turismo que son participes de manera directa, siendo estas las actividades de “alojamiento y alimentación”, grupo que abarca únicamente a edificaciones que brinden servicios de alojamiento. De igual manera, los establecimientos que brinden servicios de alimentación, en sus diferentes categorías. El turismo indirecto estará comprendido por las actividades de “arte, entretenimiento y recreación”, y “administrativas y de apoyo”, “transporte y almacenamiento”, “manufactureras”, “información”, y, “servicios administrativos”; grupos que abarcan: museos, grupos folclóricos y guianza, artesanías, pinturas, transporte, Infocentro y agroindustria, las cuales se considerará como beneficiarios indirectos.

Afrodescendencia

La afrodescendencia en el sector turístico de la parroquia determina cuál es su participación dentro de este sector económico, tanto de forma directa como indirecta. La tabla 42 muestra cada una de las alternativas de identificación étnico-cultural propuestas como son: mestizo/a, negro/a, mulato/a, afroecuatoriano/a, blanco/a, indígena, montubio/a, y otros; las últimas cuatro alternativas no son consideradas en la tabla por no presentar respuesta. Los resultados muestran como en gran medida los prestadores de servicios aceptan su origen afro, desagregado por género, es la mujer afrodescendiente quien tiene mayor participación dentro de la industria turística.

Tabla 42

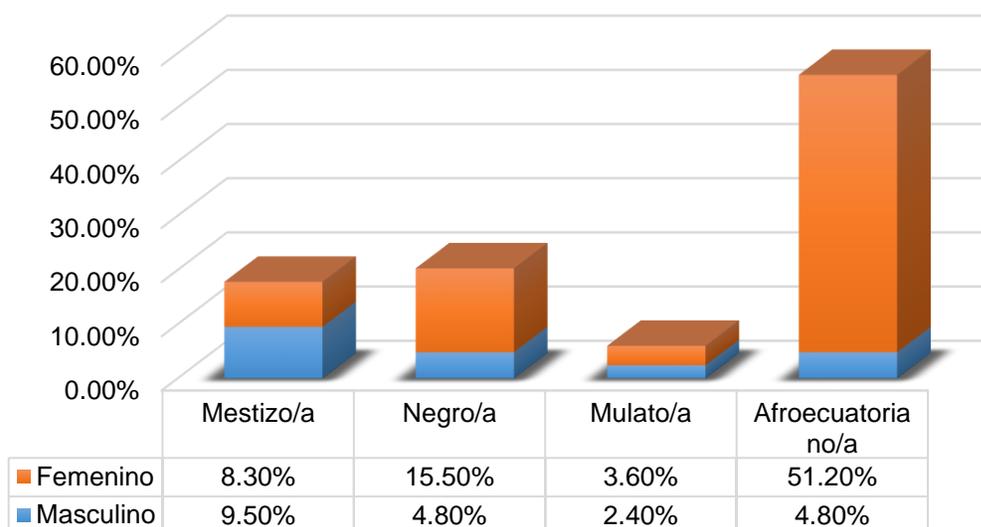
Afrodescendencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cómo se identifica según su cultura y costumbre?	Mestizo/a	Recuento	8	7	15
		% del total	9.5%	8.3%	17.9%
	Negro/a	Recuento	4	13	17
		% del total	4.8%	15.5%	20.2%
	Mulato/a	Recuento	2	3	5
		% del total	2.4%	3.6%	6.0%
	Afroecuatoriano/a	Recuento	4	43	47
		% del total	4.8%	51.2%	56.0%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

En la tabla 42 se identifica a 84 personas que laboran el sector turístico de la parroquia, siendo 18 hombres y 66 mujeres, del grupo de análisis, se observa cómo el 82.1% de los prestadores de servicios son afrodescendientes o aceptan sus raíces africanas, porcentaje que resulta de la suma de las categorías; negro con el 20.2%, mulato con 6% y afroecuatoriano en un 56%, el cual tiene mayor representatividad, solamente el 17.9% de ellos se consideran mestizos. Los porcentajes mencionados se representa en forma de barras en la figura 37.

Figura 37

Afrodescendencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



Discapacidad

La discapacidad dentro del sector turístico representa un factor de inclusión y no discriminación hacia personas con capacidades limitadas, así como una forma de ingreso a través del turismo. En la tabla 43 se muestran los diferentes tipos de discapacidad como: visual, física, auditiva, intelectual, lenguaje y otros; el mismo, solo se observa la alternativa de “física”, debido a que únicamente dos personas (un hombre y una mujer) respondieron esta categoría. Ambos individuos representan el 2.4% de los prestadores de servicios turísticos (84 personas).

Tabla 43*Discapacidad en el sector turístico desagregada por género*

			Género		
			Masculino	Femenino	Total
¿Qué tipo?	Física	Recuento	1	1	2
		% del total	1.2%	1.2%	2.4%
Total	Recuento		1	1	2
	% del total		50.0%	50.0%	100.0%

Residencia

La variable de residencia se la tomó en consideración para determinar si existe fuerza laboral externa a la parroquia que labora en los establecimientos analizados. En la tabla 44 se muestran únicamente las alternativas de si o no. Los resultados reflejan que quienes ejercen actividad turística en la parroquia son lugareños, mientras que con un bajo porcentaje existe mano de obra exterior a la parroquia. Este fenómeno se presentó en el centro de entretenimiento “Wateque”, donde el personal llega a la parroquia únicamente viernes y sábado; y en el complejo turístico “Selva Alegre”, donde el empleador les proporciona vivienda durante su estancia de trabajo.

Tabla 44

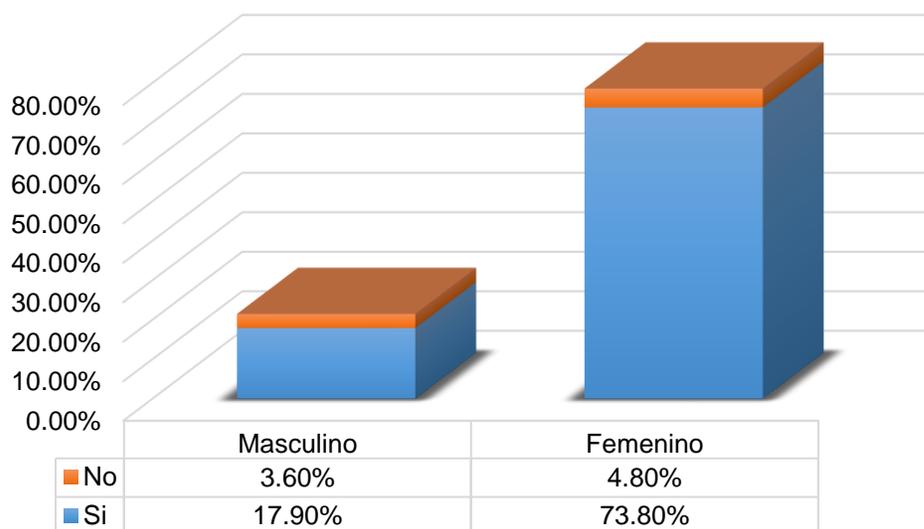
Residencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género

			Género		
			Masculino	Femenino	Total
¿Reside en la parroquia de Salinas de Ibarra?	Si	Recuento	15	62	77
		% del total	17.9%	73.8%	91.7%
	No	Recuento	3	4	7
		% del total	3.6%	4.8%	8.3%
Total	Recuento		18	66	84
	% del total		21.4%	78.6%	100.0%

Los porcentajes presentados en la tabla 44, evidencian que el 91.7% de la población de análisis que reside dentro de la jurisdicción de la parroquia Santa Catalina de Salinas. El 73.8% del resultado anterior, corresponde a mujeres, demostrando que el turismo de la comunidad emplea en su mayoría mano de obra femenina y local. Por el contrario, solo el 8.3% no es mano de obra local, manteniendo casi una similitud de personal (tres hombres y cuatro mujeres), el cual representa el 3.6% y 4.8% respectivamente. En la figura 38 se muestra a manera de barras los datos presentados.

Figura 38

Residencia de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



Educación

Con el nivel de instrucción académica, se analiza el perfil educativo de quienes trabajan en el turismo local; así también, la importancia para la excelencia y calidad turística y la inserción profesional de las personas en el mercado laboral del turismo. En la tabla 45 se muestran los diferentes niveles de educación, tales como: ninguno, educación básica, educación media/bachillerato, superior no universitario, superior universitario y posgrado, la alternativa “centro de alfabetización” no se muestra en la misma debido que no presentó respuesta. Para la gente mayor a 26 años se adaptó el sistema anterior al actual y bajo los criterios establecidos, se consideró únicamente los niveles culminados, mas no, por grados aprobados.

Tabla 45

Nivel académico de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género

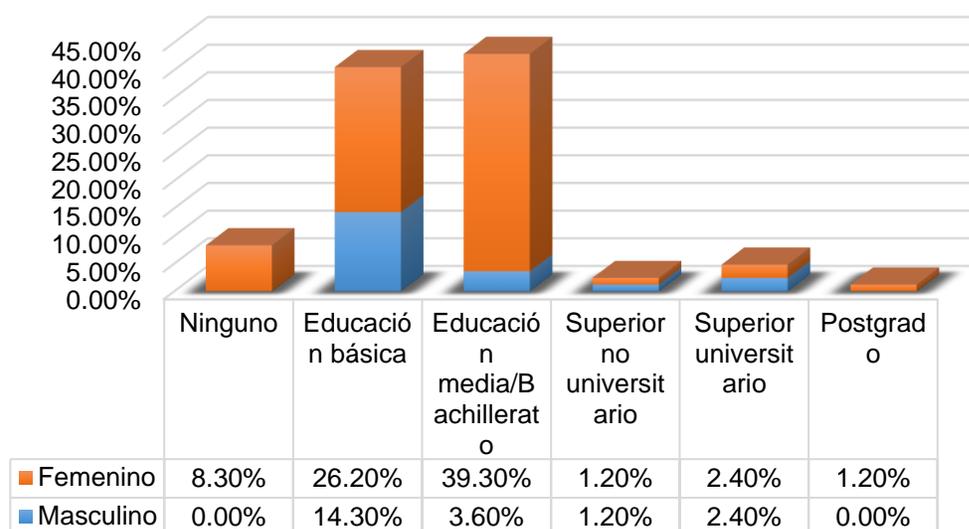
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
Nivel académico más alto alcanzado	Ninguno	Recuento	0	7	7
		% del total	0.0%	8.3%	8.3%
	Educación básica	Recuento	12	22	34
		% del total	14.3%	26.2%	40.5%
	Educación media Bachillerato	Recuento	3	33	36
		% del total	3.6%	39.3%	42.9%
	Superior no universitario	Recuento	1	1	2
		% del total	1.2%	1.2%	2.4%
	Superior universitario	Recuento	2	2	4
		% del total	2.4%	2.4%	4.8%
	Postgrado	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.2%	1.2%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

En la tabla 45 se observa que quienes trabajan en el sector turístico de la parroquia, tienen un nivel de instrucción media y bachillerato, el cual representa el 42.9%, seguido del 40.5% de personas que poseen una instrucción básica. En tercer lugar, se encuentran siete mujeres que no poseen ningún tipo de instrucción culminado, representado el 8.3%. el cuarto lugar, con 4.8%, lo ocupan cuatro personas (dos

hombres y dos mujeres) con un nivel de instrucción superior. En quinto lugar, se ubican dos personas con un nivel de instrucción superior no universitario, con el 2.4%. Y finalmente, con el 1.2% se encuentra únicamente una mujer con un posgrado. En la figura 39 se muestran los datos mencionados a manera de barras.

Figura 39

Nivel académico de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género



Títulos de nivel superior

El nivel de instrucción superior contribuye a la inserción laboral profesional en el mercado laboral del turismo; además, determina el perfil de quienes se encuentran inmiscuidos en la actividad turística local. En la tabla 46 se muestran los diferentes títulos obtenidos por personas que tienen un nivel de instrucción superior y de postgrado, el mismo que se encuentra desagregado por género y nivel académico. Los resultados muestran cómo, quienes trabajan en actividades turísticas, no cuentan con un perfil relacionado al turismo; asimismo, son las mujeres quienes presentan un mayor nivel de instrucción frente a los hombres.

Tabla 46

Títulos de nivel superior de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género

Mujeres	Hombres
Superior no universitario	Superior no universitario
1 Tecnología en Asistente de Parvularia	1 Tecnología en Electromecánica
Superior universitario	Superior universitario
1 Licenciatura en Nutrición y Salud	1 Licenciatura en Ciencias
1 Comunitaria	1 Políticas
1 Ingeniería en Contabilidad y Auditoria	1 Licenciatura en Artes Plásticas
Post grado	
1 Maestría en Contabilidad y Finanzas	
Total	4
	3

Asistencia a clases

La asistencia a clases implica un éxito académico, así como el rendimiento profesional a futuro; su importancia radica en su formación como personas, proceso de aprendizaje y en la adquisición de nuevas destrezas y habilidades. En la tabla 47 se muestran las alternativas de si o no para la asistencia a un centro de formación académica, el cual indica que en gran medida las personas no se encuentran estudiando al momento de la encuesta. Y que, por el contrario, una escasa parte asiste de manera regular a clases, este fenómeno se presenta en su mayoría en las personas menores de edad que trabajan en turismo.

Tabla 47

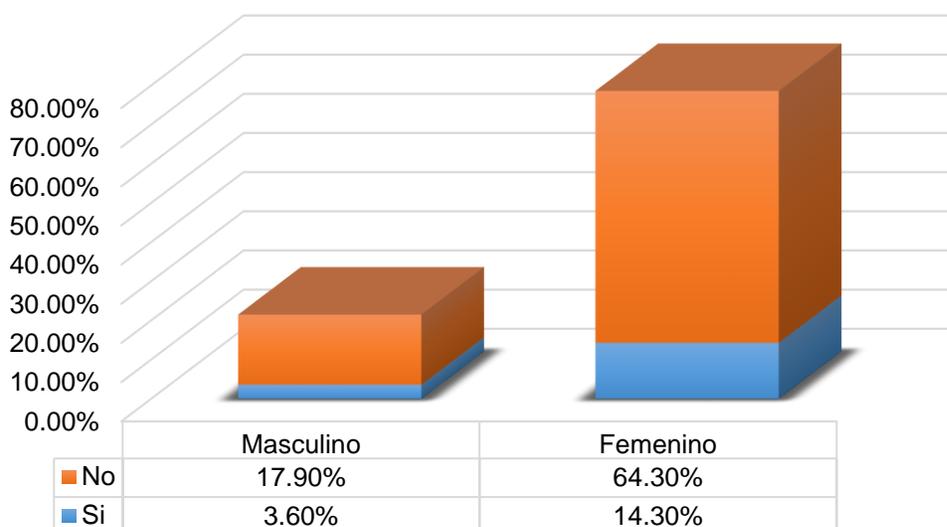
Asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Asiste actualmente a un centro educativo?	Si	Recuento	3	12	15
		% del total	3.6%	14.3%	17.9%
	No	Recuento	15	54	69
		% del total	17.9%	64.3%	82.1%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Los resultados de la tabla 47, determinaron que el 82.1% de los prestadores de servicios no se encuentran estudiando, tanto en hombres y mujeres se presenta este hecho. En contraposición, el 17.9% se encuentran estudiando, desagregado por género se evidencia que el 14.3% corresponde a mujeres, esto se entiende que existe mujeres menores que edad que se encuentran laborando eventualmente como bailarinas de danza folclórica en la estación del tren, por lo que, entre semana asisten regularmente a clases; y solo 3.6% corresponde a hombres que están estudiando. En la figura 40 se expresan en forma de barra los datos mencionados.

Figura 40

Asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



No asistencia a clases

La inasistencia a un centro educativo repercute en la calidad de vida de las personas a futuro y el deseo de superación personal, además desemboca en una baja cualificación del empleo y carencia de talento humano con formación especializada. Por lo tanto, en la tabla 48 se muestran las diferentes razones para la ausencia académica, siendo estas: por edad, trabajo, enfermedad, terminó sus estudios, falta de recursos económicos y otros. De las categorías presentadas destaca “otros” como motivo de ausencia académica, seguido por los motivos de trabajo, ya que, al momento de la encuesta manifestaron esta respuesta.

Tabla 48

Inasistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género

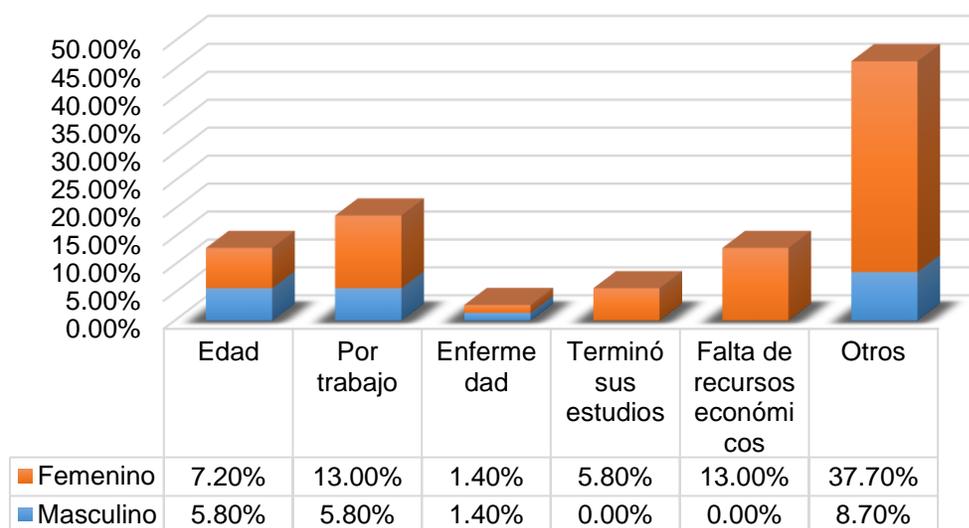
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Por qué no asiste a clases?	Edad	Recuento	4	5	9
		% del total	5.8%	7.2%	13.0%
	Por trabajo	Recuento	4	9	13
		% del total	5.8%	13.0%	18.8%
	Enfermedad	Recuento	1	1	2
		% del total	1.4%	1.4%	2.9%
	Terminó sus estudios	Recuento	0	4	4
		% del total	0.0%	5.8%	5.8%
	Falta de recursos económicos	Recuento	0	9	9
		% del total	0.0%	13.0%	13.0%
	Otros	Recuento	6	26	32
		% del total	8.7%	37.7%	46.4%
Total		Recuento	15	54	69
		% del total	21.7%	78.3%	100.0%

Los porcentajes que se presentan en la tabla 48 se basa en 69 personas que no se encuentran estudiando, el cual, equivale al 82.1% de los prestadores de servicios turísticos, con ello, se evidencia que la principal causa de la no asistencia a un centro de educación formal está dentro de “otros” con el 46.4% de respuesta. En segundo

lugar, con un 18.8% esta “por trabajo”; el tercer lugar lo ocupa “Falta de recursos económicos” con el 13%, siendo esta categoría respondida únicamente por las mujeres, igualmente con un 13%, se encuentra la edad como motivo de ausencia; y finalmente en quinto lugar, con un 5.8%, se encuentran quienes ya han culminado sus estudios superiores y no desean seguir estudiando, al momento de la entrevista. Estos datos se expresan en la figura 41.

Figura 41

Inasistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



Dentro de la categoría “otros” se encuentran otras razones no catalogadas anteriormente debido a que su motivo principal no encajaba entre las mencionadas, la tabla 49, muestra las respuestas de: falta de interés, asiste a un curso de capacitación y por embarazo. Como resultado, la mayor parte de las afirmaciones se ubicó en su falta de interés, alternativa que acabar expresiones como “ya no quiero”, “ya terminé la escuela o colegio”, “no me interesa”, “no me gusta estudiar” o “por fracaso escolar”;

seguido de esto se expresa el motivo de “Embarazo”, donde anteriormente quedaron embarazadas y tuvieron que abandonar sus estudios.

Tabla 49

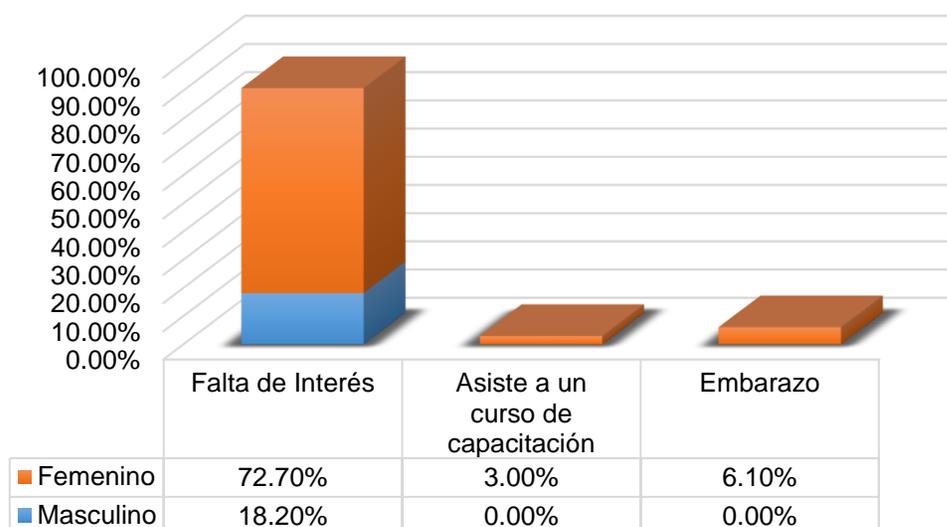
Otros motivos de no asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Otros	Falta de Interés	Recuento	6	24	30
		% del total	18.2%	72.7%	90.9%
	Asiste a un curso de	Recuento	0	1	1
	capacitación	% del total	0.0%	3.0%	3.0%
	Embarazo	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	6.1%	6.1%
Total		Recuento	6	27	33
		% del total	18.2%	81.8%	100.0%

De esta manera, las 33 personas que expresaron su respuesta en la categoría “otros” (datos de la tabla 49) el 90.9% de ellas, encuentran su desánimo por la superación académica como motivo de ausencia a un centro de formación educativa. Seguido con un 6.1%, la alternativa “embarazo” fue respondida únicamente por dos mujeres que presentan esta condición; y como tercera alternativa se encuentra la “asistencia a un curso de capacitación”, el cual, representa el 3% de la categoría. Para cada alternativa, la mujer siempre presenta mayoría debido a su notable participación en el turismo. En la figura 42 se muestran estos datos en grupos de barras.

Figura 42

Otros motivos de no asistencia a un centro educativo de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género



Idiomas

El dominio de una lengua extranjera y principalmente el inglés, implica mejores habilidades comunicativas y de negociación; así también, el incremento de la afluencia de turistas extranjeros a la comunidad, lo que resulta de una mejora en el desarrollo local y turístico. En la tabla 50 se muestran únicamente los idiomas de español e inglés, por tener respuestas a estas alternativas. Los resultados evidencian que, cerca de la totalidad de personas inmersas en turismo, hablan únicamente el español, exceptuando una mujer que afirmó dominar el idioma inglés aparte del español, que es lengua materna.

Tabla 50

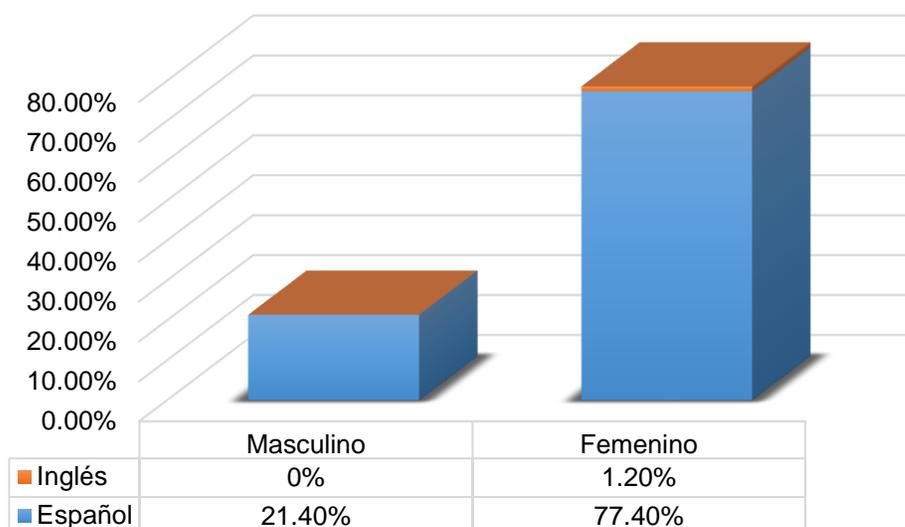
Dominio de idiomas por parte de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Idioma	Español	Recuento	18	65	83
		% del total	21.4%	77.4%	98.8%
	Inglés	Recuento	0	1	1
		% del total	0%	1.2%	1.2%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Las estadísticas de la tabla 50, demuestran que el 98.8% de los involucrados en el turismo, dominan únicamente el español, mientras que el 1.2% de ellos, siendo solamente una mujer quien domina el idioma inglés aparte del español. Además, es la misma persona que cuenta con un título de postgrado y propietaria del negocio del mini market de la estación de servicios “Gasolinera P&S”, en el cual, también vende almuerzos en su interior; sin embargo, ella reside fuera de la parroquia. En la figura 43 se muestran los porcentajes mencionados, agrupados en barras y desagregados por género.

Figura 43

Dominio de idiomas por parte de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género



Estado civil o conyugal

Esta característica sociodemográfica permite tener un perfil más amplio de las personas que incursionan en la actividad turística local. En la tabla 51 se muestra los estados conyugales o civil como: soltero/a, casado/a, separado/a, divorciado/a, viudo/a y unión libre.; estas alternativas no están sujetas al documento en el cual legaliza su estado civil o conyugal. En detalle de esta, se identifica que, quienes se consideran solteros, tienen mayor representación en el sector, seguido de los que se encuentran casados, quienes presentan la segunda respuesta mayoritaria.

Tabla 51*Estado civil de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género*

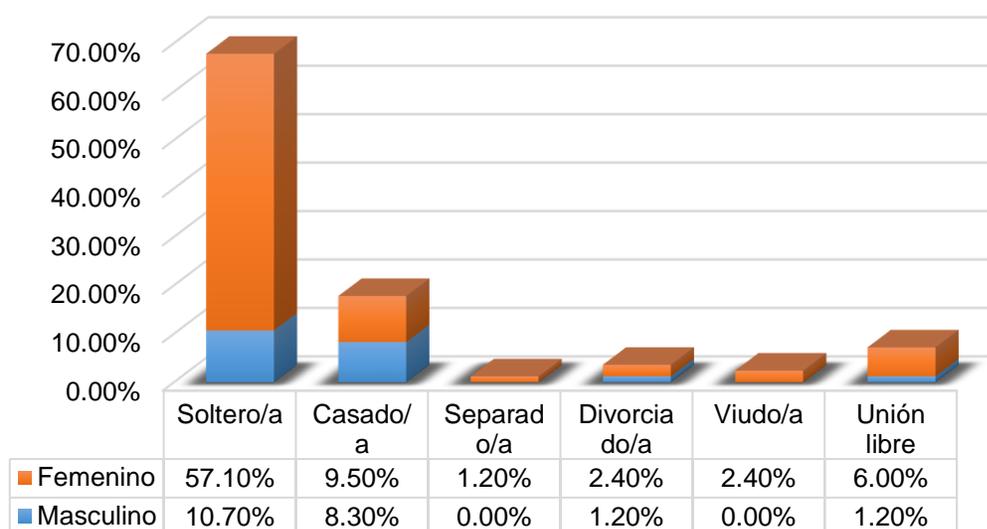
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Estado Civil	Soltero/a	Recuento	9	48	57
		% del total	10.7%	57.1%	67.9%
	Casado/a	Recuento	7	8	15
		% del total	8.3%	9.5%	17.9%
	Separado/a	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.2%	1.2%
	Divorciado/a	Recuento	1	2	3
		% del total	1.2%	2.4%	3.6%
	Viudo/a	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	2.4%	2.4%
	Unión libre	Recuento	1	5	6
		% del total	1.2%	6.0%	7.1%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Los datos de la tabla 51, ponen en manifiesto que el 67.9% la población analizada, se encuentra soltera, seguido de los casados con 17.9%, en esta sección, son las mujeres quienes tienen mayor respuesta con el 9.5% frente al 8.3% de los hombres. En tercer lugar, se encuentran los que son de unión libre, con el 7.1%, teniendo mayor incidencia esta opción en mujeres (6%) que en hombres (1.2%). Con el

3.6% se posiciona en cuarto lugar, las personas divorciadas, seguido del quinto lugar por los viudos el cual, solamente las mujeres respondieron esta categoría; y finalmente, con el 1.2%, una mujer en condición de separada. En la figura 44 se muestra a manera de barras los datos expuestos.

Figura 44

Estado civil de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género



Cobertura de aseguramiento de salud

La protección a los trabajadores y empleadores del sector turístico contribuye a la generación y mejora de un empleo decente y altamente calificado, la omisión de este derecho merma al turismo socialmente responsable y vulnera el derecho de las personas y sus garantías sociales. En la tabla 52 se muestran cuatro opciones de respuesta: IESS General, IESS Voluntario, IESS Campesino y ninguno; las tres primeras sirven de medio para su aseguramiento en el trabajo, pero la última alternativa, indica el porcentaje de persona que trabajan en sector turístico sin ningún tipo de seguro, además, se lo vincula con la economía informal turística.

Tabla 52*Cobertura de aseguramiento de salud en el sector turístico desagregada por género*

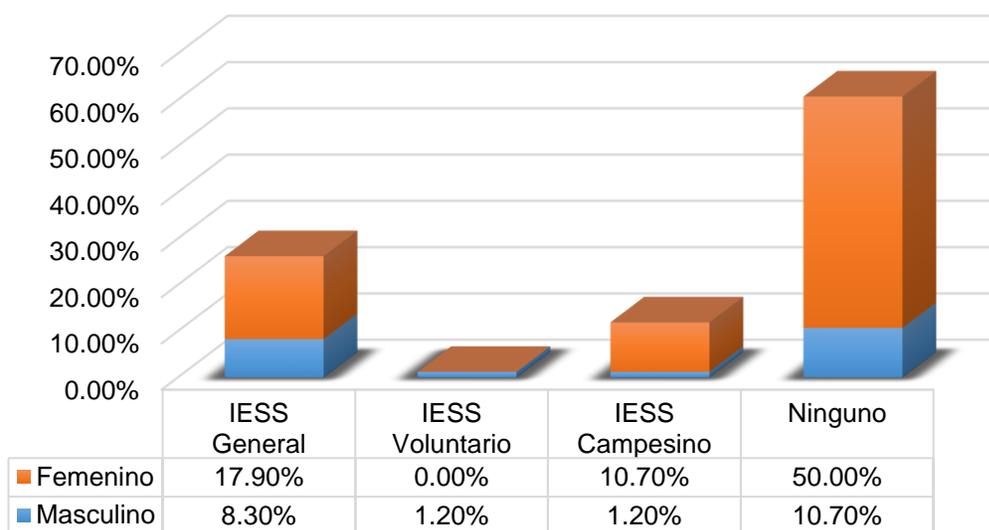
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cuenta con seguro...?	IESS General	Recuento	7	15	22
		% del total	8.3%	17.9%	26.2%
	IESS Voluntario	Recuento	1	0	1
		% del total	1.2%	0.0%	1.2%
	IESS Campesino	Recuento	1	9	10
		% del total	1.2%	10.7%	11.9%
	Ninguno	Recuento	9	42	51
		% del total	10.7%	50.0%	60.7%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Los datos de la tabla 52 revelan que el 60.7% de las personas inmersas en la actividad turística trabajan sin aseguramiento social. Desagregado por género, se determinó que más de la mitad de las mujeres (42 de 66) empleadas trabajan en estas condiciones, no así con el hombre, la mitad de ellos (9 de 18) cumplen esta condición, por el contrario, la otra mitad posee un seguro. El 26.2% de la población turística cuenta con el seguro de IESS General, que es el seguro reglamentario que todo trabajador debe poseer cuando está bajo relación de dependencia. El 11.9% de ellos, trabaja bajo el seguro campesino, seguro que, en gran medida beneficia al colectivo femenino por

sus facilidades de acceso y bajo costo. En la figura 45 se muestran en barras las cifras mencionadas.

Figura 45

Cobertura de aseguramiento de salud en el sector turístico desagregada por género



Empleo

El turismo en las últimas épocas ha significado desarrollo y empleo promoviendo igualdad, inclusión y sostenibilidad económica y ambiental; además, es un sector que propicia el desarrollo de otras actividades económicas, como el comercio, transporte y manufacturera a nivel artesanal. En la tabla 53 se muestra cada una de las actividades involucradas en la actividad turística de la parroquia, el número de personas y su respectivo porcentaje de participación en la industria turística; considerando que la actividad de hospedaje y alimentación tiene participación directa y el resto son indirectos, misma que se encuentran desagregadas por género.

Tabla 53*Participación directa e indirecta de las actividades turísticas desagregada por género*

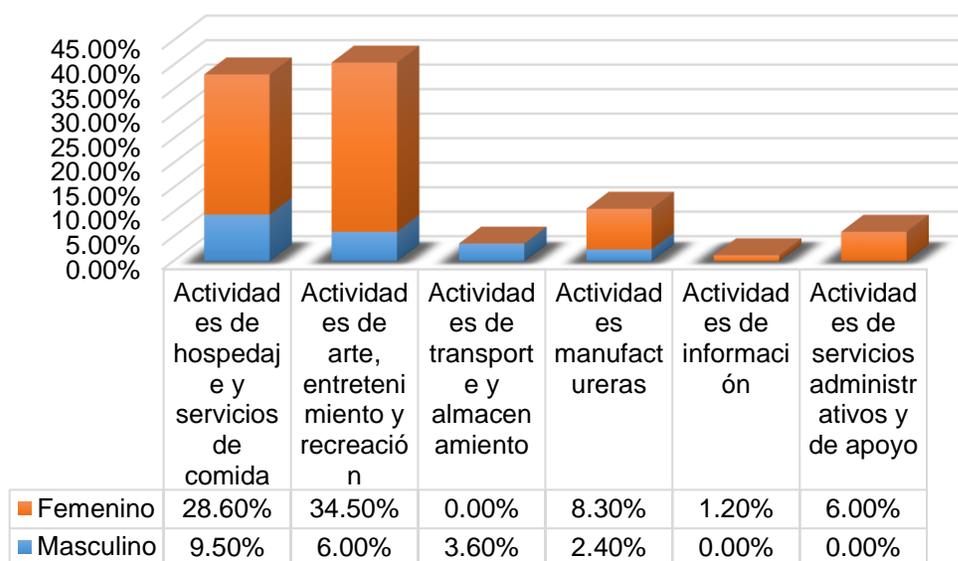
		Género			
			Masculino	Femenino	Total
Tipo de actividad económica	Actividades de hospedaje y servicios de comida	Recuento	8	24	32
		% del total	9.5%	28.6%	38.1%
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	Recuento	5	29	34
		% del total	6.0%	34.5%	40.5%
	Actividades de transporte y almacenamiento	Recuento	3	0	3
		% del total	3.6%	0.0%	3.6%
	Actividades manufactureras	Recuento	2	7	9
		% del total	2.4%	8.3%	10.7%
	Actividades de información	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.2%	1.2%
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	6.0%	6.0%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Los valores que se presentan en la tabla 53 muestran que, el 38.1% de toda la actividad turística pertenece a las actividades alojamiento, grupo que abarca al hombre mestizo y los servicios de alimentos y bebidas (32 personas), mientras que el 61.9% son actividades que se benefician indirectamente del turismo (52 personas). Las primeras actividades que tienen mayor presentación en la parroquia son justamente las actividades de arte, entretenimiento y recreación con el 40.5%, donde se encuentran inmersa las bailarinas de danza folclórica y los que trabajan en la discoteca "Wateque"; seguido del hospedaje y servicios de comida. La siguiente actividad que predomina es la manufacturera a nivel artesanal con el 10.7% de participación en la industria.

Las actividades de servicios administrativos y de apoyo alcanzan un porcentaje del 6%, esta categoría agrupa a las mujeres guías de turismo, que refieren a los turistas que arriban del tren hasta los diferentes puntos de guianza como el museo de la sal, centro gastronómico y el parque central. Como penúltima actividad está el transporte con el 3.6%. Y finalmente, se tiene a las actividades de información con el 1.2%, sitio que brinda más servicios de computación y acceso a internet a la comunidad. En la figura 46 se muestran los valores mencionados agrupados en barras.

Figura 46

Participación directa e indirecta de las actividades turísticas desagregada por género



Edad

La edad media de las personas que trabajan en sector turístico permite observar la longevidad de quienes incursionan en esta actividad. En la tabla 54 se observa como en las actividades de alojamiento y servicios de comida, la edad promedio es de 44 años, desagregado por género, el hombre tiene mayor edad para su incursión en el turismo con 52 años, mientras que la edad de la mujer es de 41 años. Para la actividad de arte, entretenimiento y recreación la edad media del hombre es de 29 años y de la mujer es de 21 años, recalcando que esta actividad agrupa a las bailarinas de danza.

Dentro de las actividades de transporte, está la Compañía de transporte “RUSAL” y quien opera la chiva turística, actividad que es ejercida únicamente por hombres y su edad media se encuentra en los 55 años. En las actividades manufactureras de nivel artesanal se encuentra a la mujer con mayor longevidad, con

39 años, mientras que la edad del hombre es 32 años. La edad de la mujer que maneja el Infocentro es de 27 años, dentro de las actividades de servicios administrativos y de apoyo se encuentran únicamente las mujeres que son guías de turismo, teniendo una edad media de 22 años.

En términos generales, la edad media de quienes incursionan en el turismo de la parroquia de Santa Catalina de Salinas es: hombres 44 años y mujeres 30 años, siendo el hombre quien mayor longevidad tiene al momento de su incursión en las actividades relacionadas con el turismo local.

Tabla 54

Promedio de edad de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género

Tipo de actividad económica	Género	Media	N
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Masculino	52.63	8
	Femenino	41.79	24
	Total	44.50	32
Actividades de arte, entretenimiento y recreación	Masculino	29.40	5
	Femenino	21.07	29
	Total	22.29	34
Actividades de transporte y almacenamiento	Masculino	55.00	3
	Total	55.00	3
Actividades manufactureras	Masculino	32.50	2
	Femenino	39.14	7
	Total	37.67	9
Actividades de información	Femenino	27.00	1
	Total	27.00	1

Tipo de actividad económica	Género	Media	N
Actividades de servicios	Femenino	22.80	5
administrativos y de apoyo	Total	22.80	5
Total	Masculino	44.33	18
	Femenino	30.74	66
	Total	33.65	84

Horas de trabajo

La jornada reglamentada bajo el Código Civil de Trabajo es de 40 horas semanales, el trabajo menor a este valor implica un subempleo por insuficiencia de horas. En la tabla 55 se muestran la media de horas de trabajo distribuidas por género y por actividad. Dentro de las actividades de alojamiento y alimentación es el hombre quien labora en menor tiempo, con un promedio de 25 horas semanales, mientras que para la mujer es de 32 horas por semana. Para las mujeres que se dedican a la danza, su jornada de trabajo a la semana es de aproximadamente 1 hora, esto debido que se presentan únicamente de jueves a domingo y por un tiempo promedio de 15 minutos en cada presentación y al momento del arribo de turistas.

Además, el valor promedio cambia a 3 dado que existe una mujer que trabaja como administradora de la discoteca “Wateque” el cual aumenta el valor promedio de las horas de trabajo. En cuanto a las mujeres que son parte del grupo de guianza su jornada semanal bordea las 11 horas; de igual manera, su trabajo está condicionado a la llegada de turistas desde la estación del tren y el tiempo de traslado a los diferentes puntos a guiar. El tiempo destinado al trabajo que sea menor a la ley implica una menor disponibilidad de empleo local.

Tabla 55*Promedio de horas de trabajo en el sector turístico desagregado por género*

Género	Tipo de actividad económica	Media	N
Masculino	Actividades de hospedaje y servicios de comida	25.75	8
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	12.80	5
	Actividades de transporte y almacenamiento	40.67	3
	Actividades manufactureras	6.50	2
	Total	22.50	18
Femenino	Actividades de hospedaje y servicios de comida	32.21	24
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	3.45	29
	Actividades manufactureras	18.00	7
	Actividades de información	40.00	1
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	11.40	5
	Total	16.61	66
Total	Actividades de hospedaje y servicios de comida	30.59	32
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	4.82	34

Género	Tipo de actividad económica	Media	N
	Actividades de transporte y almacenamiento	40.67	3
	Actividades manufactureras	15.44	9
	Actividades de información	40.00	1
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	11.40	5
	Total	17.87	84

Nivel de empleo

La presente variable implica una aproximación de los niveles de empleo en el sector turístico, debido a que los establecimientos son de carácter familiar y microempresarial, pues en general, las personas trabajan de manera polifuncional o multitareas; sin embargo, se consideró los criterios de: la actividad que le toman mayor tiempo desarrollar, la actividad que considera más importante, ocupación y actividades acuerdo a la CIUO. En la tabla 56 se muestra cada uno de los niveles de trabajo que son: profesional, administrativo y servicio; la actividad económica y desagregada por género, en ella se presenta únicamente la actividad económica de hospedaje y servicios de comida.

Para las diferentes actividades que participan de manera indirecta en el turismo, únicamente se menciona en forma general su orientación de trabajo; Arte, entretenimiento y recreación: profesional, en cual hablamos de las bailarinas de danza y personal de la discoteca; Transporte y almacenamiento: profesional, conductores profesionales de "RUSAL"; Servicio administrativos y de apoyo: profesional, englobando

a las guías de turismo. Cabe destacar que, la alternativa “profesional” no implica la obtención de un título superior sino a la actividad desempeñada.

Tabla 56

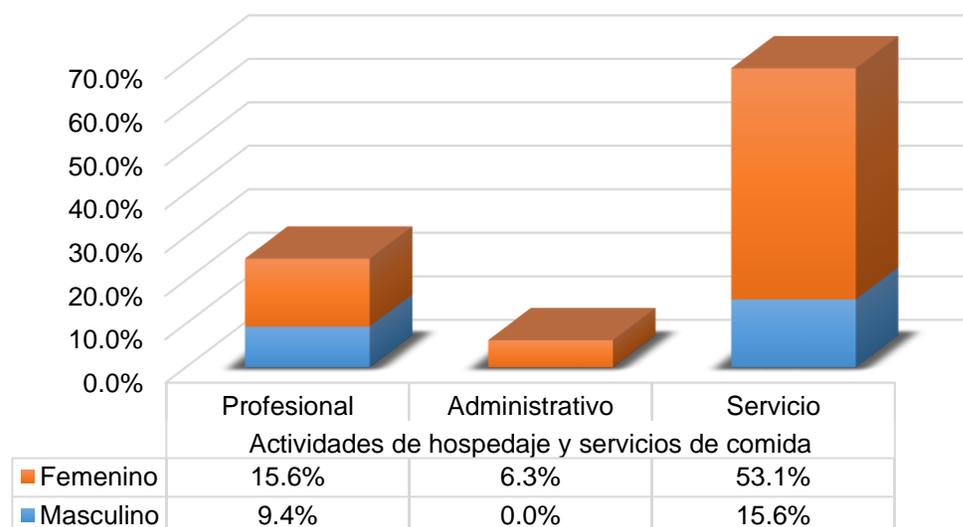
Nivel de empleo organizacional en el sector turístico desagregado por género

Actividad económica			Género		
			Masculino	Femenino	Total
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Profesional	Recuento	3	5	8
		% del total	9.4%	15.6%	25.0%
	Administrativo	Recuento	0	2	2
		% del total	0.0%	6.3%	6.3%
	Servicio	Recuento	5	17	22
		% del total	15.6%	53.1%	68.8%
Total		Recuento	8	24	32
		% del total	25.0%	75.0%	100.0%

Los datos presentados en la tabla 56, muestran que de las 32 personas que están inmersas en el turismo de forma directa, equivale al 38.1% de quienes laboran en establecimientos de alojamientos y alimentos y bebidas. De este valor, el 68.8% se dedican a la parte operativa o de servicios; en segundo lugar, se encuentran los profesionales con el 25%. Dentro de esta sección se incluyó a las personas que trabajan de manera independiente en sus establecimientos, generalmente restaurantes en el cual, realizan múltiples tareas, desde cocinar y cobrar hasta servir a la mesa. El tercer nivel esta dado por el administrativo con el 6.3%, abarca únicamente dos personas que cumplen esa condición.

Figura 47

Nivel de empleo organizacional en el sector turístico desagregado por género



Ocupación laboral

Dentro de la ocupación se logra fijar a las personas que se encuentran trabajando como empleadores, trabajadores bajo relación de dependencia para el estado y el sector privado, a más de quienes lo hacen por su propia cuenta. Referente a este último, cabe mencionar que esta condición puede presentar un empleo de manera oculta, siendo personas que trabajan de manera autónoma pero que son económicamente dependientes de alguien, bajo otras formas de contratación fuera de las habituales, limitando la protección y garantías a los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2016). La tabla 57 muestra las alternativas de ocupación laboral como son: empleador, cuenta propia, empleado del estado, empleado privado y ayudante no remunerado.

Tabla 57*Ocupación laboral de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
En esta ocupación	Empleador	Recuento	2	7	9
		% del total	2.4%	8.3%	10.7%
¿Usted es ...?	Cuenta propia	Recuento	6	39	45
		% del total	7.1%	46.4%	53.6%
	Empleado del estado	Recuento	2	1	3
		% del total	2.4%	1.2%	3.6%
	Empleado privado	Recuento	4	16	20
		% del total	4.8%	19.0%	23.8%
	Ayudante no remunerado	Recuento	4	3	7
		% del total	4.8%	3.6%	8.3%
Total		Recuento	18	66	84
		% del total	21.4%	78.6%	100.0%

Los datos de la tabla 57 muestran como el 53.6% de los ocupados en el turismo de la parroquia trabajan bajo la modalidad de “Cuenta propia” como se explicó anteriormente, esta categoría supone una forma atípica de empleo, ya que en realidad gran parte de ellos (34 de 45 personas) es decir, el 75.5% trabajan bajo una forma económicamente dependiente considerándolos “trabajadores por cuenta propia económicamente dependientes”. La OIT propone el uso del término “contratistas dependientes” (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 1) ya que la anterior

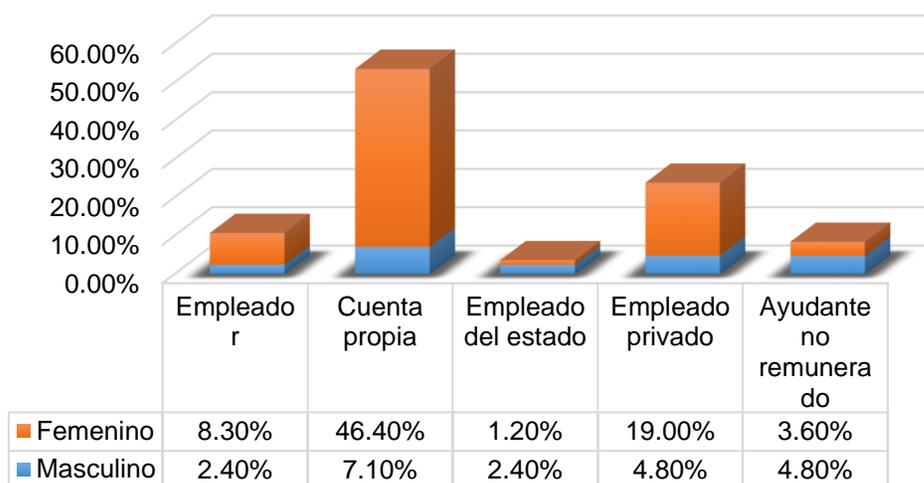
expresión sobreestimaría a los “cuenta propia” y forma un sesgo en la medición del trabajo.

Conforme a lo anterior, en el sector turístico prevalece la modalidad de contratación de “contratistas dependientes”; es decir, el 40.5% de los prestadores de servicios turísticos, el cual, esta modalidad tiene mayor peso en las bailarinas de danza y guías de turismo. El 13.1% de la población de análisis, cumple las condiciones de un “cuenta propia” propiamente dicho, pudiendo asociarlo con el emprendimiento sin necesidad de emplear a personal; sin embargo, el 10.7% son empleadores, quienes si contratan al menos una persona. El 23.8% de los trabajadores, se encuentran bajo relación de dependencia de forma privada.

Con relación a los ayudantes no remunerados, se observa una participación baja del 8.3%, lo que implica que existen personas con un cierto grado de parentesco con el propietario del establecimiento, mismo que son categorizados como negocios familiares. Finalmente, el 3.6% de quienes están participando de las actividades turísticas de manera indirecta, tiene un cargo público; encontrándose en este caso dos hombres en el cual, uno trabaja en el complejo turístico “Bombódromo Palenque” y otro conduce la chiva turística; y una mujer que trabaja en el Infocentro. Las cifras expuestas se pueden observar en la figura 48 a manera de barras.

Figura 48

Ocupación laboral de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



Emprendimiento

Con la desaceleración económica a nivel regional y del país, cada vez más son las personas que trabajan bajo la modalidad de “Cuenta propia” creando negocios o establecimientos dentro de los sectores del comercio y servicios principalmente. Estos negocios o emprendimientos van asociados con la informalidad y la generación de un medio de ingreso basado en necesidad y no por oportunidad. La tabla 58 se identifica a las diferentes categorías ocupacionales que puede ocupar un individuo en sus actividades económicas, pero se centra en aquellas que trabajan por “Cuenta propia” haciendo referencia a emprendimientos por necesidad que no generan empleos adicionales; y aquellos considerados como “Empleadores”, cuyas iniciativas fueron por oportunidad, que por el contrario si generan plazas de empleo.

Tabla 58*Emprendimientos en el sector turístico desagregados por género*

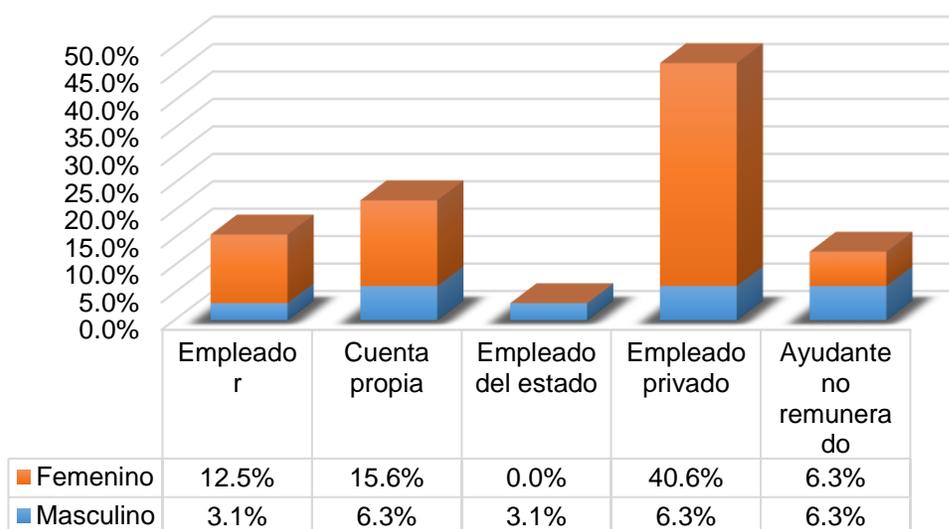
Actividad económica			Género		
			Masculino	Femenino	Total
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Empleador	Recuento	1	4	5
		% del total	3.1%	12.5%	15.6%
	Cuenta propia	Recuento	2	5	7
		% del total	6.3%	15.6%	21.9%
	Empleado del estado	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
	Empleado privado	Recuento	2	13	15
		% del total	6.3%	40.6%	46.9%
	Ayudante no remunerado	Recuento	2	2	4
		% del total	6.3%	6.3%	12.5%
Total		Recuento	8	24	32
		% del total	25.0%	75.0%	100.0%

Los datos de la tabla 58 señalan que, de las 32 personas analizadas, el 46.9% trabaja bajo dependencia, seguido de los “Cuenta propia” con el 21.9%, de este porcentaje el 15.6% corresponde al género femenino, pues sus emprendimientos son, en su mayoría, de alimentos como restaurantes y cafeterías. Dentro de esta categoría también es donde se encuentran la mayor participación de los ayudantes no remunerados, de tal manera que los convierte en empresas familiares microempresariales. Como tercer lugar están los empleadores con el 15.6% siendo ellos

quienes proporcionan una fuente de empleo local, del cual, el 12.5% son empleadores mujeres. Los datos presentados se encuentran en forma de columnas en la figura 49.

Figura 49

Emprendimientos en el sector turístico desagregados por género



Contrato laboral

La firma de un contrato laboral establece la legalidad de la vinculación contractual entre el empleador y el empleado, la ausencia de este pacto indica un trabajo informal; así también, las gratificaciones y protección social. En la tabla 59 se muestran los diferentes tipos de contrato tanto en las actividades directas como indirectas del turismo en la parroquia. La categoría “no aplica” abarca a las personas que son empleadores, cuentas propias y ayudantes no remunerados, personas que no mantiene un acuerdo laboral bajo relación de dependencia. En ambos grupos se observa como la alternativa “no aplica” tiene mayor relevancia, destacando en las actividades indirectas.

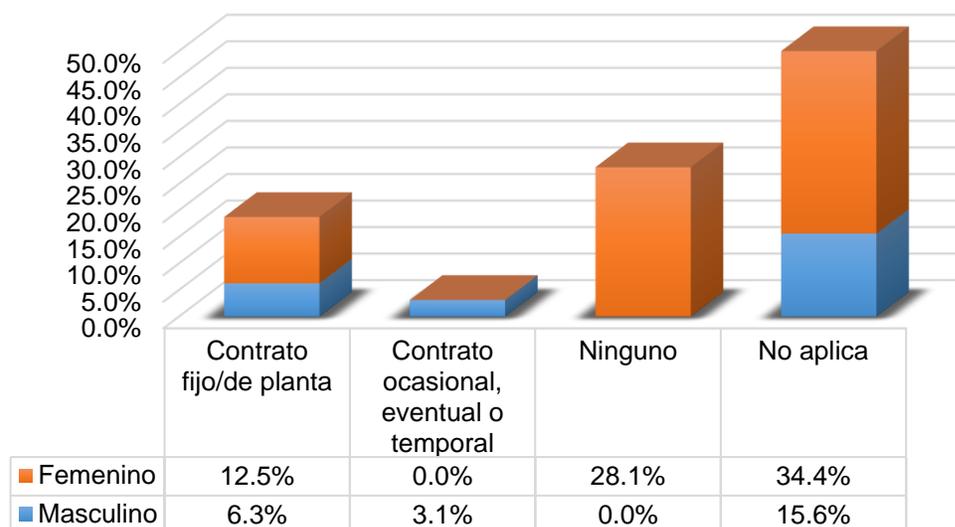
Tabla 59*Formas de contratación laboral en el sector turístico desagregadas por género*

			Género		
Actividad económica			Masculino	Femenino	Total
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Contrato fijo o de planta	Recuento	2	4	6
		% del total	6.3%	12.5%	18.8%
servicios de comida eventual o temporal	Contrato ocasional,	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
	Ninguno	Recuento	0	9	9
		% del total	0.0%	28.1%	28.1%
	No aplica	Recuento	5	11	16
		% del total	15.6%	34.4%	50.0%
Total		Recuento	8	24	32
		% del total	25.0%	75.0%	100.0%
Actividades turísticas indirectas	Contrato ocasional,	Recuento	3	4	7
		% del total	5.8%	7.7%	13.5%
	eventual o temporal				
	No aplica	Recuento	7	38	45
		% del total	13.5%	73.1%	86.5%
		Recuento	10	42	52
	% del total	19.2%	80.8%	100.0%	

La tabla 59 muestra al primer grupo de 32 personas que pertenecen a las actividades directas de turismo, donde el 50% de quienes trabajan en el sector directamente, no aplica un contrato bajo relación de dependencia. Además, con un 28.1%, le sigue quienes están bajo dependencia y que no han firmado un contrato, lo que indica que más de un cuarto de ellos, trabaja de manera informal. En tercer lugar, se encuentran aquellos que trabajan de manera indefinida o fija con el 18.8%, categoría que tiene mayor presentación femenina, pues cuatro mujeres aseveraron tener esta condición, así también dos hombres del sector de alojamiento. Finalmente, con un 3.1% existe un señor que trabaja en la Junta parroquial de Salinas, bajo la modalidad de contrato ocasional, y quien desempeña varias actividades en el cuidado y mantenimiento de las instalaciones turísticas comunitarias (Figura 50).

Figura 50

Formas de contratación laboral en el sector turístico directo desagregadas por género

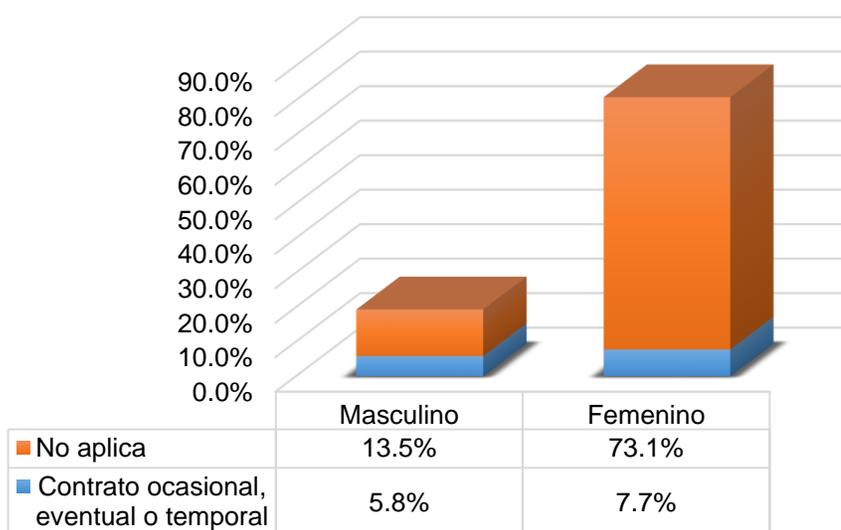


En las actividades indirectas se muestran a las 52 personas restantes que, de igual manera, la alternativa “no aplica” tiene mayor presentación en este grupo, con un

73.1%, puesto que dentro de este conjunto existen personas que trabajan por cuenta propia, son empleadores y ayudantes no remunerados en empresas familiares. Los prestadores de servicios que se benefician del turismo en la parroquia son quienes tienen más índice de contratación de forma eventual u ocasional que en las actividades directas, siendo el 13.5% de ellos. Como en ambos grupos la mujer es quien lidera toda la actividad turística, son ellas quienes tienen mayor participación. Estos datos se expresan en columnas en la figura 51.

Figura 51

Formas de contratación laboral en el sector turístico indirecto desagregadas por género



Beneficios laborales

Los beneficios sociales son aquellos que son reconocidos al trabajador al momento de realizar un acuerdo laboral en una empresa, algunos beneficios van condicionados al tamaño de la organización y son de carácter irrenunciable. En la tabla 60 se muestran algunos beneficios que el trabajador recibe como: alimentación, transporte, seguro social, cursos de capacitación, vacaciones, vivienda, 13 y 14 sueldo,

tiempo de lactar, permisos de maternidad y paternidad. En ella, se muestra un panorama poco favorable para los trabajadores directos del sector turístico; pues, solamente cuatro personas reciben seguro social por parte de sus empleadores.

Tabla 60

Beneficios laborales de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Alimentación	Recuento	2	12	14
		% del total	6.3%	37.5%	43.8%
	Transporte	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Seguro Social	Recuento	2	2	4
		% del total	6.3%	6.3%	12.5%
	Curso de capacitación	Recuento	0	4	4
		% del total	0.0%	12.5%	12.5%
	Vacaciones	Recuento	3	6	9
		% del total	9.4%	18.8%	28.1%
	Vivienda	Recuento	3	2	5
		% del total	9.4%	6.3%	15.6%
	13 sueldo	Recuento	3	3	6
		% del total	9.4%	9.4%	18.8%
	14 sueldo	Recuento	3	3	6

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
	% del total	9.4%	9.4%	18.8%
Tiempo de lactar	Recuento	0	2	2
	% del total	0.0%	6.3%	6.3%
Permiso de maternidad / paternidad	Recuento	3	3	6
	% del total	9.4%	9.4%	18.8%

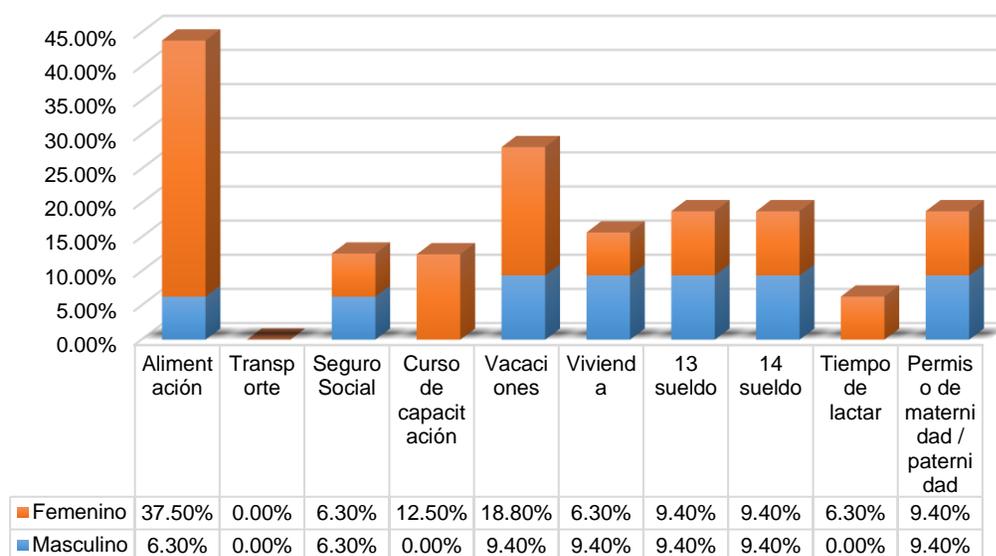
Las cifras que se presentan en la tabla 60 muestran el resultado obtenido de 17 personas que trabajan como empleados, el cual representa el 20.2% de la población analizada, teniendo que el 43.8% de los que trabajan bajo relación de dependencia reciben alimentación por parte de su empleador, seguido del 28.1% que reciben vacaciones anuales. Con un 18.8% y ocupando el tercer lugar, se igualan los beneficios de 13 y 14 sueldo y los permisos de maternidad y paternidad, mientras que en cuarto puesto con un 15.6%, están cinco personas que reciben vivienda en su lugar de trabajo, ese fenómeno se dio en la hacienda “Campo Alegre”. En quinto lugar, con el 12.5% de ellos, es decir cuatro mujeres únicamente reciben capacitación por parte de la estación del tren.

Por otra parte, el 6.3% de mujeres (dos) les otorgan tiempo de lactar en caso de tener hijos recién nacidos, siendo la Hacienda “Campo Alegre” el único establecimiento que afilia a sus trabajadores, pues son dos hombres y dos mujeres, el cual representa el 12.5% que trabajan directamente en las actividades turísticas dentro del

establecimiento. Este aseguramiento puede deberse a que la mayor parte del tiempo sus empleados se dedican a actividades agrícolas, especialmente de la cosecha de la caña de azúcar. Las cifras mencionadas anteriormente se muestran en la figura 52.

Figura 52

Beneficios laborales de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género



Capacitación

Por medio de la capacitación, quienes trabajan en turismo adquieren conocimientos teóricos y prácticos que desarrollan, mejoran e impulsan la actividad turística local. La tabla 61 muestra las diferentes áreas de capacitación tales como: turismo, hotelería, gastronomía, guianza, servicio, recepción, ventas, emprendimientos y otros, dentro de la sección “otros” una persona aseguró solamente recibir charlas acerca de la actividad turística local. Conviene aclarar que esta categoría abarca una formación o preparación en turismo fuera de su lugar de trabajo y comprende a todas las personas vinculadas de manera directa e indirecta con la actividad turística.

Tabla 61*Capacitación en el sector turístico desagregada por género*

Actividad económica			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Actividades de hospedaje y servicios de comida	Turismo	Recuento	1	7	8
		% del total	3.1%	21.9%	25.0%
	Hotelería	Recuento	1	1	2
		% del total	3.1%	3.1%	6.3%
	Gastronomía	Recuento	2	13	15
		% del total	6.3%	40.6%	46.9%
	Guianza	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
	Servicio	Recuento	2	11	13
		% del total	6.3%	34.4%	40.6%
	Recepción	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
	Ventas	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Emprendimiento	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	3.1%	3.1%
	Otros	Recuento	1	0	1
		% del total	3.1%	0.0%	3.1%
	Turismo	Recuento	1	17	18
		% del total	1.9%	32.7%	34.6%

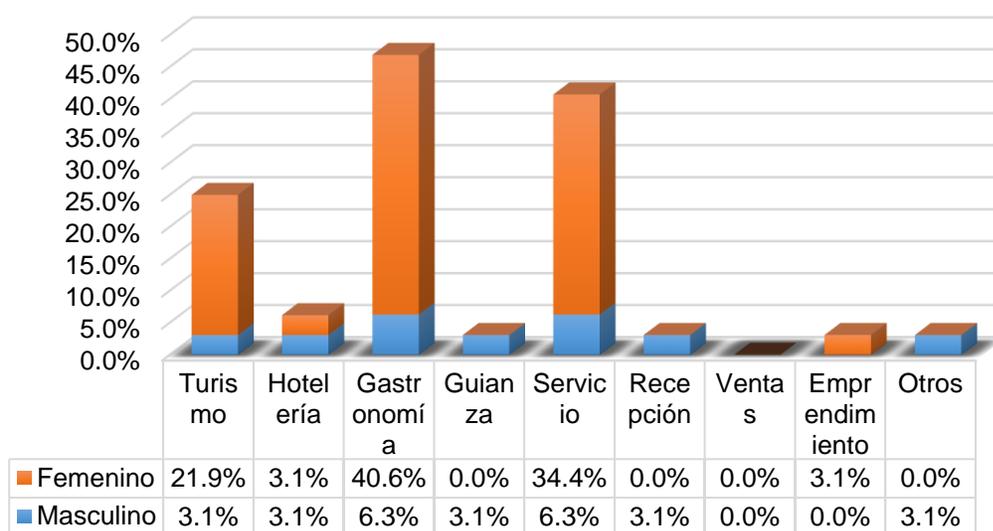
Actividad económica			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Actividades indirectas del turismo	Hotelería	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Gastronomía	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.9%	1.9%
	Guianza	Recuento	0	6	6
		% del total	0.0%	11.5%	11.5%
	Servicio	Recuento	1	8	9
		% del total	1.9%	15.4%	17.3%
	Recepción	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Ventas	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.9%	1.9%
	Emprendimiento	Recuento	0	3	3
		% del total	0.0%	5.8%	5.8%
	Otros	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	1.9%	1.9%

En la tabla 61 en la sección de actividades directas, se indica que la principal área de capacitación para los trabajadores turísticos (32 personas) en la localidad de Salinas es el gastronómico con el 46.9% de afirmaciones. Este hecho se debe a que los mayores emprendimientos en Salinas son de comida; como segunda área, está el servicio con 40.6%. El tercer lugar corresponde a turismo con el 25%, en cuarto lugar y

con un bajo porcentaje, se encuentran las capacitaciones del sector hotelero con el 6.3%, el cual, representa únicamente a dos personas. En penúltimo lugar comparten el 3.1% con las áreas de guianza, recepción y emprendimientos. Y sin ningún porcentaje se encuentran las ventas. Estos datos se observan en la figura 53.

Figura 53

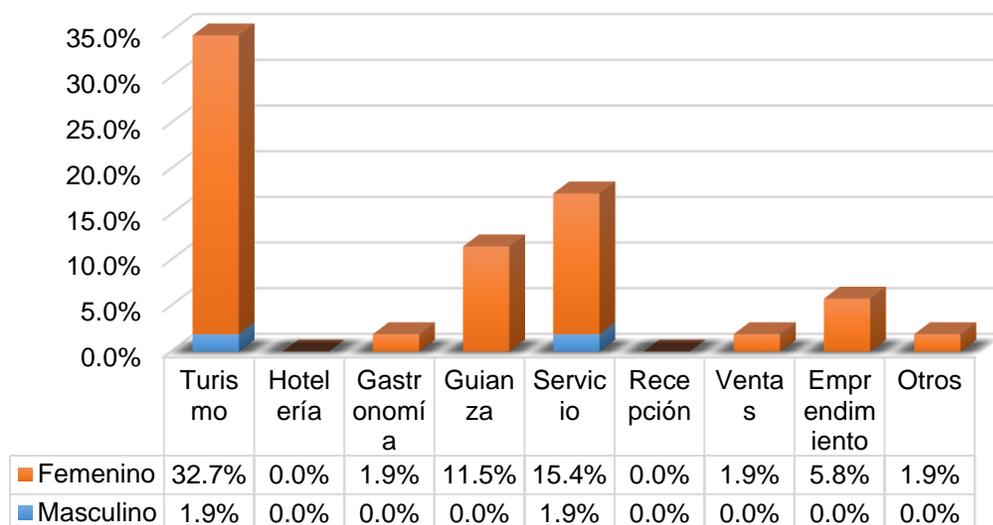
Capacitación en el sector turístico directo desagregada por género



En las actividades indirectas (con 52 personas) la capacitación que prioriza a este grupo es el turismo con el 34.6%, seguido del servicio al cliente con el 17.3%. En tercer lugar, con un 11.5% se encuentra la guianza, alternativa que abarca en su totalidad a las chicas guías de turismo. En cuarto puesto lo ocupa el emprendimiento con el 5.8% de respuesta. Con un porcentaje compartido de 1.9% están en quinto lugar las áreas de gastronomía, ventas y otros, que comprende una “charla” acerca de la actividad turista. Cabe resaltar que en este colectivo no presentó respuestas a las áreas de hotelaría y recepción (Figura 54).

Figura 54

Capacitación en el sector turístico indirecto desagregada por género



Principal empleo

Esta variable implica determinar si quienes trabajan en turismo tienen a esta actividad como su principal medio económico o si participan de manera ocasional o eventual en esta actividad. La tabla 62 se muestra el porcentaje de personas que consideran o no su empleo principal, mismo que se encuentra desagregado por género y actividad económica directa e indirecta. Para ambos casos la mayor parte de la población trabaja en el turismo como principal medio económico, mientras que cerca de un cuarto de la población trabaja de manera eventual u ocasional. Este fenómeno se debe a la estacionalidad que tiene la parroquia, ya que de jueves a domingo son los días donde opera el tren.

Tabla 62

Principal actividad económica de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género

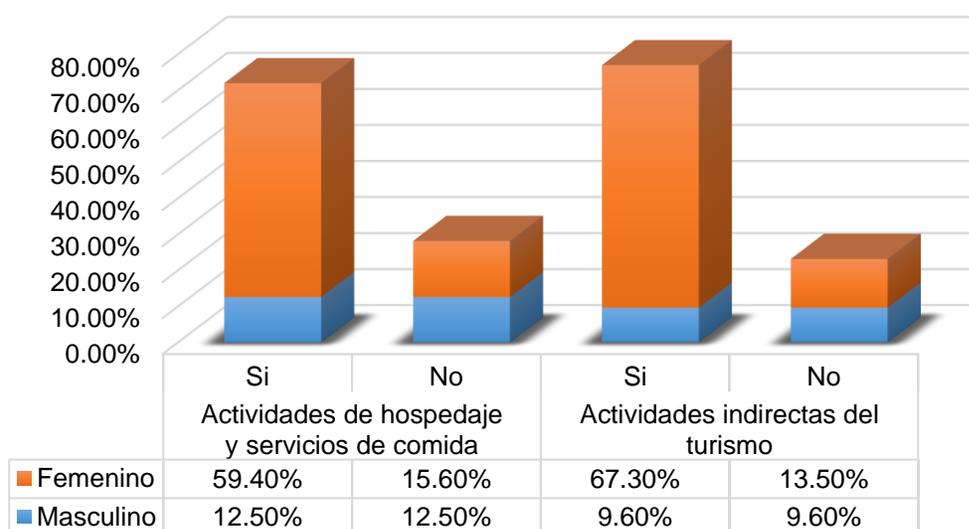
Actividad económica			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
Actividades de hospedaje y servicios de comida	El presente establecimiento / negocio donde trabaja ¿Es su principal empleo?	Si	Recuento	4	19	23
			% del total	12.5%	59.4%	71.9%
		No	Recuento	4	5	9
			% del total	12.5%	15.6%	28.1%
Total			Recuento	8	24	32
			% del total	25.0%	75.0%	100.0%
Actividades indirectas del turismo	El presente establecimiento / negocio donde trabaja ¿Es su principal empleo?	Si	Recuento	5	35	40
			% del total	9.6%	67.3%	76.9%
		No	Recuento	5	7	12
			% del total	9.6%	13.5%	23.1%
Total			Recuento	10	42	52
			% del total	19.2%	80.8%	100.0%

Las cifras que se expresan en la tabla 62, evidencian que, de las 32 personas inmersas en el sector de alojamiento y alimentación, el 71.9% de ellos considera a esta actividad económica como su principal negocio e ingreso económico. Sin embargo, el 28.1% no lo considera así, pues desempeñan trabajos complementarios a las

actividades turísticas, siendo la gran mayoría actividades de tipo agrícola. Por otro lado, en las actividades indirectas el 76.9% de los 52 trabajadores, también consideran su trabajo en artesanías, danza y guianza como empleos principales; e igual que en el caso anterior, el 23.1% de ellos también emplea mayor tiempo de trabajo en la agricultura (Figura 55).

Figura 55

Principal actividad económica de los prestadores de servicios turísticos desagregada por género



Satisfacción laboral

La satisfacción de quienes laboran en el turismo incide en la calidad de los servicios; por ello, es necesario su análisis en el turismo y los casos de insatisfacción. En la tabla 63 se muestran cada uno de los niveles de satisfacción propuestos distribuido por el género de los trabajadores. Desde un ámbito general, la mayor parte de quienes trabajan en turismo se sienten contentos de realizar esta actividad, a pesar de ello, existe un porcentaje relativamente bajo que no se siente contento.

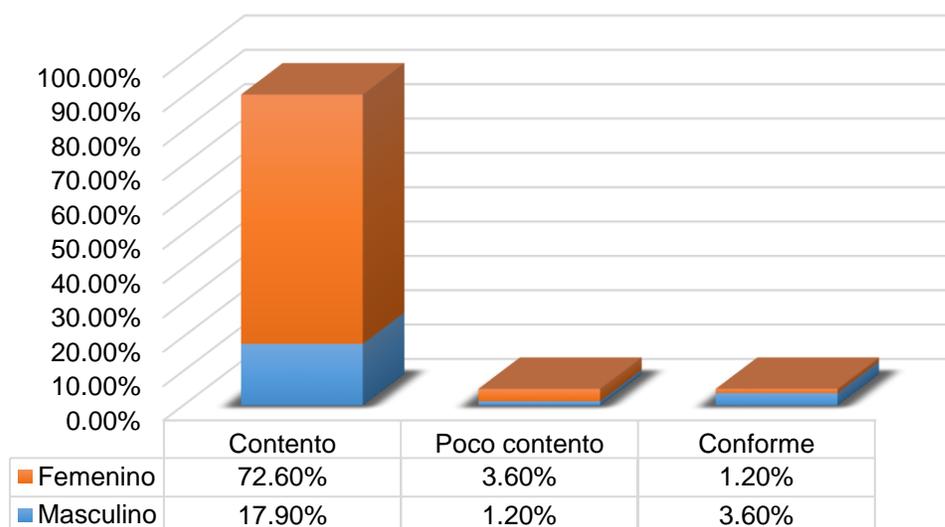
Tabla 63*Satisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género*

		Género			
			Masculino	Femenino	Total
¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?	Contento	Recuento	15	61	76
		% del total	17.9%	72.6%	90.5%
	Poco contento	Recuento	1	3	4
		% del total	1.2%	3.6%	4.8%
	Conforme	Recuento	3	1	4
		% del total	3.6%	1.2%	4.8%
Total		Recuento	19	65	84
		% del total	22.6%	77.4%	100.0%

Como se aprecia en la tabla 63, el 90.5% de los prestadores de servicios turístico se encuentran contentos; sin embargo, al igual que las afirmaciones en la población general de la parroquia, esta respuesta estuvo condicionada al hecho de tener un lugar donde trabajar, más que por las actividades desempeñadas. Con un 4.8% se encuentran en igual condición cuatro personas que mencionaron estar poco contentos y cuatro, algo conformes con su trabajo. Las cifras estipuladas se detallan en la figura 56 a manera de columnas.

Figura 56

Satisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género



En cuanto a la insatisfacción laboral de las ocho personas, representa una baja actitud del empleado en el establecimiento y las condiciones a las que se encuentran sometidos. La tabla 64 muestra las dos principales razones para su descontento son: las pocas posibilidades de progresar en forma personal y profesional dentro de la empresa, y por no tener estabilidad laboral. Esto se presenta como parte de la falta de un contrato laboral entre ambas partes y por la incertidumbre de mantener su lugar de trabajo dada las condiciones actuales del país; seguido del ingreso económico, el cual consideran que es insuficiente para cubrir sus necesidades diarias.

Tabla 64*Insatisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género*

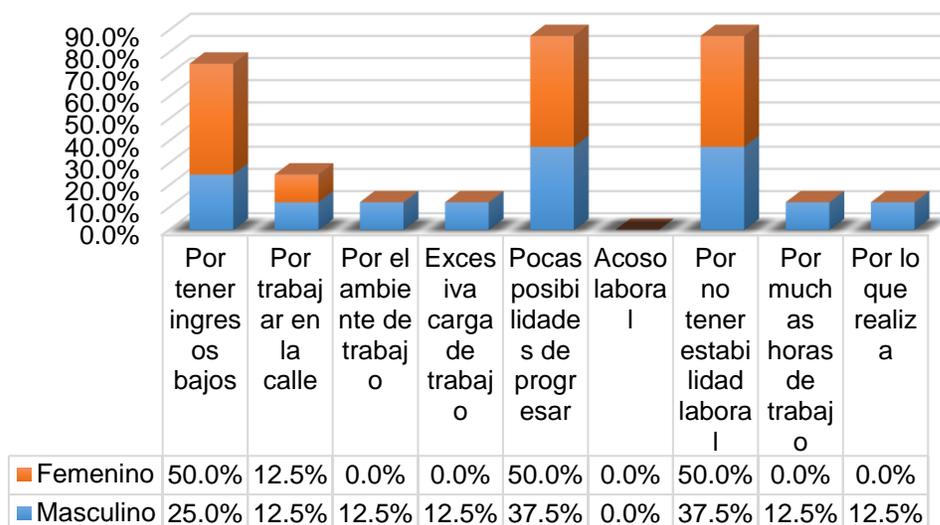
		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
El motivo de su descontento es:	Por tener ingresos bajos	Recuento	2	4	6
		% del total	25.0%	50.0%	75.0%
	Por trabajar en la calle	Recuento	1	1	2
		% del total	12.5%	12.5%	25.0%
	Por el ambiente de trabajo	Recuento	1	0	1
		% del total	12.5%	0.0%	12.5%
	Excesiva carga de trabajo	Recuento	1	0	1
		% del total	12.5%	0.0%	12.5%
	Pocas posibilidades de progresar	Recuento	3	4	7
		% del total	37.5%	50.0%	87.5%
	Acoso laboral	Recuento	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Por no tener estabilidad laboral	Recuento	3	4	7

		Género		
		Masculino	Femenino	Total
	% del total	37.5%	50.0%	87.5%
Por muchas horas de trabajo	Recuento	1	0	1
	% del total	12.5%	0.0%	12.5%
Por lo que realiza	Recuento	1	0	1
	% del total	12.5%	0.0%	12.5%

Como se observa en la tabla 64, el 87.5% de quienes respondieron sentirse descontento, afirmaron que las pocas posibilidades de progresar y por no tener estabilidad laboral son sus principales razones para no alcanzar un bienestar pleno en los establecimientos donde trabajan. En segundo lugar, se encuentra la remuneración que perciben, el 75% de este grupo también destaca que su salario es muy bajo. El 25% de ellos recalca su inconformidad por trabajar en la calle; y, por último, las alternativas de: por ambiente de trabajo, excesiva carga de trabajo, muchas horas de trabajo y por las actividades que realizan tiene un porcentaje de 12.5%, todas estas inconformidades fueron afirmadas por el género masculino (Figura 57).

Figura 57

Insatisfacción laboral en el sector turístico desagregada por género



Ingresos

La remuneración básica o mínima que perciben los trabajadores para el año 2020 es de \$400.00 USD, esta remuneración está ligada a varios factores que afectan a la parroquia, como la estacionalidad turística, experiencia, preparación académica y el conocimiento de otros idiomas. En la tabla 65 se muestra el promedio de ingreso que tienen las personas que trabajan en turismo, desagregado por género y actividades. Para la sección de empleador y cuenta propia y referente a las actividades de alojamiento y alimentación, es la mujer quien obtiene mayor ingreso mensual (\$833.75 USD frente a \$733.33 USD de los hombres).

Aparte, el ingreso promedio general por género en las actividades de arte, entretenimiento y recreación, no correspondería y sesgaría la información, si bien estas actividades abarcan varios giros de negocio, el trabajo de ambos grupos es distinto, para el caso de los hombres su empleo se encuentra en la discoteca, pintura y el museo

de sal, teniendo un promedio de ingreso de \$173.33 USD, mientras que la mujer se desempeña únicamente en la danza y su remuneración mensual esta alrededor de \$51.85. Para el caso de las chicas que pertenecen al grupo de guianza de la parroquia, el ingreso promedio que reciben por sus servicios es de \$116.00 USD.

En la sección de asalariados y en la actividad de hospedaje y comida, el hombre es quien es mejor remunerado, con un salario promedio de \$466.66 USD, este valor resulta de dos hombres que trabajan realizando doble actividad en la Hacienda “Campo Alegre” (turística y agrícola) y por ello tiene un sueldo fijo. Sin embargo, el panorama es distinto para la mujer ya que su remuneración bordea los \$278.46 USD al mes, habiendo una brecha significativa de \$188.20 USD, lo cual cataloga a la mujer en un subempleo por insuficiencia de ingreso.

Tabla 65

Promedio de ingreso mensual de los prestadores de servicios turísticos desagregado por género

Género		Media	N	Media	N
Masculino	Actividades de hospedaje y servicios de comida	733.33	3	466.66	3
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	173.33	3	75.00	2
	Actividades de transporte y almacenamiento	1,450.00	2	100.00	1
	Total	702.50	8	275.00	6
Femenino	Actividades de hospedaje y servicios de comida	833.75	8	278.46	13

Género		Media	N	Media	N
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	51.85	27	150.00	1
	Actividades manufactureras	387.50	4	50.00	2
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	116.00	5	400.00	1
	Total	231.81	44	251.17	17
Total	Actividades de hospedaje y servicios de comida	806.36	11	313.75	16
	Actividades de arte, entretenimiento y recreación	64.00	30	100.00	3
	Actividades de transporte y almacenamiento	1,450.00	2	100.00	1
	Actividades manufactureras	387.50	4	50.00	2
	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	116.00	5	400.00	1
	Total	304.23	52	257.39	22

RUC – RISE

El registrar los establecimientos en el Servicio de Rentas Internas (SRI), le otorga al negocio el permiso de operar de manera legal y al pago de tributos por los ingresos generados en su actividad económica. En la tabla 66 se muestra las alternativas de respuestas que son: Si, no, en proceso y no sabe o no responde, misma que esta dividida por actividad directa e indirecta, al igual que por género. Para las actividades directas se muestra como la mayoría de los establecimientos trabaja de

manera legal en la parroquia; sin embargo, en las áreas indirectas la mayoría afirmó no trabajar en establecimientos debidamente registrados.

Tabla 66

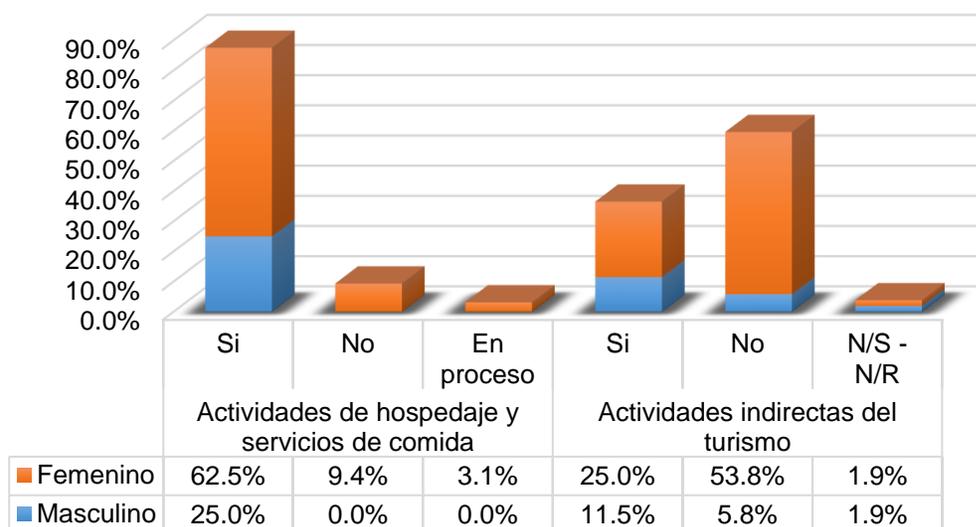
RUC-RISE de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género

Actividad económica			Género		Total		
			Masculino	Femenino			
Actividades de hospedaje y servicios de comida	El establecimiento donde usted trabaja,	Si	Recuento	8	20	28	
			% del total	25.0%	62.5%	87.5%	
		No	Recuento	0	3	3	
			% del total	0.0%	9.4%	9.4%	
		¿Posee RUC/RISE?	En proceso	Recuento	0	1	1
			% del total	0.0%	3.1%	3.1%	
	Total		Recuento	8	24	32	
			% del total	25.0%	75.0%	100.0%	
Actividades indirectas del turismo	El establecimiento donde usted trabaja,	Si	Recuento	6	13	19	
			% del total	11.5%	25.0%	36.5%	
		No	Recuento	3	28	31	
			% del total	5.8%	53.8%	59.6%	
		¿Posee RUC/RISE?	N/S -	Recuento	1	1	2
			N/R	% del total	1.9%	1.9%	3.8%
	Total		Recuento	10	42	52	
			% del total	19.2%	80.8%	100.0%	

Los datos de la tabla 66 muestran que el 87.5% de las 32 personas que trabajan en un establecimiento de alojamiento y alimentos afirman estar trabajando en un negocio debidamente registrado, apenas el 9.4% de ellos, es decir, tres personas afirmaron que su lugar de trabajo no cuenta con RUC o RISE y el 3.1% afirmó que el establecimiento está en proceso para obtener el RUC. Para el sector indirecto la realidad es otra, pues el 59.6% de ellos (52 trabajadores) afirmaron trabajar en negocios que no cuentan con este documento habilitante, solamente el 36.5% trabaja en un establecimiento con este documento, de igual manera el 3.8% de ellos, desconoce si el lugar donde trabaja cuenta con este registro (Figura 58).

Figura 58

RUC-RISE de los prestadores de servicios turísticos desagregados por género



Análisis comparativo de la actividad económica parroquial y la actividad turística

El presente apartado está dedicado a la comparación entre la PEA analizada y el sector turístico, entendiéndose como: La comparativa global, representa la proporción que tiene cada persona con respecto a su conglomerado, es decir, incluido hombres y mujeres, ya sea a la PEA o al sector turístico. La comparativa por género, presenta el porcentaje de participación con relación a su grupo de género, es decir, solo hombres o solo mujeres. El sector turístico también presenta la misma analogía comparativa de género y por grupos de actividad, directa e indirecta.

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico

La comparación de los dos sectores contribuye a ampliar más el criterio acerca de las condiciones laborales, sociales y económicas en las que se encuentra la actividad turística (unificado el sector directo e indirecto), frente a todo el sector económico analizado de la parroquia. La tabla 67 muestra 8 características principales que se comparan entre ambos que son: título de tercer nivel; cobertura médica y seguro; horas de trabajo a la semana; emprendimiento; trabajo con contrato; trabajo verbal; es decir que no han firmado un contrato laboral. Adicionalmente, se encuentra los ingresos de los emprendedores o dueños de negocio y el salario de los asalariados que están bajo relación de dependencia, para complementar el análisis.

Tabla 67

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico

Características	Sector económico	
	PEA Salinas	Turismo
1 Títulos de tercer nivel	6.5%	8.3%

Sector económico		
Características	PEA Salinas	Turismo
2 Cobertura médica y seguro	63.5%	39.3%
3 Horas de trabajo a la semana	39	24
4 Emprendimiento	19.2%	21.4%
5 Trabajo con contrato	46.1%	16.7%
6 Trabajo verbal	31.7%	10.7%
7 Ingresos emprendedores	\$593.43	\$304.23
8 Ingresos asalariados	\$432.85	\$257.39

Los datos presentados en la tabla 67 muestran como el sector turístico presenta mayor porcentaje de títulos de tercer nivel frente a la PEA de Salinas, 8.3% contra 6.5%; respecto a la cobertura médica y de seguro. Los sectores económicos de Salinas de Ibarra aseguran al 63.5% de quienes están en condición de ocupados, mientras el sector turístico tiene al 39.3% de sus trabajadores con alguna forma de seguro. La jornada laboral en la PEA, tiene un promedio de 39 horas a la semana, acercándose una jornada reglamentaria, mientras el turismo de la parroquia opera en un promedio de 24 horas semanales, teniendo un subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.

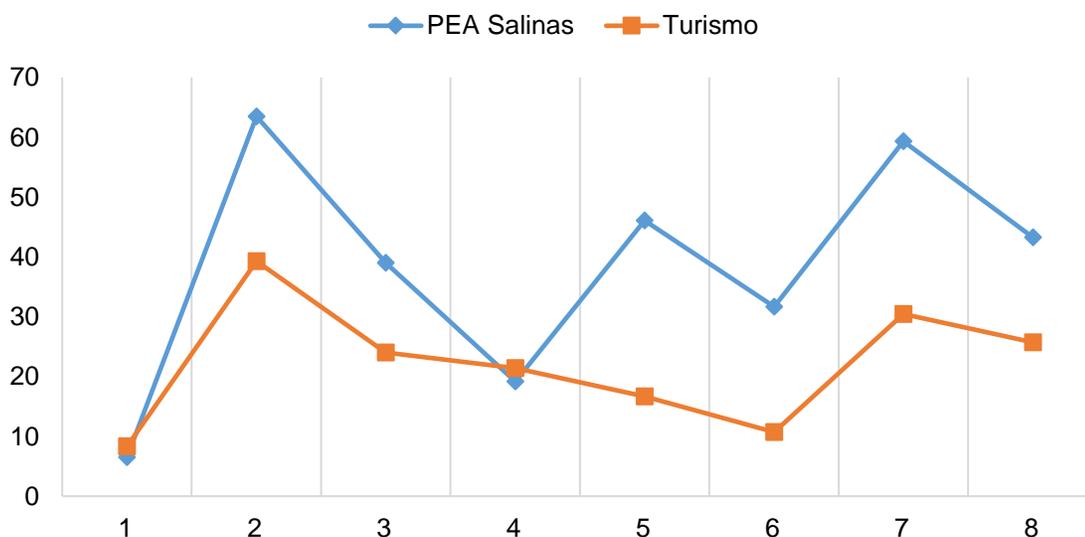
En cuanto al emprendimiento, el 21.4% de los hombres y mujeres que laboran en el turismo tienen más ánimo por emprender, mientras que el 19.2% los pobladores de Salinas de Ibarra, decide emprender en un negocio. La contratación de personal bajo contrato tiene mayor relevancia en la PEA, pues el 46.1% de los ocupados ha firmado un contrato laboral; en el sector turístico, el 16.7% de los trabajadores tiene un contrato firmado. Sin embargo, el 31.7% de la PEA no tiene un contrato laboral, considerándose

un “contrato verbal”; el sector turístico presenta un 10.7% de contratación bajo esta modalidad.

Por el lado monetario, el ingreso de los emprendedores o quienes son propietarios de un negocio o emprendimiento turísticos, es menor al resto de la población de Salinas de Ibarra, el emprendedor turístico gana en promedio \$304.23 USD, mientras que el ingreso del emprendedor general está en los \$593.43 USD. Por el contrario, quienes están bajo relación de dependencia en el sector turístico de la población de Salinas, presentan una significativa baja salarial, pues ganan en promedio \$257.39 USD mensuales, mientras que el asalariado de la PEA tiene un sueldo mensual de alrededor de \$432.85 USD. Estos detalles se visualizan en la figura 59.

Figura 59

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico



Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico, desagregada por género

Los datos de la presente comparativa continúan con su forma global, tomando en consideración cada grupo de género con su homólogo. La tabla 68 detalla las mismas características anteriormente mencionadas: título de tercer nivel; cobertura médica y seguro; horas de trabajo a la semana; emprendimiento; trabajo con contrato; trabajo sin contrato laboral o verbal; ingresos de los emprendedores o propietarios y el salario de los asalariados. La comparación se la hace entre la PEA de Salinas de Ibarra y el sector turístico, únicamente del género femenino.

Tabla 68

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género femenino

Características	Género: Femenino	
	PEA Salinas	Turismo
1 Títulos de tercer nivel	5.1%	4.8%
2 Cobertura médica y seguro	24.6%	28.6%
3 Horas de trabajo a la semana	36	25
4 Emprendimiento	9.6%	13.1%
5 Trabajo con contrato	12%	9.5%
6 Trabajo verbal	17.4%	10.7%
7 Ingresos emprendedores	\$501.05	\$231.82
8 Ingresos asalariados	\$376.83	\$251.18

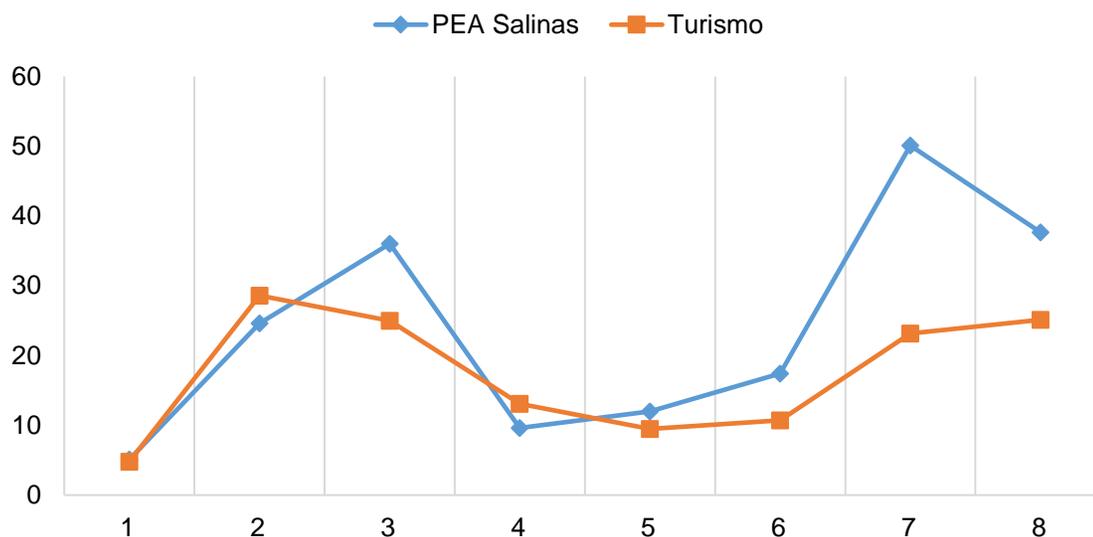
Los datos de la tabla 68 muestran como el 5.1% de las mujeres de Salinas poseen un título de tercer nivel, mientras el sector turístico local tiene 4.8%, teniendo una diferencia de 0.3%. El aseguramiento y cobertura médica es mayor para las trabajadoras turísticas, donde el 28.6% de ellas lo poseen, por el contrario, el 24.6% de las mujeres ocupadas de la PEA cuentan con algún tipo de seguro. Las mujeres del mismo grupo trabajan 36 horas a la semana, no siendo así para las trabajadoras de turismo, pues ellas destinan 25 horas a la semana a esta actividad.

Por otra parte, el 13.1% de las mujeres que laboran en turismo son emprendedoras, algunos de carácter unipersonal y otras de forma familiar; en cambio el 9.6% de las mujeres de Salinas de Ibarra han incursionado en algún negocio de tipo comercial. Además, el 12% de las mujeres ocupadas de la PEA han firmado un contrato laboral y apenas el 9.5% de las trabajadoras de turismo lo han hecho. De igual forma, la informalidad por contrato laboral es mayor en las mujeres del conglomerado económico de Salinas de Ibarra, con el 17.4% de contratos verbales, en el sector del turismo, el 10.7% de ellas trabaja bajo esta condición.

El ingreso promedio mensual tiende a tener una marcada desigualdad entre las mujeres de ambos grupos, pues las mujeres propietarias del algún negocio turístico ganan \$231.82 USD y la mujer de su contraparte gana \$501.05. Sin embargo, el ingreso promedio mensual como asalariadas entre ambos grupos, aún presenta desigualdad significativa, el sector turístico presenta una retribución de \$251.18 USD, mientras que para su homóloga es \$376.83, siendo mayor este grupo. Pero a pesar de ello, ningún grupo logra cubrir el salario mínimo actual que es de \$400 USD. Estos valores se presentan en la figura 60.

Figura 60

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género femenino



Si siguiendo el mismo esquema de las comparaciones anteriores, la tabla 69 conserva las mismas características, pero los valores que se detallan corresponden al género masculino de la PEA de Salinas de Ibarra y del sector turístico, datos que corresponden al global propuesto. La comparativa muestra como el grupo económico global masculino tiene mejores condiciones frente al hombre turístico, excepto en tres puntos: el título superior, el trabajo verbal y el ingreso como propietario.

Tabla 69*Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género masculino*

Características	Género: Masculino	
	PEA Salinas	Turismo
1 Títulos de tercer nivel	1.4%	3.6%
2 Cobertura médica y seguro	38.9%	10.7%
3 Horas de trabajo a la semana	41	22
4 Emprendimiento	9.6%	8.3%
5 Trabajo con contrato	34.1%	7.1%
6 Trabajo verbal	14.4%	0%
7 Ingresos emprendedores	\$703.13	\$702.5
8 Ingresos asalariados	\$466.05	\$275.00

Los datos de la tabla 69 evidencia que, el hombre que se dedica al turismo tiene mayor preparación académica de nivel superior, con respecto al de su contraparte la mujer; es decir, 3.6% frente a 1.4%. La cobertura y aseguramiento es mayor en la PEA, que el 38.9% de sus ocupados cuenta con algún tipo de seguro, mientras que el 10.7% de los hombres que laboran en turismo, cuentan con seguro. La jornada de trabajo semanal sigue siendo predominante en la población de Salinas de Ibarra, con 41 horas promedio de trabajo a la semana, mientras que, en el sector turístico el hombre trabaja 22 horas en promedio.

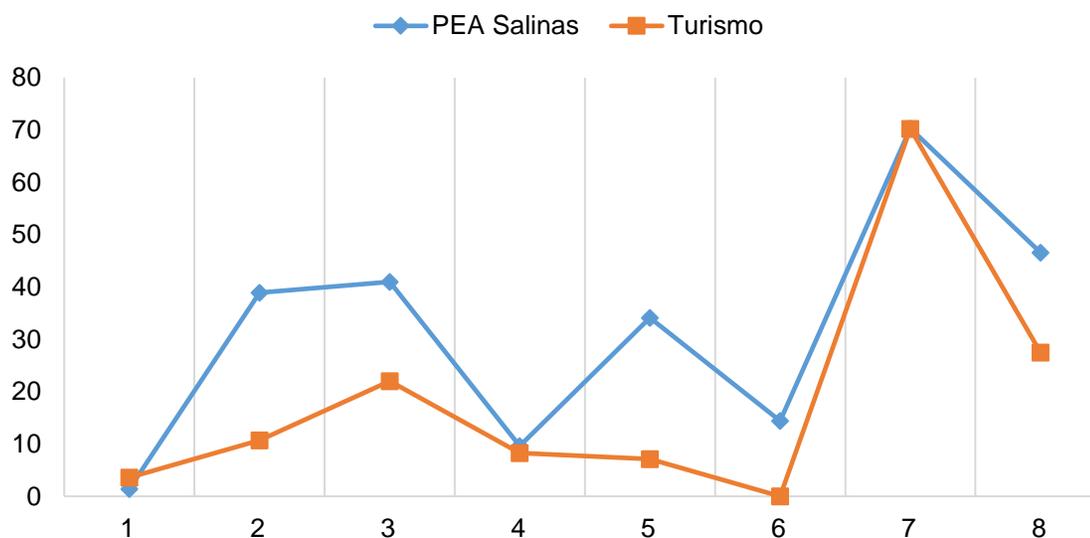
El porcentaje de personas que emprenden con algún tipo de negocio es mayor en la agrupación económica de Salinas con 9.6% de sus hombres, el sector turístico tiene al 8.3% de sus hombres como emprendedores. La contratación de personal

masculino con contrato tiene mayor representación en la PEA con 34.1% de sus empleados y solo el 7.1% de los hombres turísticos tienen un contrato laboral firmado. Por otro lado, el sector turístico masculino tiene 0% de personas que trabajan sin contrato o de manera verbal, mientras que su oponente presenta un 14.4% de casos que trabajan con esta condición.

El ingreso promedio del hombre que labora en la actividad turística como propietario de un negocio vinculado con el sector es de \$702.5 USD, alcanzando una leve simetría al de su homólogo, pues este colectivo gana \$703.13. Por otro lado, la remuneración como asalariado turístico presenta una baja con \$275.00 USD, ingreso que no alcanza el mínimo nacional. Sin embargo, el sueldo promedio de la PEA es de \$466.05, siendo superior al salario básico. Los datos presentados se visualizan en la figura 61.

Figura 61

Comparativa global: PEA Salinas de Ibarra – sector turístico del género masculino



Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico

Los valores obtenidos resultan de su participación entre su propio grupo de género, en otras palabras, la respuesta obtenida es divisible para el número total de hombres o total de mujeres, criterio que se aplica tanto para la PEA y el sector del turismo en ambos géneros. La tabla 70 mantiene las características que se ha manejado con anterioridad; la misma que tiene los datos de únicamente del género femenino. En comparación con la tabla 68 de forma global, se presentan variaciones de mejoras en la cobertura médica y seguro, emprendimientos y contrato verbal, mientras que los valores en la jornada de trabajo semanal e ingresos se mantienen.

Tabla 70

Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género femenino

Características	Género: Femenino	
	PEA Salinas	Turismo
1 Títulos de tercer nivel	10.1%	6.1%
2 Cobertura médica y seguro	58.6%	36.4%
3 Horas de trabajo a la semana	36	25
4 Emprendimiento	22.9%	16.7%
5 Trabajo con contrato	28.6%	12.1%
6 Trabajo verbal	41.4%	13.6%
7 Ingresos emprendedores	\$501.05	\$231.82
8 Ingresos asalariados	\$376.83	\$251.18

En la tabla 70 se observa que el 10.1% de las mujeres analizadas en la PEA poseen un título de tercer nivel, mientras el 6.1% de las mujeres trabajadores en turismo

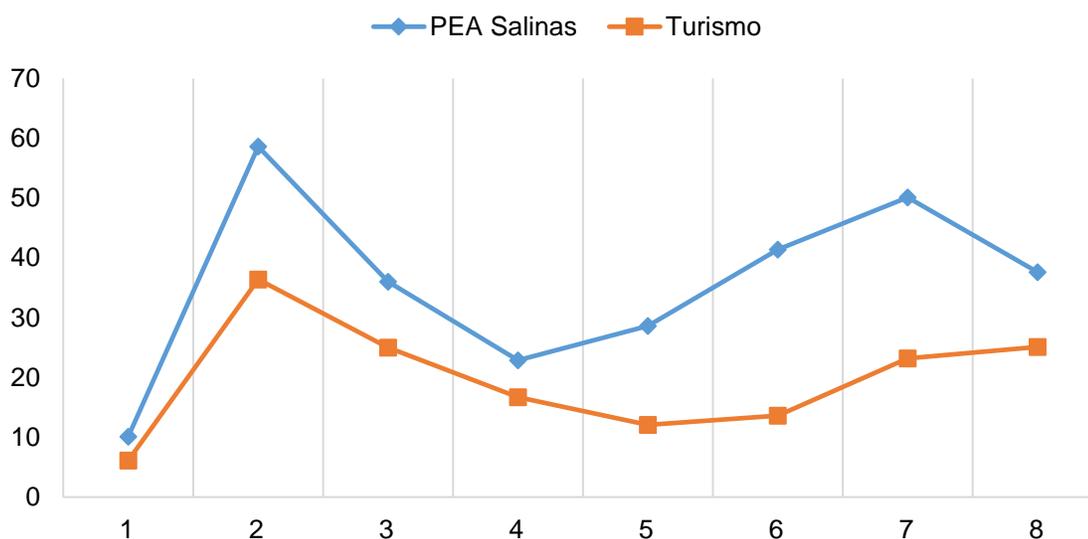
lo poseen. En cuanto a la cobertura y aseguramiento, el 58.6% de las mujeres ocupadas de la población de Salinas están aseguradas, dentro del sector turístico, poco más de un tercio (36.4%) de las mujeres están aseguradas, lo que, para el caso global estos valores favorecerían al sector turístico. Las horas de trabajo a la semana se mantiene en 36 horas para la mujer trabajadora de Salinas y 25 horas en el sector del turismo.

Con relación a los emprendimientos desde este enfoque, el 22.9% de emprendimientos de las mujeres ocupada de Salinas es mayor al de la mujer turística con 16.7%. El contrato laboral aun lo lideran las mujeres económicamente activas de Salinas con 28.6%, en comparación con el 12.1% de la mujer en el ámbito del turismo. El contrato informal o verbal aun presenta una baja para la mujer trabajadora de turismo con 13.6% de su colectivo, no siendo así en su contraparte, pues ellas presentan un alza con un 41.4% de sus mujeres trabajando bajo esta forma de contratación.

Los valores del ingreso promedio mensual para las mujeres emprendedoras de ambos grupos se mantienen igual; \$501.05 USD para la mujer de la PEA y \$231.82 USD para el sector del turismo. La misma condición se presenta en los ingresos bajo relación de dependencia; \$376.83 USD para la mujer de la población de Salinas y \$251.18 USD en el sector turístico. Estos valores detallados se expresan en la figura 62.

Figura 62

Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género femenino



La siguiente comparación está enfocada al género masculino de ambos grupos.

La tabla 71 conserva sus características básicas de contraste. En comparación con la comparativa global del género masculino, este presenta una variación únicamente el punto 4 de emprendimiento, el cual el porcentaje aumentó a favor del sector turístico.

Los valores para la hora de trabajo semanal e ingresos como emprendedores y asalariados conservan sus valores.

Tabla 71

Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género masculino

Características	Género: Masculino	
	PEA Salinas	Turismo
1 Títulos de tercer nivel	2.9%	16.7%
2 Cobertura médica y seguro	67%	50%
3 Horas de trabajo a la semana	41	23
4 Emprendimiento	16.5%	38.8%
5 Trabajo con contrato	58.8%	33.3%
6 Trabajo verbal	24.7%	0%
7 Ingresos emprendedores	\$703.13	\$702.5
8 Ingresos asalariados	\$466.05	\$275.00

Como se observa en la tabla 71, el hombre de turismo posee el 16.7% de sus trabajadores con un título de tercer nivel, mientras que, su similar solamente cuenta con el 2.9% de títulos superiores. Los ocupados que tienen algún tipo de seguro o cobertura médica aun es mayor para los hombres de Salinas de Ibarra, el 67% de ellos están asegurados, por el contrario, la mitad de los trabajadores turísticos están cubiertos por un seguro (50%). Las horas por jornada laboral se mantiene para ambos grupos, siendo de 41 horas semanales para el grupo económico de Salinas y 23 horas para el trabajador turístico.

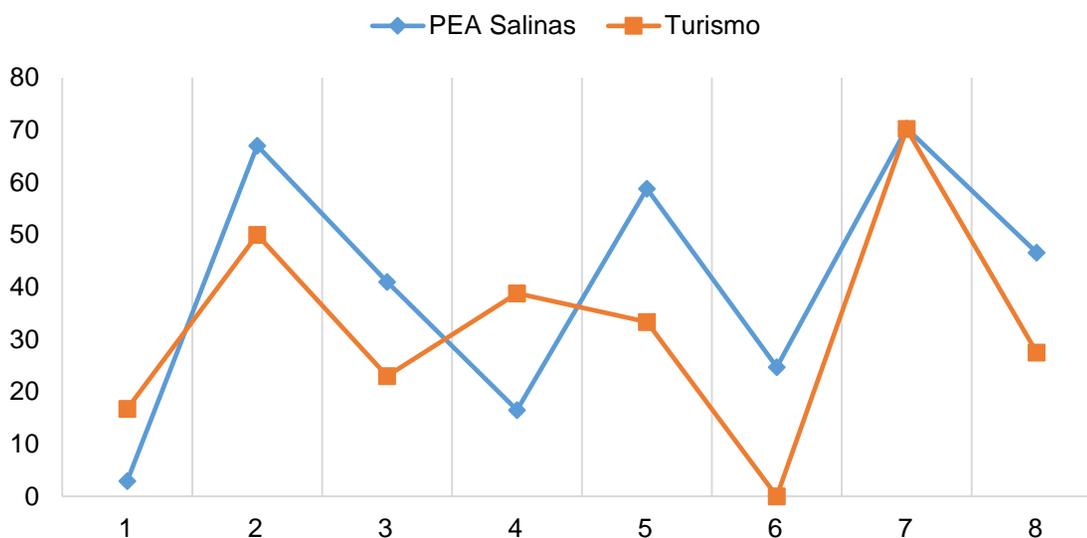
Con relación al emprendimiento global del género masculino, se presenta un porcentaje superior del hombre de la PEA al trabajador turístico, en este caso, quien presenta mejoras es el hombre de turismo con 38.8% de emprendedores entre su

género, mientras que su semejante alcanza un 16.5%. La contratación laboral con contrato aun es mayoritaria en la PEA con el 58.8% de sus ocupados, mientras que el 33.3% los trabajadores de turismo, tiene un contrato de trabajo firmado. Por el contrario, la informalidad de contratación bajo el modo verbal representa una ventaja para el sector turístico, ya que no presenta ningún caso de este tipo, sin embargo, su contraparte presenta un 24.7% de contratación bajo esta modalidad.

Los valores relacionados con el ingreso como propietarios o emprendedores se mantienen con \$703.13 USD para el conglomerado económico de Salinas y \$702.50 USD para el sector del turismo. El ingreso bajo relación de dependencia o asalariados es similar, manteniéndose en \$466.05 USD para el trabajador de Salinas y \$275.00 USD para el trabajador turístico local. Los datos mencionados se expresan en forma lineal en la figura 63.

Figura 63

Comparativa por género: PEA Salinas de Ibarra - sector turístico del género masculino



Comparativa global: sector turístico directo – indirecto, desagregada por género

La comparación entre estos dos subsectores del turismo local visualiza como se compone todo el sistema turístico de la parroquia Santa Catalina de Salinas, además de su comportamiento. La tabla 72 muestra 11 características que son: afrodescendencia; título de tercer nivel; cobertura médica y seguro; sin cobertura médica y seguro; horas de trabajo a la semana; participación en el sector; emprendimiento; trabajo con contrato; trabajo familiar; ingresos emprendedores y; ingresos asalariados. Los datos globales corresponden a toda la actividad turística, abarcando a 84 personas, misma que se divide en 32 personas para subgrupo directo y 52 para el indirecto, los cuales están desagregado por género.

Tabla 72

Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género femenino

Características	Género: Femenino	
	Sec. Direct	Sec. Indirecto
1 Afrodescendencia	56.3%	78.8%
2 Título de tercer nivel	6.3%	3.8%
3 Cobertura médica y seguro	28.1%	28.8%
4 Sin cobertura médica y seguro	46.9%	51.9%
5 Horas de trabajo a la semana	32	18
6 Participación en el sector	28.6%	50%
7 Emprendimiento	28.1%	5.8%
8 Trabajo con contrato	12.5%	7.7%
9 Trabajo familiar	9.4%	5.8%

Género: Femenino		
Características	Sec. Direct	Sec. Indirecto
10 Ingresos emprendedores	\$833.75	\$98.06
11 Ingresos asalariados	\$278.46	\$162.50

La tabla 72 indica que las mujeres afroecuatorianas del subsector indirecto tienen mayor representación en el sistema turístico de la parroquia, con el 78.8% y las mujeres del subsector directo representan el 56.3%. El 6.3% de las mujeres trabajadoras del conjunto directo tienen un título superior, mientras que el 3.8% del indirecto posee uno. La cobertura y aseguramiento simula una leve igualdad entre las mujeres de ambos subsectores, siendo mayor en el indirecto (28.8%) al directo (28.1%). Las mujeres que presentan mayor ausencia de cobertura médica y aseguramiento están en el área indirecta con 51.9%, mientras que en el directo existen 46.9% de casos.

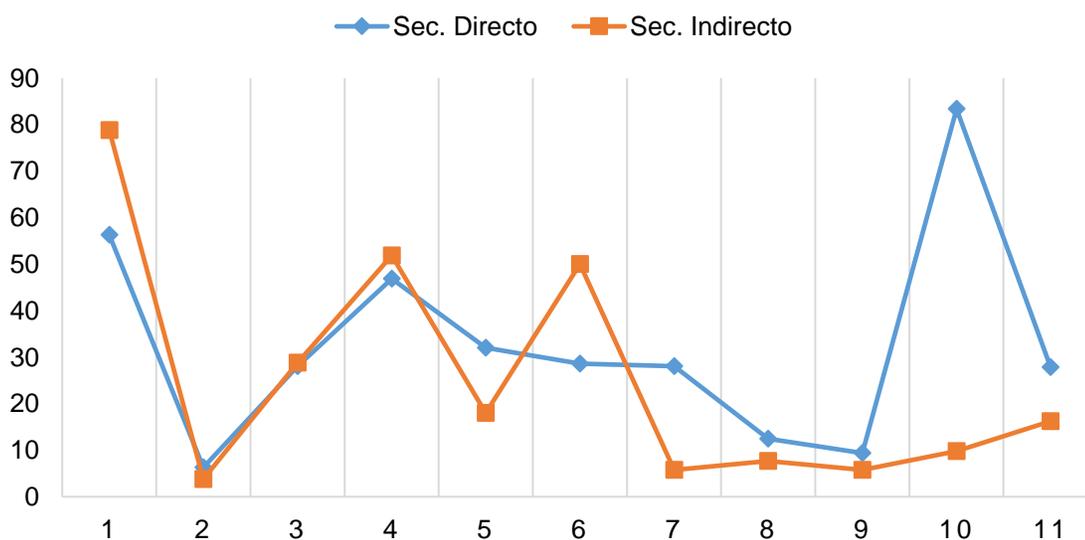
En relación al tiempo destino a trabajar, son las mujeres de la sección directa quienes emplean mayor tiempo con 32 horas semanales, mientras que en el indirecto emplean 18 horas a la semana. Las mujeres del subsector indirecto, representa el 50% de la actividad turística local, mientras que la mujer del subsector directo representa solamente el 28.6%. Los emprendimientos tienen mayor incursión directa (28.1%) en comparación con el indirecto (5.8%). La contratación de personal con contrato tiene gran relevancia para el conjunto directo con el 12.5% de sus ocupadas, mientras que su contraparte alcanza el 7.7%.

El trabajo familiar es mayor en el grupo directo con 9.4%, característica que es aún más baja en el indirecto con 5.8% de casos; en esta categoría entran personas consideradas cuenta propia, y empleadores y que cuentan con al menos un familiar que

contribuye en el negocio, y; ayudantes no remunerados, quienes son parientes o afines a los propietarios de negocios. En relación con los ingresos como emprendedoras, el colectivo directo tiene supremacía, ganando \$833.75 USD en comparación con su homóloga, quien gana \$98.06 USD. Para quienes están bajo relación de dependencia el grupo directo tiene mejor remuneración, su retribución es de \$278.46, mientras la remuneración del otro sector es de \$162.50 USD. Estos valores se visualizan en la figura 64.

Figura 64

Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género femenino



El género masculino presenta una ligera disminución en los porcentajes frente a la mujer, su razón se debe a la gran participación femenina en el ámbito turístico pero que, sin embargo, el hombre del conjunto directo presenta mejores condiciones que su contraparte. En la tabla 73 se presentan las 11 características anteriormente mencionadas que sirven de base para la comparación entre ambos subsectores, los cuales son: afrodescendencia; título de tercer nivel; cobertura y aseguramiento; sin

cobertura médica y seguro; horas de trabajo semanal; participación en el sector; emprendimiento; trabajo con contrato; contrato verbal; ingresos emprendedores e ingresos asalariados.

Tabla 73

Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género masculino

Características	Género: Masculino	
	Sec. Directo	Sec. Indirecto
1 Afrodescendencia	3.1%	17.3%
2 Título de tercer nivel	9.4%	0%
3 Cobertura médica y seguro	12.5%	9.6%
4 Sin cobertura médica y seguro	12.5%	9.6%
5 Horas de trabajo a la semana	25	20
6 Participación en el sector	9.5%	11.9%
7 Emprendimiento	9.4%	7.7%
8 Trabajo con contrato	9.4%	3.6%
9 Trabajo familiar	15.6%	2.4%
10 Ingresos emprendedores	\$733.33	\$684.00
11 Ingresos asalariados	\$466.66	\$83.33

Los datos presentados en la tabla 73, evidencia que el hombre afroecuatoriano del conjunto indirecto tiene mayor participación con el 17.3% y su homólogo tiene una participación del 3.1%, esta característica se debe que el hombre mestizo es quien predomina en el subsector directo y se ubica mayormente en las actividades de alojamiento, exceptuando dos hombres que trabajan el área de la alimentación. El 9.4%

de los hombres que trabajan de forma directa tiene un título de tercer nivel, al contrario de este, existe cero casos de títulos superiores en el campo indirecto. El grupo directo tiene mayor cobertura y aseguramiento (12.5%), mientras que su contraparte alcanza el 9.6%.

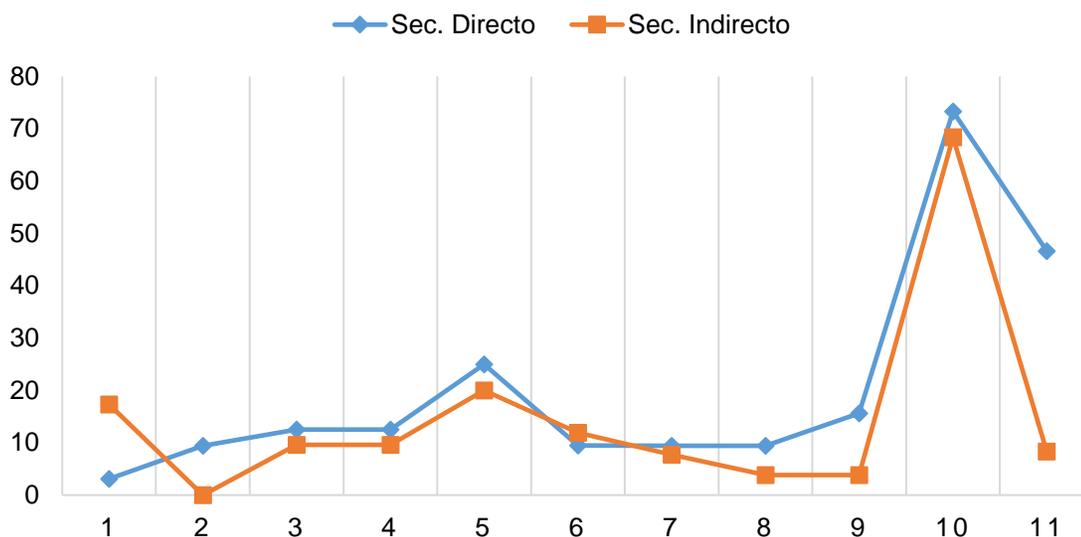
Los casos de personas que no cuentan con alguna forma de aseguramiento son igual que el caso anterior; es decir, 12.5% y 9.6% de ambos grupos, no están cubiertos por un seguro. La jornada de trabajo en las actividades turísticas para ambos, representan una insuficiencia de horas de trabajo, solamente es mayor (25 horas semanales) el grupo directo al indirecto (20 horas a la semana). El 11.9% de la participación masculina representa al colectivo indirecto, mientras que 9.5% representa el bloque directo. El emprendimiento es mayoritario en los hombres del grupo directo con 9.4%, mientras que su oponente tiene una participación del 7.7%.

El hombre del bloque directo es quien cuenta con más contratos de trabajos (9.4%), mientras que su contraparte solo cuenta con el 3.6%. Por otro lado, el trabajo familiar tiene mayor cabida en subsector directo, pues se ha manifestado un 15.6% caso de este tipo; sin embargo, el lado indirecto presenta una significativa diferencia (2.4%). El ingreso como propietarios de negocios refleja una mejora en el grupo indirecto con un promedio mensual de \$684.00 USD, esta alza se debe al ingreso que tiene los conductores de la compañía RUSAL; a pesar de que, el campo directo el ingreso mensual esta alrededor de \$733.33 USD.

Las condiciones como asalariados para el conjunto indirecto presentan una precariedad salarial, pues su remuneración está en promedio de \$83.33 USD mientras que, para el trabajador de las actividades directas supera el salario básico siendo de \$466.66 USD. Los valores expuestos se expresan en la figura 65.

Figura 65

Comparativa global: sector turístico directo – indirecto del género masculino



Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto

Los datos que se comparan por género resultan de dividir el dato obtenido por el número total hombres o mujeres en ambos subgrupos. Teniendo 8 hombres y 24 mujeres en el bloque directo y 10 hombres y 42 mujeres en el grupo indirecto. La tabla 74 muestra las mismas características que se han presentado en forma global y muestra datos únicamente del género femenino de ambos subsectores. En comparación con la tabla 72 global femenina, se presentan un leve cambio en las personas que no poseen un seguro y manteniéndose los mismos valores en la hora de trabajo a la semana y los ingresos como emprendedores y asalariados.

Tabla 74

Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género femenino

Características	Género: Femenino	
	Sec. Directo	Sec. Indirecto
1 Afrodescendencia	75%	97.6%
2 Título de tercer nivel	8.3%	4.8%
3 Cobertura médica y seguro	37.5%	35.7%
4 Sin cobertura médica y seguro	62.5%	64.3%
5 Horas de trabajo a la semana	32	18
6 Participación en el sector	75%	80.8%
7 Emprendimiento	37.5%	7.1%
8 Trabajo con contrato	16.7%	9.5%
9 Trabajo familiar	12.5%	7.1%
10 Ingresos emprendedores	\$833.75	\$98.06
11 Ingresos asalariados	\$278.46	\$162.50

Como se logra observar en la tabla 74, el 97.6% de las mujeres afroecuatorianas del grupo indirecto, tienen mayor participación local, mientras que, la intervención del bloque directo es del 75%. La mujer trabajadora en forma directa aun lidera el número de personas que poseen un título de tercer nivel con 8.3% de su colectivo, mientras el bloque indirecto presenta 4.8% de casos. Desde este enfoque, el aseguramiento y cobertura médica del subsector directo presenta mayor cobertura con el 37.5%, mientras que su contraparte abarca el 35.7%. Para quienes no poseen esta cobertura,

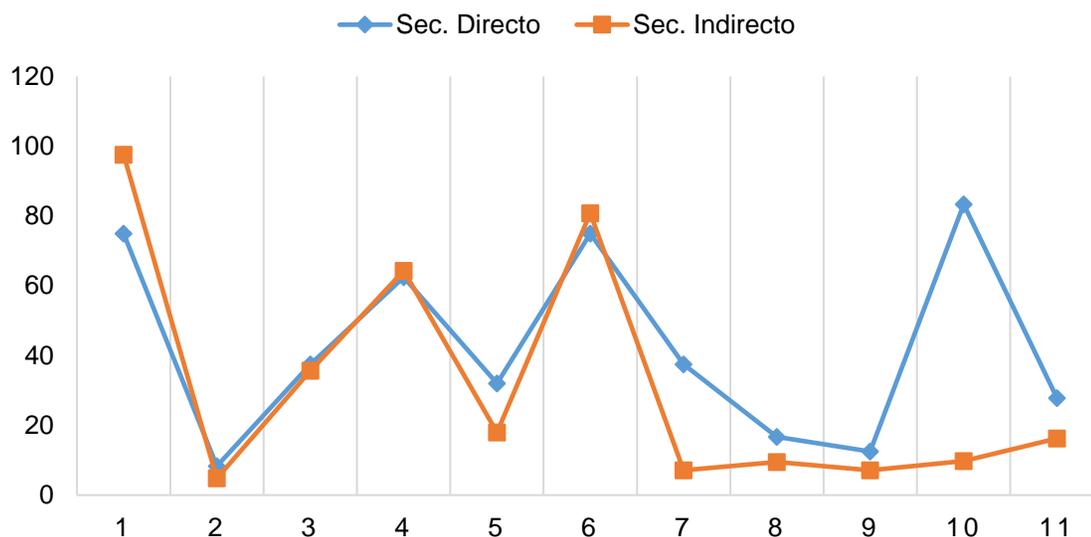
representa más de la mitad en ambos grupos. El 64.3% para el conjunto indirecto y 62.5% en el directo.

La jornada promedio semanal se mantiene para ambos equipos, siendo 32 de trabajo semanal en el campo directo y 18 horas a la semana en el indirecto. La participación que tienen dentro de sus conglomerados representa el 80.8% en el conjunto indirecto y 75% para el bloque directo. La incursión en los emprendimientos sigue teniendo mayor aporte de la mujer que trabaja de forma directa con 37.5%, mientras que su similar, contribuye con el 7.1%. La contratación por medio de un contrato laboral tiene mayor aceptación en el grupo directo con 16.7% de casos, no siendo así en el indirecto pues, solo el 9.5% de ellas cuentan con un contrato de trabajo.

El trabajo familiar representa el 12.5% de las mujeres que trabajan en forma directa, mientras que, al contrario, solo el 7.1% del bloque indirecto, están inmersas en un negocio familiar. El ingreso como propietarias conservan sus mismos valores para ambos subsectores: \$833.75 USD para el grupo directo y \$98.06 USD para el bloque indirecto. La remuneración por asalariado se mantiene con \$278.46 USD para la trabajadora directa y \$162.50USD para su contraparte. Estos datos mencionados se expresan en la figura 66.

Figura 66

Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género femenino



El género masculino presenta varios cambios en sus valores y de manera significativa, pero es quien presenta mejores condiciones; el colectivo directo aun presenta mejoras algo igual que en su comparativa global, solamente exceptuando la categoría de emprendimiento, que presenta una desmejora. La tabla 75 conserva las características de comparación, los valores relacionados con la jornada de trabajo y los ingresos por emprendimiento y bajo relación de dependencia, permanecen con el mismo dato.

Tabla 75*Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género masculino*

Características	Género: Masculino	
	Sec. Directo	Sec. Indirecto
1 Afrodescendencia	12.5%	90%
2 Título de tercer nivel	37.5%	0%
3 Cobertura médica y seguro	50%	50%
4 Sin cobertura médica y seguro	50%	50%
5 Horas de trabajo a la semana	25	20
6 Participación en el sector	25%	19.2%
7 Emprendimiento	37.5%	40%
8 Trabajo con contrato	37.5%	30%
9 Trabajo familiar	62.5%	20%
10 Ingresos emprendedores	\$733.33	\$684.00
11 Ingresos asalariados	\$466.66	\$83.33

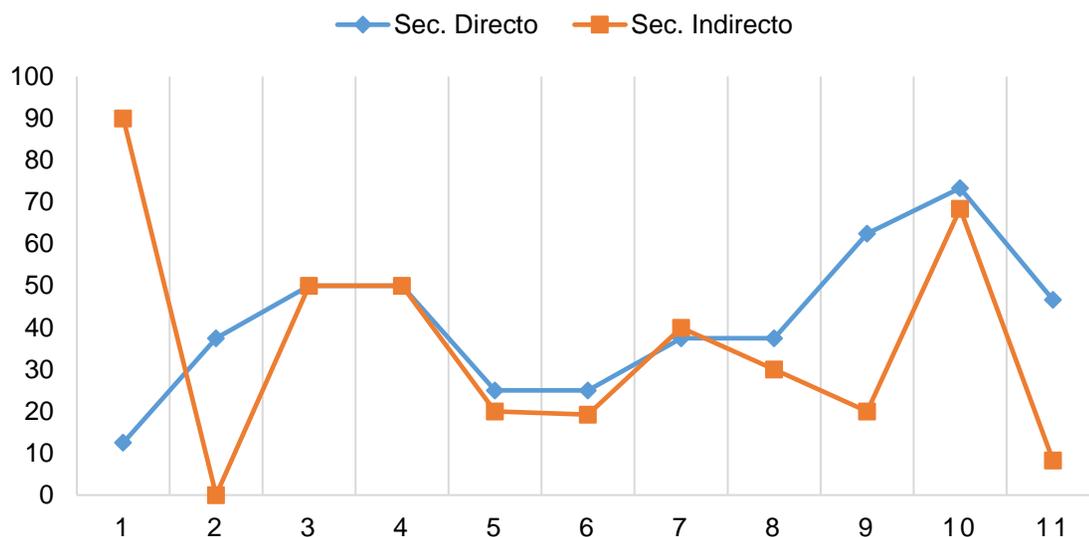
En la tabla 75, se muestra aun la significativa participación del hombre afroecuatoriano en el grupo indirecto con el 90% de este grupo y su contraparte aporta con el 12.5%. El nivel académico superior sigue siendo mayor para el hombre que trabaja de forma directa, con 37.5% dentro de este grupo, por el contrario, el trabajador indirecto no presente esta condición. El aseguramiento y cobertura médica alcanza el 50% en ambos bloques, mientras que la otra mitad de los hombres turísticos no presentan ninguna forma de seguro, caso que aplica para ambos subsectores.

La hora de trabajo semanal conserva su valor para ambos grupos: 25 horas para el trabajo directo y su homólogo tiene 20 horas semanales. Su participación dentro de sus sectores tiene una representación baja; 25% del conjunto directo y 19.2% en el indirecto, esta condición se da por la mayoritaria participación femenina en las actividades turísticas. En comparación con la sección comparativa global de este género, quien domina los emprendimientos vinculados al turismo, cambia su lugar al bloque indirecto con un 40% de participación, mientras que el subsector directo alcanza una cercana contribución con el 37.5%. La contratación formal por medio de un documento laboral aun es representativa en el campo directo con 37.5% de hombres con contrato firmado, mientras que, el 0% de sus oponentes lo tiene.

La participación familiar en los negocios relacionados al turismo tiene más cabida con el hombre que trabaja en contacto directo con el turismo, con el 62.5% de personas que están inmersas en esta actividad, mientras que su similar, aporta en un 20%. Esta característica refleja que hay más intervención masculina en los negocios turísticos que femenina, aunque los emprendimientos están liderados por la mujer. Los ingresos como propietarios conservan sus datos: \$733.33 USD para el trabajador directo y \$684.00 USD en el bloque indirecto. El ingreso bajo relación de dependencia tiene la misma particularidad: \$466.66 USD de forma directa y \$83.33 USD en su contraparte. Datos que se expresan en la figura 67.

Figura 67

Comparativa por género: sector turístico directo – indirecto del género masculino



Perfil ocupacional del sector turístico

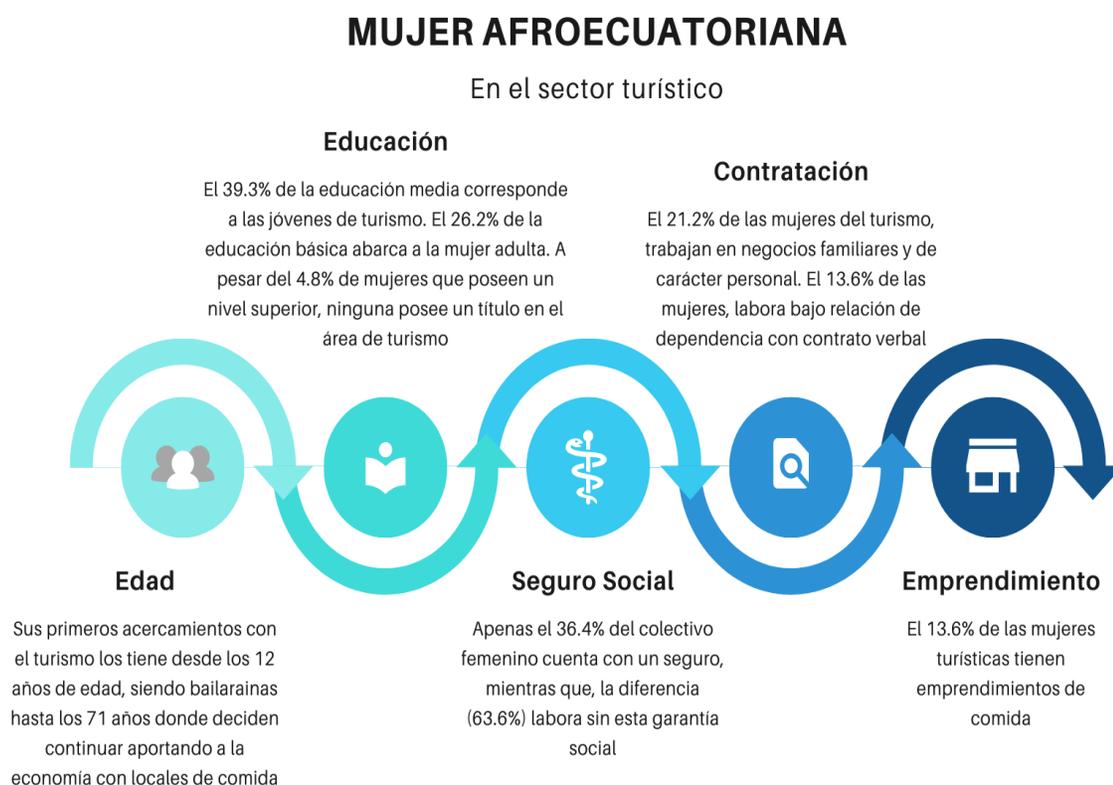
El rol de los géneros en el mercado laboral corresponde a una mayor participación de la mujer afroecuatoriana frente al hombre, donde las principales actividades que ejerce la mujer negra se centran en los servicios de alimentos, danza y guianza, mientras que el grupo masculino está envuelto en las actividades de alojamiento. La actual situación económica y laboral de la mujer negra de Salinas de Ibarra se presenta con una marcada disparidad salarial e insuficiencia de tiempo de trabajo, además de una significativa desprotección social. Barreras que impiden la transformación y logro de las aspiraciones de la mujer negra, mismos que responden en la autonomía económica y social del grupo femenino.

A pesar de lo mencionado y su bajo nivel educacional que comprende la educación básica y bachillerato y en bajos porcentajes de una instrucción superior externa a la actividad turística, la mujer afroecuatoriana ha impulsado sus negocios

turísticos con poca inversión, con la finalidad de generar ingresos y que puedan cubrir sus necesidades. Estos establecimientos de manera significativa incurren en la informalidad, sin embargo, su incursión laboral en el sector del turismo parte del tren turístico que llega a la parroquia y con ello, capacitaciones en áreas de turismo, servicio y gastronomía. La figura 68 muestra de manera infográfica las características mencionadas.

Figura 68

Perfil general de la mujer afroecuatoriana en el sector turístico



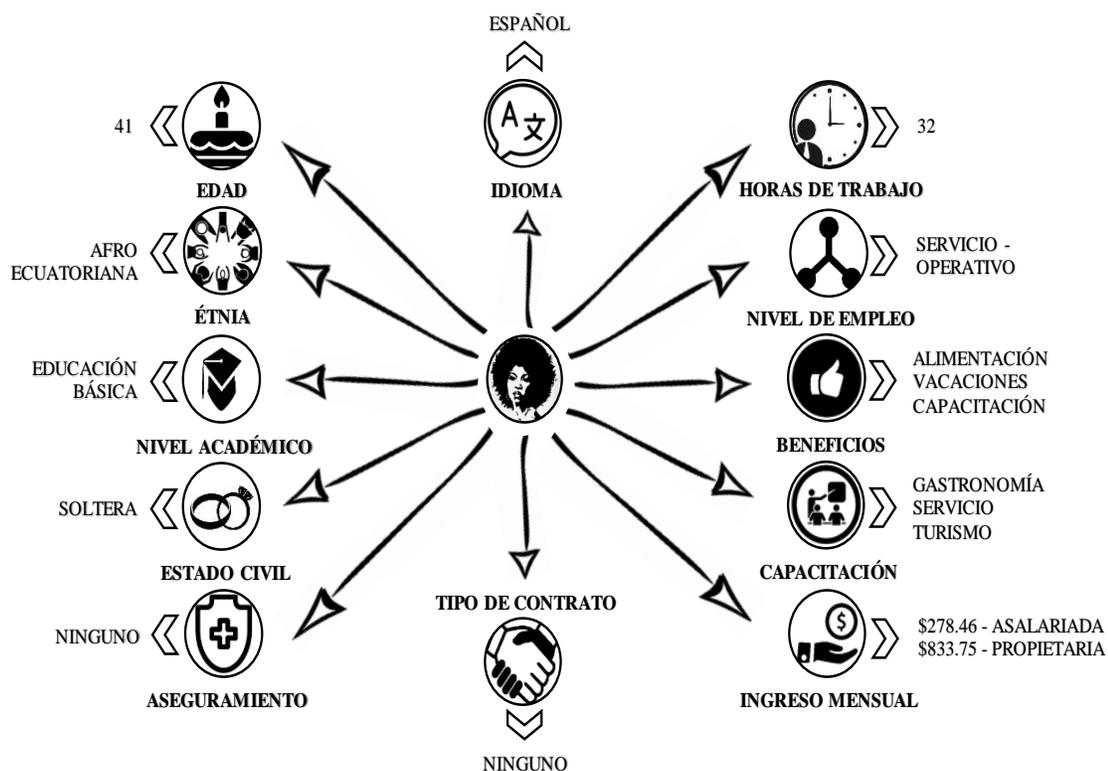
Como se expresó anteriormente acerca de la participación de ambos géneros en las actividades turísticas, se expone a continuación algunas de las principales características ocupacionales dentro de estas actividades.

Servicios de comida: las trabajadoras de estos establecimientos son mujeres afroecuatorianas con una edad promedio de 41 años, con una instrucción académica básica y su estado civil o conyugal actual es “Soltera”. En gran porcentaje no aportan a ninguna forma de aseguramiento social o de asistencia médica, esto se debe que no cumple con el mínimo de horas designada para la jornada laboral nacional, pues trabaja en promedio de 32 horas semanales. Si bien su trabajo exige trabajos múltiples, su principal actividad se centra en la preparación de alimentos, ayudante de cocina y atención al cliente.

A su vez, este grupo ha recibido capacitaciones dentro de las áreas de gastronomía, servicio y turismo mientras que los beneficios que reciben por laborar en estos negocios se centran en la alimentación, vacaciones y capacitaciones. Para las propietarias su ingreso promedio mensual se encuentra dentro de los \$833.75 y para las empleadas bordea los \$278.46. Cabe mencionar que solamente dos hombres participan en un negocio de comida, es cual es “Casa vieja”. Estas características mencionadas se presentan en forma lúdica en la figura 69.

Figura 69

Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en los servicios de comida

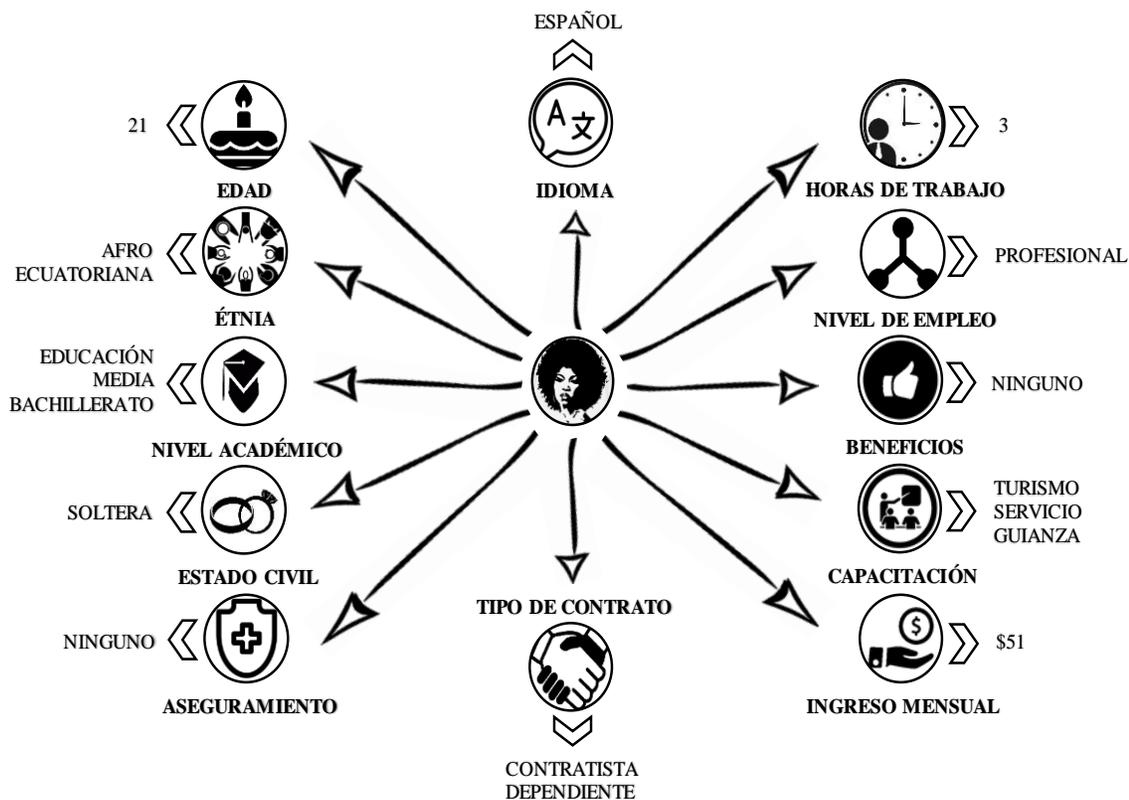


Danza: la mujer joven afroecuatoriana que desempeña esta actividad se encuentra en un promedio de 21 años, si bien existen señoritas que se encuentran estudiando, la gran mayoría no lo está, por lo que la educación media – bachillerato es preponderante. Es por esta condición también, que su estado civil es “Soltera”; por otro lado, este grupo no cuenta con una forma de seguro cuando ejerce esta labor, aunque existe un escaso número que poseen alguna forma de aseguramiento. Dado sus tareas, se encuentra dentro del nivel de empleo “profesional” y una contratación del tipo “Contratista dependiente”, posee un ingreso promedio de \$51 mensuales, su jornada comprende de tres horas semanales. De igual manera, el Tren Ecuador es quien las

capacita dentro de las áreas de turismo, servicio y guianza como una forma complementaria a su actividad (véase en la figura 70).

Figura 70

Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en la danza

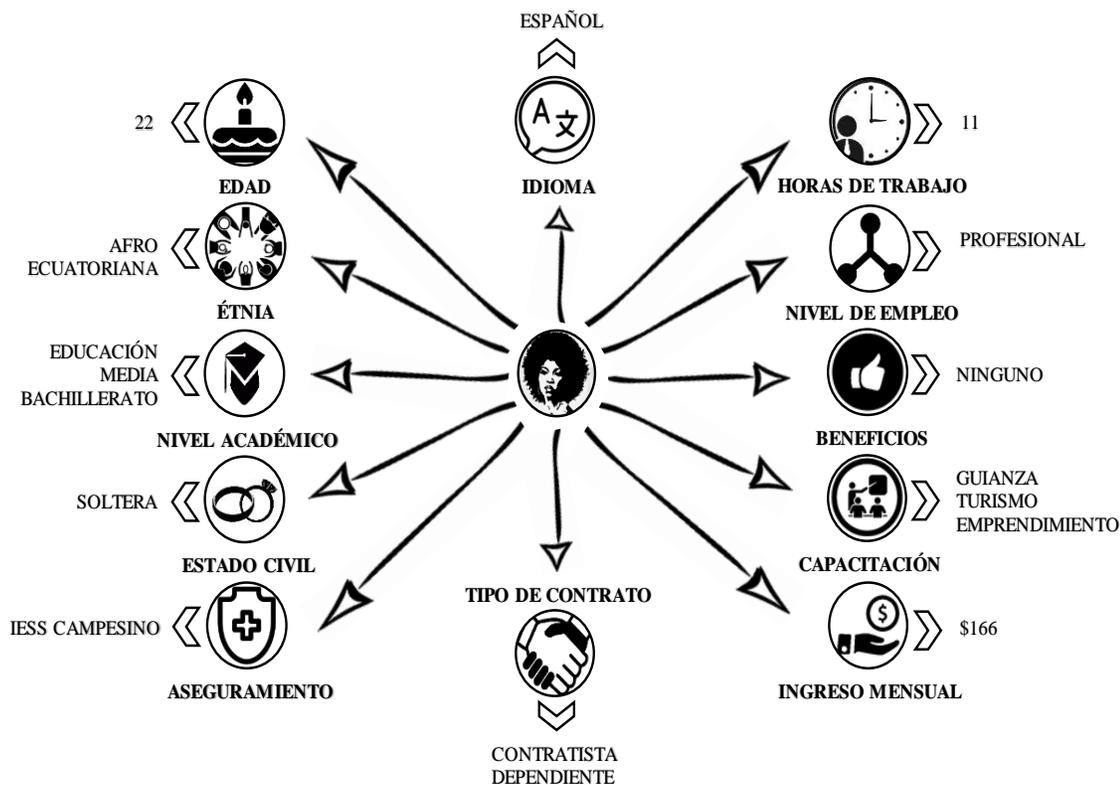


Guianza: mujer afroecuatoriana de 22 años de edad en promedio, su nivel de estudio está dentro de la educación media – bachillerato, debido a estas características este grupo tiene un estado civil de “Soltera”. Contrario a las anteriores áreas, un mayor número de jóvenes cuenta con el seguro campesino como una forma de seguro; dentro de sus labores, esta comprende un nivel de empleo “Profesional” en el cual, domina únicamente el idioma español. Su forma de contratación está bajo la modalidad “contratista dependiente”, con un ingreso promedio de \$116 y su jornada laboral está en promedio de 11 horas semanales. El Tren Ecuador también es quien les propicia

capacitaciones en el área de guianza y turismo respectivamente y emprendimiento de forma ajena a esta institución y desactualizada (Figura 71).

Figura 71

Perfil ocupacional de la mujer afroecuatoriana en la guianza



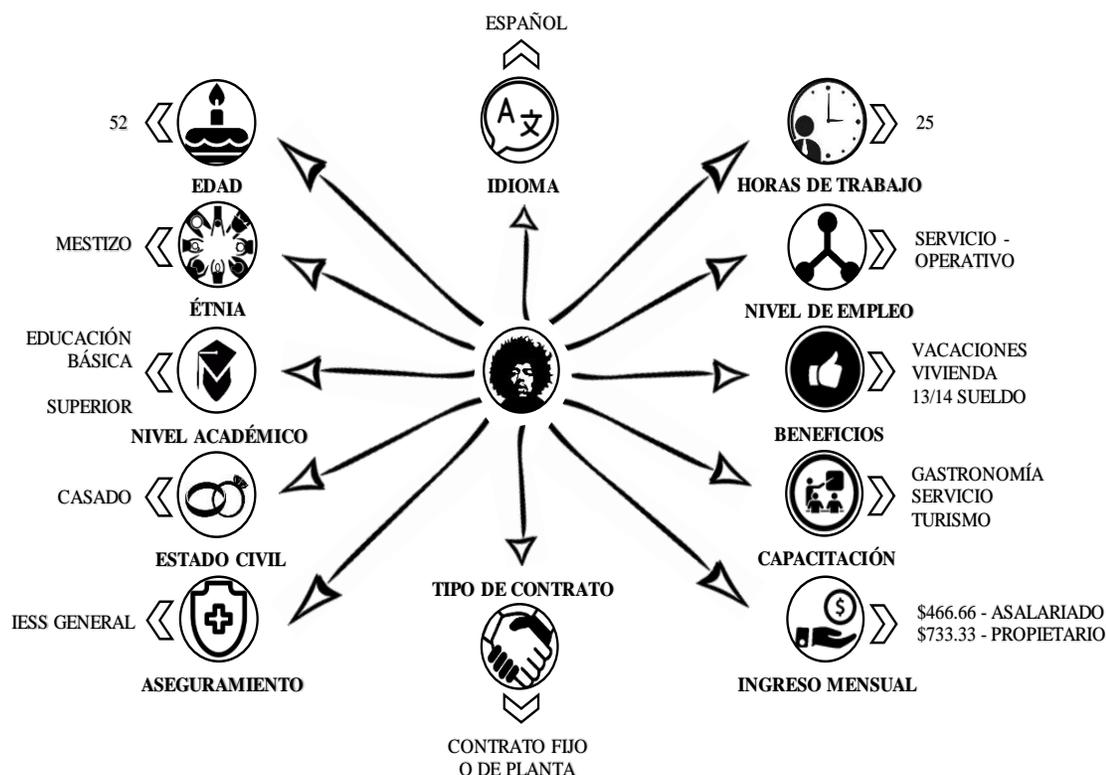
Alojamiento: En cuanto al colectivo masculino, es este grupo quien se encuentra empleado en el área de alojamiento mayoritariamente con una edad promedio de 52 años y de autoidentificación étnica “mestizo”, característica que contrasta con las anteriores actividades ya que son ejercidas por mujeres afroecuatorianas. Su nivel académico está en la educación básica dentro de los empleados, pero sus propietarios están dentro del nivel superior. Además, es el único grupo que en gran porcentaje se encuentra casado, al encontrarse trabajando en las actividades agroturísticas, cuenta con IESS General y con una jornada de trabajo

completa, pero destina 25 horas semanales a actividades turísticas respectivamente, estas tareas son de nivel de servicio u operativo.

Su relación laboral se ha manifestado en forma escrita, por lo que cuentan con un contrato laboral físico, siendo este un contrato fijo o de planta, sin embargo, reciben algunos beneficios como vacaciones, vivienda y décimo tercero y cuarto sueldo, de igual forma se han capacitado en las áreas de gastronomía, servicio y turismo. Su ingreso promedio mensual para el asalariado se encuentra entre los \$466.66, cabe mencionar que este valor es único y no se ha dividido entre actividades turísticas y agrícolas; por el contrario, los propietarios perciben \$733.33 (Figura 72).

Figura 72

Perfil ocupacional del hombre en los servicios de alojamiento



Capítulo 4:

Discusión

La naturaleza del sector turístico permite el desarrollo de emprendimientos locales que ayuden a la economía familiar, el empoderamiento de la mujer y al desarrollo comunitario, que generalmente emplea mano de obra local. Sin embargo, los empleos que se ofrecen en los diferentes niveles son remunerativamente bajos y con un perfil laboral profesional bajo - medio. Desde el punto de vista cuantitativo se comprende el número de empleos creados, mas no la calidad de estos, el estudio determinó que estos empleos considerados de “baja calidad” se presentan en áreas rurales y de poca afluencia turísticas, en cambio, los empleos que mejor calidad tienen están en las grandes ciudades y de mejor desarrollo turístico.

La baja calidad del empleo turístico en el sector se debe principalmente a factores externos como: la oferta y demanda, debido a las escasas atracciones turísticas y la poca afluencia de turistas que arriban a la parroquia. En cuanto a las operaciones del tren turístico, se limita la pernoctación por más de un día en el lugar, ya que el ticket que se compra otorga un viaje de ida y vuelta en el mismo día. Por otra parte, la temporalidad y horarios del tren permite visitas de jueves a domingo, número que se incrementa en las festividades locales y verano. A nivel de empresa, las condiciones impuestas por los factores externos también afectan la calidad del empleo, reduciendo el número de asegurados, desempleo por insuficiencia de horas e ingreso principalmente.

El turismo a su vez también trabaja dentro de la economía informal y de manera oculta, la cual limita aún más el alcanzar empleos dignos y sustentables social y económicamente. Dentro de este sector se dificulta el control laboral y de las

actividades económicas, lo que conlleva a la poca recaudación tributos y un bajo desarrollo para la localidad. La economía informal asociada al turismo debe entenderse desde la razón que motiva a las personas a operar bajo estas condiciones, lo que conlleva a temas políticos y administrativos por parte de las autoridades competentes.

Dentro de una de las propuestas del gobierno nacional actual, está el encaminar al turismo como la principal actividad económica, que genere divisas al Ecuador, mediante el Plan de Desarrollo Turístico Nacional. Este documento se impulsa la infraestructura hotelera, viabilidad, incentivos tributarios, promoción y emprendimientos, pero se hace hincapié de la mejora de las competencias laborales de quienes participan de esta actividad, así como una mejora en la reforma laboral para el sector del turismo. A su vez, se incentiva al sector privado a mejorar los servicios turísticos, desde el punto de vista profesional, esta mejora viene dada por la satisfacción del empleado en su entorno de trabajo.

Las competencias laborales que se proponen por parte del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) emitidas en el año 2006, son requerimientos mínimos que se encuentran desactualizadas y que no contribuyen a estandarizar el perfil laboral de quienes están inmersos en las actividades turísticas. Por consiguiente, no permite que los conocimientos y preparación académica sirva de base para una correcta categorización salarial además de la puesta en valor y valoración del trabajador turístico. Si bien el Ministerio de Turismo ofrece programas de capacitación a los ciudadanos en diferentes áreas, la falta de una normativa actualizada y acorde a la realidad nacional obstaculiza una mejora laboral en el sector turístico.

Cabe mencionar que, según la remuneración mínima sectorial del turismo 2020, correspondiente a los trabajadores turísticos está basada en la oferta y demanda de

empleos que exigen cierto grado de conocimiento. Desde el punto de vista profesional y laboral, el salario no motiva a las personas a tener una profesionalización en el área, lo que lo hace poco atractivo en las áreas laborales y académicas. Comparando el sueldo mínimo sectorial de otras economías, que, a nivel de jefes y supervisión, sectores como: minas, tecnología y transporte, tiene sueldos mínimos superiores a \$600,00 USD, siendo el tecnológico mejor pagado con un promedio de \$1,800.00 USD.

El presente estudio de género étnico-racial facilita la comprensión de los factores laborales a los que están sometida la población afrodescendiente en el sector turístico de la parroquia. Factores que como se ha mencionado anteriormente están vinculados con políticas económicas y administrativas que en ocasiones ponen en desventaja a ciertos grupos minoritarios. La ausencia por nuevas apuestas al turismo de la parroquia por parte de autoridades competentes y una desaceleración de la actividad turística y económica en general, han hecho los trabajadores del sector turísticos tenga desánimos por hacer frente a la problemática local, lo cual, también contribuye a una desmejora de la calidad turística.

Limitaciones de la investigación

Los eventos impredecibles, percances e inconvenientes siempre pueden suscitarse en cualquier tipo de investigación y a cualquier momento; por lo que, en esta sección se mencionan los principales obstáculos al momento de recopilar la información que sustentó la investigación. Al momento de enlistar los establecimientos turísticos de la parroquia, se recabo información de fuentes primarias y páginas web que mencionaban establecimientos de alimentos y bebidas, hospedaje, agroturismo, artesanías, grupos folclóricos y museos, identificando que algunos establecimientos no existían al momento de levantar la información, en el caso de dos fincas que

mencionaban hacer agroturismo no se pudo constatar si en efecto brindaban este servicio, ya que la información estaba desactualizada.

La información del Hostal “La casa del turista” no se pudo tomar debido que se encontraba en arriendo el establecimiento por una compañía de construcción y no se pudo acceder a los propietarios y trabajadores. Además de ello, la sala etnográfica “Nuestros ancestros” ya no se encuentran en funcionamiento, así como los grupos folclóricos “Yemayá” y el trapiche turístico “Dulce Arte”. Para el caso de la hacienda “Campo Alegre”, se encontró que los trabajadores realizaban doble actividad: agrícola y turística por lo que solo se consideró la parte turística. Otro caso similar se dio con las personas del tren, quienes también tienen un restaurante familiar (Restaurante “Don de Vicky”).

Al momento de tomar la información a las chicas de los diferentes grupos de danza, se encontró chicas menores de edad que participan haciendo esta actividad; por lo que, a pesar de esta condición, se las enlistó dentro del grupo de análisis, ya que forman parte del grupo de estudios. En el establecimiento de comida “Mister Cheke” se presenció un caso de emprendimiento familiar extranjero de nacionalidad venezolana en la parroquia, dicho establecimiento no formó parte del grupo de análisis debido a esta característica.

Al momento de realizar las encuestas a los conductores de la compañía “RUSAL” se tuvo una negativa por parte de ellos, debido a que consideran susceptible y arriesgado otorgar información a cualquier tipo de persona, por lo que solamente dos personas accedieron a responder. De igual manera, la variable “ingreso” no se pudo obtener de los establecimientos “Restaurante Don de Vicky” y “Estación del tren”, debido a que es información delicada y personal. Dentro de la categoría “nivel de

empleo” se tuvo dificultades para encasillarlos acuerdo a sus actividades, debido a que son establecimientos pequeños donde los que participan en ellos, realizan tareas múltiples.

Líneas para futuras investigaciones

Los resultados de esta investigación permiten exponer algunas líneas para posibles investigaciones en el ámbito turístico; por ello, se menciona la importancia de un análisis de la mujer y su participación dentro de la planificación turística territorial, la toma de decisión y su posición dentro del sector público-privado. Dentro de los hallazgos en la presente investigación se mencionó en las entrevistas esta característica, pero se obtuvo respuestas muy generales y donde la mujer es tomada en cuenta desde el punto de vista como ciudadana, mas no como un ente de poder y decisión dentro del ámbito del turismo.

Por otra parte, desde el punto de vista empresarial, es necesario un diagnóstico de las principales razones por las cuales se decidió crear el establecimiento turístico, pudiendo determinarse los perfiles de los emprendedores y los negocios. Dentro de los servicios de hospedaje y agroturismo, también es necesaria una investigación de su rentabilidad y estrategias de mercado dentro de un área rural, esto debido que en el desarrollo de la investigación las haciendas que ofrecían esta actividad no lo hacían y dentro de los motivos de este estancamiento fue la falta de compromiso de quienes decidieron impulsar esta actividad.

Desde una perspectiva económica geográfica, se podría realizar una investigación acerca de la retribución que deja el turismo en estos sectores, por medio de un análisis de la renta familiar y empresarial, contrastando con la renta de quienes

trabajan en otros sectores económicos. Este caso es relevante ya que como se ha mencionado, el sector turístico es uno de los sectores con el salario más bajo frente a otras economías, lo que ayudaría a evidenciar si a través del turismo se genera desarrollo, empleo y calidad de vida. Así mismo, se ve necesaria los casos de doble actividad económica, debido que el turismo es estacional en la parroquia, por lo que la gente está inmersa en otras labores para alcanzar un ingreso significativo.

La satisfacción laboral es un punto clave en la productividad turística, por lo que también se hace énfasis en un caso de estudio de este tipo. El contenido que posee un empleado dentro de la organización contribuye a mejora en la productividad local, pues se evidencia en estudios que el trabajador que se siente satisfecho con su lugar de trabajo y en todo ámbito, tiene mejores actitudes y desempeño para realizar sus tareas encomendadas, pero esta satisfacción no solo viene de la parte psicológica, sino también remunerativa y familiar. Por ello, en base a estas perspectivas se pone en consideración esta línea de estudio.

Conclusiones

A través de la teoría propuesta en la investigación, se establece que el mejoramiento de las oportunidades y condiciones laborales de las personas resulta de la necesidad del ejercicio pleno de sus derechos para garantizar una actividad laboral satisfactoria. Estas bases favorecen el acceso a una vida íntegra y digna, que contribuyan a cambios positivos en la sociedad y su entorno. Dentro de la investigación su aplicación logra evidenciar que la disponibilidad de un empleo significa un mejor desarrollo humano y calidad de vida; sin embargo, los trabajadores aún enfrentan desigualdades sociales y económicas, reflejadas en el desarrollo local de la parroquia.

La aplicación del modelo empleado por el INEC sirvió de base para elaborar un diagnóstico laboral de los trabajadores del sector turístico en la parroquia rural de Salinas de Ibarra, enfocado en la población afroecuatoriana, la cual, se adapta a las características de la población para su correcta aplicación. Esta metodología aplicada se ajustó al proceso de recolección de información de carácter formal exigido en el modelo, a la vez que, facilitó su obtención, garantizando el manteniendo los criterios bases y de importancia en la toma de datos, minimizando el riesgo de la alteración y sesgo de resultados. Para complementar y reducir el nivel de error, la investigación se apoyó de las normas establecidas en la CIU y CIUO, para la estandarización de trabajos y niveles de empleo, garantizando la interpretación de los resultados y la identificación de los hallazgos de la investigación.

La vinculación de la mujer negra en las actividades turísticas empieza en la población desde la población más joven (12 años de edad aproximadamente) cuando son parte de los grupos de danza folclórica que animan la llegada de turistas desde el tren, a pesar de realizar esta actividad, no abandonan los estudios. Lo mismo ocurre con las jóvenes guías, quienes en su mayoría han concluido el bachillerato. En la edad adulta, las mujeres han sabido aprovechar sus conocimientos en la cocina por lo que incursionan en negocios de alimentos, legado que continúa en las mujeres de tercera edad donde el máximo registrado es de 71 años. Su educación ha estado estancada mayormente en la población adulta, culminando únicamente el 39.3% el nivel básico, sin embargo, las nuevas generaciones han accedido a mejores niveles educativos alcanzando el 26.2% de las jóvenes, un nivel medio – bachillerato. A pesar de que existen un 4.8% de mujeres con un nivel superior, ninguna posee una formación en el área.

La participación de la mujer afroecuatoriana representa el 78.6% de toda la actividad turística de la parroquia, aunque esta significativa representación en el mercado laboral del turismo simbolice una oportunidad de mejora, las condiciones en las que ejerce esta actividad no indican un mejoramiento. Su actual situación económica y laboral en esta actividad presenta brecha salarial entre hombres y mujeres en condición de asalariados, ganando entre \$162.50 a \$278.46 las mujeres y \$83.33 a \$466.66 los hombres.

Esta precariedad salarial viene acompañada de una insuficiencia de tiempo trabajo con 25 horas de promedio semanal y una baja cobertura y aseguramiento social que alcanza el 36.4% de ellas. Su entorno laboral está condicionado a las actividades del tren turístico y con este, la mujer negra de Salinas procura brindar un servicio de calidad capacitándose en las áreas de turismo, servicio y gastronomía. Por otra parte, el 14.3% de las personas que tienen educación básica, corresponde a los hombres. De igual manera, el 3.6% de ellos, posee un título de nivel superior, pero ninguno está relacionado con el área de turismo. Para ambos grupos, los motivos de la ausencia a un centro educativo están dados por la falta de interés como la principal razón de este fenómeno.

El turismo en Salinas muestra ser una actividad netamente femenina en la cual, sigue existiendo brecha ocupacional y salarial; sin embargo, no se ha mostrado que exista discriminación en este sector por condición de género o tema racial. El apoyo público sin duda ha contribuido a una mejora del sector turístico, la planificación territorial y económica local, estimula y permite una mejora de los espacios para que la mujer desarrolle la actividad turística local. Igualmente, el sector financiero privado ha contribuido a la creación de nuevos emprendimientos, mismos que dan fe del acceso a

microcréditos a mujeres para establecer negocios propios, siendo en su mayoría estos establecimientos de alimentos. Estos emprendimientos son impulsados más por necesidad que por oportunidad y no se orientan a una finalidad turística, más bien tener una fuente de ingreso.

La principal tarea de la mujer y la cual, le toma más tiempo realizar es la de cocinar y preparar alimentos para el servicio a la mesa. No cabe duda de que la mujer negra se ha distinguido por su experticia y sazón en la cocina, por ello, el 13.6% de las mujeres afroecuatorianas que trabajan en turismo, ha emprendido en su mayoría en establecimientos de comida, negocios que contribuyen a generar sus propios ingresos y le otorga autonomía económica. El 19.7% trabaja con relación de dependencia en estos establecimientos de comida, de este porcentaje, el 6.1% cuenta con un contrato laboral. Por el contrario, el 11.1% de los hombres participa en al área de comida, siendo un hombre adulto junto con su hijo quienes lo hacen. En el área de alojamiento, el mismo porcentaje corresponde a empleados bajo relación de dependencia, y, emprendedores de un establecimiento de alojamiento (dos hombres).

El 36.4% de las mujeres negras encuestadas en Salinas de Ibarra participa en el área de alimentos y bebidas, la facilidad para montar un negocio; además, de pocos instrumentos para su operación, lo hacen atractivo para incursionar en esta actividad, eso sin mencionar su experticia en la preparación de platos. Adicionalmente, la mujer también se desempeña en actividades indirectas como la artesanía, esta labor también asocia a varias mujeres que diseñan y elaboran artesanías, bisutería y accesorios de ropa representado el 0.08% de las mujeres encuestadas, estando el 0.03% de ellas, asociadas en la Agroindustria "Salinerita". Emprendimientos que han sido impulsados

por mujeres locales y en asociación con mujeres de otras zonas aledañas a la parroquia, principalmente la actividad artesanal.

Las condiciones laborales del sector turístico en la parroquia de Salinas se deben principalmente gracias a tres causas: 1) la interacción de los agentes públicos, privado y la sociedad en general y especialmente los servidores turísticos, determinan las condiciones laborales del turismo; 2) la posición geográfica y las atracciones turísticas con la que cuenta la parroquia también contribuyen a que el empleo turístico local sea bajo, y; 3) La estacionalidad de la demanda y su relación con la temporalidad del empleo turístico. Sin duda, la principal característica que enmarca a la calidad de empleo turístico frente a otras ciudades con mayor desarrollo turístico es la ubicación geográfica y sus atracciones.

Recomendaciones

Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ibarra como órgano competente, el diseño de propuestas de fortalecimiento y mejora de la oferta turística en la parroquia orientadas a la mejora del empleo turístico y capacitación de la comunidad local en los procesos de servicios de manera general y que no sea exclusivo de quienes están inmersos en esta actividad. Estas políticas se enfocan a un desarrollo local, desde la generación y estimulación de nuevas oportunidades laborales, motivando el empleo digno de mujeres que son jefe de hogar y de escasos recursos sin incurrir en la precariedad de estos empleos. Así también, el fomento e invitación a que todos los miembros de la comunidad participen de manera directa o indirecta de esta actividad económica y la integración de la cadena de valor para la consolidación del sector y el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

Resulta recomendable al GAD parroquial de Salinas la integración de la educación como un eje prioritario en el plan de desarrollo territorial, esto significaría mejores oportunidades laborales en el sector, laboral, familiar y un mayor desarrollo local. Por ello, se recomienda impulsar la mejora educativa de la comunidad, así como el dominio de un segundo idioma, en especial el inglés el cual, es el idioma mayor valorado a nivel mundial. La especialización en sectores de interés local también es un área de apoyo que refuerza el tema educativo en Salinas de Ibarra, y, el cual, también supone una ventaja ante la escasa participación educativa local.

El diseño de políticas económicas y laborales sectoriales por parte de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) y el Ministerio de Trabajo, permitirán que las personas puedan operar con un nivel mínimo de aseguramiento y contratación formal, mejoraría las condiciones de vida y una mayor apertura a temas de salud, ingresos y jubilación. Dentro del sector informal, se recomienda, impulsar su actividad económica y dinamismo, donde estos establecimientos pueden alcanzar una mayor maduración empresarial y puedan constituirse en negocios debidamente regulados por las autoridades competentes. Este proceso mejoraría las condiciones laborales del sector y, por ende, del personal que participa en las actividades turísticas, políticas que no solo se orientan a este sector sino a los diferentes sectores económicos también.

La integración del sector agrícola como apoyo al desarrollo turístico también debe ser considerada como una alternativa de desarrollo en la planificación del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Salinas de Ibarra, esto debido a que, este es el principal sector económico de la parroquia. La producción de alimentos y su proceso de distribución al sector turístico, aporta a la generación de valor agregado a la

cadena de valor local. Su potencial no solo se reflejaría en la exportación, sino también en su impulso en la rentabilidad de los negocios; actividad ejercida por hombres en su mayoría, lo que compensaría la desigualdad local entre hombres y mujeres relacionados al turismo y el aumento del ingreso familiar provenientes del turismo.

Es necesaria la concientización por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de Salinas de Ibarra a todos los involucrados o stakeholders del sector turísticos en la capacitación, profesionalización, control e inserción laboral de jóvenes y profesionales en el turismo ya que sus conocimientos pueden contribuir a la mejora de los servicios. Así también, la actualización estos negocios en plataformas digitales que permitan la apuesta por nuevos emprendimientos de alojamiento experiencial (AirBnB). Además de lo mencionado, la explotación de la riqueza natural y cultural a través de rutas, formando parte de una mejora en el desarrollo y crecimiento económico en el cual, está inmersa el tema empleo y una oportunidad de crecimiento para la comunidad y en especial de la mujer.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ibarra debe velar por el desarrollo turístico de la parroquia ya que se ve comprometida ante la falta de atracciones, su estacionalidad y nuevas propuestas turísticas, por lo que, se hacen necesarios estudios de nuevos mercados capaces de diversificar el turismo y la oferta para generar mayor demanda de turísticas e incentivar el desarrollo y mejora de los servicios turísticos y su generación de empleos. Además, las alianzas estratégicas con parroquias cercanas, sector del transporte, Tren Ecuador y Agencias turísticas, mejorarían la conectividad, aumento del tiempo de estadía y experiencia del turista, así como el desarrollo compartido, resultando en otras formas de ingreso económico a nivel local.

Bibliografía

Adames, G. (2015). La evolución del voto de la mujer en el mundo y sus implicaciones.

Revista legislativa de estudios social y de opinión pública, 8(16), 147-163.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5649458.pdf>

Alméricas, D. (12 de abril de 2011). *Importancia de la perspectiva de género en los sistemas de estadísticas*. Comisión Económica para América Latina.

https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/7/42817/DianeAlmeras_EstadisticasGenero.pdf

Any-Lygate, M., Carby, H., Davis, A., Hill, P., Ifekwunigwe, J., Truth, S., . . . Wells, I.

(2012). *Feminismos negros. Una antología*. (M. Jabardo, Ed.). Traficantes de sueños.

<https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Feminismos%20negros-TdS.pdf>

Asuntos del Sur & Organización de Estados Americanos. (2017). *La agenda del activismo de las mujeres afrodescendientes en la región. Prioridades y apuestas al futuro*. Asuntos del Sur. <http://www.oas.org/es/sadye/publicaciones/AFRO-FINAL3.pdf>

Banco Mundial. (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*. Banco Mundial.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/636921541603308555/pdf/WDR2019-Overview-Spanish.pdf>

Baptista, M., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*

(6ta ed.). McGraw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Beiras, A., Canteras, L., & Casasanta, A. (2017). La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 54-65. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1012>

Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf

Boisier, S. (2000). Desarrollo (local): ¿de qué estamos hablando? *Estudios Sociales*, 103, 1-28. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/29-DesLo.pdf>

Bonilla, R. (2015). *Estudio situacional del desarrollo turístico de la parroquia Santa Catalina de Salinas, cantón Ibarra para proponer mejoras en la oferta turística local*. [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5012/1/05%20FECYT%202598%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Botía, C. (2013). Cómo diseñar una investigación para el análisis de las relaciones de género. Aportaciones metodológicas. *Papers: Revista de Sociología*, 98(3), 443-470. <https://core.ac.uk/download/pdf/83002520.pdf>

Cabero, J., & Llorente, M. (2013). La aplicación del juicio de expertos como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista*

de Tecnología de Información y Comunicación en Educación, 7(2), 11-22.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>

Calderón, S., Castillo, Á., Córdoba, A., Criollo, F., Figueroa, M., & Segura, W. (2009).

Elementos sobre la historia del concepto de desarrollo según los economistas

Theotonio Dos Santos y Gilbert Rist. *Tendencias*, 10(1), 71-86.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3641987.pdf>

Cañada, E., & Moreno, D. (2018). Dimensiones de género del trabajo turístico. *Serie*

Informes en Contraste(4), 1-37. <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>

Carvajal, A. (2011). *Desarrollo local - Manual básico para agentes de desarrollo local y*

otros actores. Eumed.net.

http://www.cesmuamfar.com/pdf/Manual_B%C3%A1sico_para_Agentes_de_Desarrollo_Local_y_otros_actores.pdf

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales* (3ra ed.). Modulo

404 Red de Psicología.

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Cerón, L. (2015). *Estudio de prefactibilidad para la creación de una agencia operadora*

para el Programa de Desarrollo Turístico Palenque del GAD Parroquial de

Salinas, cantón Ibarra, provincia de Imbabura. [Tesis de grado, Universidad

Tecnológica Equinoccial].

http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/16306/1/60600_1.pdf

Chavarro, F., & Cuenca, N. (2008). Pobreza y desarrollo económico: una aproximación al análisis institucional. *Semestre Económico*, 11(22), 11-147.

<http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v11n22/v11n22a6.pdf>

Chile Valora. (s.f.). *Tripartismo y diálogo social*. Chile Valora:

<https://www.chilevalora.cl/que-hacemos/tripartismo-y-dialogo-social/>

Clark, K. (2005). Feminismos estéticos y antiestéticos en el Ecuador de principios del siglo XX: Una análisis de género y generaciones. *Revista ecuatoriana de historia*(22), 85-105.

<http://www.revistaprosesos.ec/ojs/index.php/ojs/article/download/229/298>

Comas, R., Guerrero, R., Oliver, M., & Sureda, J. (2010). *Fuentes de información bibliográfica a través de Internet para investigadores en educación*. Imprenta Digital Institut.

https://www.ugr.es/~plagio_hum/Documentacion/06Publicaciones/LIB002.pdf

Comisión de Mujeres y Desarrollo. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres: Guía metodológica*. Comisión de Mujeres y Desarrollo.

http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. (J. Weller, Ed.). Mayol ediciones.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). Aportes del sistema de las Naciones Unidas al primer informe anual sobre el progreso y los desafíos regionales de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible en América Latina y

el Caribe . *Foro de los países de América Latina y el Caribe sobre el desarrollo sostenible* (pp. 1-107). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41212/S1700282_mu.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3PnYU-Y3PIEOVRfqaA5j0tKaEc9_JE6CeTZ3CEcvpdChEr9mkLAK7pS0o

Conconi, A., & Viollaz, M. (2017). *La era de la Perplejidad: Repensar el mundo que conocíamos. Pobreza, desigualdad y desarrollo: discusión desde el enfoque de la capacidad*. Penguin Random House Grupo Editorial.
<https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/03/BBVA-OpenMind-Adriana-Conconi-Mariana-Viollaz-Pobreza-desigualdad-y-desarrollo-discusion-desde-el-enfoque-de-la-capacidad.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (Septiembre de 2014). *Guía de atención para personas con discapacidad*. Consejo Nacional para la Igualada de Discapacidades. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia_atencion_personas_discapacidad-1.pdf

De Luca, D. (diciembre de 2017). *¿Qué significan los objetivos de desarrollo sostenible para los pueblos indígenas?*. Cultural Survival Quarterly Magazine.
<https://www.culturalsurvival.org/es/publications/cultural-survival-quarterly/que-significan-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-para>

Del Sol, J. (2004). Resumen de "Desarrollo y libertad" de Amartya Sen. *Energía, Economía y Desarrollo Sostenible*, 1-16.
<https://ecologia.unibague.edu.co/desarrolloylibertad.pdf>

- Escribano, G. (14 de octubre de 2013). *Conceptos y teorías fundamentales del desarrollo*. Biblioteca Universidad Rafael Landívar.
<http://biblio3.url.edu.gt/PROFASR/DRL/conyteo.pdf>
- ESPAE Graduate School of Management. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2017*. Offset Abad. <https://gemconsortium.org/economy-profiles/ecuador>
- Espinoza, C., Lalangui, J., & Pérez, M. (2017). Turismo sostenible. Un aporte a la responsabilidad social empresarial: sus inicios, características y desarrollo. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 148-153.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus21117.pdf>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Organización de las Naciones Unidas & Sheffield Institute for International Development. (2015). *Perspectivas latinoamericanas sobre la agenda de desarrollo post-2015*. Organización de las Naciones Unidas. http://www.un.org.ec/wp-content/uploads/2015/10/LAPost2015_Informe_Final.pdf?fbclid=IwAR0WWthQX-u4t1GD8vfEOjVvTrcZVegAn8LKNgWkuTUAXzmMUv5tkiQun5Y
- Fiss, O. (1993). ¿Qué es el feminismo? *Doxa*(14), 319-335.
<https://doi.org/10.14198/DOXA1993.14.15>
- Galicia, E. (2015). *Taller de Investigación I-EMGM*. Google Sites:
<https://sites.google.com/site/tallerdeinvestigacioniemgm/>
- Gamba, S. (marzo de 2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?. *Mujeres en Red*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>

- Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en red. El periódico feminista*, 1-8. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/de3d6e5ea68e124.pdf>
- Gandolfi, M. (26 de abril de 2016). *¿Cómo puede contribuir el sector turístico a los ODS?*. Fundación CODESPA. <https://www.codespa.org/blog/2016/04/26/como-puede-contribuir-sector-turistico-a-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- García, A. (2009). *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*. Entreculturas. http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf
- García, G. (16 de junio de 2016). *9 beneficios de la estabilidad laboral*. Argumentos económicos. <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/16/9-beneficios-de-la-estabilidad-laboral/>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gobierno Parroquial Rural Santa Catalina de Salinas. (2015). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2015-2019*. Gobierno Parroquial Rural "Santa Catalina de Salinas". http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdiagnostico/1060023200001_DIAGNOSTICO_SALINAS_18-05-2016_14-32-19.pdf
- Goetschel, A. (2006). *Orígenes del feminismo en el Ecuador*. Rispergraf. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/52832.pdf>

- Goldenberg, J. (2017). Una propuesta de reconstrucción del sentido original del estado civil en el Código Civil chileno. *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, 39, 299-328. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rehj/n39/0716-5455-rehj-39-00299.pdf>
- Griffin, K. (2001). Desarrollo humano: origen, evolución e impacto. En P. Ibarra, & K. Unceta, *Ensayos sobre el desarrollo humano* (pp. 13-23). Icaria.
<http://www.ciberoamericana.com/documentos/introcoopdes/Desarrollo%20Humano.%20Origen,%20Evoluci%23U00f3n,%20Impacto.pdf>
- Hoevel, C. (2011). La teoría de la justicia de Amartya Sen y los orígenes del concepto católico de justicia social en Antonio Rosmini. *Revista Cultura Económica*, 29(81-82), 37-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4154619.pdf>
- Huízar, M., Rosales, G., & Villanueva, R. (2016). Turismo y empleo de calidad ¿Una relación posible? *Los retos del turismo*, 167-183.
https://www.researchgate.net/publication/305399956_Turismo_y_empleo_de_calidad_Una_relacion_posible
- Ibarra es Turismo. (2018). *Información turística de Ibarra*. Ibarra es turismo.
<https://ibarraesturismo.wordpress.com/acerca-de/>
- Inclusión y Equidad Consultora. (2007). *¿Qué entendemos por enfoque de género?* Inclusión y Equidad Consultora.
<http://www.inefop.org.uy/docs/Enfoque%20de%20Genero.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (marzo de 2018). *Encuesta nacional de empleo: Manual del encuestador/a*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/MANUAL%20DE%20EMPLEO%20WEB%20-%20MARZO%202018.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) Marzo 2019: Mercado Laboral*. Boletín Técnico N° 02-2019 - ENEMDU, Quito. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: Complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Revista Estudios Pedagógicos*, XXXIV(1), 173-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v34n1/art10.pdf>
- Kiziryan, M. (12 de noviembre de 2015). *Mercado laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Lanari, M. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. En S. d. Laborales, *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad* (pp. 105-132).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf

Larrañaga, M., & Ruíz, Y. (2014). El desarrollo humano local desde la equidad de género: Un proceso en construcción. *Cuadernos HEGOA*, 1, 1-66.

http://biblioteca.hegoa.ehu.es/downloads/19750/%2Fsystem%2Fpdf%2F3278%2FG_neroDHL.pdf

León, E. (2009). Pensamiento político desde las mujeres afroecuatorianas. En C. N.

Mujeres, & I. I. Cultura, *Historia de mujeres e historia de género en el Ecuador*

(pp. 119-147). Instituto Iberoamericano de Patrimonio Natural y Cultura del Convenio Andrés Bello.

https://www.academia.edu/32780163/Historia_de_Mujeres_e_Historia_de_Genero_en_El_Ecuador

León, M. (2003). Mujer, género y desarrollo. *Corte Interamericana de Derechos*

Humanos, 1-28. <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf>

Madrueno, R. (2013). Desarrollo humano, pobreza y desigualdades. En D. Gutierrez, R.

Madrueno, A. Quiñones, & S. Tezanos, *Manual sobre cooperación y desarrollo*

(pp. 109-156). Santander: Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica - Universidad de Cantabria.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/catedra-coiba/20161216043133/pdf_1139.pdf

Mayalita, F. (17 de octubre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el

desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador)

- Mazón, C. (30 de septiembre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Ibarra.
- Minda, L. (29 de septiembre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Santa Catalina de Salinas.
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). *¿Qué es la Seguridad Social?* Ministerio de Trabajo. <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Ministerio de Turismo. (mayo de 2019). *Indicadores Turísticos: Mayo 2019*. Ministerio de Turismo. <https://servicios.turismo.gob.ec/descargas/Turismo-cifras/Publicaciones/BoletinesMensualesTurismo/2019/MUESTRA-INDICADORES-Mayo-2019.pdf>
- Montoya, C. (2015). *Análisis de la participación de la mujer como guía de turismo de aventura en el Ecuador*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8770/ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER COMO GUIA DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8770/ANÁLISIS%20DE%20LA%20PARTICIPACIÓN%20DE%20LA%20MUJER%20COMO%20GUIA%20DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mundigo, A. (2005). *Religión y salud reproductiva: encrucijadas y conflictos*. Center for Health and Social Policy. <http://www.icmer.org/anticoncepciondeemergencia.cl/pdf/AMundigo,%20texto%200Religion%20y%20Salud%20Reprod.pdf>

- Naciones Unidas. (2010). *Derecho de las minorías: Normas internacionales y orientaciones para su aplicación*. Naciones Unidas.
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_sp.pdf
- Naciones Unidas. (2018). *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- ODS Territorio Ecuador. (2018). *Logros y desafíos en la implementación de los ODS en Ecuador*. ODS Territorio Ecuador. <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2018/11/INF-anual-ODS-final.pdf>
- ODS Territorio Ecuador. (2018). *Los ODS en Ecuador: Rol del estado en su implementación*. ODS Territorio Ecuador. <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2018/02/boletin-3-ods.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_644893.pdf
- Olmedo, P. (2018). El empleo en Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 1-48.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- ONU Mujeres & Organización Mundial del Turismo. (2013). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. Organización Mundial del Turismo.
<https://doi.org/10.18111/9789284414789>

ONU Mujeres. (2015). *La igualdad de género*. Onu Mujeres.

<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>

ONU Women & World Tourism Organization. (2011). *Global Report on Women in Tourism 2010*. World Tourism Organization.

<https://doi.org/10.18111/9789284413737>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2017).

Mujeres rurales: luchando por lograr impactos transformadores de género. *Foro global sobre seguridad alimentaria y nutrición*. 142, (pp. 1-16). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

<http://www.fao.org/3/I8222ES/i8222es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura. (2014).

Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo: Manual metodológico.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura.

https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Un futuro sin trabajo infantil*. Oficina Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=5665>

Organización Internacional de Trabajo. (2003). Directrices sobre una definición de empleo informal. *La Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)* (pp. 1-4). Oficina Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>

- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*. Organización Internacional de Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *¿Qué es un salario mínimo?* Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de octubre de 1998). *Según la OIT, la flexibilidad del mercado de trabajo favorece la productividad en las industrias mecánicas/electrónicas, pero plantea retos a los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008509/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Medición del trabajo decente: Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición de trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). La igualdad de género como eje de trabajo decente. *Conferencia Internacional del Trabajo 98ª. reunión. 98*, (pp. 1-

201). Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_115406.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.academia.edu/1329611/EI_Trabajo_Decente_la_concepci%C3%B3n_de_la_OIT_y_su_adopci%C3%B3n_en_Argentina

Organización Internacional del Trabajo. (25 de septiembre de 2012). *Empleo informal*.

Centro Interamericano para desarrollo del conocimiento en la formación profesional. <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad*. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Medición de la economía informal*.

Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Tasa de participación de la fuerza de trabajo. *KILM 1*, 57-60. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501573.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *El desarrollo a través del empleo*.

Departamento de investigaciones. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf?fbclid=IwAR1d5eSjV8CXNRpeejVMHm_sM4Zlx7Px8fR3njbQjDrske9hyjZrOqVfJFc

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015*. Oficina

Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf?fbclid=IwAR2fV8fVqFNXYZaDP2ECfJ6WS30td6tJkIEpuxGZ1J674VQwTYve3W2ESto

Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf?fbclid=IwAR2fV8fVqFNXYZaDP2ECfJ6WS30td6tJkIEpuxGZ1J674VQwTYve3W2ESto

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo y familia: establecer un ligar de trabajo compatible con la vida familiar*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438278.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (11 de noviembre de 2016). *Empleo encubierto/Empleo por cuenta propia económicamente dependiente*.

Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536964/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (16 de diciembre de 2016). *Horas de trabajo*.

Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_HRS_SP.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Programa de trabajo por país de la OIT: una guía práctica, versión 4 (4ta ed.)*. Oficina Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Trabajadores a tiempo parcial. *KILM 6*, 81-84. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501580.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Manual de personas facilitadoras*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_632585.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Departamento de Políticas Sectoriales. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Diálogo social y tripartismo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_624017.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Normas del trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Publicaciones*. Clasificación internacional de la situación en el empleo (CISE).

<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, práctica y literatura de apoyo*.

Organización Mundial de la Salud.

https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). *La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo*. Organización Mundial de la Salud.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Género*. Organización Mundial de la Salud.

<https://www.who.int/topics/gender/es/>

Organización Mundial del Turismo. (2015). *La contribución del turismo a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)*. Organización Mundial del Turismo.

<https://doi.org/10.18111/9789284417766>

Organización Mundial del Turismo. (s.f.). *Entender el turismo: Glosario básico*.

Organización Mundial del Turismo. <https://media.unwto.org/es/content/entender-el-turismo-glosario-basico>

Piguaña, E. (5 de octubre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Ibarra.

- Pineda, E. (6 de enero de 2015). *Comunidades indígenas y afrodescendientes continúan siendo víctimas de la exclusión en la cultura americana*. La Red 21. <http://www.lr21.com.uy/comunidad/1209610-comunidades-indigenas-y-afrodescendientes-continuan-siendo-victimas-de-la-exclusion-en-la-cultura-americana>
- Pochmann, M. (2013). Formación para el trabajo en la sociedad postindustrial: desafíos y contradicciones. En O. d. Iberoamericanos, *Formación profesional y empleo* (pp. 15-26). Organización de Estados Iberoamericanos. <https://www.oei.es/historico/publicaciones/LibroETP2.pdf>
- Presidencia de la República del Ecuador. (8 de marzo de 2014). *Mujeres alcanzan mayor participación política y económica en Ecuador (AUDIO)*. Presidencia de la República del Ecuador. <https://www.presidencia.gob.ec/mujeres-alcanzan-mayor-participacion-politica-y-economica-en-ecuador-audio/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Apoyo del PNUD a la integración de la igualdad de género en todos los ODS incluido el objetivo 5*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.undp.org/content/dam/undp/library/SDGs/Spanish/Prospectus%20%20Gender%20Equality_SP.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Desarrollo económico local y género: Una agenda para un desarrollo local más igualitario e inclusivo donde nadie se quede atrás*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/2018/04/nota_conceptual_con_caratulas_-_mar051431.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia. (27 de junio de 2019).

Agenda 2030 y los ODS: Una oportunidad para la inclusión de la comunidad LGBTI. América Latina Genera.

<http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/4292-agenda-2030-y-los-ods-una-oportunidad-para-la-inclusion-de-la-comunidad-lgbti>

Quiñones, A., & Tezanos, S. (2013). Desarrollo humano, pobreza y desigualdades. En

D. Gutierrez, R. Madrueño, A. Quiñones, & S. Tezanos, *Manuales sobre cooperación y desarrollo* (pp. 11-55). Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica - Universidad de Cantabria.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Espana/catedra-coiba/20161216043133/pdf_1139.pdf

Rangel, M. (2001). *La inequidad étnica-racial y la formación para el trabajo en América*

Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2976/1/MRangel_es.pdf

Reinlein, F. (agosto de 2018). *¿Qué es desigualdad, que tipos existen y qué*

consecuencias tiene? Agencia de la ONU para los refugiados.

<https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene/>

Reyes, A. (2008). El enfoque de las capacidades, la agencia cognitiva y los recursos morales. *Recerca*, 8, 153-172.

https://www.academia.edu/178615/El_Enfoque_de_las_Capacidades_la_Agencia_Cognitiva_y_los_Recursos_Morales

- Rivera, J. (2015). Desarrollo y libertad (11ª edición). *Mundosplurales*, 2(2), 110-112.
<https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/1991/1386>
- Rojas, E. (9 de octubre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Santa Catalina de Salinas.
- Ruíz, L. (24 de septiembre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Ibarra.
- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. (6 de septiembre de 2013). *Grupos étnicos*. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
<https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/areas-de-trabajo/practicas-culturales/grupos-etnicos>
- Secretaría Técnica del Frente Social. (2004). *Los afroecuatorianos en cifras: Desigualdad, discriminación y exclusión según estadísticas sociales del Ecuador*. (E. Guerrero, Ed.) Zenitram Cia. Ltda.
http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0052.pdf
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Planeta.
- Tadeo, B. (10 de septiembre de 2019). Participación de la mujer afroecuatoriana en el desarrollo turístico de la parroquia Salinas de Ibarra. (W. Vera, Entrevistador) Quito.
- Tami, F. (2008). Las dimensiones del desarrollo en el pensamiento de Amartya Sen. *Consonancias*, 7(25), 1-12.

<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/dimensiones-desarrollo-pensamiento-sen.pdf>

TeleSUR. (16 de marzo de 2016). *En el mundo aún persiste la discriminación racial*.

TeleSUR. <https://www.telesurtv.net/news/En-el-mundo-aun-persiste-la-discriminacion-racial-20160318-0018.html>

Tubino, F. (2009). Libertad de agencia: entre Sen y H. Arendt. *Pontificia Universidad*

Católica del Perú, 1-11. <http://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/090712.pdf?fbclid=IwAR177zUNWF5LwYzIUypORx1283WMDKa9Q3coQbNisA-A7BPmckIMbQgBP3U>

TurismoEC. (7 de noviembre de 2016). *Guía turística: Salinas de Ibarra*. Issuu.

https://issuu.com/ecuadortravelinvestigacion/docs/guia_salinas_de_ibarra_26_ag

Unidad de Procesamiento de la Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos. (2010).

Población por sexo, según provincias, parroquias y cantón de empadronamiento.

Instituto Nacional de Estadística y Censos.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=322&force=1>

Valcárcel, M. (12 de junio de 2006). *Génesis y evolución del concepto y enfoques sobre*

el desarrollo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Universidad Veracruzana.

<https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/SESSION-6-Marcel-Valcarcel-Desarrollo-Sesion6.pdf>

Valle, C. (2018). *Atlas de género*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf

Vegara, J. (2016). La Obra de Amartya Sen. *Iberian Journal of the History of Economic Thought*, 3(2), 201-220. <https://doi.org/10.5209/IJHE.54626>

Zumbado, C. (2003). *Género y políticas de desarrollo: la brecha entre el decir y el hacer*.

[Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5075/cz1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos