



Análisis de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda

Castro Viera, Evelin Gabriela y Diaz Bravo, Karen Lisbeth

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura Turismo

Trabajo de unidad de integración curricular, previo a la obtención del título de Licenciada en
Turismo

Ing. Quiñónez Bedón, Mayra Fernanda Mg.

04 de marzo del 2024

Latacunga

MIC_CASTRO_DIAZ - ANALISIS.pdf

Scan details

Scan time:
February 27th, 2024 at 14:55 UTC

Total Pages:
129

Total Words:
32179

Plagiarism Detection



Types of plagiarism		Words
Identical	2.5%	801
Minor Changes	2.1%	664
Paraphrased	4%	1296
Omitted Words	0%	0

AI Content Detection



Text coverage		Words
AI text	0.5%	167
Human text	99.5%	32012

[Learn more](#)

Plagiarism Results: (60)

¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarr... 0.5%

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-d...>

Interruptor de Navegación ...

Análisis del empoderamiento de la mujer en el sector turístico hotelero e... 0.4%

<https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35011>

Iniciar sesiónCorreo electrónicoContraseña Iniciar sesión ¿Nuevo Usuario? Pulse aquí para registrarse¿Has olvidado tu contraseñ...

No Title 0.4%

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2192/3174/>

Conacyt

Revisión de antecedentes y marco referencial de fundamentación para el proyecto Educación en Igualdad programa para mejorar el nivel de v...

UPSE-TGS-2022-0035.pdf 0.4%

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8649/1/upse-tgs-2022-0035.pdf>

JESSICA REYES

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO Título d...

Ing. Quiñónez Bedón, Mayra Fernanda Mg.

C.C. 0502744378

TUTORA DEL PROYECTO



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Turismo

Certificación

Certifico que el trabajo de unidad de integración curricular: **“Análisis de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda”** fue realizado por las señoritas **Castro Viera, Evelin Gabriela y Diaz Bravo, Karen Lisbeth**, el mismo que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además fue revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que se lo sustente públicamente.

Latacunga, 04 de marzo del 2024

Firma:

Ing. Quiñónez Bedón, Mayra Fernanda Mg.

C.C. 0502744378



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Turismo

Responsabilidad de Autoría

Nosotras, **Castro Viera, Evelin Gabriela** con cedula de ciudadanía n° 0504306960 y **Diaz Bravo, Karen Lisbeth** con cédula de ciudadanía n° 1752196152, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de unidad de integración curricular: **“Análisis de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda”** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Latacunga, 04 de marzo del 2024

Firmas:

.....
Castro Viera, Evelin Gabriela

C.C. 0504306960

.....
Diaz Bravo, Karen Lisbeth

C.C. 1752196152



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Turismo

Autorización de Publicación

Nosotras, **Castro Viera, Evelin Gabriela** con cedula de ciudadanía n° 0504306960 y **Diaz Bravo, Karen Lisbeth** con cédula de ciudadanía n° 1752196152, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de unidad de integración curricular: “**Análisis de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda**” en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Latacunga, 04 de marzo del 2024

Firmas:



.....
Castro Viera, Evelin Gabriela

C.C. 0504306960



.....
Diaz Bravo, Karen Lisbeth

C.C. 1752196152

Dedicatoria

Con todo mi amor y cariño.

A mi madre Cecilia, por su esfuerzo y sacrificio, mi mayor inspiración y mi más grande heroína, quien me enseñó a ser valiente y saber levantarme a pesar del miedo, cansancio y dolor, a quien le debo todo lo que soy y lo que tengo.

A mis hermanos, Valeria y Ariel, por ser mi motivo de superación y esfuerzo, por todas aquellas sonrisas y lágrimas que hemos compartido, por el deseo en común de querer entregarle el mundo entero a nuestra madre.

A mi abuelita María, por haber sido quien me esperaba a la vuelta de la escuela, el colegio y la universidad con un plato de comida en casa, por inculcarme el valor del trabajo y el deseo inmenso de ser mejor cada día.

Evelin Castro

Agradecimiento

Agradezco a Dios por el regalo de la vida, por su infinito amor y misericordia.

A mis tías y tío, Pilar, Esperanza, Piedad y Franklin, por los buenos y sabios consejos,
por brindarme el calor de una familia y su apoyo incondicional.

A mis primos y primas, José Luis, Andrés, Javier, Martín, Christopher, Paola, Jeny y Eli,
por las risas y travesuras que compartimos, por ser los primeros amigos de la vida.

Al Rvdo. Padre Pino Valaguzza (+), por acercarme a Dios y enseñarme el significado de
ser cristiana. Por brindarme con la catequesis la más grata de las experiencias.

A mi compañera Karen, por su esfuerzo y dedicación en este trabajo.

A mi tutora, la Ing. Mayra Quiñónez, por orientarme con esmero y paciencia durante el
desarrollo del trabajo de integración curricular.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE sede Latacunga, Departamento de
Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio (CEAC), especialmente a la Carrera de
Turismo, por abrirme las puertas para mi formación académica y profesional.

A la Comunidad de Salinas de Guaranda, por su apoyo y colaboración.

A aquellas personas que creyeron en mí y en mis sueños, que estuvieron apoyándome
en los altos y bajos, en aquellos momentos en los que creí no tener a nadie, que me
confortaron con palabras de aliento, un mensaje o un abrazo. Un gracias infinito Milu y Bryan.

Evelin Castro

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de integración curricular a mi madre Almida, por ser mi ejemplo a seguir, el pilar más importante y fundamental de mi vida, porque a pesar de las adversidades estuvo para apoyarme con palabras de aliento.

A mi hermano Steeven por su paciencia y amor, por ser mi compañero de vida, con quien he compartido tristezas y alegrías.

A mi tía Edita, a quien quiero como una madre, por cuidarme, escucharme y aconsejarme, por ser la persona que me inculco valores y me impulso a ser mejor cada día.

A mi abuelito Nicolás, por abrirme las puertas de su casa cada que acababa un semestre, por los abrazos y palabras de consuelo cuando me sentía estresada, sobre todo por brindarme el amor de un padre.

A mi familia en general, por brindarme su apoyo incondicional.

Karen Diaz

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por guiarme y acompañarme a lo largo de mi carrera, por afirmar mis pasos y darme la oportunidad de tener una vida llena de nuevas experiencias.

A mis tíos, Ángel y Gilver, que muchas veces hicieron el papel de padre.

A mis primos, Alex y Verónica, que desempeñaron el papel de hermanos mayores y estuvieron pendientes de mi durante esta etapa. A Jeymi, por escuchar mis problemas, por soportarme y en especial, por compartir conmigo buenos y malos momentos.

A mis amigos, Brandon, por hacer de mi etapa universitaria un trayecto lleno de nuevas vivencias; y Mauricio (+), quien fue mi apoyo en los momentos más difíciles, gracias por haber creído en mí. ¡Ya soy Licenciada Mau!

A Evelin Castro, por ser mi compañera en el trabajo de investigación, porque a pesar de las noches sin dormir logramos culminar exitosamente. También le agradezco, porque me brindo su ayuda y comprensión en estos últimos años.

A mi tutora del trabajo de integración curricular, la Ing. Mayra Quiñonez, quien estuvo siempre predispuesta para guiarme y ayudarme en el desarrollo de la misma.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE sede Latacunga, Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio (CEAC), especialmente a la Carrera de Turismo, por darme la oportunidad de culminar la carrera Universitaria.

Finalmente, a la Comunidad de Salinas de Guaranda por la apertura y colaboración.

Karen Diaz

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	1
Reporte de Verificación de Contenidos	2
Certificación	3
Responsabilidad de Autoría	4
Autorización de Publicación	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Dedicatoria	8
Agradecimiento	9
Índice de Contenido	10
Índice de Tablas	13
Índice de Figuras	16
Resumen	18
Abstract	19
Capítulo I: Generalidades y Marco Teórico	20
Generalidades	20
<i>Antecedentes</i>	20
<i>Planteamiento y Formulación del Problema</i>	22
<i>Justificación</i>	25
<i>Objetivos</i>	26

	11
<i>Hipótesis</i>	27
Marco Teórico	27
<i>Derecho al Trabajo</i>	27
<i>Inclusión Laboral</i>	28
<i>Participación Laboral de las Mujeres</i>	29
<i>Género</i>	43
<i>Igualdad de Oportunidades</i>	44
<i>Igualdad de Género</i>	45
Marco Legal	58
Capítulo II: Metodología y Análisis e Interpretación de Resultados	63
Metodología	63
<i>Enfoque</i>	63
<i>Modalidad</i>	64
<i>Nivel o Tipo</i>	65
<i>Fuentes y Técnicas de Recopilación de Información</i>	66
<i>Población y Muestra</i>	69
Análisis e Interpretación de Resultados	71
<i>Comprobación de Hipótesis</i>	103
Capítulo III: Propuesta	108
Propuesta	108
<i>Objetivos</i>	108

<i>Justificación</i>	109
<i>Diagnóstico Situacional</i>	114
<i>Análisis FODA</i>	140
<i>Matriz de Potencialidades, Limitaciones y Problemas</i>	143
<i>Matriz de Estrategias</i>	146
<i>Matriz de Marco Lógico</i>	148
<i>Proyectos de Participación Laboral de las Mujeres</i>	154
Capitulo IV: Conclusiones y Recomendaciones	162
Conclusiones	162
Recomendaciones	164
Bibliografía	166
Anexos	179

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Principales determinantes de la participación laboral</i>	34
Tabla 2 <i>Teorías sobre la discriminación laboral</i>	38
Tabla 3 <i>Barreras para el ascenso y liderazgo femenino</i>	40
Tabla 4 <i>Dimensiones del empoderamiento femenino</i>	42
Tabla 5 <i>Acontecimientos históricos de la Igualdad de Género en Ecuador</i>	46
Tabla 6 <i>Tipos de igualdad y equidad</i>	48
Tabla 7 <i>Roles de Género</i>	51
Tabla 8 <i>Estereotipos sobre el género</i>	52
Tabla 9 <i>Población a 2023 de la Comunidad de Salinas de Guaranda</i>	70
Tabla 10 <i>Género</i>	72
Tabla 11 <i>Rango de edad</i>	73
Tabla 12 <i>Nivel de instrucción</i>	75
Tabla 13 <i>Trabaja en el Turismo Comunitario</i>	76
Tabla 14 <i>Actividad del ámbito turístico</i>	78
Tabla 15 <i>Oportunidades en el entorno laboral turístico</i>	80
Tabla 16 <i>Idea del machismo en Salinas de Guaranda</i>	81
Tabla 17 <i>Funciones y actividades según el género</i>	83
Tabla 18 <i>El trabajo de las mujeres adquiere menor valía</i>	84
Tabla 19 <i>Mismo tipo de trabajo misma remuneración</i>	86
Tabla 20 <i>Dificultad de las mujeres a acceder a un puesto de trabajo</i>	87
Tabla 21 <i>Puestos administrativos y directivos ocupados por hombres</i>	89
Tabla 22 <i>Mano de obra de las mujeres en trabajos de menor importancia</i>	90
Tabla 23 <i>Participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario</i>	92
Tabla 24 <i>Inserción de las mujeres en el Turismo Comunitario</i>	93

Tabla 25 <i>Concientizar sobre la Igualdad de Género</i>	95
Tabla 26 <i>Preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres</i>	96
Tabla 27 <i>Las empresas deben ofrecer iguales oportunidades laborales</i>	98
Tabla 28 <i>Capacitaciones para lograr el empoderamiento femenino</i>	100
Tabla 29 <i>Fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC</i>	101
Tabla 30 <i>Tabla cruzada</i>	105
Tabla 31 <i>Prueba de Chi-cuadrado</i>	106
Tabla 32 <i>Comunidades de Salinas</i>	111
Tabla 33 <i>Actividades económicas de Salinas</i>	120
Tabla 34 <i>Empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas</i>	122
Tabla 35 <i>Destinos de exportación del Gruppo Salinas</i>	124
Tabla 36 <i>Tasa de analfabetismo en Salinas</i>	125
Tabla 37 <i>Nivel de educación en Salinas</i>	126
Tabla 38 <i>Acciones para lograr la Igualdad de Género</i>	128
Tabla 39 <i>Flora y fauna de Salinas</i>	133
Tabla 40 <i>Recursos naturales</i>	136
Tabla 41 <i>Análisis FODA</i>	141
Tabla 42 <i>Matriz de potencialidades, limitaciones y problemas</i>	144
Tabla 43 <i>Matriz de estrategias</i>	147
Tabla 44 <i>Matriz de marco lógico</i>	149
Tabla 45 <i>Perfil del Proyecto 1</i>	155
Tabla 46 <i>Perfil del Proyecto 2</i>	156
Tabla 47 <i>Perfil del Proyecto 3</i>	157
Tabla 48 <i>Perfil del Proyecto 4</i>	158
Tabla 49 <i>Perfil del Proyecto 5</i>	159

Tabla 50 *Perfil del Proyecto 6*.....160

Tabla 51 *Presupuesto total de los proyectos*.....161

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Etapas históricas de la Participación Laboral Femenina</i>	31
Figura 2 <i>Factores que determinan la oferta laboral femenina</i>	36
Figura 3 <i>Propuestas para incrementar la participación femenina</i>	41
Figura 4 <i>Ámbitos sociales con brechas de género</i>	53
Figura 5 <i>Tipo de violencia de género</i>	55
Figura 6 <i>Ámbitos del turismo con enfoque de género</i>	57
Figura 7 <i>Género</i>	72
Figura 8 <i>Rango de edad</i>	74
Figura 9 <i>Nivel de instrucción</i>	75
Figura 10 <i>Trabaja en el Turismo Comunitario</i>	77
Figura 11 <i>Actividad del ámbito turístico</i>	79
Figura 12 <i>Oportunidades en el entorno laboral turístico</i>	80
Figura 13 <i>Idea del machismo en Salinas de Guaranda</i>	82
Figura 14 <i>Funciones y actividades según el género</i>	83
Figura 15 <i>El trabajo de las mujeres adquiere menor valía</i>	85
Figura 16 <i>Mismo tipo de trabajo misma remuneración</i>	86
Figura 17 <i>Dificultad de las mujeres a acceder a un puesto de trabajo</i>	88
Figura 18 <i>Puestos administrativos y directivos ocupados por hombres</i>	89
Figura 19 <i>Mano de obra de las mujeres en trabajos de menor importancia</i>	91
Figura 20 <i>Participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario</i>	92
Figura 21 <i>Inserción de las mujeres en el Turismo Comunitario</i>	94
Figura 22 <i>Concientizar sobre la Igualdad de Género</i>	95
Figura 23 <i>Preparación académica limita la participación laboral de las mujeres</i>	97
Figura 24 <i>Las empresas deben ofrecer iguales oportunidades laborales</i>	99

Figura 25 Capacitaciones para lograr el empoderamiento femenino	100
Figura 26 <i>Fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC</i>	102
Figura 27 <i>Distribución de Chi-cuadrado</i>	106
Figura 28 <i>Ubicación de la parroquia Salinas</i>	110
Figura 29 <i>Acontecimientos históricos de Salinas</i>	113
Figura 30 <i>Junta Parroquial Rural de Salinas</i>	115
Figura 31 <i>Responsabilidades de los entes políticos de Salinas</i>	116
Figura 32 <i>Actores públicos y privados de Salinas</i>	117
Figura 33 <i>Políticas locales de Salinas</i>	118
Figura 34 <i>Buenas prácticas ambientales</i>	135

Resumen

El presente trabajo de unidad de integración curricular corresponde al “Análisis de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda”, cuyo objetivo se centra en analizar la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario, como alternativa para lograr la igualdad de género en la comunidad de Salinas de Guaranda, para ello, se abordaron temas relacionados con las variables dependiente (igualdad de género) e independiente (participación laboral de las mujeres). El trabajo investigativo se desarrolló bajo el enfoque de investigación mixto, modalidad bibliográfica y de campo, nivel o tipo descriptivo y exploratorio. Se aplicó la observación directa y encuesta como técnicas de recolección de datos, evidenciando que, del 100% de los encuestados, el 53.6% considera que no se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de Salinas de Guaranda, pues, los puestos directivos en el turismo comunitario están ocupados mayormente por hombres. Por lo tanto, se concluye que, la participación laboral de las mujeres supone una herramienta fundamental a partir de la cual es posible lograr la igualdad de género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda, dado que, rompe con la idea del machismo, los roles y estereotipos de género e inserta a las mujeres en la ocupación de cargos directivos o gerenciales con mejor remuneración, promoviendo así el empoderamiento femenino, el acceso a la libertad financiera y la mejora en la calidad de vida de las mujeres Salineras.

Palabras clave: Igualdad de género, participación laboral de las mujeres, turismo comunitario, empoderamiento femenino, entorno laboral.

Abstract

This curricular integration unit work corresponds to the "Analysis of women's labor participation in community tourism as an alternative to achieve gender equality in the community of Salinas de Guaranda", whose objective is focused on analyzing women's labor participation in community tourism as an alternative to achieve gender equality in the community of Salinas de Guaranda, for this purpose, issues related to the dependent (gender equality) and independent (women's labor participation) variables were addressed. The research work was developed under the mixed research approach, bibliographic and field modality, descriptive and exploratory level or type. Direct observation and a survey were used as data collection techniques, showing that of the 100% of those surveyed, 53.6% considered that men and women do not have the same opportunities in the tourism work environment in Salinas de Guaranda, since the managerial positions in community tourism are mostly occupied by men. Therefore, it is concluded that women's labor participation is a fundamental tool for achieving gender equality in the tourism labor environment in Salinas de Guaranda, given that it breaks with the idea of machismo, gender roles and stereotypes, and inserts women in managerial positions with better remuneration, thus promoting female empowerment, access to financial freedom and improved quality of life for women in Salinas de Guaranda.

Key words: Gender equality, women's labor participation, community tourism, female empowerment, work environment.

Capítulo I

Generalidades y Marco Teórico

Generalidades

Antecedentes

Con el fin de encaminar el desarrollo de la presente investigación, resulta pertinente analizar una serie de antecedentes investigativos entorno a las variables objeto de estudio. Razon por la cual, se cita a Hidalgo (2018), quien en la Universidad de Guayaquil realizó la investigación “Análisis del empoderamiento de la mujer en el sector turístico hotelero en vía Data Posorja, cantón Playas”, con el objetivo de “analizar el empoderamiento de la mujer en el sector turístico hotelero en Vía Data Posorja del Cantón Playas”; trabajo que expone un plan de acción a favor de la mujer en el sector turístico de dicho territorio. Su conclusión fue que, “el empoderamiento de la mujer en el sector turístico se ha destacado por sus amplias capacidades y habilidades y por lo tanto a través de mecanismos sociales pueden tener participación en puestos de trabajos de altas jerarquías” (Hidalgo, 2018, p. 82).

El trabajo de titulación que se menciona anteriormente, contiene información de carácter significativo, dado que, en el capítulo IV a fin de alcanzar la Igualdad de Género en el entorno laboral turístico, se plantea un plan de acción a favor del logro del empoderamiento femenino, dicha información resulta sumamente importante para el desarrollo del presente documento, pues, propicia la construcción de la propuesta de trabajo.

Por su parte, Arias (2020), en la Universidad de Las Américas, desarrolló el trabajo titulado “Participación laboral femenina y crecimiento económico en América Latina para los años 2007-2017”, su objetivo se centro en “probar qué relación existe entre la participación laboral femenina y el comportamiento del crecimiento económico en 16 países de América Latina para el periodo 2007-2017”. Este trabajo de investigación comprueba que “la

participación laboral femenina, tiene una relación inversa con el crecimiento económico”, llegando a la conclusión que, “la participación laboral femenina aumenta cuando existe un decrecimiento económico” (Arias, 2020, p. 8).

La parte central del documento en mención, que aporta al desarrollo de la presente investigación recae en que, presenta el contexto actual de la Participación Laboral de las Mujeres en América Latina, con datos estadísticos referentes a la tasa de participación laboral promedio y la brecha de participación laboral, aspectos que permiten entender la situación laboral de las mujeres en un contexto macro y micro, pues, se considera al Ecuador dentro de ello.

Otra tesis doctoral a considerar, es la de Quiñónez (2021), en la Universidad de Carabobo, titulada “El Turismo Comunitario desde el enfoque de género: situación, análisis y perspectiva, en la Parroquia Salinas de Guaranda – Ecuador”. Su objetivo fue “analizar el desarrollo del Turismo Comunitario desde el Enfoque de Género en la Parroquia Salinas de Guaranda - Ecuador, con énfasis en los factores asociados al rol de la mujer y la gestión que se desarrolla en la región”. Dicha investigación analiza temáticas referentes al “turismo, genero, el desarrollo sostenible, el turismo comunitario, en el contexto de Salinas de Guaranda”. A la conclusión que llego la autora responde al “rol protagónico y estratégico que tiene el turismo rural en el desarrollo de la provincia, destacándose en el contexto del género que las ocupaciones de las mujeres son las menos remuneradas en la industria del turismo” (Quiñónez, 2021, p. 18).

Esta investigación es de gran relevancia para las autoras, ya que, con base a datos recolectados de primera mano, en el capítulo VII se abordan temáticas relacionadas con la Participación Laboral Femenina dentro del Turismo Comunitario (TC) en la Comunidad de Salinas de Guaranda, dicha información permite conocer el contexto situacional de la mujer dentro de la actividad turística desde el enfoque del género.

Finalmente, se hace mención a García (2022), quien en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador desarrollo el tema titulado “La violencia hacia la mujer y sus repercusiones en el ámbito laboral en el Ecuador en el año 2019” con el objetivo de “identificar el efecto de la violencia en el ámbito laboral contra la mujer en el Ecuador en el año 2019”, investigación que permitió realizar una descripción de la violencia contra la mujer en el mercado laboral y cómo ésta afecta su desarrollo y participación en la sociedad. Concluyendo que, “la problemática existente en el ámbito de la violencia en el lugar de trabajo detiene el desenvolvimiento de las mujeres en cuanto a lo que pueden ser capaces de ser o hacer en el Ecuador” (García, 2022).

El trabajo investigativo citado anteriormente resulta de gran utilidad, pues, en el capítulo II contiene estadísticas referentes a la violencia psicológica, física y sexual en el entorno laboral contra las mujeres en el Ecuador, considerando los aspectos demográficos, el grupo étnico, la edad, el estado civil y el nivel educativo, esta información es de gran aporte para el análisis relacionado con la variable “Participación Laboral de las Mujeres”.

Planteamiento y Formulación del Problema

Desde la antigüedad la mujer se ha visto expuesta a la ideología machista de la sociedad, en la que el hombre es considerado como el único que tiene poder y decisión dentro de esta, mientras que la participación de la mujer se limita al cumplimiento de las tareas del hogar y la educación de los hijos, viéndose relegada de diferentes ámbitos, como lo es el entorno laboral. En la actualidad este problema se ha mantenido, pues, según Cabrera & Gamboa (2022), del 100% de mujeres a nivel mundial solo el 48% es parte del mercado laboral, a diferencia de los hombres quienes presentan un 75% de participación en relación al 100%, originando así una gran brecha de desigualdad.

No se exime de esta ideología el entorno de la actividad turística, donde, la mano de obra de la mujer en la mayor parte del mundo se concentra en los trabajos de menor

importancia y en los de peor remuneración. De hecho, los cargos en puestos administrativos o gerenciales dentro de ámbito laboral turístico suponen una idea “inalcanzable” para las mujeres, dados los niveles e índices de desigualdad laboral existentes a nivel mundial, ya que, como se ha visto, el porcentaje de participación laboral a nivel mundial de las mujeres es inferior a la de los hombres.

Al igual que en el resto del mundo, en el Ecuador, la idea del machismo¹ desde tiempos remotos ha tenido grandes repercusiones en la sociedad actual, principalmente para las mujeres, quienes a diario se enfrentan a las diferentes formas de violencia física, sexual y psicológica, dificultades que promueven la desigualdad de género en los diferentes ámbitos económicos y sociales, como es el caso del turismo, donde la violencia de género especialmente se ve presente a la hora de ocupar los diferentes puestos de trabajo dentro del entorno laboral, ya que, la mayor parte de ramas ocupacionales se centra en la ejecución de labores relacionadas con la limpieza, el mantenimiento, la cocina, puntos de venta, atención al cliente y otros de menor relevancia.

La provincia de Bolívar, perteneciente al Estado ecuatoriano, no es ajena a las problemáticas mencionadas anteriormente, por el contrario, presenta grandes niveles de pobreza e índices de analfabetismo que afectan especialmente a las mujeres del área rural; a esto se añaden los problemas relacionados con la desigualdad laboral, ya que, el trabajo realizado por los hombres adquiere mayor valía y reconocimiento tanto social como salarial, esto incide en el nivel de vida y desarrollo personal de la mujer, como también, a la hora de alcanzar su independencia financiera.

¹ “Una forma de hipermasculinidad usada para describir una actitud de superioridad del hombre sobre la mujer con características tales como agresividad, dominancia, valentía, promiscuidad, virilidad, sexismo, autonomía, fortaleza, papel proveedor y restricción en la expresión emocional” (Uresti et al., 2017, pp. 59-60).

A esta agravante se suma también la Comunidad de Salinas de Guaranda, una de las 30 comunidades de la parroquia rural Salinas, en la provincia de Bolívar, reconocida a nivel nacional e internacional por la práctica del Turismo Comunitario. Según Rivas (2019), en dicho territorio también se identifican casos de violencia de género que limitan la participación de las mujeres, por ejemplo, a la hora de delegar autoridades parroquiales, las mujeres participan como alternas, más no como principales, así también, en lo relacionado con el nivel de preparación y el pensamiento mediocre de la sociedad sobre que, la mujer debe limitarse a las tareas domésticas.

En este marco, siendo el Turismo Comunitario una actividad estratégica para la Comunidad, su análisis supone un tema de gran relevancia, dado que, involucra a gran parte de la población con la participación activa de los comuneros en las iniciativas de emprendimientos locales. El entorno laboral de esta actividad, lamentablemente, presenta también problemas de desigualdad contra la mujer, ya que, la mayoría de los cargos administrativos de empresas de turismo los ocupan los hombres, así lo corrobora Quiñónez (2021), quien afirma que, solo el 25% de las empresas que conforman el Gruppo Salinas es liderado por mujeres, mientras que, el otro 75% lo lideran los hombres. Otro caso se presenta en las 25 organizaciones que conforman FUNORSAL, donde únicamente el 8% es representado por una figura femenina y el 92% restante por una figura masculina (Gobierno Autónomo Descentralizado [GAD] Parroquial Rural Salinas de Guaranda, 2021).

Esto reafirma lo mencionado anteriormente, en relación con los problemas de desigualdad laboral y de género existentes en la Comunidad de Salinas de Guaranda. Cabe recalcar que, las causas de estos inconvenientes giran en torno a la idea incipiente del rol que desempeñan las mujeres en la sociedad, vinculado principalmente con su función reproductiva, lo cual ha dificultado el crecimiento y desarrollo personal femenino; ante esto resulta necesario

proponer una serie de estrategias para lograr la Igualdad de Género en el entorno laboral del Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda.

Formulación del Problema.

¿Cómo incide la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda?

Justificación

La presente investigación trata sobre el análisis de la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda, por lo tanto, su relevancia social recae en que, a partir de esta investigación se logrará promover el empoderamiento y liderazgo de la mujer, como también, mejorar su inserción en cargos administrativos importantes dentro del ámbito laboral de la actividad turística en dicha Comunidad, por ello, la propuesta del presente trabajo se centra en la generación de estrategias que permitan alcanzar lo antes mencionado.

Considerando que, el estudio en cuestión promoverá el empoderamiento de la mujer y su inserción en puestos de trabajo de mayor valía y por ende, con mejor remuneración dentro del Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda, su nivel de ingresos económicos se verá incrementado, lo que supone un eje relevante desde el punto de vista económico, pues, a partir de ello es posible alcanzar una mejor calidad de vida, disminuyendo el nivel de pobreza y promoviendo mayores oportunidades educativas, sociales, políticas y laborales.

Por otro lado, la relevancia ambiental del presente documento se enmarca en lograr el desarrollo de un Turismo Comunitario sostenible, donde la participación de la mujer toma gran relevancia, dada la relación genero-medio ambiente, y por tanto, mujer-naturaleza, misma que

propicia la existencia del vínculo del principio femenino “armonía, sostenibilidad y diversidad”², dicho de otra manera, la incidencia de la mujer dentro del ámbito laboral del Turismo Comunitario propicia el cumplimiento de prácticas a favor del eje ambiental que promueve el desarrollo sostenible.

Dado el carácter significativo del presente trabajo, resulta importante también, referir su utilidad teórica como una línea base en relación a la cual futuros investigadores podrán profundizar en temáticas relacionadas con alguna de las variables objeto de estudio, “Igualdad de Género” o “Participación Laboral de las Mujeres”, pues, dicha información se hallará en el repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE sede Latacunga, como también, en plataformas de investigación académica a disposición del público en general.

Objetivos

Objetivo General.

Analizar la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Objetivos Específicos.

- Definir las generalidades y la fundamentación teórica de la investigación, para conocer el estado actual del tema objeto de estudio y plantear el sustento teórico de las variables.

² “Desde esta posición, por una parte, se afirma que todas las mujeres tienen una relación especial con la naturaleza, y se considera a la mujer como un concepto y una realidad unitarios, centrados en el hecho de ser madre y cuidadora de vida” (Arellano, 2003, p. 92).

- Estructurar el marco metodológico y análisis de datos, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos y sistematizar la información correspondiente obtenida en el campo.
- Diseñar estrategias para lograr la Igualdad de Género en la Participación Laboral de las Mujeres en la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Hipótesis

La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.

- **Variable Dependiente.**

Igualdad de Género

- **Variable Independiente.**

Participación Laboral de las Mujeres

Marco Teórico

Tras determinar la problemática y la importancia que gira en torno al tema objeto de estudio, es menester indagar en fuentes de información fidedignas lo concerniente al marco teórico del presente trabajo investigativo, en relación a las variables “Participación Laboral de las Mujeres” e “Igualdad de Género”, lo cual, servirá como sustento teórico del mismo.

Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo ha de entenderse como “un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores” (Vera, 2018, p.10).

En cambio, para Barbagelata (1995, como se citó en Rosenbaum, 2020), el derecho al trabajo responde al reglamento que “regula todas las formas de aplicación de las energías intelectuales y corporales consideradas socialmente trabajo y, de manera especial, las prestadas bajo una relación libremente asumida con un tercero” (p. 174).

De igual manera, este puede ser asumido como “un conjunto de normas y reglas jurídicas que permiten garantizar el efectivo goce de los derechos del trabajador y empleador dentro de la relación laboral” (F. Hidalgo, 2021, p. 5).

Por lo expuesto en párrafos anteriores se puede decir que, el derecho al trabajo ha de entenderse como una norma jurídica amparada por el Estado, propia del ser humano, dicha norma regula la relación laboral entre el empleador y el trabajador, propicia las óptimas condiciones del entorno laboral y el pago de un salario digno, de igual manera, promueve la libertad de toda persona a la hora de elegir un trabajo, sin importar su género, pues, a partir del cumplimiento de este derecho, al individuo le es posible solventar sus necesidades económicas.

Tras haber analizado lo referente al derecho al trabajo, es menester citar lo relativo al concepto de inclusión laboral.

Inclusión Laboral

Para Aguilar et al. (2018), la inclusión laboral permite “acercar las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja. La intención es brindarles mejores oportunidades, entre ellas acceso a trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida y disminuir índices de pobreza y desempleo social” (p. 176).

En concordancia, para Wasserman et al. (2004, como se citó en Morales, 2020), es aquella en la que “las personas de todos los grupos de identidad social tienen la oportunidad de

estar presentes, de tener sus voces escuchadas y apreciadas, y de participar en actividades centrales en nombre del colectivo” (p.14).

Por su parte Imacaña (2022), en su trabajo de investigación titulado “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador” define la inclusión laboral como:

Aquel proceso en el que se ve implicado brindar un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, el cual estará bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones. (p. 15)

Por lo cual, la inclusión laboral busca incorporar dentro del ámbito laboral a todo individuo sin importar su género o condiciones físicas, por ello, se orienta principalmente a dar cumplimiento al derecho al trabajo del que gozan también los grupos vulnerables. Se basa en la igualdad de oportunidades, es decir, mismas condiciones laborales, remuneración y horas de trabajo, evitando así todo tipo de discriminación, promoviendo una mejor calidad de vida dentro de la sociedad y la reducción de los índices de pobreza y desempleo.

En relación con lo expuesto sobre la inclusión laboral, a continuación, se describe lo referente a la Participación Laboral de las Mujeres.

Participación Laboral de las Mujeres

“La Participación Laboral de las Mujeres está condicionada por decisiones que se toman antes de su ingreso al mercado laboral y durante su participación en dicho mercado” (Espino & Sanchis, 2019, p. 31).

Por otro lado, la Participación Laboral de las Mujeres puede entenderse también como:

La manifestación de la presencia de la mujer en el mercado laboral, y la asociación a otros sectores como el político y el social; mayormente su participación es para

complementar los ingresos en sus hogares por la falta de trabajo del jefe de hogar o por su ausencia. (Reyes, 2022, p. 33)

Mientras que, para Fernández (2023), tiene que ver con “las oportunidades y limitaciones a las que se enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral y contar con independencia financiera” (p.12).

En este apartado se analiza la Participación Laboral de las Mujeres como aquella que promueve el liderazgo y empoderamiento de la mujer en la sociedad, rompiendo así paradigmas sociales que impiden alcanzar la Igualdad de Género dentro del entorno laboral, como ejemplo, la idea de que el rol protagónico de la mujer se limita a los que haceres domésticos y al cuidado de los hijos. En este sentido, el objetivo de dicha participación se orienta a promover la presencia de la figura femenina dentro del mercado laboral.

La Participación Laboral de las Mujeres, denominada también por varios autores como Participación Laboral Femenina, constituye una de las principales estrategias para lograr el crecimiento y desarrollo personal de las mujeres, dado que, su participación en el ámbito laboral permite alcanzar la libertad financiera y a partir de esta cubrir o satisfacer sus necesidades básicas (salud, educación, alimentación, vestimenta, etc.).

En este sentido, resulta oportuno describir la importancia de la Participación Laboral de las Mujeres, temática que se aborda a continuación.

Importancia de la Participación Laboral de las Mujeres.

La importancia de la Participación Laboral de las Mujeres radica en que, “permite superar los estereotipos de género y abrir camino al empoderamiento femenino, puesto que impacta en la vida familiar y personal, al romper con los roles de género establecidos” (V. García et al., 2022, p. 15).

De tal forma que, la inserción de la mujer en diferentes áreas y sectores del mercado laboral, ha de considerarse como aquella que genera múltiples beneficios tanto a nivel personal como a nivel social, entre los que destacan, la generación de sus propios ingresos económicos, la reducción de la pobreza y mejora de la economía, además, facilita el empoderamiento femenino dentro de los diferentes ámbitos sociales, esto a su vez, ayuda a romper con los roles y estereotipos asignados por la sociedad.

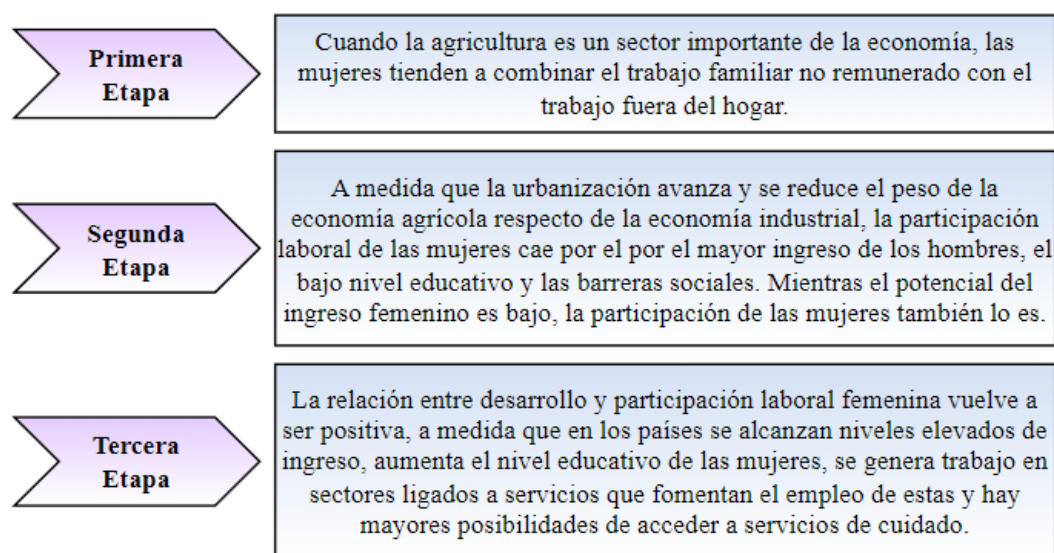
Una vez analizada la importancia de la Participación Laboral Femenina, en el siguiente apartado se aborda lo concerniente a al panorama histórico de esta.

Perspectiva Histórica de la Participación Laboral de las Mujeres.

Varios son los autores que abordan sobre la perspectiva histórica de la Participación Laboral de las Mujeres, Gontero & Vezza por su parte, dan un enfoque en relación a tres etapas de desarrollo de la historia económica, esto se observa en la figura 1.

Figura 1

Etapas históricas de la Participación Laboral Femenina



Nota. La figura 1 describe las etapas histórico económicas de la Participación Laboral de las Mujeres. Adaptado de Gontero & Vezza (2023, p. 12).

Respecto a la información de la figura 1, la Participación Laboral de la Mujer se ha visto marcada por tres etapas históricas en las que su integración ha contribuido en la economía, en la primera etapa, encabezan el desarrollo de una economía agrícola con su trabajo en las tareas del hogar, pero, con la introducción de la economía industrial estas pierden participación a falta de la preparación académica, finalmente, en la última etapa, vuelven a destacar, ya que, aumenta el nivel educativo y se apertura diferentes plazas de trabajo, principalmente en el área de servicios.

En virtud de lo referido anteriormente, en los párrafos siguientes se hace mención sobre la Participación Laboral de las Mujeres, en una de las principales áreas de servicio, el turismo.

Participación Laboral de la Mujer en el Turismo.

De acuerdo con Moreno & Cañada (2018), la manera más apropiada de abordar lo referente a la participación laboral femenina en el turismo es como el empleador más importante, pues, en diferentes investigaciones se hace alusión a la fuerte incidencia de este, tanto en la vida, como en el desarrollo económico de las mujeres. Es así que, Thomas Baum en el 2013 presenta el primer informe referente a la situación de las mujeres en la actividad turística, evidenciado que, el 55,5% de la fuerza laboral a nivel mundial, estaba integrada por mujeres; en concordancia con lo antes mencionado, la investigación dada por The World Travel & Tourism Council confirmó que, el 66% del trabajo turístico en Australia, Francia, Alemania, Sudáfrica y Turquía es realizado por mujeres, ubicándolo como la tercera fuerza laboral femenina. Además, citaba un crecimiento significativo y favorable del 36.5% para el 2023, en cuanto a la inserción femenina en las actividades del sector turístico.

Sin duda, la mujer ha alcanzado grandes niveles de participación en el entorno laboral turístico, convirtiéndolo en un sector completamente feminizado, pues, la incidencia de la mujer desde tiempos remotos es indiscutible. Por lo tanto, se reconoce la importancia que se le debe

dar a la mujer actualmente en el sector turístico, dada la presencia de estas en el desarrollo de las diferentes actividades turísticas. El Ecuador no es un país ajeno a este entorno, por lo tanto, la temática a abordar posteriormente se centra en el análisis de esta actividad.

Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo de Ecuador.

En Ecuador las mujeres no tienen una relevante participación en el turismo ecuatoriano, esto conlleva a la existencia de las brechas laborales y salariales que inciden en el nivel de desocupación. También es evidente que no hay una posición privilegiada en mejores puestos de trabajos como directivos o gerentes, lo que refleja que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral trasciende en puestos tradicionales o de baja posición jerárquica. (Hidalgo, 2018, p. 26)

Con base a lo anterior, es evidente el nivel de desigualdad laboral presente en sector turístico para las mujeres en el Ecuador, siendo inevitable y emergente dar respuesta a tal problemática. Pues, queda claro que la idea del machismo ha generado grandes repercusiones en la sociedad actual, ya que, pese a que gran parte de las áreas de los subsectores del turismo son ocupadas por mujeres, su participación es irrelevante, dado que, sus tareas se asocian con las áreas de limpieza, mantenimiento, atención o servicio, áreas de menor jerarquía y pésima remuneración; es mínimo su desenvolvimiento en puestos directivos, ejecutivos o gerenciales.

Tras evidenciar problemáticas en la Participación Laboral de las Mujeres en la actividad turística de Ecuador, es oportuno citar los factores que rigen dicha participación.

Determinantes de la Participación Laboral.

La participación dentro del ámbito laboral es un derecho de carácter fundamental, sin embargo para Esquenazi & Rosales, existen factores que determinan la participación tanto del hombre como de la mujer, estos se presentan en la tabla 1.

Tabla 1*Principales determinantes de la participación laboral*

Factores	Variables
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos laborales (salariales u otras bonificaciones, ingreso per cápita del hogar). • Ingresos no laborales (herencias, loterías, remesas) • Impuestos. • Rama de actividad económica donde se desempeña.
Socio-demográficos	<ul style="list-style-type: none"> • Género (hombres y mujeres). • Etnia o color de la piel (blanco, afrodescendientes, hispanos, otros). • Estado conyugal (tendencia de pareja, casado, unión libre, soltero y demás). • Nivel de instrucción o de educación (años de educación, nivel de escolaridad). • Experiencia (edad, edad al cuadrado). • Fecundidad.
Estructura o composición de los hogares	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo del hogar (participación laboral del cónyuge). • Cantidad de personas inactivas en el hogar (número de personas inactivas). • Presencia de minusválidos en el hogar. • Presencia de ancianos en el hogar. • Jefatura del hogar (ser cabeza de familia). • Tenencia de hijos (tenencia de hijos pequeños o menores de edad). • Existencia de servicio doméstico.
Geográficos	<ul style="list-style-type: none"> • Perteneciente a una ciudad o región del país.
Culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano (años de educación).

Factores	Variables
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="659 243 1243 327">• Conducta machista de la mujer (índice de machismo). <li data-bbox="659 348 1292 432">• Posiciones conservadoras de la mujer (índice valórico). <li data-bbox="659 453 1235 537">• Religión (parejas con distintas religiones, parejas protestantes).

Nota. La tabla 1 detalla las categorías y las variables determinantes de la participación laboral.

Tomado de Esquenazi & Rosales (2017, p. 173).

Como se observa en la tabla 1, existen un sin número de variables relacionadas con los factores económicos, socio-demográficos, estructuras familiares, geográficos y culturales, que inciden y determinan la participación laboral de un individuo; en el caso específico de las mujeres, el nivel de ingresos, género, nivel de instrucción, jefatura del hogar y machismo, son algunas de las variables que, según las autoras, limitan su participación laboral; el caso de la variable género, de hecho, supone una agravante de carácter constitucional, según el principio de igualdad.

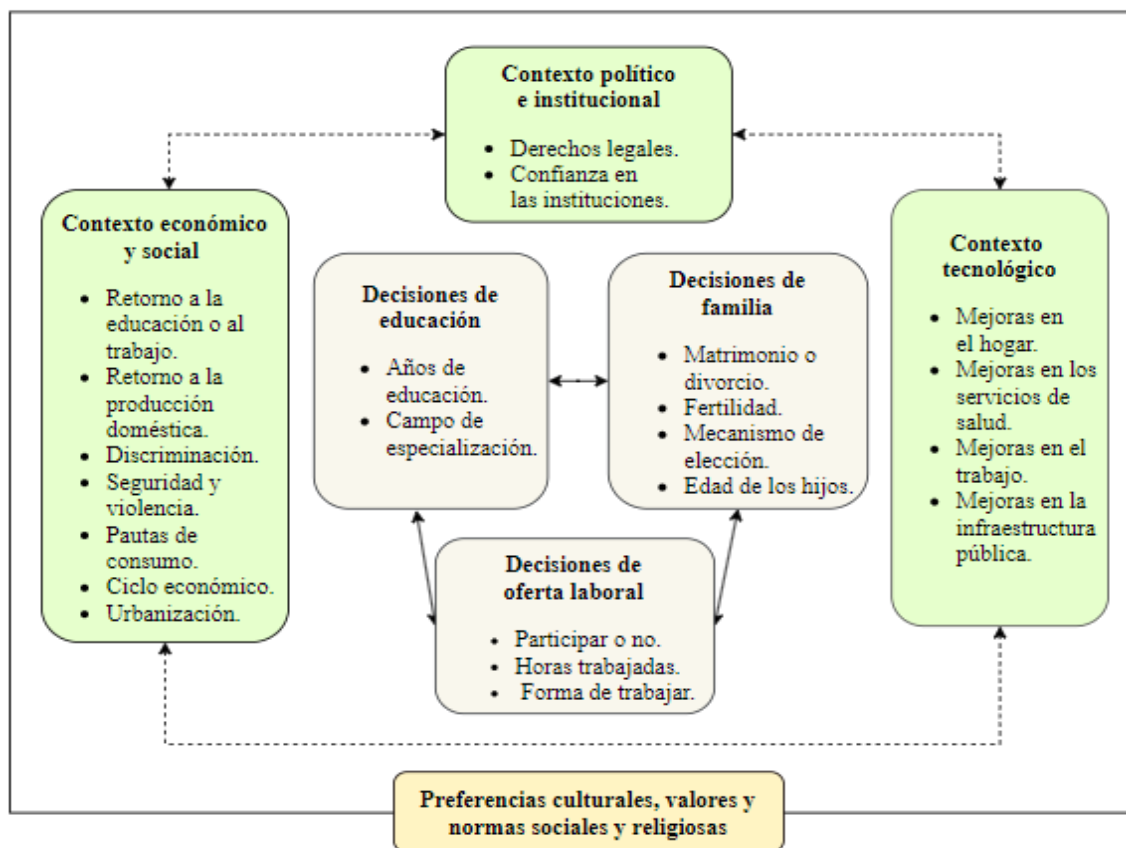
Bajo este contexto, en los párrafos siguientes se hace mención a los factores que determinan para las mujeres la oferta de trabajo en el mercado laboral.

Factores que Determinan la Oferta Laboral de las Mujeres.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo, describen algunos contextos y dimensiones que delimitan la oferta laboral para las mujeres, esto se evidencia en la figura 2.

Figura 2

Factores que determinan la oferta laboral femenina



Nota. La figura 2 describe los factores que determinan de la participación de las mujeres en el entorno laboral. Tomado de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo (2019, p. 29).

La figura 2 presenta los elementos que delimitan la oferta laboral para las mujeres, en este se logra apreciar que, a la hora de la toma de decisiones sobre su participación en el ámbito laboral inciden también otras decisiones relacionadas con la educación y la familia, dichas decisiones se ven influenciadas por los contextos económico y social, político e institucional y tecnológico, y estos a su vez se hallan condicionados por las preferencias culturales y las normas sociales y religiosas, que rigen todo un contexto social.

Tras detallar los elementos que influyen en la oferta laboral femenina, posteriormente se analiza lo relacionado con la tasa de participación laboral.

Indicadores de la Participación Laboral de las Mujeres.

a) Tasa de participación laboral.

“La tasa de participación femenina en la fuerza laboral es un eje impulsor del crecimiento, de manera que el análisis de este indicador puede dar indicios sobre el potencial de crecimiento de un país” (Avolio & Di Laura, 2017, p. 38).

Entonces, ha de entenderse la Tasa de Participación Femenina (TPF), como un indicador que describe el porcentaje de intervención de la mujer en el mercado laboral, y a partir del cual es posible plantear diferentes análisis entorno a las brechas de desigualdad laboral existentes entre hombres y mujeres, evidenciar el nivel de crecimiento económico de un país y el plantear estrategias orientadas a promover mayor participación femenina.

b) Brecha salarial.

La brecha salarial “es la diferencia en el ingreso medio de los hombres y las mujeres” (Avolio & Di Laura, 2017, p. 10). En otras palabras, la brecha salarial se presenta cuando en el desempeño de trabajos similares o trabajos de igual valía, los salarios o remuneraciones que perciben las mujeres difieren del de los hombres, es decir, es una diferencia salarial basada en el género. Esta diferencia marca las desigualdades económicas existentes en el ámbito laboral, además, como indicador advierte sobre los problemas de carácter económico de un país.

Considerando que, la brecha salarial surge a partir de las desigualdades existentes en el entorno laboral, más adelante se explican las teorías entorno a esto.

Teorías de Discriminación en el Mercado Laboral.

En su trabajo investigativo, Uyaguari plantea una serie de teorías para entender la discriminación en el ámbito laboral, dichas teorías se exponen en la tabla 2.

Tabla 2

Teorías sobre la discriminación laboral

Teorías	Conceptualización
Teoría del gusto por la discriminación	Quien tiene un gusto por la discriminación actúa como si estuviera dispuesto a renunciar a los ingresos para evitar ciertas transacciones.
Teoría de la discriminación estadística	La estimación del salario basado en las variables observables (cantidad de educación) mejora significativamente al agregar características observables (raza, género) como sustitutos de las variables no observables (calidad de educación).
Teoría del capital humano	La inversión pública en capital humano - particularmente en educación-, es un conjunto efectivo y eficiente de gastos para alcanzar bienestar y crecimiento –no limitado-.
Teoría de segregación ocupacional	Las mujeres se concentran en determinados segmentos del mercado laboral (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical).

Nota. La tabla 2 presenta las cuatro teorías existentes sobre la discriminación dentro del ámbito laboral. Adaptado de Uyaguari (2019, pp. 22-26).

Según la tabla 2, la teoría del gusto por la discriminación surge porque el empleador no reconoce el valor del trabajador, la segunda teoría en cambio, plantea que, factores como la raza o el género influyen en la retribución del salario. La tercera teoría trata sobre la inversión en el capital humano, principalmente en la educación, quien no tenga preparación académica

sufrirá discriminación; y en la última teoría, la discriminación se da para las mujeres al ubicarlas en segmentos y posiciones del ámbito laboral inferiores a las de los hombres.

Dadas las teorías que permiten entender la discriminación laboral, más adelante se especifican las causas de la desigualdad en el ámbito laboral del Ecuador.

Causas de la Desigualdad Laboral en el Ecuador.

Con respecto a las causas que actualmente originan la desigualdad en entorno laboral, se hace mención a tres factores, estos son “la asignación de cargas con relación al sexo del trabajador, valor agregado que tiene el trabajo del hombre en discrepancia con el que llevan a cabo las mujeres (...) y la construcción del género en el trabajo” (Chimbo, 2022, p. 30).

En relación a lo antes expuesto, existen tres factores que producen desigualdad en el ámbito laboral del Ecuador, estos se relacionan con la asignación del trabajo según el sexo, la valía que se le otorga al trabajo desarrollo por la figura masculina y las barreras de género en contra de las mujeres que los empresarios y trabajadores crean en el entorno laboral, todos estos factores giran en torno a la idea del machismo, los roles y estereotipos que la sociedad asigna tanto al hombre como a la mujer.

En tanto, uno de los principales problemas de la participación laboral femenina es la dificultad de acceso a puestos administrativos. A continuación, se expone las barreras que dan lugar a esto.

Barreras para el Acceso de las Mujeres a Puestos Directivos.

Son múltiples las dificultades que enfrentan las mujeres para el acceso a puestos directivos, algunas de ellas se muestran en la tabla 3.

Tabla 3*Barreras para el ascenso y liderazgo femenino*

Barreras para el Ascenso en las Empresas	Obstáculos al Liderazgo Empresarial
El techo de cristal	Prejuicios
Frontera de cristal	Resistencia al liderazgo femenino
Estilo personal y los estereotipos	Demandas de la vida familiar
Los contactos y las redes	Falta de inversión en capital social
	Estilos de liderazgo

Nota. La tabla 3 detalla los obstáculos para lograr el ascenso y liderazgo de las mujeres en el ámbito empresarial. Adaptado de Romero et al. (2022, p. 45).

Según la tabla 3, las mujeres se enfrentan a numerosas barreras que impiden su acceso a puestos de trabajo de alta jerarquía, así como, a obstáculos que imposibilitan el liderazgo empresarial de las mismas, esto se da a causa de la discriminación por motivos de género, lo que representa un impedimento para el crecimiento y la figura femenina dentro de las organizaciones, estas barreras nacen principalmente de los estereotipos sociales y de los factores físicos, los cuales dificultan el acceso de las mujeres a puestos directivos.

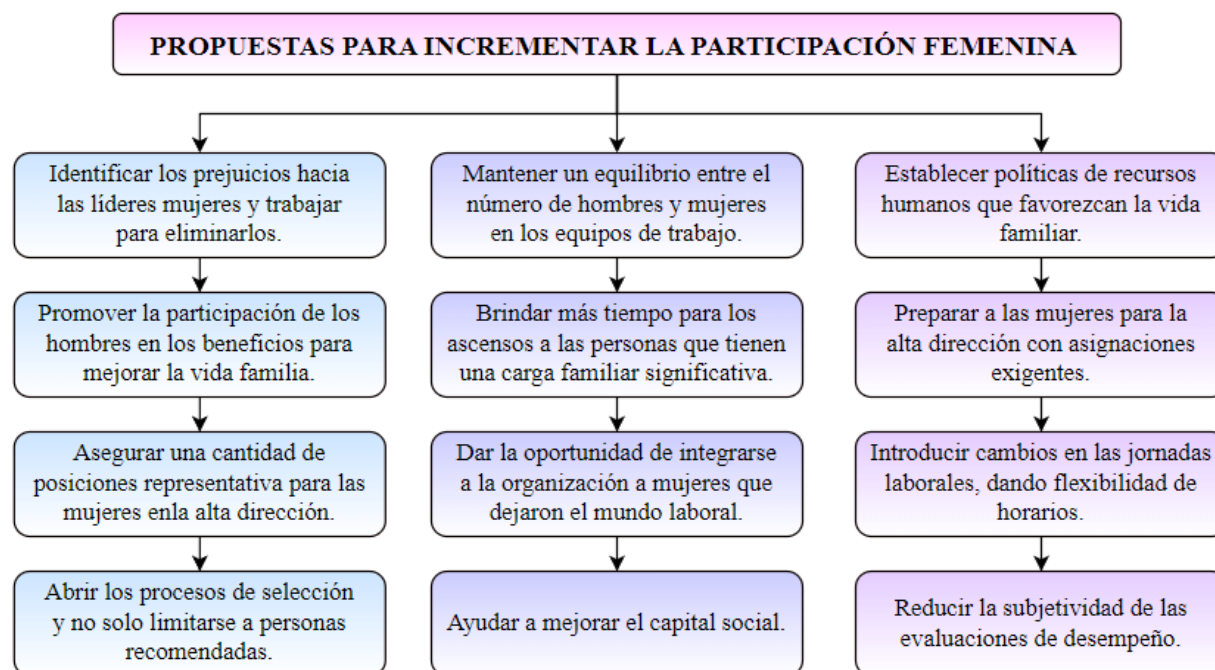
En tenor a lo expuesto anteriormente, es oportuno citar lo referente a las iniciativas para incrementar la participación femenina en puestos ejecutivos.

Ideas para Incrementar la Participación Femenina en Puestos Directivos.

Como respuesta a las barreras que limitan la participación de las mujeres en puestos directivos, en la figura 3 se detallan algunas de las propuestas para aumentar dicha participación.

Figura 3

Propuestas para incrementar la participación femenina



Nota. La figura 3 describe los factores que determinan de la participación de las mujeres en el entorno laboral. Adaptado de la Gómez (2018, pp. 91-92).

De acuerdo con la figura 3, las medidas que fomentan la Participación Laboral de las Mujeres en puestos ejecutivos de las diferentes empresa giran en torno a, eliminar prejuicios, capacitar a las mujeres para la alta dirección, reducir la subjetividad en la evaluación de desempeño, equilibrar los puestos de trabajo con el mismo numérico de hombres y mujeres y no limitarse a seleccionar a personas recomendadas, esto con la finalidad de incrementar los beneficios y aumentar el rendimiento empresarial, así como, promover el empoderamiento de la mujer. Entiéndase sobre este último, lo enunciado en los siguientes párrafos.

Empoderamiento Femenino.

El empoderamiento femenino o de las mujeres promueve “la apertura de oportunidades laborales, lo que permite reforzar capacidades tanto en lo individual como en lo colectivo para

que puedan participar en igualdad de condiciones en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones” (Fernández, 2023, p. 9).

De modo que, el empoderamiento femenino es una herramienta que promueve el desarrollo personal de las mujeres a partir del fortalecimiento de sus capacidades, en consecuencia, esta logra mayor reconocimiento, autonomía y poder. La importancia del empoderamiento femenino recae en que, hace posible una mejor participación de las mujeres dentro del ámbito laboral, pues, incrementa las oportunidades de trabajo y eleva su potencial.

Para mejor entendimiento del lector, seguidamente, se mencionan las áreas que propician el empoderamiento de las mujeres.

Dimensiones que Propician el Empoderamiento Femenino.

Existen tres dimensiones que motivan el empoderamiento femenino, estas dimensiones se presentan y conceptualizan en la tabla 4.

Tabla 4

Dimensiones del empoderamiento femenino

Dimensiones	Conceptualización
Dimensión de experiencia personal	Abarca el desarrollo de las propias capacidades y habilidades de las mujeres.
Dimensión de experiencia colectiva	Constituye el trabajo en equipo y cómo éste genera impactos en la sociedad.
Dimensión de experiencia de relaciones	Se determina como el resultado de la acción sistematizada entre la experiencia personal y colectiva.

Nota. La tabla 4 explica las dimensiones que propician el empoderamiento de las mujeres.

Adaptado de Mero (2022, p. 13).

Con base al contenido de la tabla 4, la primera dimensión para lograr el empoderamiento femenino hace alusión a que las mujeres deben desarrollar y explotar sus destrezas para lograr cambios significativos dentro de un grupo social, la segunda dimensión plantea que, el empoderamiento se logra con el trabajo colectivo entre la mujer y la sociedad, y esto propicia un óptimo desarrollo de la sociedad, así ambas partes se verán beneficiadas, finalmente la dimensión de experiencia de relaciones establece que, para lograr el empoderamiento es necesario combinar la experiencia personal y colectiva de las mujeres, es decir, las dimensiones anteriores.

Tras haber desarrollado las categorías fundamentales referentes a la variable independiente “Participación Laboral de las Mujeres”, en el siguiente apartado se analiza lo relacionado con la variable dependiente “Igualdad de Género”.

Género

Según Scott (1999, como se citó en Moreno, 2018), el género es “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y es una forma primaria de relaciones significante de poder” (p. 33).

Mientras tanto, para Quichimbo & Sanmartín (2022), el termino género responde a “la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios, tanto físicos como simbólicos al macho y a la hembra humana de modo que quedan definidos como hombres y mujeres” (p. 29).

De igual manera, el género puede definirse como “el conjunto de características socioculturales que se ha atribuido a las personas de acuerdo a su sexo, en cada sociedad y tiempo, otorgándole superioridad a lo masculino. En contraposición del género el sexo es el conjunto de características biológicas” (Marcelo, 2022, p. 4482).

Entonces, la diferencia del género y sexo radica en que, el primero responde a todas aquellas características, roles y expectativas dados por la convivencia dentro de una sociedad, mismas que inciden en la identificación social tanto del hombre como de la mujer, mientras que, este último se construye a partir de las características biológicas del ser humano. Cabe recalcar que, el género según los atributos sociales a los que se vean expuestos, propicia la diferenciación entre macho y hembra, lo masculino y femenino, hombre y mujer.

Una vez descrito lo relativo a la conceptualización del género, a continuación, se analiza el término “igualdad de oportunidades”.

Igualdad de Oportunidades

“La igualdad de oportunidades es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo, cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos” (Soria & Carpio, 2018, p. 90).

En relación con lo antes expuesto, Sánchez et al. (2019), expone que “la igualdad de oportunidades busca que tanto los hombres y mujeres tengan y puedan ejercer los mismos derechos” (p. 36).

En concordancia con lo antes mencionado, Paes et al. (2008, como se citó en Zea & D’Armas, 2020), define la igualdad de oportunidades como “la situación en la que todas las personas, independientemente de las circunstancias exógenas, tengan las mismas oportunidades en la vida” (p. 3).

Dicho de otra forma, la igualdad de oportunidades promueve la construcción de una sociedad justa, es decir, en la que no se manifieste ningún tipo de violencia social, por el contrario, en la que se promuevan los mismos derechos y condiciones tanto a hombres como a

mujeres, sin importar su origen, raza, ideología, aspecto físico, identidad sexual, etc., de modo que, les sea posible acceder a los diferentes ámbitos sociales, educativos, políticos, laborales y culturales; logrando así una mejor calidad de vida.

En marco con lo antes mencionado sobre la igualdad de oportunidades, en las líneas siguientes se detalla lo referente a la Igualdad de Género.

Igualdad de Género

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2018) define la Igualdad de Género como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres” (p. 22).

Lecca (2014, como se citó Barrios & Charca, 2021), por su parte menciona que, “la Igualdad de Género, se basa en el principio de que todas las personas, hombres y mujeres, tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad para tomar sus decisiones” (pp. 29-30).

En otras palabras, referirse a la “Igualdad de Género no implica negar la existencia de diferentes sexos, sino más bien es la defensa que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos, no se quiere decir que somos iguales, homogéneos, sino iguales derechos y oportunidades” (Ruano, 2022, p. 76).

Por lo cual, la Igualdad de Género se traduce en igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades, tanto para el género masculino como para el género femenino, propicia la generación de una vida digna y libre de desigualdades, en la que, hombres y mujeres pueden solventar sus intereses y necesidades, bajo las mismas circunstancias y sin ningún tipo de discriminación (física, psicológica, económica o social).

La idea de la Igualdad de Género no concibe como homogénea a la figura femenina y masculina en la sociedad, ésta se traduce más bien en que, el entorno social debe propiciar las mismas condiciones laborales, educativas, políticas, económicas y sociales, tanto para los hombres como para las mujeres, dado que, ambos merecen desarrollar sus habilidades en el entorno que estos consideren apropiado para alcanzar un nivel de vida digna.

En relación a lo antes mencionado, a continuación, se describen temáticas a partir de las cuales es posible aclarar lo referido entorno a la Igualdad de Género.

Evolución Histórica de la Igualdad de Género en Ecuador.

Según Ruano (2022), Ecuador desde su vida republicana ha evolucionado paulatinamente sobre la idea de la Igualdad de Género. Manuelita Sáenz, Manuela Cañizares, Matilde Hidalgo de Procel, Transito Amaguaña, entre otras, son algunas de las mujeres que exigiendo sus derechos dieron lugar a la expresión de la mujer en el territorio ecuatoriano. La lucha de estas mujeres dio lugar a grandes hitos históricos, entre ellos, los que se describen en la tabla 5.

Tabla 5

Acontecimientos históricos de la Igualdad de Género en Ecuador

Año	Acontecimientos Históricos
1830	Surge la primera Constitución en el Ecuador, esta contemplaba la igualdad para todos los ecuatorianos. Sin embargo, la mujer no era considerada ciudadana.
1869	Las mujeres en el campo privado estaban bajo el mando del cónyuge y su participación en el ámbito público era restringida.
1906	En la Constitución de 1906, se reconoce a las mujeres mayores de 21 años como ciudadana, siempre y cuando sepan leer y escribir
1924	Matilde Hidalgo Navarro se convierte en la primera mujer en votar.
1929	La Constitución de 1967, reconoce el sufragio femenino como obligatorio.

Año	Acontecimientos Históricos
1979	La Constitución de 1979, incluye expresamente el término “igualdad”.
1980	Las mujeres ganan mayor visibilidad dentro del ámbito público.
1997	Se aprobó la Ley de Amparo Laboral de la Mujer.
1998	En la Constitución de 1998 se incorpora de manera expresa y clara la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, el enfoque de género y la prohibición de la discriminación racial o de género.
2008	En la Constitución de 2008 se insertan las propuestas de las mujeres y se avanza notablemente en la normativa, disponiendo en el articulado la formal y real, igualdad de género, de voto, equidad, paridad y alternabilidad entre hombres y mujeres.

Nota. La tabla 5 muestra los acontecimientos históricos respecto a la Igualdad de Género, hechos que sucedieron en Ecuador. Adaptado de Ruano (2022, pp. 125-129).

Indudablemente, el concepto de Igualdad de Género en el Ecuador adquiere relevancia a lo largo de los años en el articulado de las diferentes Constituciones, sin embargo, es la lucha por los derechos de mujeres ecuatorianas que marcaron la historia del país, lo que propició la idea de la visibilidad de la mujer en los diferentes ámbitos. El voto de Matilde Hidalgo se convive como el principal hito y pilar para el surgimiento de la Igualdad de Género en el Estado ecuatoriano, y con ello, el surgimiento de cuerpos legales que amparen los derechos de las mujeres ecuatorianas.

Bajo este contexto, hablar de Igualdad de Género supone un tema de gran relevancia, por lo cual, es preciso citar la importancia de este en la sociedad actual.

Importancia de la Igualdad de Género.

La importancia de la Igualdad de Género para Cerezo (2020) radica en que “no es un objetivo que afecta tan sólo a las mujeres, es un tema que involucra a toda la sociedad, para

ello es de vital importancia la participación de toda la sociedad para lograr de forma efectiva esta igualdad” (p. 8).

Teniendo en consideración lo referido anteriormente, es propio mencionar que, la Igualdad de Género en la actualidad responde a una variante de gran significación, dado que, promueve el alcance del desarrollo sostenible, es decir, un equilibrio entre los ámbitos: social, económico y ambiental, por lo tanto, resulta importante que tanto el Estado como la sociedad en general trabajen en conjunto para propiciar un entorno libre de desigualdades.

En este marco, para mejor comprensión del lector respecto al tema en cuestión, es fundamental plantear la diferencia entre igualdad y equidad, información que se detalla a continuación.

Igualdad y Equidad.

“Igualdad y equidad son dos caras de la misma moneda. La igualdad es un derecho que debemos tener todas las personas. La equidad son las acciones, normas y comportamientos que existen para hacer realidad el derecho a la igualdad” (Gobierno del Estado de México, 2022, p. 51). En otras palabras, la igualdad concibe a todos los individuos como iguales antes la ley, con los mismos derechos y oportunidades, mientras que, la equidad responde a las acciones que propician el alcance de esta imparcialidad entre hombre y mujeres. Para mejor apreciación, la tabla 6 describe los tipos de igualdad y equidad.

Tabla 6

Tipos de igualdad y equidad

Tipos	
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género, mismos derechos, obligaciones y responsabilidades. • Igualdad social, tener acceso a los derechos.

Tipos	
	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades, equilibrio entre hombre y mujer.
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad de género, reciben lo que de verdad necesitan y se merecen. • Equidad social, tener mismas oportunidades según las diferentes circunstancias.

Nota. La tabla 6 explica los tipos de igualdad y equidad presentes en la sociedad, dentro de los cuales se halla la Igualdad de Género. Adaptado de Tapia (2022, p. 22).

Como se observa en la tabla 6, los tipos de igualdad y equidad difieren entre sí, en primera instancia, como parte de la igualdad se encuentra la Igualdad de Género, igualdad social e igualdad de oportunidades, tipos de igualdad que buscan proveer al individuo de un equilibrio y acceso a la igualdad de derechos; por otro lado, la equidad con la equidad de género y equidad social, se orienta a brindar las mismas condiciones sociales y con enfoque al género según las circunstancias.

Concibiéndose la igualdad como un derecho fundamental del ser humano, es preciso ahondar en lo concerniente a dicha temática.

La Igualdad como Derecho Humano.

Para Villavicencio (2018), “el principio de igualdad como derecho exige ser tratado con la misma consideración y respeto” (p. 48).

Por lo tanto, la igualdad como derecho promueve en la sociedad el trato igualitario para todo ser humano (hombres y mujeres), esto en marco de sus dimensiones. La de carácter material, encaminada a lograr la igualdad de condiciones y recursos para todo tipo de individuo, a fin satisfacer sus requerimientos o necesidades y, la de carácter formal, orientada a erradicar todo tipo de violencia y discriminación social.

Si bien la igualdad se concibe como un derecho humano, ha de entenderse también como un principio constitucional, tal como se describe a continuación.

Principio de Igualdad.

Para Ramos (2022), “el principio de igualdad y no discriminación contenido en todas las Constituciones es un parámetro jurídico primordial para el desarrollo normativo de las legislaciones internas y para la ejecución de políticas estatales” (p. 4).

En concordancia con lo antes mencionado, el principio de igualdad sustenta y encamina el marco legal de los diferentes Estados a nivel mundial, por lo cual, el objetivo de dicho pilar constitucional se orienta a brindar armonía en todas las relaciones sociales, como también, la construcción de una sociedad pacífica y prospera, por ello, rige la idea de la democracia social y las acciones desarrolladas por todo el sistema legal de un Estado.

Ahora bien, con una idea clara y fundamentada respecto a las apreciaciones sobre la igualdad, es preciso citar lo concerniente a los roles de género.

Roles de Género.

“Los roles de género son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2019, p. 30).

Por tanto, los roles de género hacen referencia al comportamiento que la sociedad espera percibir ya sea del hombre como de la mujer, algunos de estos roles, descritos por el autor, se hallan en la tabla 7.

Tabla 7*Roles de Género*

Roles del Hombre	Roles de la Mujer
Destinado al espacio público.	Destinada al espacio doméstico.
Tiene trabajos, empleos o cargos de liderazgo y responsabilidad.	Debe dedicarse a actividades de servicio y cuidado para otras personas.
Tiene un rol productivo.	Tiene un rol reproductivo.
Ejerce una imagen de poder y autoridad.	Su carácter tiende a la mediación y subordinación.
Tiene un trabajo remunerado.	
Considerado proveedor de la mujer.	Debe dedicarse al trabajo no remunerado. Considerada dependiente del hombre.

Nota. La tabla 7 describe los roles de género tanto del hombre como de la mujer. Tomado de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2019, p. 31).

Según la información de la tabla 7, para la sociedad, el hombre es considerado como el único con poder, decisión y autoridad, con acceso al derecho al trabajo y a la educación, con el don de liderazgo y de participación social, mientras que la mujer, dependiente del hombre, queda relegada para las tareas del hogar, bajo el mando y subordinación de los demás y claro, para el cuidado, servicio y lo meramente “reproductivo”.

La idea de los roles de género va de la mano con los estereotipos que la sociedad impone sobre los hombres y las mujeres, por tal motivo, el siguiente apartado hace mención a esto.

Estereotipos sobre el Género.

Para Tapia (2022), los estereotipos de género pueden entenderse como “una etiqueta de cómo ser y actuar según el género” (p. 23). Es decir, los estereotipos generalizan las conductas y cualidades de un grupo de individuos en función de las creencias sociales. En la tabla 8 se describen algunos de los estereotipos que la sociedad dicta para hombres y mujeres.

Tabla 8*Estereotipos sobre el género*

Estereotipos del Hombre	Estereotipos de la Mujer
Fuertes	Débiles
Independientes	Dependientes
Jefes	Cuidadoras
Proveedores	Amas de casa
Competitivos	Pacientes
Protectores	Sentimentales

Nota. La tabla 8 expone los estereotipos que plantea la sociedad en relación al género masculino o femenino. Adaptado de Tapia (2022, p. 23-24).

En virtud de lo descrito en la tabla 8, es evidente la idea incipiente de la sociedad respecto a las cualidades y conductas que el hombre y la mujer reflejan por el simple hecho de ser hombre o mujer. Según esto el hombre solo por ser hombre es el de la fuerza, el único capaz de trabajar, proteger y proveer, mientras que la mujer, la del género débil y dependiente, debe ocuparse de cuidar a los hijos y cumplir su papel de amaba de casa.

Es a partir de estos estereotipos que, lamentablemente se generan las denominadas brechas de género, de las cuales se hace mención en el párrafo siguiente.

Brecha de Género.

Según el Instituto Nacional de las Mujeres & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017), las brechas de género hacen referencia a “las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la entrada, la permanencia, la progresión y el reconocimiento dentro de la organización” (p. 5).

En relación a lo antes mencionado, se entiende como brecha de género a todo tipo de desigualdad que se evidencia en los diferentes ámbitos de la sociedad entre hombres y

mujeres, las mismas se ven influenciadas por la idea que la colectividad asume y emite entre estos. Las brechas de género denotan las problemáticas y limitantes existentes en cuanto a oportunidades, recursos, responsabilidades y derechos entre la figura masculina y femenina, un claro ejemplo de esta es la “brecha salarial”, de la cual ya se hizo mención.

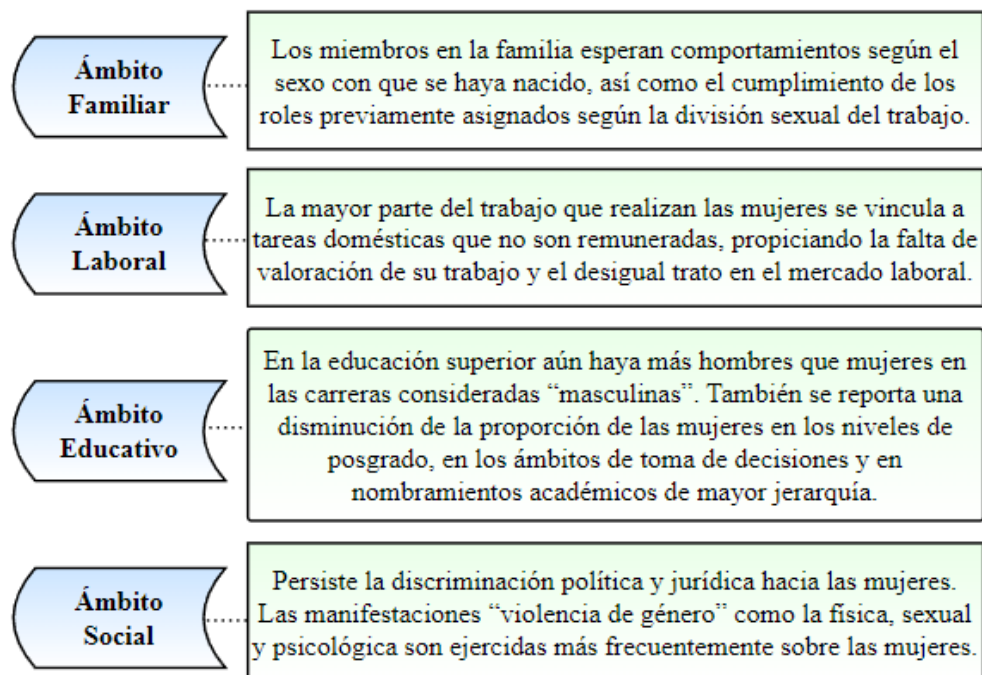
La presencia de estas brechas de género repercute en diferentes ámbitos de la vida social de las mujeres, entre ellos, los que se señalan posteriormente.

Ámbitos donde se expresan las Brechas de Género.

Las brechas de género inciden en diferentes ámbitos de la vida de la mujer, como también, en su desarrollo personal, respecto a esto, la figura 4 hace mención sobre los principales ámbitos.

Figura 4

Ámbitos sociales con brechas de género



Nota. La figura 4 refleja los contextos sociales en los que inciden las brechas de género en contra de la mujer. Adaptado de Castañeda & Díaz (2021, p. 12-13).

De acuerdo con la figura 4, las brechas de género se hallan presentes en cuatro ámbitos, en primera instancia, el ámbito familiar, donde su conducta se seguía por los estereotipos sociales; luego, el ámbito laboral, en el que se las ubica como aptas solo para las labores domésticas, perdiendo la valía de su trabajo; el ámbito educativo, donde términos machistas como es una “carrera para hombre”, limitan aún su derecho y participación; y el ámbito social, dentro del cual la violencia física, sexual o psicológica, son pan de cada día.

En este marco, es oportuno referir información respecto a la violencia de género.

Violencia de Género.

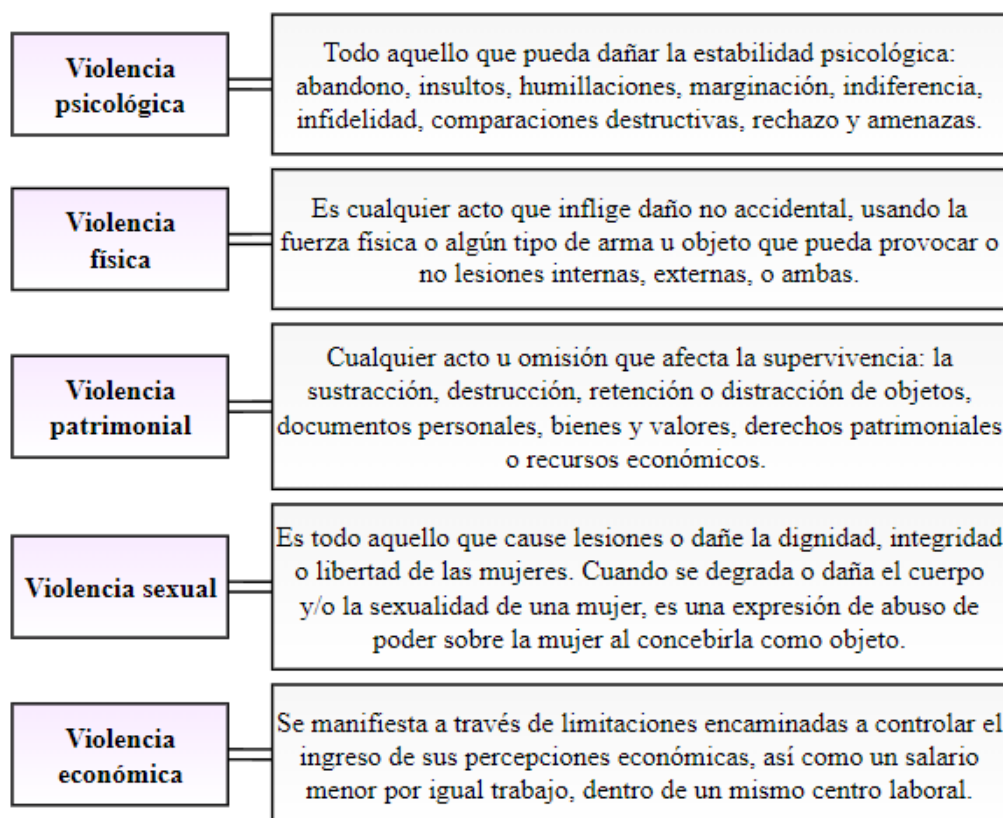
Para Poggi (2019), “la violencia de género es una violación de los derechos humanos y/o de la dignidad de las mujeres no es particularmente útil: cualquier forma de violencia, ejercida por cualquiera y contra cualquier persona” (p. 293).

Entonces, la violencia de género responde a todo tipo de daño, maltrato o agresión dirigido en contra de una mujer, o como el autor cita, una violación de los derechos humanos, en la que la dignidad de la mujer se ve afectada. La violencia de género no se limita a golpes y malos tratos, también responde a la violencia sexual y psicológica, donde la mujer es completamente desvalorizada, lo cual repercute en su salud y bienestar personal.

En relación a lo referido anteriormente, es preciso ampliar la conceptualización de cada uno de estos tipos de violencia de género.

Tipos de Violencia de Género.

Como se ha mencionado, existen varios tipos de violencia de género a los que se enfrentan a diario las mujeres, esto supone una gran problemática en la actualidad, pues, se ve ataca su integridad en diferentes dimensiones (laboral, económica, personal, etc.), entre las principales formas de violencia se hallan las expuestas en la figura 5.

Figura 5*Tipo de violencia de género*

Nota. La figura 5 detalla los tipos de violencia de género con su respectiva definición. Adaptado de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022, pp. 6-14).

Como se observa en la figura 5, existen cinco tipos de violencia de género, el primer tipo daña la estabilidad psicológica y emocional de las personas, ya que reciben agresiones verbales; el segundo tipo de violencia puede ocasionar lesiones corporales, incluso llevar a la muerte; el tercer tipo implica la sustracción o retención de objetos o bienes materiales del género femenino; el cuarto tipo consiste en causar daños a la integridad femenina, obligando a las mujeres a participar en el acto sexual; y el último, hace mención al poder que ejercen los hombres para hacer que las féminas sean económicamente dependientes de ellos, limitando sus ingresos económicos.

Bajo este contexto, como respuesta a los diferentes tipos de violencia de género surge el enfoque de género, del cual se trata en el siguiente apartado.

Enfoque de Género.

El enfoque de género permite visibilizar a la mujer, hacer evidentes las relaciones de poder entre los sexos, por lo que se debe tener presente que incorporar la visión o perspectiva de género en las actividades humanas y en los análisis que se hagan de las mismas, no es sencillo, puesto que dicha invisibilidad es histórica debido a la fuerte exclusión de las mujeres en el poder. (Páez, 2020, p. 23)

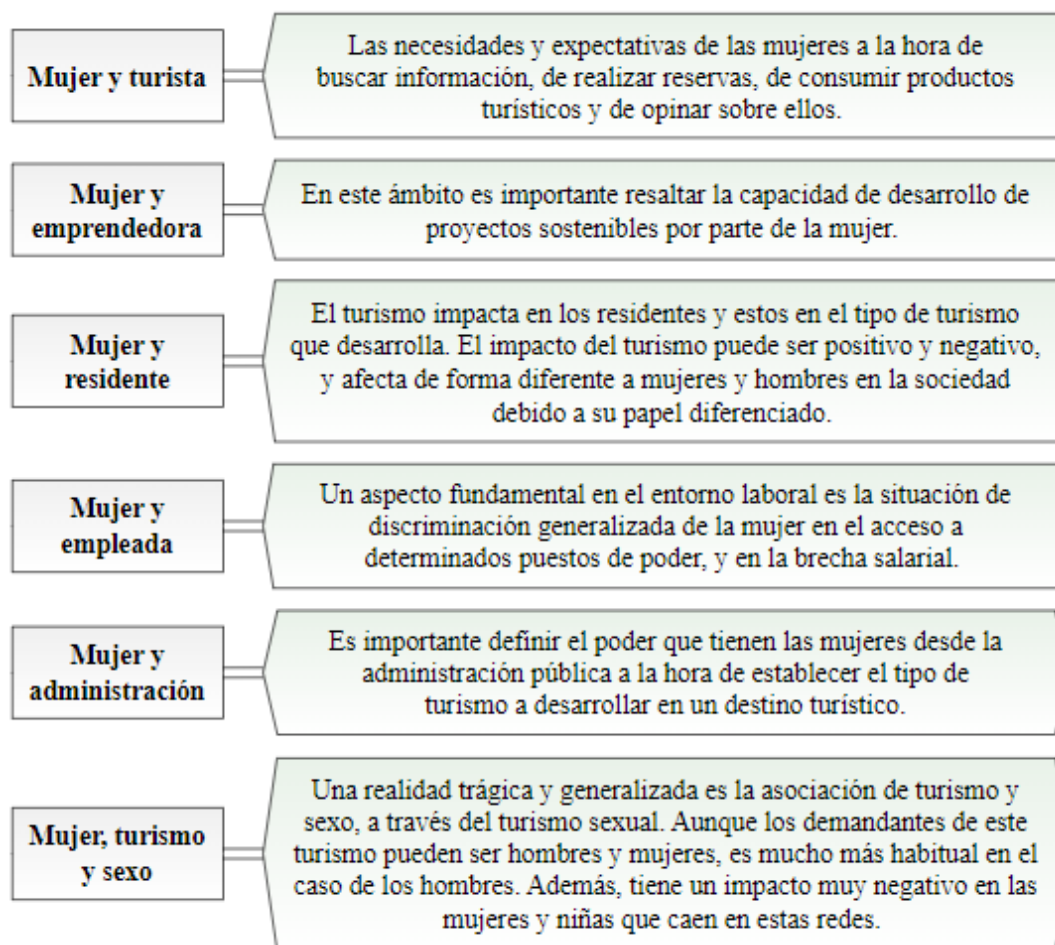
En tanto, a partir del enfoque de género se busca identificar, analizar y transformar las diferentes formas de desigualdad y violencia de género, en otras palabras, es una herramienta que promueve el derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La incorporación de dicho enfoque en los diferentes ámbitos sociales permite alcanzar la Igualdad de Género.

Tras analizar lo que el enfoque de género implica, resulta oportuno señalar si este se aplica dentro del entorno de la actividad turística.

Enfoque de Género y Turismo.

Según Segovia & Figueroa (2018), el turismo “se ha convertido en un medio para el desarrollo personal de mujeres y hombres (..). Sin ningún lugar a dudas, se asiste a la denominada “democratización del turismo” que, indudablemente, incluye a la mujer” (p. 36).

En consecuencia, es eminente la participación de las mujeres en diferentes áreas de los subsectores de la actividad turística, ya sea, como turistas o anfitrionas, su presencia no pasa desapercibida. De hecho, el autor destaca una serie de ámbitos en los que es evidente su incidencia, y necesario el enfoque de género, esto se aprecia en la figura 6.

Figura 6*Ámbitos del turismo con enfoque de género*

Nota. En la figura 6 se presentan los ámbitos del turismo en los que es notoria la perspectiva de género entorno a la mujer. Adaptado de Segovia & Figueroa (2018).

Según la información de la figura 6, la incidencia de la mujer en el turismo es notoria, ya sea como turista, emprendedora, residente o empleada, su participación es inédita, sin embargo, como se observa, en cada uno de estos ámbitos, la mujer se enfrenta a una serie de desigualdades que el entorno turístico propicia, por tal razón, según el autor, es necesario aplicar en estos ámbitos el enfoque de género, es decir, romper paradigmas sociales y promover la transformación de la idea de igualdad de género, de modo que la actividad turística fomente el empoderamiento de las mujeres.

Marco Legal

Una vez descrito el marco teórico referente a cada una de las variables objetos de estudio, seguidamente se plantea el sustento legal de la investigación, esto en relación a normativas nacionales e internacionales que se encuentran vigentes.

De la Constitución de la República del Ecuador (2008), registro oficial 449, se toma en consideración el siguiente artículo.

TÍTULO II. Derechos.

“Capítulo primero. Principios de aplicación de los derechos”.

Art. 11.- “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios”:

2. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Se considera también como referencia la Ley de Turismo (2002), con los artículos que se detallan a continuación:

CAPÍTULO I. Generalidades.

Art. 3.- “Son principios de la actividad turística, los siguientes”:

e) “La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos” (Ley de Turismo, 2002).

CAPÍTULO II. “De las actividades turísticas y de quienes las ejercen”.

Art. 12.- “Cuando las comunidades locales organizadas y capacitadas deseen prestar servicios turísticos, recibirán del Ministerio de Turismo o sus delegados, en igualdad de condiciones todas las facilidades necesarias para el desarrollo de estas actividades, las que no tendrán exclusividad de operación en el lugar en el que presten sus servicios y se sujetarán a lo dispuesto en esta Ley y a los reglamentos respectivos” (Ley de Turismo, 2002).

Por otra parte, se contempla de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el siguiente objetivo:

Objetivo 5. “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Naciones Unidas, 2018, p. 31), y las metas alineadas a alcanzarlo:

5.5. “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Naciones Unidas, 2018, p. 32).

5.c. “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (Naciones Unidas, 2018, p. 33).

Bajo el mismo marco, se toma la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), con los siguientes artículos:

TÍTULO I. Generalidades.

Capítulo I. “Del objeto, finalidad y ámbito de aplicación de la Ley”.

Art. 8.- “Principios rectores. Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018):

a) “Igualdad y no discriminación. - Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

Art. 9.- “Derechos de las mujeres. Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018):

14. “A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

Finalmente, se toma en consideración el Código del Trabajo (2005), con el artículo que se cita a continuación:

Título Preliminar. Disposiciones fundamentales.

Art. 2.- “Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2005).

En relación a las premisas anteriores, para las autoras de la presente investigación, la “Participación Laboral de las Mujeres”, y la “Igualdad de Género”, constituyen temáticas amparadas por el marco constitucional del Ecuador y por normativas legales nacionales e internacionales relacionadas con el turismo, el trabajo y la mujer.

En tanto, entiéndase la igualdad como un principio constitucional a partir del cual es posible regir una serie de derechos, entre ellos, el derecho al trabajo, considerado también un deber social, propio de todo individuo. Con base al principio de igualdad, el derecho al trabajo sustenta la Participación Laboral de las Mujeres bajo las mismas condiciones y oportunidades que los hombres, lo que se traduce en Igualdad de Género; promoviendo así la eliminación de toda forma de discriminación y violencia contra la mujer dentro del entorno laboral. Es por ello que, la Igualdad de Género se integra como parte de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se buscan alcanzar dentro de la Agenda 2030 por las Naciones Unidas, a fin de erradicar la pobreza y garantizar la paz y prosperidad en todo el planeta.

En consecuencia, amparada en un marco legal, la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda, supone un tema de gran relevancia, dado que, promueve el cumplimiento del derecho al trabajo, el cual, a su vez, respaldado en el principio de igualdad, que rige el marco constitucional de todos los Estados a nivel mundial, sustenta y promueve la Igualdad de Género; esto permite alcanzar el tan

anhelado desarrollo sostenible y un nivel de vida digna para las mujeres, como también, su empoderamiento y liderazgo dentro del entorno laboral turístico, su desarrollo personal y libertad financiera.

Capítulo II

Metodología y Análisis e Interpretación de Resultados

Tras desarrollar el sustento teórico y legal del trabajo investigativo, posteriormente se detalla la metodología utilizada para la realización del mismo, en esta se describe su enfoque, modalidad, como también, las fuentes y técnicas de recolección de información, la población y muestra. De igual manera, en este apartado se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a partir del proceso de recolección de datos.

Metodología

Enfoque

El estudio en cuestión se desarrolló bajo los enfoques cualitativo y cuantitativo, de los cuales se habla en el siguiente apartado.

Enfoque cualitativo.

Respecto al enfoque cualitativo, para Hernández et al. (2014), este “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p 7).

Se aplicó el enfoque cualitativo, dado que, se recogió y evaluó datos no numéricos, a partir de los cuales se generó información de carácter descriptivo. Esto permitió, determinar las principales características relacionadas con la Participación Laboral de las Mujeres en la actividad turística de la Comunidad de Salinas de Guaranda, los puestos de trabajo en los que se desenvuelven y el entorno en el que desarrollan dichas actividades.

Enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo, en la opinión de Guerrero & Guerrero (2014), “consiste en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y, en caso de ser aceptadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales” (p. 48).

Por consiguiente, se empleó también el enfoque cuantitativo, para la recolección de información inherente al rol que cumple la mujer dentro del ámbito laboral turístico de la Comunidad de Salinas de Guaranda, para posterior a ello realizar el análisis e interpretación de datos numéricos referentes al número de mujeres que se encuentran laborando en el Turismo Comunitario, como también, al numérico de personas que consideran que los puestos o cargos administrativos son representados mayormente por una figura masculina.

Tras definir los enfoques de la investigación, a continuación, se detallan las modalidades bajo las que cuales las investigadoras trabajaron.

Modalidad**De campo.**

La modalidad de campo, según Garcés (2000) “es la investigación que se realiza en el lugar geográfico donde se producen los hechos” (p. 72).

Tomando en consideración que, el trabajo de campo permite obtener resultados precisos y confiables, gracias a la información obtenida directamente de la fuente de estudio; se utilizó dicha modalidad como parte de la metodología, para la recolección de datos reales por parte de las autoras, accediendo al área geográfica en el que se presenta el fenómeno de estudio en su contexto natural, la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Bibliográfica.

La modalidad de investigación bibliográfica, según Monroy & Nava (2018), “depende, fundamentalmente, de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por estos, todo material que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido” (p. 104).

La modalidad de investigación bibliográfica se empleó para la obtención de información veraz y confiable respecto a todo lo relacionado con las dos variables objeto de estudio, “Participación Laboral de las Mujeres” e “Igualdad de Género”, dicha información fue recabada con base a diferentes fuentes fidedignas y de carácter bibliográfico, principalmente, repositorios digitales con documentos de no más de cinco años de publicación.

En función a estas modalidades, seguidamente se describe el nivel o tipo de investigación.

Nivel o Tipo

Descriptiva.

“Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales” (Ñaupas et al., 2018, p. 134).

En tanto, el nivel descriptivo fue utilizado en el presente trabajo para detallar las características del fenómeno objeto de estudio, al igual que, el comportamiento de las variables a disposición, esto tras la recopilación y análisis de la información bibliográfica, como también, la obtenida en el trabajo de campo. En otras palabras, a partir del nivel descriptivo fue posible explicar cómo se da la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario.

Exploratorio.

“Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos” (F. Arias, 2012, p. 23).

En este sentido, se usó el nivel exploratorio como parte de la investigación, dado que, el estudio se centró en un tema muy poco estudiado, pero, de gran relevancia para la sociedad actual. Esto permitió a las autoras dar una visión general sobre cómo la Participación Laboral de las Mujeres en el TC influye en el logro de la Igualdad de Género, lo cual, sin duda, abre un hilo de investigación para quienes pretendan profundizar a futuro sobre el tema en cuestión.

Una vez delimitado el enfoque, modalidad, nivel o tipo del trabajo investigativo, a continuación, se presentan las fuentes y técnicas de recolección de datos utilizadas.

Fuentes y Técnicas de Recopilación de Información**Fuentes.*****Fuentes primarias.***

“Las primarias son obras de un autor clásico, son originales, son aportaciones directas, en cambio las secundarias son versiones o interpretaciones de autores clásicos u originales” (Paz, 2014, p. 86).

Con base a la cita anterior, las fuentes primarias de información brindan datos tomados directamente por el autor, por ello, las principales fuentes primarias que se utilizaron fueron la observación directa y la encuesta, técnicas de recolección de datos aplicadas a una parte de la población de la Comunidad de Salinas de Guaranda, a partir del trabajo de campo realizado; lo cual, proporciono información de primera mano en relación al tema de análisis.

Fuentes secundarias.

“Son documentos que compilan y reseñan la información publicada en las fuentes primarias. Retoman los documentos primarios u originales. Proporcionan una síntesis de la información que existe en los documentos primarios sobre temas de interés” (Cruz et al., 2014, p. 133).

Entonces, en términos generales, las fuentes secundarias recopilan y sintetizan los contenidos presentados por las fuentes primarias, dando una idea general sobre un tema en específico, por lo tanto, para el avance del presente estudio se utilizaron diferentes fuentes digitales de información, de carácter secundario, entre ellas, libros, artículos científicos y tesis, los cuales sirvieron de sustento teórico para abordar temáticas referentes a las dos variables.

A partir de estas fuentes de información, posteriormente se describen las técnicas aplicadas durante el trabajo de campo.

Técnicas.***Observación directa.***

Paniagua & Condori (2018), definen la observación directa como “una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis” (p. 123).

Bajo este punto de vista, la técnica de observación directa se caracteriza porque el investigador percibe de primera mano lo relativo al problema de investigación, trabajo realizado en su momento por las autoras, ya que, tuvieron que acudir a la Comunidad de Salinas de Guaranda para recoger información sobre la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, pudiendo observar si esta se lleva a cabo con base a la Igualdad de Género.

Encuesta.

“Técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (López & Fachelli, 2015, p. 8).

En consecuencia, esta técnica fue destinada para la recolección de datos referentes al número de mujeres que participan de la actividad turística en la Comunidad de Salinas de Guaranda, como también, sobre el porcentaje de cargos directivos o gerenciales ocupados por una figura femenina. La encuesta estuvo dirigida a la Comunidad de Salinas de Guaranda, de la parroquia rural Salinas, perteneciente al cantón Guaranda.

En relación a esto, es oportuno describir el instrumento de recopilación de información que se utilizó para la estructura de la encuesta.

Instrumento.

Fichas de observación directa.

“Son instrumentos donde se registra la descripción detallada de lugares, personas, etc., que forman parte de la investigación” (Campos & Lule, 2012, p. 55).

En este sentido, se generó una ficha de observación directa en la que se evaluaron tres criterios relacionados con la Participación Laboral de las Mujeres y tres referentes a la Igualdad de Género (ver anexo 4), el manejo de dicho instrumento permitió obtener información de primera mano respecto al tema objeto de estudio, a partir del trabajo de campo efectuado en la Comunidad. La escala de valoración que se aplicó fue la de preguntas dicotómicas.

Cuestionario.

“Instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas” (Meneses, 2016, p. 9).

Razón por la cual, la encuesta que se aplicó se estructuró con base a un cuestionario compuesto por 20 preguntas (ver anexo 5), 5 sobre los datos de los informantes, 5 referentes a la variable dependiente, 5 respecto a la variable independiente y 5 relacionadas con la propuesta de trabajo en relación a la generación de estrategias para impulsar la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario, dichas interrogantes fueron planteadas según la escala de Likert y el tipo de preguntas dicotómicas.

Después de establecer las fuentes y técnicas empleadas para la obtención de datos, se delimitó la población y muestra objeto de estudio, tal como se observa a continuación.

Población y Muestra

Población.

De acuerdo con J. Arias et al. (2016), la población “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 2002).

En tanto, el universo de la investigación lo comprende la población de la Comunidad de Salinas de Guaranda, la cual, en el caso particular del trabajo investigativo, al 2023 corresponde a 1623 personas (ver tabla 9), proyección realizada por las autoras con base a la tasa de crecimiento poblacional de la parroquia (0.49%), tomando en cuenta los datos proporcionados por el Equipo Técnico del GAD Parroquial Salinas en 2020 según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), donde ésta representaba un total de 1623 personas.

Tabla 9

Población a 2023 de la Comunidad de Salinas de Guaranda

Año	Población	Crecimiento
2020	1623	8
2021	1631	8
2022	1639	8
2023	1647	

Nota. La tabla 9 expresa la proyección generada por las autoras sobre la población a 2023 de la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Muestra.

Para Paz (2014), la muestra es la “parte representativa del universo de estudio. La muestra se obtiene por diversos procedimientos que comprenden dos grandes rubros, el muestreo probabilístico y el no probabilístico” (p. 141).

Entendiéndose la muestra como una parte de la población; en relación al universo de estudio, el tipo de muestreo que se empleó fue el probabilístico aleatorio simple, en el que cada elemento tiene la misma probabilidad de elección, a partir de dicho muestreo se realizó el cálculo del tamaño de la muestra, con base a una población finita de 1647 personas de la Comunidad de Salinas de Guaranda, con un margen de error del 0.08 y un nivel de confianza del 92%, obteniendo así un total de 112 personas, a las cuales posteriormente se les aplicó las encuestas.

Fórmula:

$$n = \frac{N * Z_c^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z_c^2 * p * q}$$

Donde:

- **n** = Tamaño de la muestra.
- **N** = Población (1647).
- Z_c^2 = Nivel de confianza (92% = 1.75).
- **e** = Margen de error (8%=0.08).
- **p** = Probabilidad de que ocurra el suceso (0.5).
- **q** = Probabilidad de que no ocurra el suceso (0.5).

Despeje:

$$n = \frac{(1647) * (1.75)^2 * (0.5) * (0.5)}{(1647 - 1) * (0.08)^2 + (1.75)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{(1260.97)}{(11.30)}$$

$$n = 112$$

Análisis e Interpretación de Resultados

Tras la determinación de la muestra, se aplicó las encuestas a 112 personas de la Comunidad de Salinas de Guaranda, seguidamente, con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences) versión 29.0.2.0 (20), se realizó la tabulación de los datos obtenidos, la generación de las tablas de frecuencia y los gráficos de barras correspondientes, después, se desarrolló el análisis e interpretación de los resultados.

Cabe recalcar que, el análisis se presenta en forma descendente, es decir, del porcentaje más alto al porcentaje más bajo, sin considerar aquellos con el valor porcentual del 0%. De igual manera, en este apartado se efectuó la comprobación de la hipótesis de investigación a partir de la prueba del Chi-cuadrado, toda esta información se presenta a continuación.

Datos de los Informantes.

Género:

Tabla 10

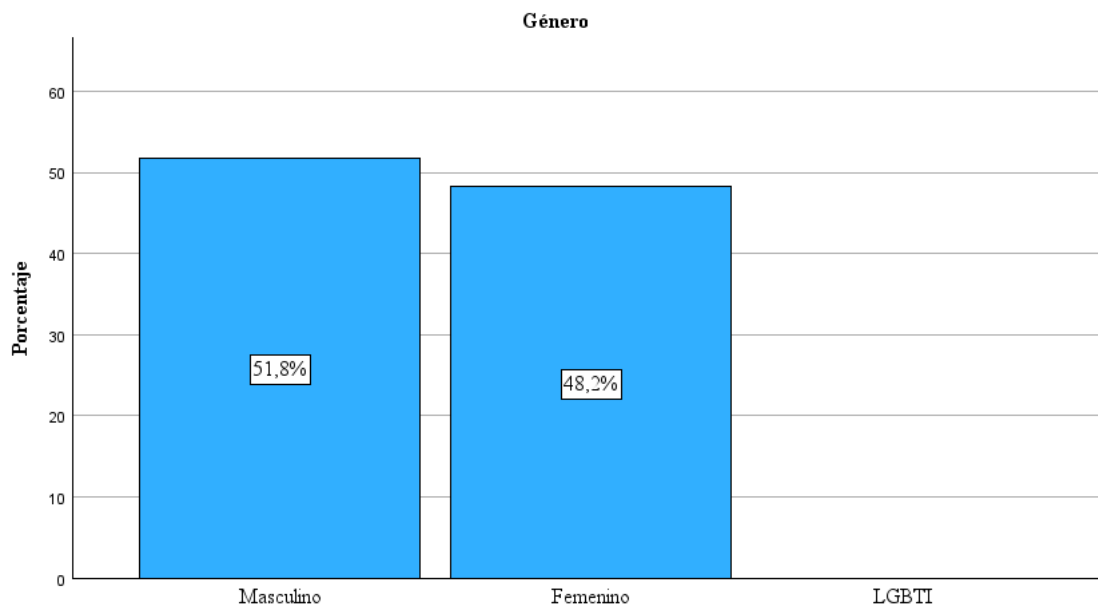
Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	58	51,8	51,8	51,8
Femenino	54	48,2	48,2	100,0
LGBTI	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 10 muestra el género de los informantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Figura 7

Género



Nota. La figura 7 ilustra el género de los informantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Análisis: De un total de 112 personas encuestadas, correspondientes al 100%, el 51.8% perteneciente a 58 personas se identifican con el género masculino, mientras que, el 48.2% concerniente a 54 personas con el género femenino.

Interpretación: Pese a que no existe una brecha significativa en cuanto al género de los encuestados, la mayor parte de ellos se identifican con el género masculino, dado que, en Salinas de Guaranda los hombres resaltan en puestos y áreas de trabajo de varias empresas públicas y privadas (GAD, restaurantes, hoteles, Centro de Turismo Comunitario, etc.), mientras que, la figura femenina se concentra principalmente en labores o quehaceres domésticos.

Rango de edad:

Tabla 11

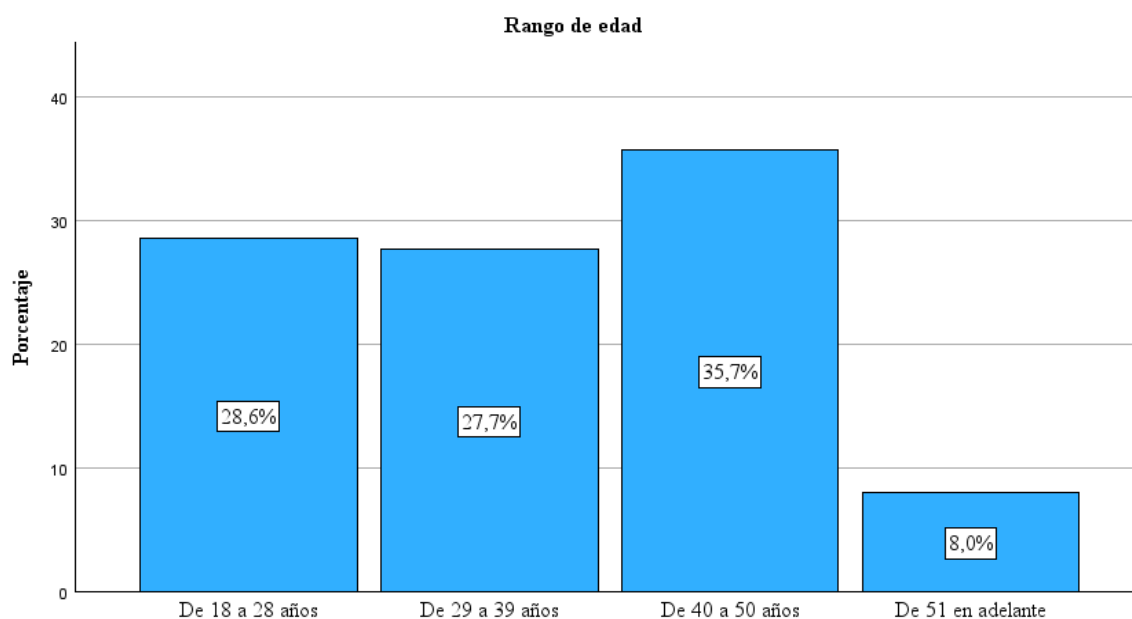
Rango de edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 18 a 28 años	32	28,6	28,6	28,6
De 29 a 39 años	31	27,7	27,7	56,3
De 40 a 50 años	40	35,7	35,7	92,0
De 51 en adelante	9	8,0	8,0	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 11 presenta el rango de edad de las personas encuestadas de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Figura 8

Rango de edad



Nota. La figura 8 refleja el rango de edad de las personas encuestadas de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Análisis: Con relación al rango de edad, de 112 encuestados referentes al 100%, el 35.7% perteneciente a 40 personas tienen de 40 a 50 años, el 28.6% correspondiente a 32 personas de 18 a 28 años, el 27.7% equivalente a 31 personas de 29 a 39 años y el 8.0% concerniente a 9 personas tienen de 51 años en adelante.

Interpretación: En su mayoría, el rango de edad de las personas encuestadas oscila entre los 40 a 50 años, dado que, según datos del INEC 2010, en Salinas de Guaranda este es el grupo etario con más número de habitantes, así también, son las personas que se hallan principalmente desarrollando las actividades de producción, comercialización, administración, venta y servicio en las diferentes micro empresas que se concentran en la parte central de la Comunidad.

Nivel de instrucción:

Tabla 12

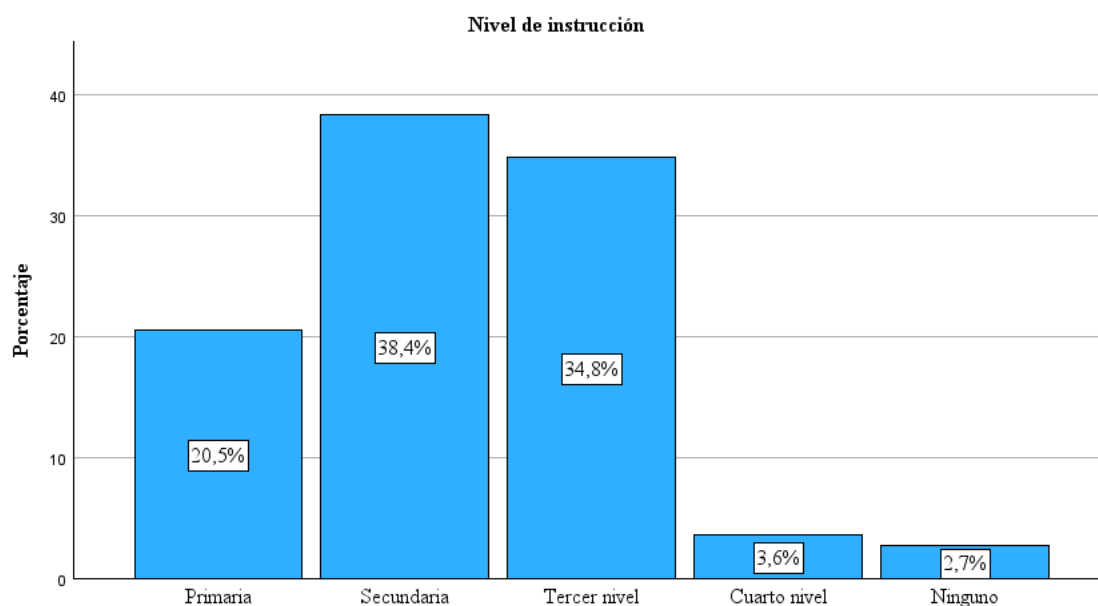
Nivel de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	23	20,5	20,5	20,5
Secundaria	43	38,4	38,4	58,9
Tercer nivel	39	34,8	34,8	93,8
Cuarto nivel	4	3,6	3,6	97,3
Ninguno	3	2,7	2,7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 12 expresa el nivel de instrucción de los informantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Figura 9

Nivel de instrucción



Nota. La figura 9 muestra el nivel de instrucción de los informantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda, quienes intervinieron en el proceso de recolección de datos.

Análisis: Sobre el nivel de instrucción, de 112 encuestados referentes al 100%, el 38.4% correspondiente a 43 personas culminó la secundaria, el 34.8% perteneciente a 39 personas el tercer nivel, el 20.5% equivalente a 23 personas la primaria, el 3.6% relativo a 4 personas el cuarto nivel y el 2.7% concerniente a 3 personas, no tienen ningún nivel de instrucción.

Interpretación: La secundaria es el nivel de instrucción culminado por el mayor número de encuestados, este resultado se debe a que, antiguamente el tema de la educación para los habitantes de la Comunidad quedaba en segundo plano, pues, las personas se dedicaban desde temprana edad a actividades relacionadas con la agricultura o ganadería. Infiere aquí también el hecho de que, para acceder a niveles de preparación más altos se requiere de un cierto capital económico, mismo que para gran parte de la población era limitado.

¿Usted trabaja actualmente en alguna de las empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda?

Tabla 13

Trabaja en el Turismo Comunitario

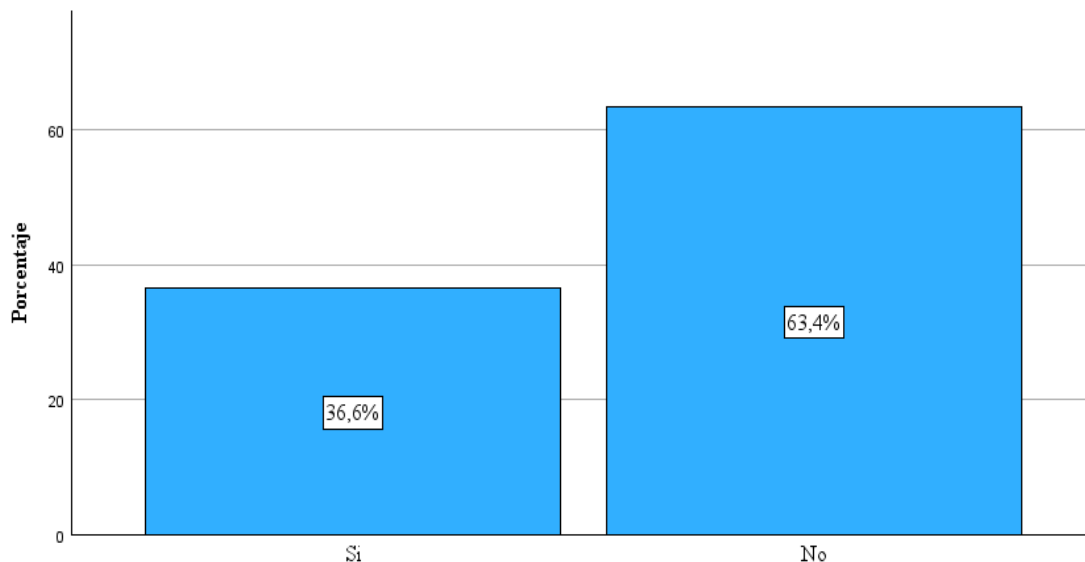
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	41	36,6	36,6	36,6
No	71	63,4	63,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 13 expone el número de personas encuestadas que trabajan actualmente en alguna de las empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda.

Figura 10

Trabaja en el Turismo Comunitario

¿Usted trabaja actualmente en alguna de las empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda?



Nota. La figura 10 ilustra el porcentaje de personas encuestadas que trabajan actualmente en alguna de las empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda.

Análisis: De 112 encuestados referentes al 100%, el 63.4% relativo a 71 personas mencionan que, no trabajan en ninguna empresa que promueve el TC en Salinas de Guaranda, mientras que, el 36.6%, es decir, 41 personas si trabajan en alguna de estas empresas.

Interpretación: Pese a que Salinas de Guaranda actualmente es reconocida como un icono de Turismo Comunitario gracias a la cantidad de micro empresas comunitarias existentes, gran parte de los encuestados no trabajan en el ámbito turístico, pues, las principales fuentes de ingresos económicos de los habitantes son la agricultura y producción de leche, así lo confirma el GAD Parroquial Rural en su Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de 2021.

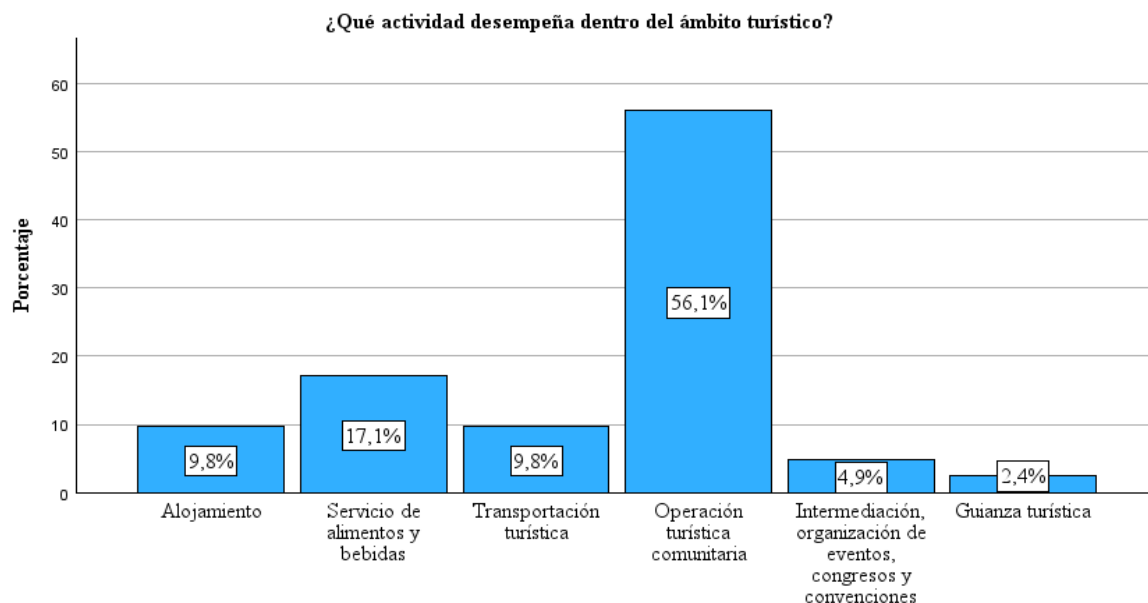
¿Qué actividad desempeña dentro del ámbito turístico?

Tabla 14

Actividad del ámbito turístico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alojamiento	4	3,6	9,8	9,8
Servicio de alimentos y bebidas	7	6,3	17,1	26,8
Transportación turística	4	3,6	9,8	36,6
Operación turística comunitaria	23	20,5	56,1	92,7
Intermediación, organización de eventos, congresos y convenciones	2	1,8	4,9	97,6
Guianza turística	1	0,9	2,4	100,0
Total	41	36,6	100,0	
Sistema	71	63,4		
Total	112	100,0		

Nota. La tabla 14 enlista las actividades que desempeñan dentro del ámbito turístico el número de informantes que si trabajan en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda.

Figura 11*Actividad del ámbito turístico*

Nota. La figura 11 refleja las actividades que desempeñan dentro del ámbito turístico el número de informantes que si trabajan en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda.

Análisis: De 112 encuestados, 41 personas si trabajan en el TC, de este 100%, 23 personas con el 56.1% desarrollan la actividad de operación turística comunitaria, 7 personas con el 17.1% el servicio de alimentos y bebidas, 4 personas con el 9.8% la actividad de alojamiento y transportación turística, 2 personas con el 4.9% intermediación, organización de eventos, congresos y convenciones y 1 persona con el 2.4% guianza turística.

Interpretación: La principal actividad turística que desempeñan las personas que si trabajan en el TC de Salinas de Guaranda se centra en la operación turística comunitaria, esto se debe al proceso organizativo de la Comunidad y la presencia de diferentes micro empresas que promueven el turismo a nivel nacional e internacional a partir de la elaboración de diferentes productos. Es importante señalar que, la Corporación Gruppo Salinas, sus fundaciones, cooperativas y asociaciones constituyen el eje central de dicha actividad.

Información sobre el Tema de Investigación.

1. ¿Se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de la Comunidad de Salinas de Guaranda?

Tabla 15

Oportunidades en el entorno laboral turístico

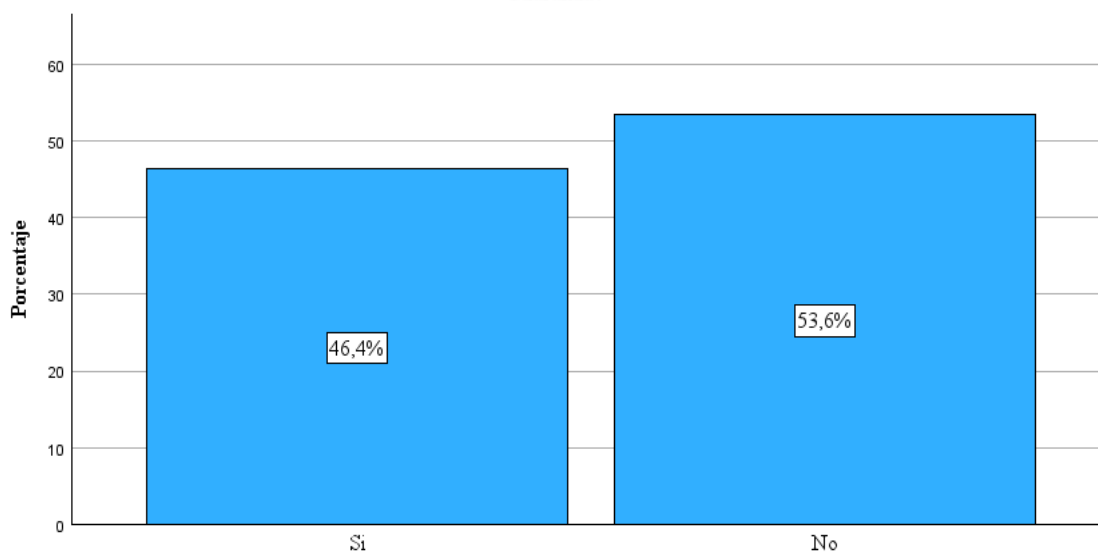
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	52	46,4	46,4	46,4
No	60	53,6	53,6	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 15 presenta la respuesta de los encuestados referente a si se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de Salinas de Guaranda.

Figura 12

Oportunidades en el entorno laboral turístico

1. ¿Se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de la comunidad de Salinas de Guaranda?



Nota. La figura 12 muestra la respuesta de los encuestados referente a si se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de Salinas de Guaranda.

Análisis: Del total de encuestados, 60 personas con el 53.6% afirman que no se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico, mientras que, 52 personas con el 46.4% opinan lo contrario. Dando un total del 100% de 112 encuestas realizadas.

Interpretación: La mayor parte de las personas encuestadas manifiestan que, no se dan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el entorno laboral turístico de la Comunidad, pues, pese a que las micro empresas de Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda abren diferentes plazas de trabajo, las oportunidades laborales para las mujeres son limitadas, ya que, la figura masculina sobresale en las diferentes áreas de trabajo, principalmente en aquellas relacionadas con los cargos directivos o de alta gerencia.

2. ¿Está de acuerdo con que la idea del machismo en la Comunidad de Salinas de Guaranda ha limitado la participación laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario?

Tabla 16

Idea del machismo en Salinas de Guaranda

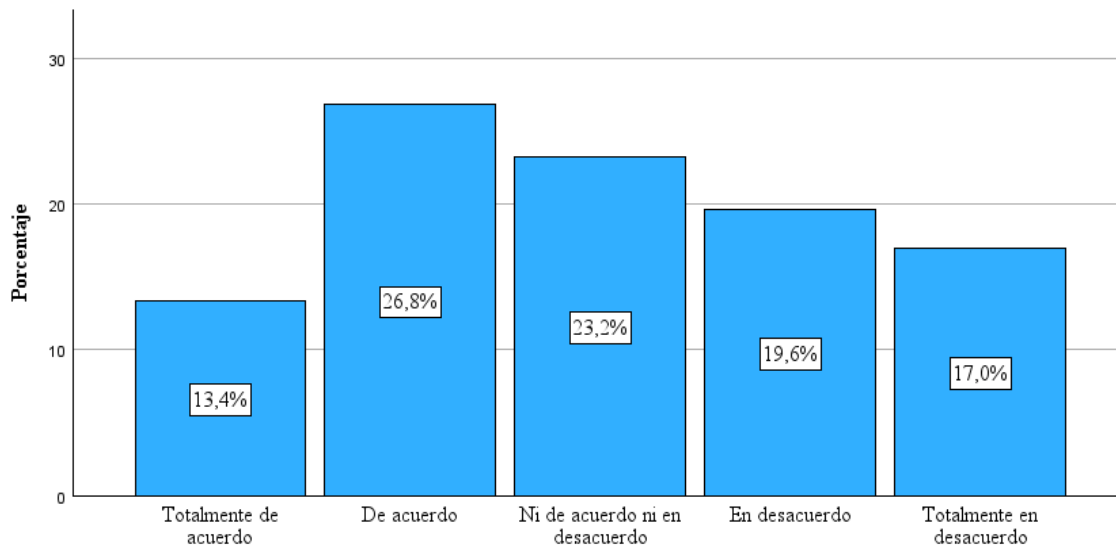
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	15	13,4	13,4	13,4
De acuerdo	30	26,8	26,8	40,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	23,2	23,2	63,4
En desacuerdo	22	19,6	19,6	83,0
Totalmente en desacuerdo	19	17,0	17,0	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 16 expresa la opinión de los informantes sobre si están de acuerdo con que la idea del machismo en Salinas de Guaranda ha limitado la participación laboral de las mujeres.

Figura 13

Idea del machismo en Salinas de Guaranda

2. ¿Está de acuerdo con que la idea del machismo en la comunidad de Salinas de Guaranda ha limitado la participación laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario?



Nota. La figura 13 ilustra la opinión de los informantes sobre si están de acuerdo con que la idea del machismo en Salinas de Guaranda ha limitado la participación laboral de las mujeres.

Análisis: De 112 personas encuestadas referentes al 100%, 30 personas con el 26.8% mencionan que, están de acuerdo con que la idea del machismo ha limitado la participación laboral de las mujeres en el TC, 26 personas con el 23.2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22 personas con el 19.6% están en desacuerdo, 19 personas con el 17.0% están totalmente en desacuerdo y 15 personas con el 13.4% están totalmente de acuerdo.

Interpretación: Mayoritariamente, los encuestados están de acuerdo con que la idea del machismo en la Comunidad ha limitado la participación laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario, dado que, antiguamente el rol de la mujer se limitaba al cuidado de los hijos y las tareas del hogar, esto ha generado grandes repercusiones en la sociedad actual y la asignación de roles y estereotipos sociales según el género, en consecuencia, se cree aún que las mujeres no están capacitadas para cumplir con ciertas actividades en el ámbito laboral.

3. ¿Cuán necesario es que las funciones y actividades relacionadas con el Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género?

Tabla 17

Funciones y actividades según el género

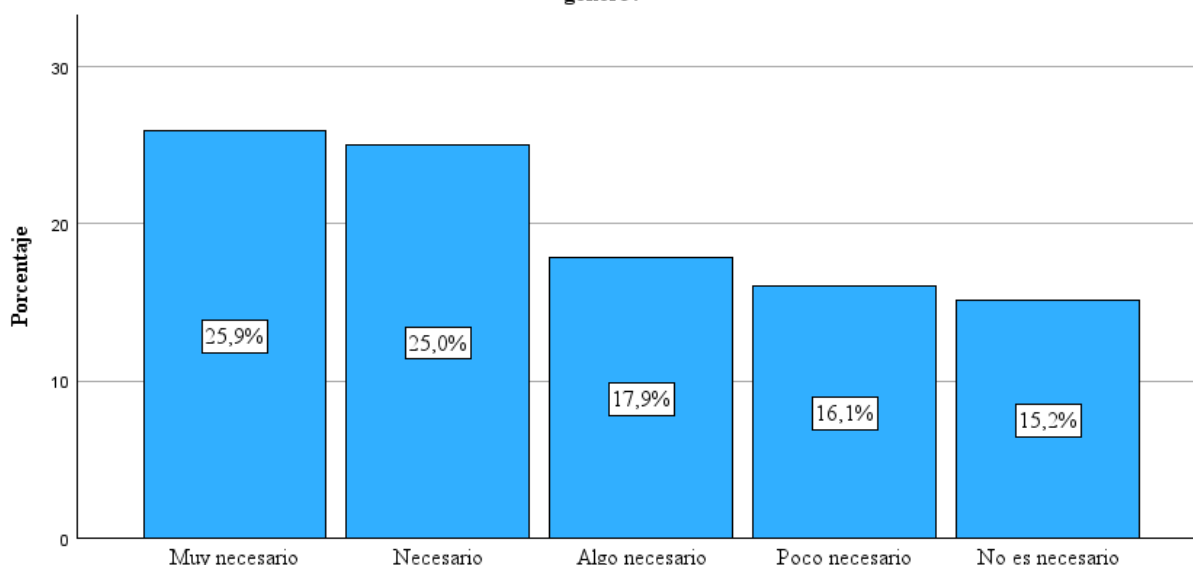
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy necesario	29	25,9	25,9	25,9
Necesario	28	25,0	25,0	50,9
Algo necesario	20	17,9	17,9	68,8
Poco necesario	18	16,1	16,1	84,8
No es necesario	17	15,2	15,2	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 17 expone el criterio de las personas encuestadas respecto a cuán necesario es que las funciones y actividades del Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género.

Figura 14

Funciones y actividades según el género

3. ¿Cuán necesario es que las funciones y actividades relacionadas con el Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género?



Nota. La figura 14 refleja el criterio de las personas encuestadas respecto a cuán necesario es que las funciones y actividades del Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género.

Análisis: Para el 25.9% de los encuestados correspondiente a 29 personas, es muy necesario que las actividades relacionadas con el TC se ejecuten según el género, para el 25.0% equivalente a 28 personas, es necesario, para el 17.9% concerniente a 20 personas es algo necesario, para el 16.1% relativo a 18 personas, es poco necesario y para el 15.2% referente a 17 personas no es necesario. Dando un total del 100% de las 112 encuestas aplicadas.

Interpretación: Para los encuestados es muy necesario que las funciones y actividades relacionadas con el TC en Salinas de Guaranda se ejecuten según el género, esto se debe a los roles y estereotipos sociales que los habitantes de la Comunidad asignan para hombres y mujeres a la hora de ser parte del entorno laboral, con base a esta percepción el rol de los hombres se centra en el liderazgo y dirección, mientras que, el de las mujeres se basa en la subordinación, es decir, en ocupar puestos de menor jerarquía, como el servicio y atención al cliente.

4. ¿El trabajo realizado por las mujeres en el Turismo Comunitario adquiere menor valía que el de los hombres?

Tabla 18

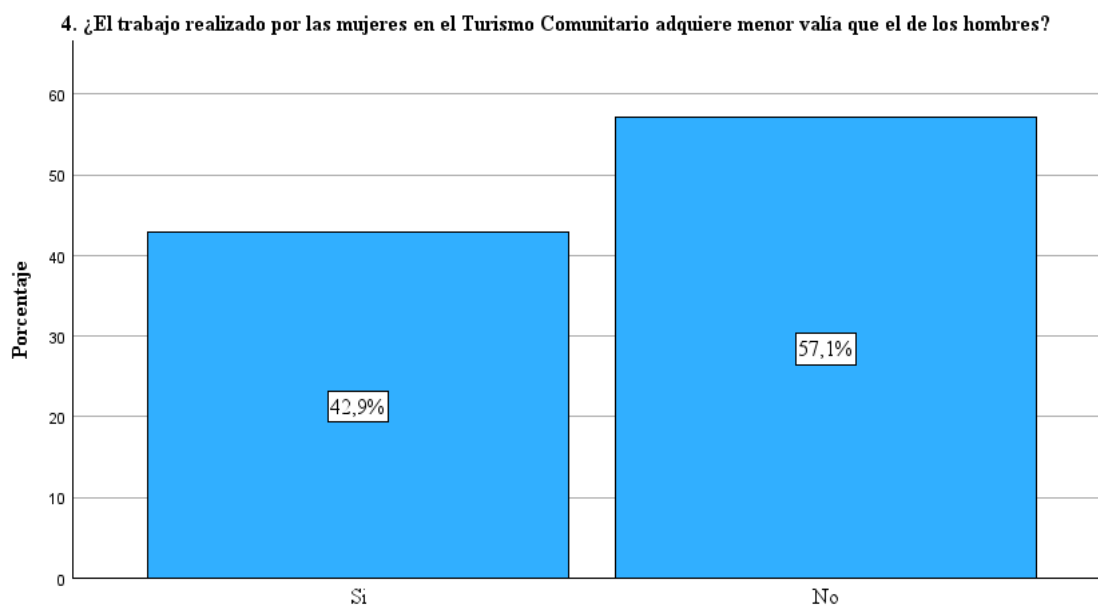
El trabajo de las mujeres adquiere menor valía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	48	42,9	42,9	42,9
No	64	57,1	57,1	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 18 da a conocer la respuesta de los informantes con relación a si el trabajo realizado por las mujeres en el Turismo Comunitario adquiere menor valía que el de los hombres.

Figura 15

El trabajo de las mujeres adquiere menor valía



Nota. La figura 15 muestra la respuesta de los informantes con relación a si el trabajo realizado por las mujeres en el Turismo Comunitario adquiere menor valía que el de los hombres.

Análisis: De 112 personas encuestadas equivalente al 100%, el 57.1% correspondiente a 64 personas aseveran que, el trabajo realizado por las mujeres no adquiere menor valía que el de los hombres, mientras tanto, el 42.9% referente a 48 personas opina lo contrario.

Interpretación: Para los encuestados el trabajo realizado por las mujeres en el Turismo Comunitario no adquiere menor valía que el de los hombres, puesto que, las mujeres desarrollan actividades en contraste con la idea machista de que, son las del sexo débil, por ello, se valora el esfuerzo físico y la labor de las mujeres dentro de la actividad turística, sin embargo, esta no es igualitariamente retribuida, ni se le otorga bajo las mismas oportunidades, un claro ejemplo se presenta a la hora de involucrarlas en puestos administrativos gerenciales.

5. ¿Cuán importante es que los hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo en el Turismo Comunitario reciban la misma remuneración?

Tabla 19

Mismo tipo de trabajo misma remuneración

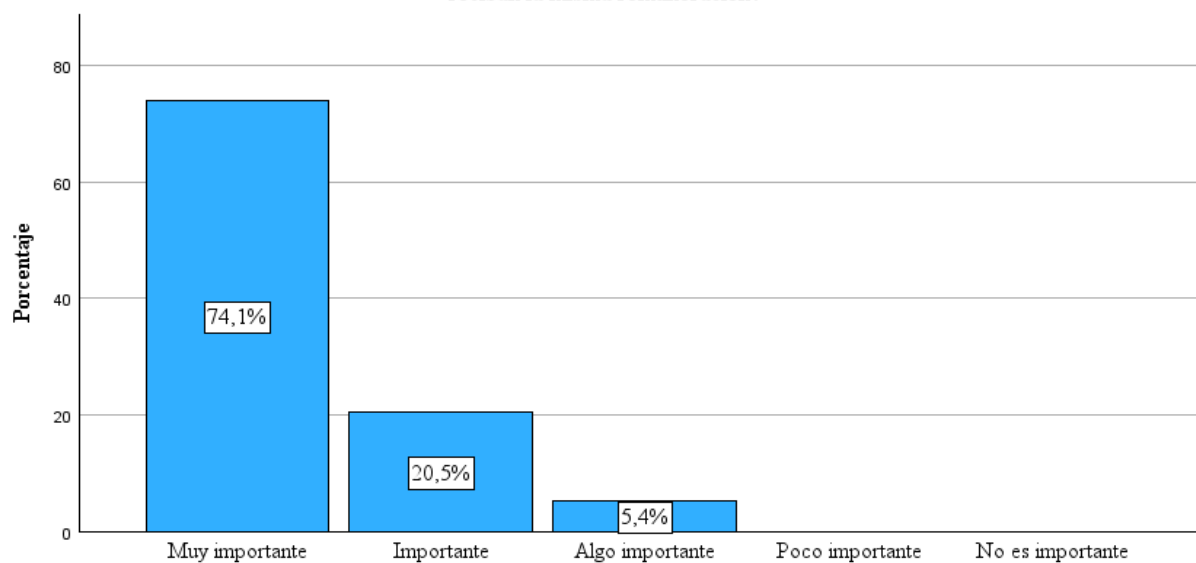
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	83	74,1	74,1	74,1
Importante	23	20,5	20,5	94,6
Algo importante	6	5,4	5,4	100,0
Poco importante	0	0,0	0,0	
No es importante	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 19 presenta la opinión de los encuestados sobre cuán importante es que hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo en el TC reciban la misma remuneración.

Figura 16

Mismo tipo de trabajo misma remuneración

5. ¿Cuán importante es que los hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo en el Turismo Comunitario reciban la misma remuneración?



Nota. La figura 16 ilustra la opinión de los encuestados sobre cuán importante es que hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo en el TC reciban la misma remuneración.

Análisis: De 112 personas encuestadas correspondiente al 100%, el 74.1% relativo a 83 personas mencionan que es muy importante que tanto hombres como mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo, reciban la misma remuneración, el 20.5% referente a 23 personas opinan que es importante y el 5.4% concerniente a 6 personas afirman que es algo importante.

Interpretación: Para la mayoría de los informantes resulta muy importante que hombres y mujeres que desempeñan el mismo tipo de trabajo en el Turismo Comunitario reciban la misma remuneración, pues, según el principio de igualdad y diferentes normativas legales, el empleador está obligado a pagar un mismo sueldo o salario a hombres y mujeres que realicen trabajos iguales o similares. No obstante, en Salinas de Guaranda se presentan casos en los que, la remuneración de las mujeres difiere de la de los hombres, especialmente en trabajos con contratos a jornal.

6. ¿Con que dificultad las mujeres de la Comunidad de Salinas de Guaranda pueden acceder a un puesto de trabajo en ámbito del Turismo Comunitario?

Tabla 20

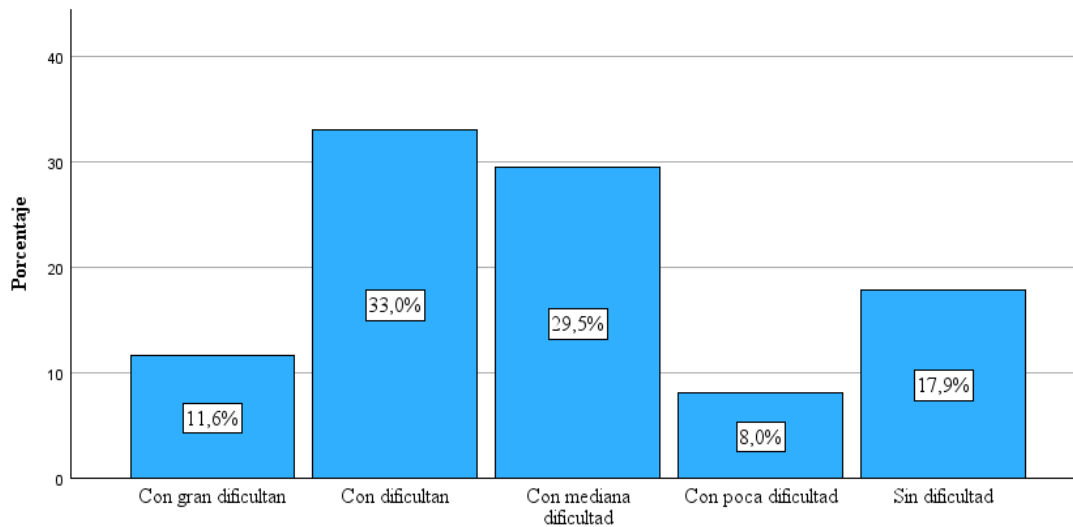
Dificultad de las mujeres a acceder a un puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Con gran dificultad	13	11,6	11,6	11,6
Con dificultad	37	33,0	33,0	44,6
Con mediana dificultad	33	29,5	29,5	74,1
Con poca dificultad	9	8,0	8,0	82,1
Sin dificultad	20	17,9	17,9	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 20 expone el criterio de los informantes respecto a la dificultad que tienen las mujeres de la Comunidad para acceder a un puesto de trabajo en ámbito turístico.

Figura 17*Dificultad de las mujeres a acceder a un puesto de trabajo*

6. ¿Con que dificultad las mujeres de la comunidad de Salinas de Guaranda pueden acceder a un puesto de trabajo en ámbito del Turismo Comunitario?



Nota. La figura 17 refleja el criterio de los informantes respecto a la dificultad que tienen las mujeres de la Comunidad para acceder a un puesto de trabajo en ámbito turístico.

Análisis: Sobre la dificultad con que las mujeres pueden acceder a un puesto de trabajo en ámbito del TC, el 33.0% de encuestados, relativo a 37 personas mencionan que, con dificultad, el 29.5% referente a 33 personas, con mediana dificultad, el 17.9% correspondiente 20 personas, sin dificultad, el 11.6% concerniente a 13 personas, con gran dificultad y el 8.0% alusivo a 9 personas, con poca dificultad. Dando un total del 100% de 112 encuestas realizadas.

Interpretación: La mayor parte de los encuestados consideran que las mujeres de Salinas de Guaranda pueden acceder a un puesto de trabajo en ámbito del TC con dificultad y con mediana dificultad, infiere en esto la idea machista por parte de los empleadores respecto al rol de la mujer en la Comunidad, el cual estaría alineado al cuidado de los hijos y las tareas del hogar, lo que la limita a involucrarse en diferentes ámbitos, como lo es el entorno laboral. Así también, la preparación académica, la cual puede limitar o abrir oportunidades laborales.

7. ¿Está de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos y directivos dentro del ámbito turístico están ocupados mayormente por hombres?

Tabla 21

Puestos administrativos y directivos ocupados por hombres

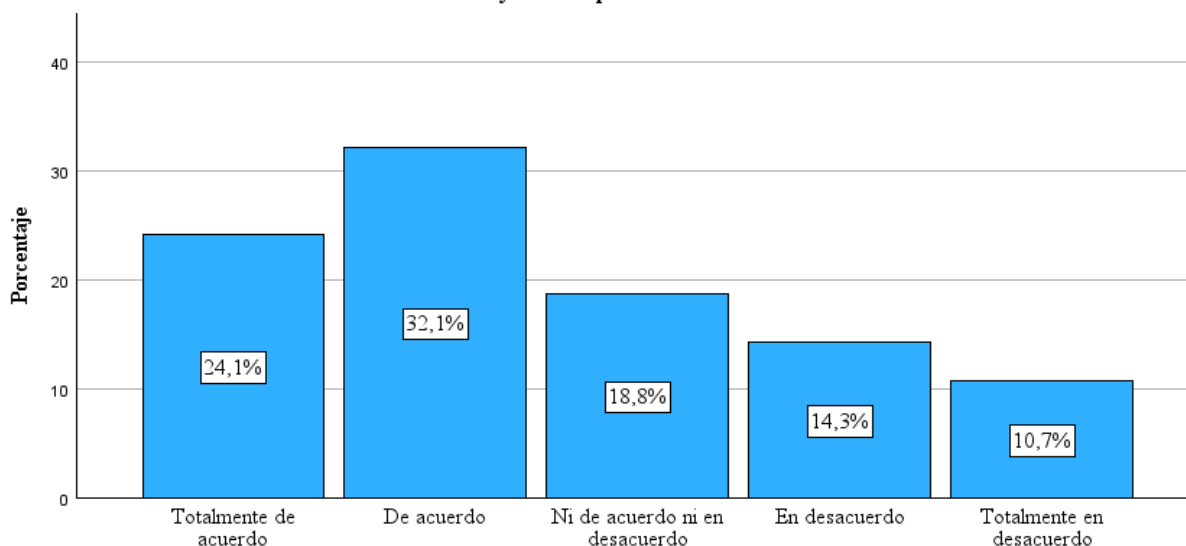
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	27	24,1	24,1	24,1
De acuerdo	36	32,1	32,1	56,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	18,8	18,8	75,0
En desacuerdo	16	14,3	14,3	89,3
Totalmente en desacuerdo	12	10,7	10,7	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 21 expresa la respuesta de los encuestados sobre si están de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos en el turismo están ocupados mayormente por hombres.

Figura 18

Puestos administrativos y directivos ocupados por hombres

7. ¿Está de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos y directivos dentro del ámbito turístico están ocupados mayormente por hombres?



Nota. La figura 18 muestra la respuesta de los encuestados sobre si están de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos en el turismo están ocupados mayormente por hombres.

Análisis: De 112 encuestados, correspondiente al 100%, el 32.1% referente a 36 personas están de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos y directivos en el TC están ocupados mayormente por hombres, el 24.1% relativo a 27 personas totalmente de acuerdo, el 18.8% concerniente a 21 personas no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14.3% referente a 16 personas están en desacuerdo y el 10.7% equivalente a 12 personas totalmente en desacuerdo.

Interpretación: En su mayoría las personas a las que se le aplicó las encuestas, están de acuerdo con que los puestos de trabajo administrativos y directivos dentro del ámbito turístico de Salinas de Guaranda están ocupados mayormente por hombres, esta problemática, presente a nivel general desde tiempos remotos en el sector turístico, se debe en gran medida a la idea del machismo, especialmente a la hora de asignar funciones y cargos de trabajo por parte de los empleadores, catalogando a la mujer como incapaz de liderar.

8. ¿Con que frecuencia la mano de obra de las mujeres en el Turismo Comunitario se concentra en los trabajos de menor importancia y baja remuneración?

Tabla 22

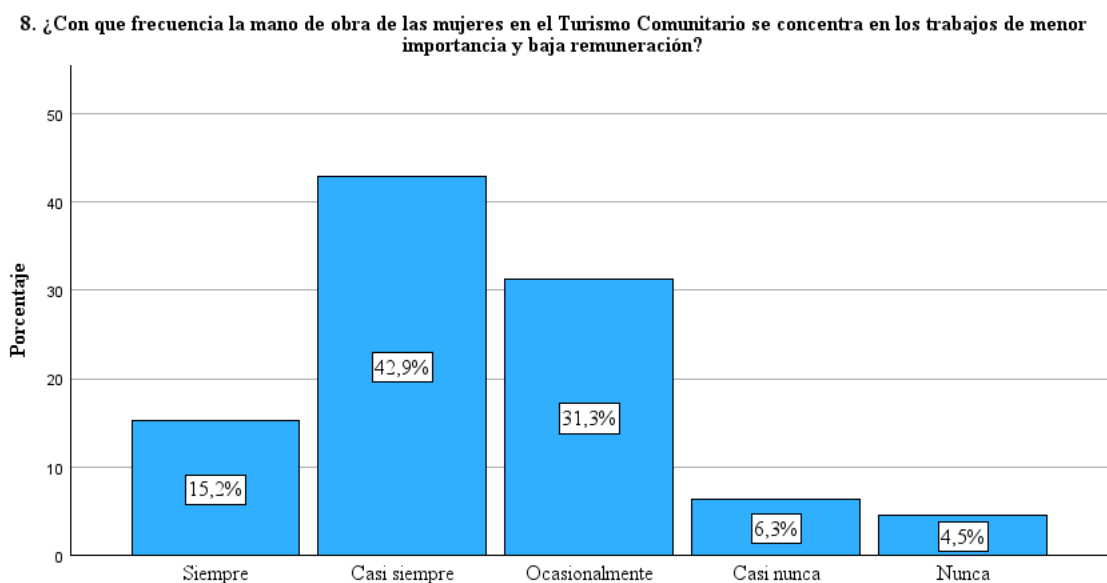
Mano de obra de las mujeres en trabajos de menor importancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	17	15,2	15,2	15,2
Casi siempre	48	42,9	42,9	58,0
Ocasionalmente	35	31,3	31,3	89,3
Casi nunca	7	6,3	6,3	95,5
Nunca	5	4,5	4,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 22 muestra la opinión de los informantes respecto a con qué frecuencia la mano de obra de las mujeres en el TC se concentra en trabajos de menor importancia.

Figura 19

Mano de obra de las mujeres en trabajos de menor importancia



Nota. La figura 19 ilustra la opinión de los informantes respecto a con qué frecuencia la mano de obra de las mujeres en el TC se concentra en trabajos de menor importancia.

Análisis: De las 112 personas encuestadas correspondiente al 100%, 48 personas con el 42.9% consideran que, casi siempre la que la mano de obra de las mujeres en el Turismo Comunitario se concentra en los trabajos de menor importancia y baja remuneración, 35 personas con el 31.3% opinan que ocasionalmente, 17 personas con el 15.2% aseguran que siempre, 7 personas con el 6.3% mencionan que casi nunca y 5 personas con el 4.5% afirman que nunca.

Interpretación: Según la opinión de los informantes, casi siempre la mano de obra de las mujeres en el TC se concentra en los trabajos de menor importancia y baja remuneración, dado que, la presencia de la figura femenina resalta principalmente en actividades turísticas relacionadas con el mantenimiento, producción, cocina, limpieza, atención o el servicio al cliente, entre otras. Es decir, en áreas de menor jerarquía que las de los hombres, debido a los roles y estereotipos de género a los que se enfrentan las mujeres en la Comunidad.

9. ¿Cuán importante es la participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario para el desarrollo de la población?

Tabla 23

Participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario

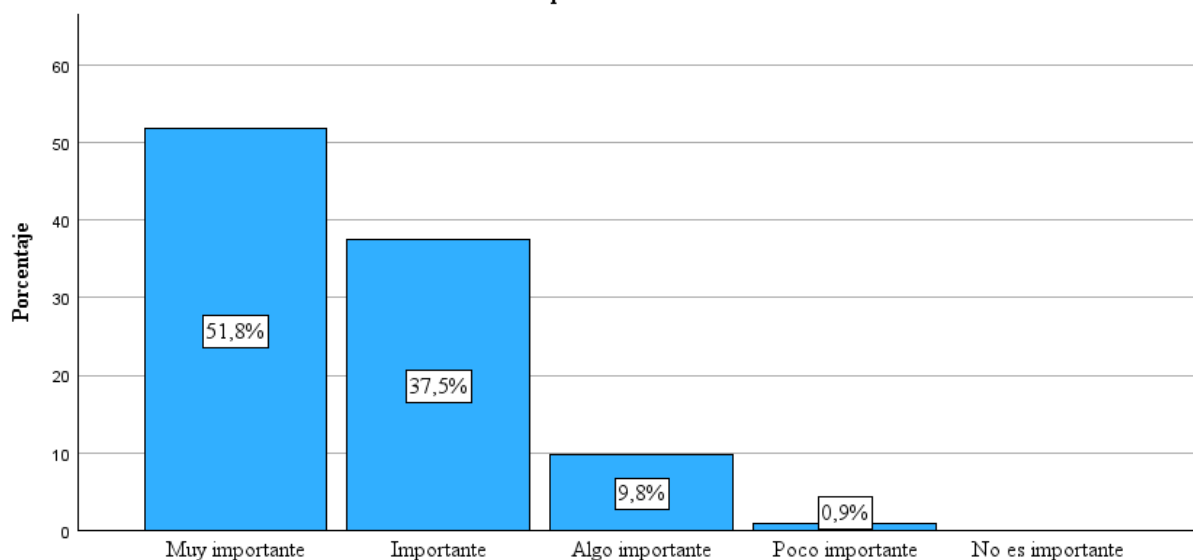
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	58	51,8	51,8	51,8
Importante	42	37,5	37,5	89,3
Algo importante	11	9,8	9,8	99,1
Poco importante	1	0,9	0,9	100,0
No es importante	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 23 da a conocer el criterio de los encuestados referente a cuán importante es la participación de las mujeres en el ámbito laboral del TC para el desarrollo de la población.

Figura 20

Participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario

9. ¿Cuán importante es la participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario para el desarrollo de la población?



Nota. La figura 20 refleja el criterio de los encuestados referente a cuán importante es la participación de las mujeres en el ámbito laboral del TC para el desarrollo de la población.

Análisis: Respecto a cuán importante es la participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario para el desarrollo de la población, 58 personas con el 51.8% consideran que es muy importante, 42 personas con el 37.5% opinan que es importante, 11 personas con el 9.8% mencionan que es algo importante y 1 persona con el 0.9% afirma que es poco importante. Dando un total del 100% de las 112 encuestas aplicadas.

Interpretación: Básicamente, más del cincuenta por ciento de los encuestados manifiestan que, la participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda es muy importante para el desarrollo de la población, ya que, a partir de esta se logra alcanzar el empoderamiento y liderazgo femenino, un mejor nivel de vida digna y el crecimiento y desarrollo económico local. Sin embargo, el papel que desempeñan las mujeres en la Comunidad no tiene un gran nivel de significancia, pues, se limita al desarrollo de actividades intrascendentes, por ejemplo, la elaboración de tejidos y artesanías.

10. ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?

Tabla 24

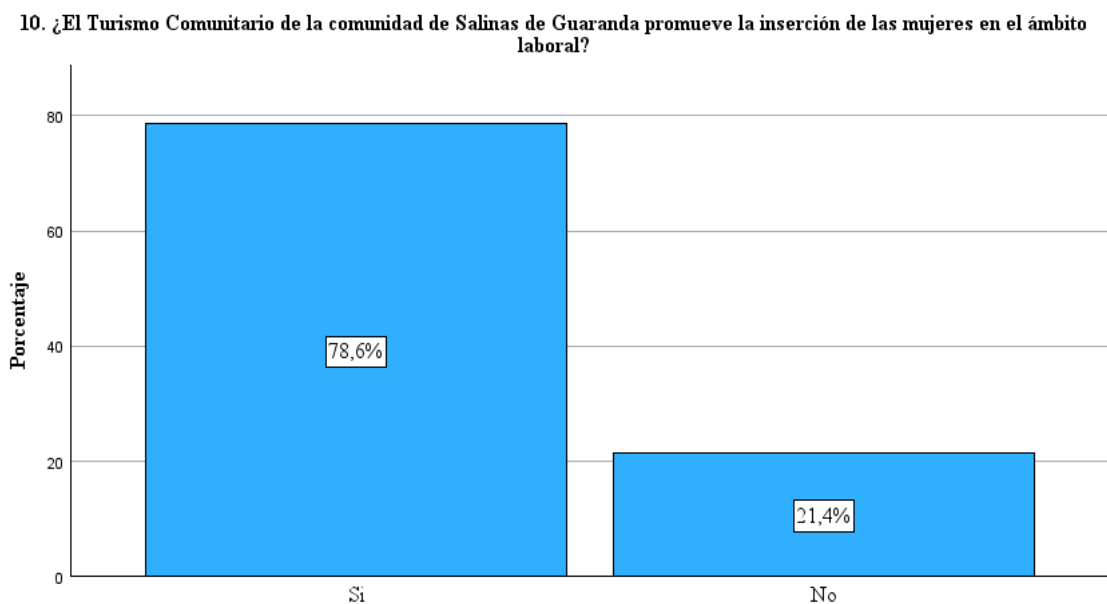
Inserción de las mujeres en el Turismo Comunitario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	88	78,6	78,6	78,6
No	24	21,4	21,4	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 24 expone la respuesta de los informantes con relación a si el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral.

Figura 21

Inserción de las mujeres en el Turismo Comunitario



Nota. La figura 21 muestra la respuesta de los informantes con relación a si el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral.

Análisis: De un total de 112 personas relativas al 100%, 88 personas equivalentes al 78.6% opinan que el TC de Salinas de Guaranda si promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, mientras que, 24 personas correspondientes al 21.4% opinan que no.

Interpretación: La mayor parte de los informantes concuerda en que, el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda si promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral, ya que, en las micro empresas comunitarias existe un buen número de mujeres que desempeñan diferentes funciones relacionadas con la actividad turística. No obstante, dicha inserción de mujeres en el entorno laboral del turismo no se da bajo las mismas condiciones y oportunidades, pues, en los puestos directivos o gerenciales sobresale la figura masculina.

11. ¿Cómo valora la idea de concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del Turismo Comunitario?

Tabla 25

Concientizar sobre la Igualdad de Género

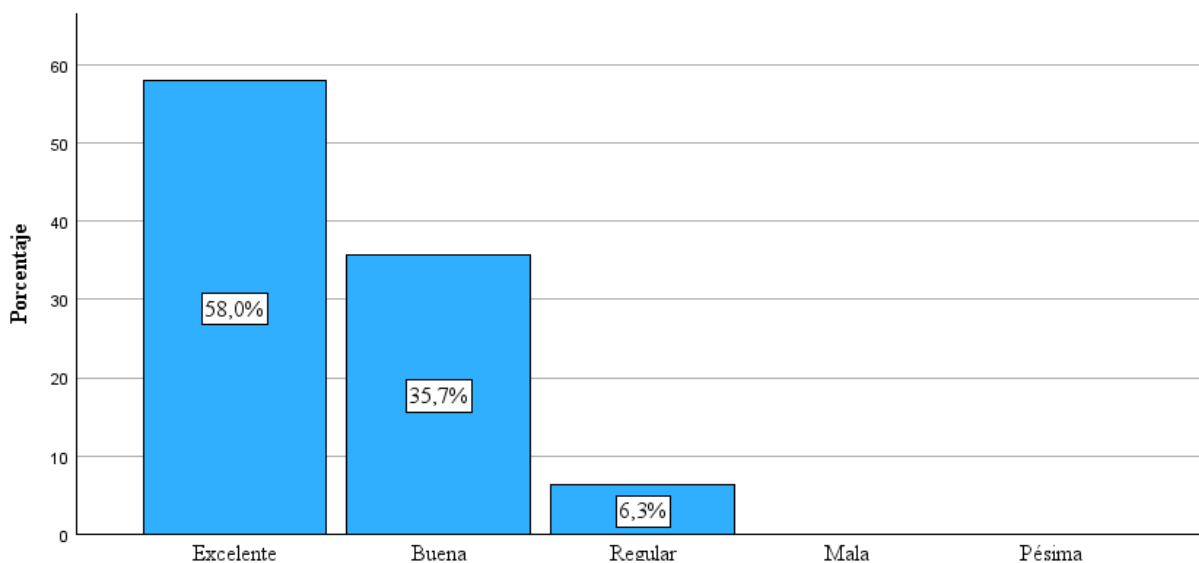
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	65	58,0	58,0	58,0
Buena	40	35,7	35,7	93,8
Regular	7	6,3	6,3	100,0
Mala	0	0,0	0,0	
Pésima	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 25 expresa la opinión de las personas encuestadas acerca de cómo valoran la idea de concientizar a la Comunidad sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del TC.

Figura 22

Concientizar sobre la Igualdad de Género

11. ¿Cómo valora la idea de concientizar a la comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del Turismo Comunitario?



Nota. La figura 22 ilustra la opinión de las personas encuestadas acerca de cómo valoran la idea de concientizar a la Comunidad sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del TC.

Análisis: De las 112 encuestas realizadas equivalentes al 100%, para el 58.0% de encuestados, relativo a 65 personas la idea de concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del TC es excelente, para el 35.7% referente a 40 personas es buena y para el 6.3% correspondiente 7 personas es regular.

Interpretación: En su mayoría, las personas encuestadas afirman que, la idea de concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral del turismo es excelente, pues, el modelo de EPS que manejan los Salineros busca la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por lo tanto, la concientización respecto al tema, resulta importante para mantener la cooperación comunitaria de los habitantes, además, la Igualdad de Género permite construir una sociedad más pacífica, próspera y justa.

12. ¿Con qué frecuencia el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en la ocupación de puestos directivos en el Turismo Comunitario?

Tabla 26

Preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres

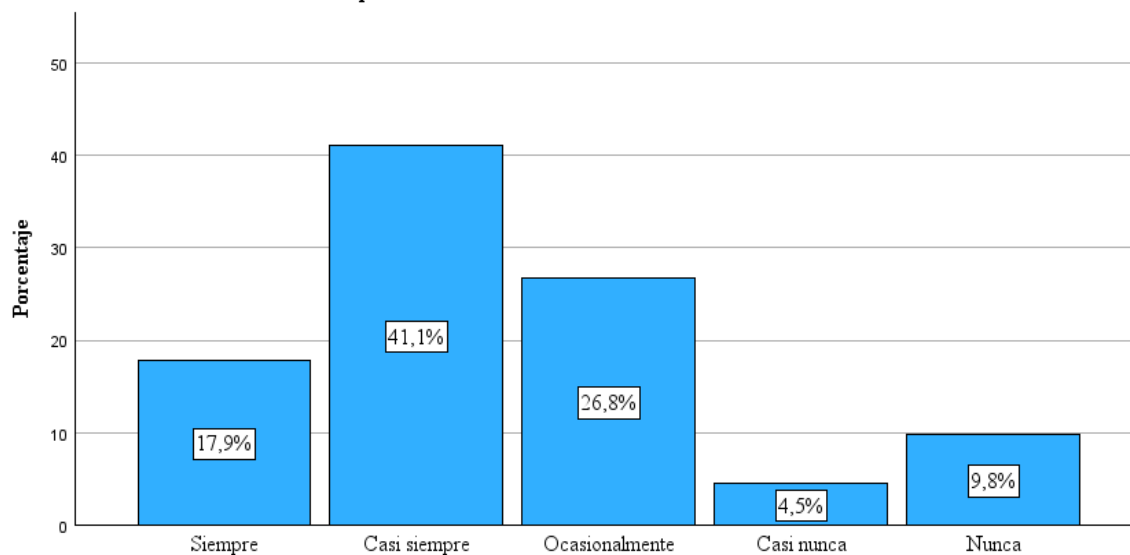
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	20	17,9	17,9	17,9
Casi siempre	46	41,1	41,1	58,9
Ocasionalmente	30	26,8	26,8	85,7
Casi nunca	5	4,5	4,5	90,2
Nunca	11	9,8	9,8	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 26 expone el criterio de los informantes sobre la frecuencia con que el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en puestos directivos.

Figura 23

Preparación académica limita la participación laboral de las mujeres

12. ¿Con qué frecuencia el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en la ocupación de puestos directivos en el Turismo Comunitario?



Nota. La figura 23 refleja el criterio de los informantes sobre la frecuencia con que el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en puestos directivos.

Análisis: En relación a la frecuencia con que el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en la ocupación de puestos directivos en el TC, el 41.1% de encuestados (46 personas) consideran que casi siempre, el 26.8% (30 personas) ocasionalmente, el 17.9% (20 personas) afirman que siempre, el 9.8% (11 personas) mencionan que nunca, y el 4.5% (5 personas) casi nunca. Dando un total del 100% de las 112 encuestas aplicadas.

Interpretación: Para los encuestados, casi siempre el nivel de preparación académica limita la Participación Laboral de las Mujeres en la ocupación de puestos directivos y cargos gerenciales en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda, esto se debe al alto nivel de competitividad profesional existente en el mercado laboral, donde los profesionales con

conocimientos más actuales y con mejores habilidades desarrolladas sobresalen ante los ojos de los empleadores, resultando más atractivos y valiosos.

13. ¿Está de acuerdo con que las empresas que promueven el Turismo

Comunitario deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres?

Tabla 27

Las empresas deben ofrecer iguales oportunidades laborales

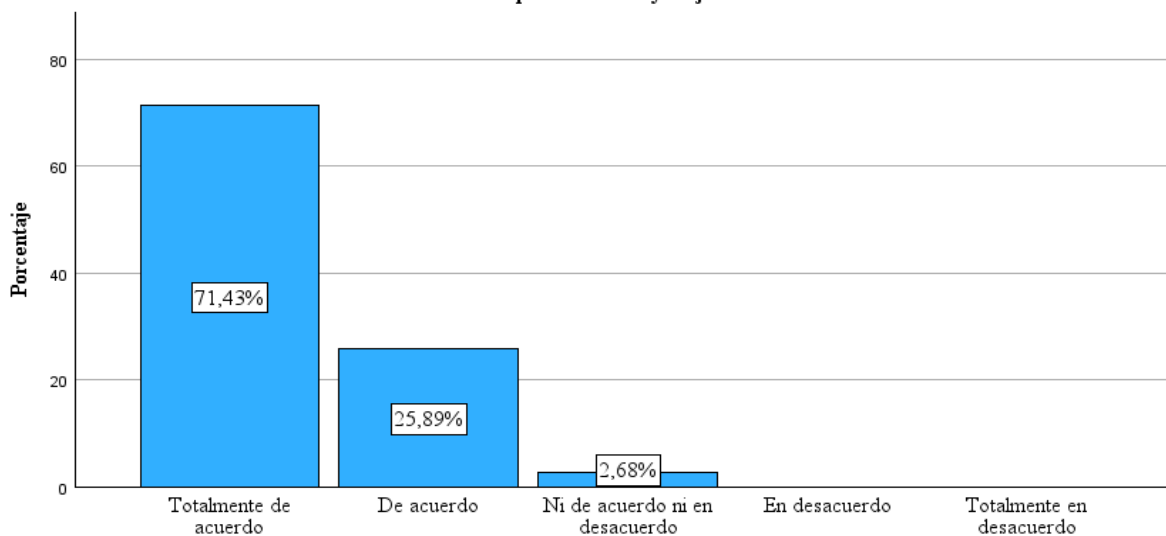
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	80	71,4	71,4	71,4
De acuerdo	29	25,9	25,9	97,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	2,7	2,7	100,0
En desacuerdo	0	0,0	0,0	
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 27 presenta la respuesta de los encuestados sobre si están de acuerdo con que las empresas turísticas deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Figura 24

Las empresas deben ofrecer iguales oportunidades laborales

13. ¿Está de acuerdo con que las empresas que promueven el Turismo Comunitario deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres?



Nota. La figura 24 muestra la respuesta de los encuestados sobre si están de acuerdo con que las empresas turísticas deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres.

Análisis: De los 112 encuestados, correspondientes al 100%, el 71.4% referente a 80 personas están totalmente de acuerdo con que las empresas que promueven el TC deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres, el 25.9% relativo a 29 están de acuerdo y el 2.7% equivalente a 3 personas no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Interpretación: La mayor parte de los encuestados aseguran estar totalmente de acuerdo con que las empresas que promueven el TC en Salinas de Guaranda, deben ofrecer iguales oportunidades laborales para hombres y mujeres, esto se debe a que, sin importar el género, todas las personas merecen recibir el mismas condiciones laborales, tipo de remuneración y horas de trabajo, además, actualmente, en su mayoría los trabajadores de la Comunidad son conscientes de sus derechos, y por ende, exigen con base al principio de igualdad las mismas oportunidades.

14. ¿Cómo valora la idea de brindar capacitaciones a las mujeres en temas relacionados con la actividad turística para lograr su empoderamiento en el ámbito laboral?

Tabla 28

Capacitaciones para lograr el empoderamiento femenino

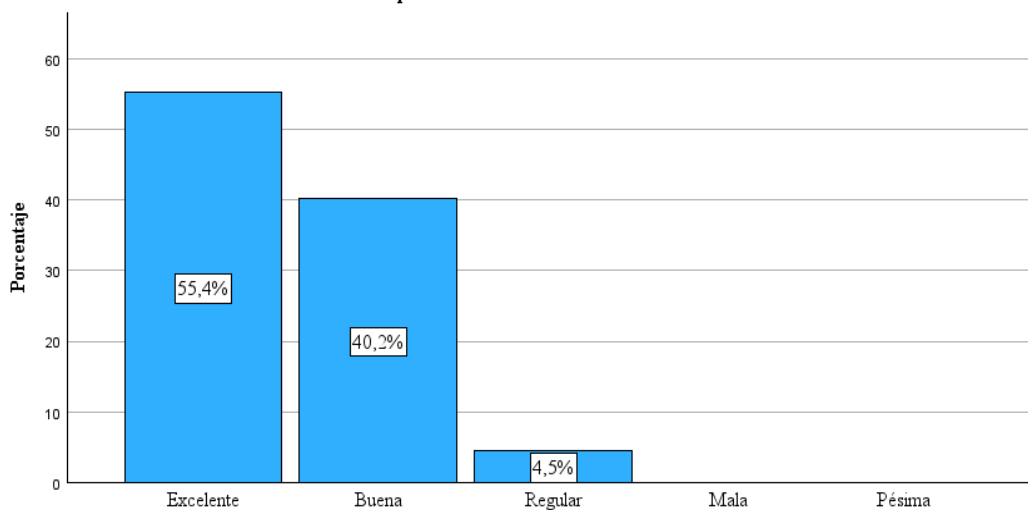
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	62	55,4	55,4	55,4
Buena	45	40,2	40,2	95,5
Regular	5	4,5	4,5	100,0
Mala	0	0,0	0,0	
Pésima	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 28 expone la opinión de los informantes sobre cómo valoran la idea de brindar capacitaciones a las mujeres referentes a la actividad turística para lograr su empoderamiento.

Figura 25

Capacitaciones para lograr el empoderamiento femenino

14. ¿Cómo valora la idea de brindar capacitaciones a las mujeres en temas relacionados con la actividad turística para lograr su empoderamiento en el ámbito laboral?



Nota. La figura 25 ilustra la opinión de los informantes sobre cómo valoran la idea de brindar capacitaciones a las mujeres referentes a la actividad turística para lograr su empoderamiento.

Análisis: De las 112 encuestas realizadas equivalentes al 100%, para el 55.4% de encuestados, relativo a 62 personas la idea de brindar capacitaciones a las mujeres en temas relacionados con la actividad turística para lograr su empoderamiento en el ámbito laboral es excelente, para el 40.2% referente a 45 personas es considerada buena, finalmente, para el 4.5% correspondiente 5 personas la idea es apreciada como regular.

Interpretación: Con base al criterio de los informantes, la idea de brindar capacitaciones a las mujeres de Salinas de Guaranda, en temas relacionados con la actividad turística para lograr su empoderamiento en el ámbito laboral es excelente, puesto que, mediante estas las mujeres tienen la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, mejorar habilidades, desarrollar aptitudes, incrementar su productividad y sobre todo, aumentar su nivel de confianza, lo que se traduce en un crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal, como empresarial.

15. ¿Cuán necesario es fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda?

Tabla 29

Fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC

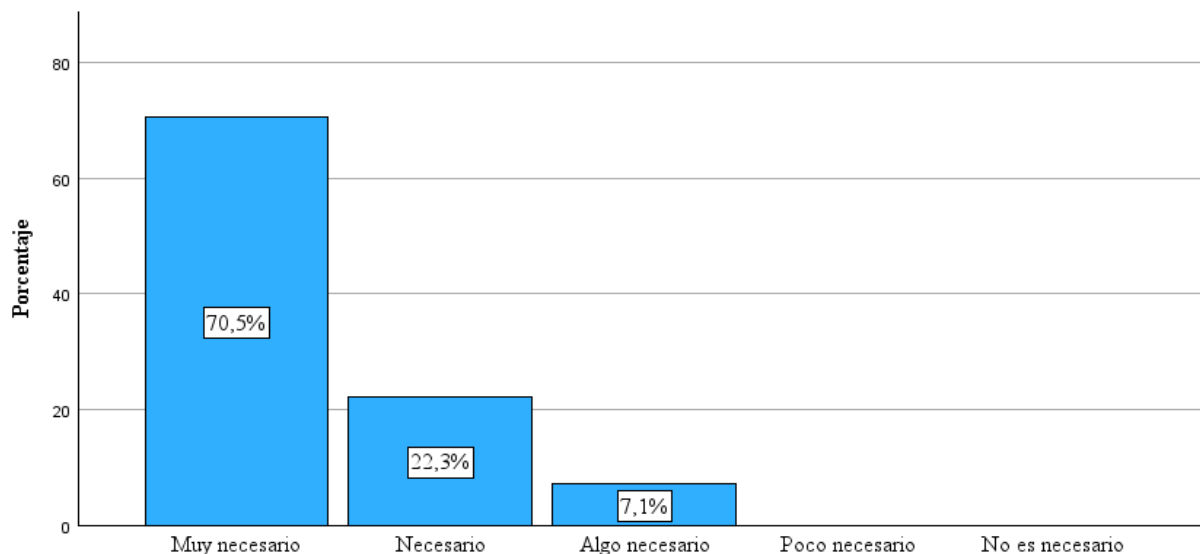
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy necesario	79	70,5	70,5	70,5
Necesario	25	22,3	22,3	92,9
Algo necesario	8	7,1	7,1	100,0
Poco necesario	0	0,0	0,0	
No es necesario	0	0,0	0,0	
Total	112	100,0	100,0	

Nota. La tabla 29 expresa el criterio de las personas encuestadas referente a cuán necesario es fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC de Salinas de Guaranda.

Figura 26

Fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC

15. ¿Cuán necesario es fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario de la comunidad de Salinas de Guaranda?



Nota. La figura 26 refleja el criterio de las personas encuestadas referente a cuán necesario es fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC de Salinas de Guaranda.

Análisis: De las 112 personas encuestadas correspondiente al 100%, 79 personas con el 70.5% consideran que, es muy necesario fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda, 25 personas con el 22.3% opinan que es necesario y 8 personas con el 7.1% aseguran que es algo necesario.

Interpretación: En su mayoría, los encuestados aseguran que, es muy necesario fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en el TC de Salinas de Guaranda, debido a los beneficios personales, económicos y sociales que esta promueve. Pues, con el fortalecimiento de la participación laboral femenina en la actividad turística, es posible su empoderamiento y liderazgo, y con ello la reducción de su presencia en los puestos de trabajo tradicionales, como también, permite desarticular varios paradigmas sociales en contra de las mujeres.

Como se ha evidenciado, el criterio de las personas encuestadas se halla dividido en cuanto al tema de la Participación Laboral de las Mujeres en el TC, pues, muchos consideran que ésta se desarrolla de manera idónea, sin embargo, es mayor el número de personas que opinan lo contrario, es decir, que no se dan las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres, dado que, aún existe la idea del machismo y la creencia de que, las actividades y funciones dentro del ámbito turístico deben ser ejecutadas según el género.

En cuanto a la Igualdad de Género, si bien el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda, si promueve la inserción de mujeres en el ámbito laboral, esta no se da bajo las mismas condiciones y oportunidades para hombres y mujeres, pues, los puestos directivos o de alta gerencia se hallan representados por la figura masculina, mientras que, la mano de obra de las mujeres se concentra en trabajos de menor importancia. Por lo tanto, los encuestados consideran muy importante fomentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral para lograr el desarrollo local.

Respecto a las estrategias, los informantes consideran excelentes las ideas de concientizar a la población sobre la Igualdad de Género y brindar capacitaciones en temas relacionados con la actividad turística comunitaria, de igual manera, están totalmente de acuerdo con que, las empresas de turismo deben ofrecer las mismas oportunidades laborales, ya que, esto permite el desarrollo personal de las mujeres y el crecimiento económico de la localidad, resulta entonces oportuno la generación de estrategias para fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres.

Comprobación de Hipótesis

Posterior al análisis e interpretación de resultados, se realizó la comprobación de la hipótesis, para cual, se utilizó la prueba del Chi-cuadrado de Pearson, cuya finalidad se centra en “establecer comparaciones entre las frecuencias observadas y esperadas de una muestra y que se debe encontrar si se sigue una distribución teórica” (Ramírez & Polack, 2020, p. 194).

Bajo este concepto, con el fin de determinar si existe o no relación entre las variables dependiente e independiente, se aplicó la prueba del Chi-cuadrado con la ayuda del programa SPSS Statistics, considerando que, el trabajo de investigación es de tipo social, se trabajó con un nivel de significancia de 0.05, esto con el fin de determinar si la Hipótesis es nula (H_0) o alternativa (H_1). En este sentido, a continuación, se detallan las hipótesis a ser comprobadas.

- **Hipótesis de la investigación:** La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.
- **Hipótesis nula (H_0):** La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario no incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.
- **Hipótesis alternativa (H_1):** La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Posteriormente se presentan las dos preguntas de relación tomadas del cuestionario y utilizadas para la generación de la tabla cruzada, como parte de la prueba del Chi-cuadrado, la cual se presenta en el siguiente apartado.

Pregunta variable independiente (Participación Laboral de las Mujeres)

Pregunta 10. ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?

Pregunta variable dependiente (Igualdad de Género)

Pregunta 3. ¿Cuán necesario es que las funciones y actividades relacionadas con el Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género?

Tabla 30*Tabla cruzada*

Tabla cruzada ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral? *
 ¿Cuán necesario es que las funciones y actividades relacionadas con el Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género?

			¿Cuán necesario es que las funciones y actividades relacionadas con el Turismo Comunitario deban ejecutarse según el género?					
			Muy necesario	Necesario	Algo necesario	Poco necesario	No es necesario	Total
¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?	Si	Recuento	17	23	19	17	12	88
		% dentro de ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?	19,3%	26,1%	21,6%	19,3%	13,6%	100,0%
	No	Recuento	12	5	1	1	5	24
		% dentro de ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?	50,0%	20,8%	4,2%	4,2%	20,8%	100,0%
Total		Recuento	29	28	20	18	17	112
		% dentro de ¿El Turismo Comunitario de la Comunidad de Salinas de Guaranda promueve la inserción de las mujeres en el ámbito laboral?	25,9%	25,0%	17,9%	16,1%	15,2%	100,0%

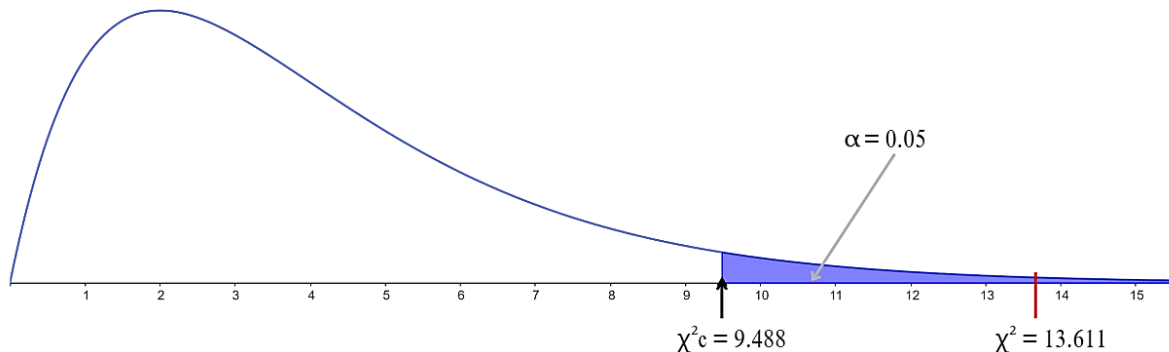
Nota. La tabla 30 muestra la tabla cruzada entre las preguntas de relación de la variable dependiente con la independiente.

Tabla 31*Prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,611 ^a	4	0,009
Razón de verosimilitud	14,512	4	0,006
Asociación lineal por lineal	3,076	1	0,079
N de casos válidos	112		

a. 3 casillas (30%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,64.

Nota. La tabla 31 presenta el resultado obtenido en SPSS Statistics de la prueba de Chi-cuadrado.

Figura 27*Distribución de Chi-cuadrado*

Grados de libertad	Áreas en la cola superior									
	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	0.000	0.000	0.001	0.004	0.016	2.706	3.841	5.024	6.635	7.879
2	0.010	0.020	0.051	0.103	0.211	4.605	5.991	7.378	9.210	10.597
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.251	7.815	9.348	11.345	12.838
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.779	9.488	11.143	13.277	14.860
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.610	9.236	11.070	12.832	15.086	16.750

Nota. La figura 27 muestra la distribución de Chi-cuadrado, con 4 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05 en la cola superior, siendo 9,488 el valor crítico de χ^2 .

Análisis y conclusión.

Con base a los resultados expuestos en la tabla 31, es posible afirmar que, el Chi-cuadrada de Pearson es 13.611, mientras que, p-valor es igual a 0.009 (significación asintótica bilateral), el cual es menor que 0.05, correspondiente al nivel de significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de independencia o nula (H_0) y se acepta la hipótesis de dependencia o alternativa (H_1), concluyendo que, la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda.

En este sentido, la Participación Laboral de las Mujeres constituye un eje estratégico a partir del cual es posible alcanzar la Igualdad de Género, ya que, promueve el empoderamiento y liderazgo femenino, su desarrollo personal y libertad financiera, por lo tanto, resulta importante fortalecer dicha participación en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda, principalmente a la hora de insertar a las mujeres en cargos administrativos gerenciales, una de las principales problemáticas que limita lograr la Igualdad de Género dentro del ámbito laboral turístico.

Capítulo III

Propuesta

Una vez descrita la metodología, al igual que, culminado el análisis e interpretación de resultados, en este capítulo se detalla la propuesta de trabajo planteada por las autoras, con relación a la generación de estrategias para lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral del Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda.

Propuesta

Matriz estratégica para lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de la Comunidad de Salinas de Guaranda.

Objetivos

Objetivo General.

Diseñar estrategias para fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en la Comunidad de Salinas de Guaranda, a fin de lograr la Igualdad de Género.

Objetivos Específicos.

- Realizar el diagnóstico situacional del territorio objeto de estudio, para determinar los factores político, económico, social, tecnológico y ambiental que influyen en éste.
- Desarrollar matrices para establecer fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, como también, potencialidades, limitaciones y problemas del área de estudio.
- Establecer proyectos y actividades para alcanzar la Igualdad de Género en el entorno laboral turístico de Salinas de Guaranda.

Justificación

La importancia de la propuesta de trabajo radica en el incremento de la Participación Laboral de las Mujeres en puestos de trabajo directivos, administrativos o de alta gerencia, rompiendo así paradigmas sociales sujetos en función de los roles y estereotipos otorgados por la colectividad según el género; esto a partir de la generación de estrategias para lograr la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda.

En este sentido, el propósito de las estrategias de Participación Laboral Femenina se centra en lograr el empoderamiento de las mujeres, y con ello obtener mayor autonomía, reconocimiento y visibilidad dentro de la sociedad, lo que se traduce en ciertos beneficios, entre ellos: desarrollo personal, libertad financiera, igualdad de oportunidades, crecimiento económico y especialmente, el aumento de la tasa de participación laboral femenina en el TC.

En este sentido, la finalidad de la propuesta se centra en impulsar y promover el empleo de calidad para las mujeres en la actividad turística de la Comunidad de Salinas de Guaranda, promoviendo así una serie de beneficios personales, sociales y económicos en los diferentes ámbitos de la vida de la mujer, como también, contribuyendo al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Naciones Unidas, 2018).

La participación Laboral de las Mujeres como alternativa para lograr la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario, otorga un nivel de vida digna a la figura femenina, además, exige su constante preparación en temas relacionados con el turismo, de modo que, les permita alcanzar liderazgo y reducir su presencia en los puestos de trabajo tradicionales, aquellos que normalmente tienden a concentrarse en los empleos de menor valía y baja remuneración.

Generalidades

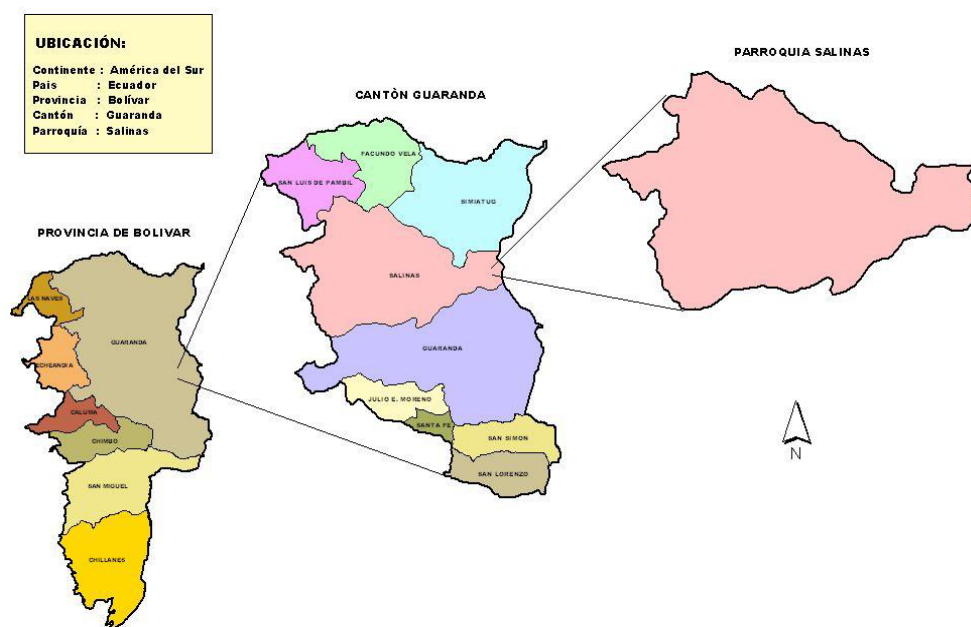
Datos Generales.

Salinas, se encuentra ubicada al nororiente del cantón Guaranda, en la provincia de Bolívar, tiene una superficie total de 44.510 hectáreas, se encuentra entre los 520 a 4440 m.s.n.m., su temperatura oscila entre los 6 y 26 grados centígrados, tiene tres tipos de climas: ecuatorial de alta montaña, mesotérmico semi húmedo y tropical mega térmico húmedo (GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda, 2021). Sus límites son:

- **Norte:** Parroquia Simiatug, Facundo Vela, San Luis de Pambil y Las Naves.
- **Sur:** Parroquia Guanujo de Guaranda.
- **Este:** Provincias de Tungurahua y Chimborazo.
- **Oeste:** Parroquias de Echeandía y Las Naves.

Figura 28

Ubicación de la parroquia Salinas



Nota. La figura 28 presenta la ubicación de la parroquia Salinas en relación al cantón Guaranda, provincia Bolívar. Adaptado del GAD Salinas (2023).

La parroquia está integrada por 30 comunidades (ver tabla 32), lleva el nombre de Salinas debido a la presencia de las minas de sal, mismas que desde la antigüedad, proveían de sal a las diferentes ciudades del país (Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, 2023). Respecto a la población, Salinas al 2015 cuenta con un total de 7262 habitantes, 3674 hombres, correspondiente al 50,60% y 3588 mujeres, correspondiente al 49,40%. Según el GAD Parroquial Rural Salinas (2015), el 20,50% del total de habitantes representa a la cabecera parroquial y el 79,50% a las comunidades. Por lo que es evidente que, en los últimos años, se ha dado un crecimiento poblacional principalmente en la cabecera parroquial.

Tabla 32

Comunidades de Salinas

	Comunidad	Habitantes	Familias
1.	Apahua	348	116
2.	Arrayanes	49	16
3.	Calvario	52	14
4.	Cañita Tigreyacu	125	35
5.	Chaupi Guayama	66	14
6.	Chazojuan	523	101
7.	Copalpamba	84	19
8.	Gramalote	59	31
9.	Guarumal	48	13
10.	La Cena	290	70
11.	La Dolorosa	146	34
12.	La Libertad	206	48
13.	La Palma	378	116
14.	Lanza Urco	256	64
15.	Las Mercedes de Pumín	96	27
16.	Matiavi bajo	161	43
17.	Mullidiahuan	262	79

Comunidad	Habitantes	Familias
18. Natahua	169	40
19. Pachancho	205	50
20. Pambabuela	883	195
21. Puruhuay	398	92
22. Rincón de Los Andes	56	17
23. San Miguel de Cañitas	26	7
24. San Vicente	108	25
25. Tigreurco	209	63
26. Tigreyacu	320	75
27. Verdepamba	180	54
28. Yacubiana	344	71
29. Yurak Uksha	218	54
30. Salinas (cabecera parroquial)	1623	392

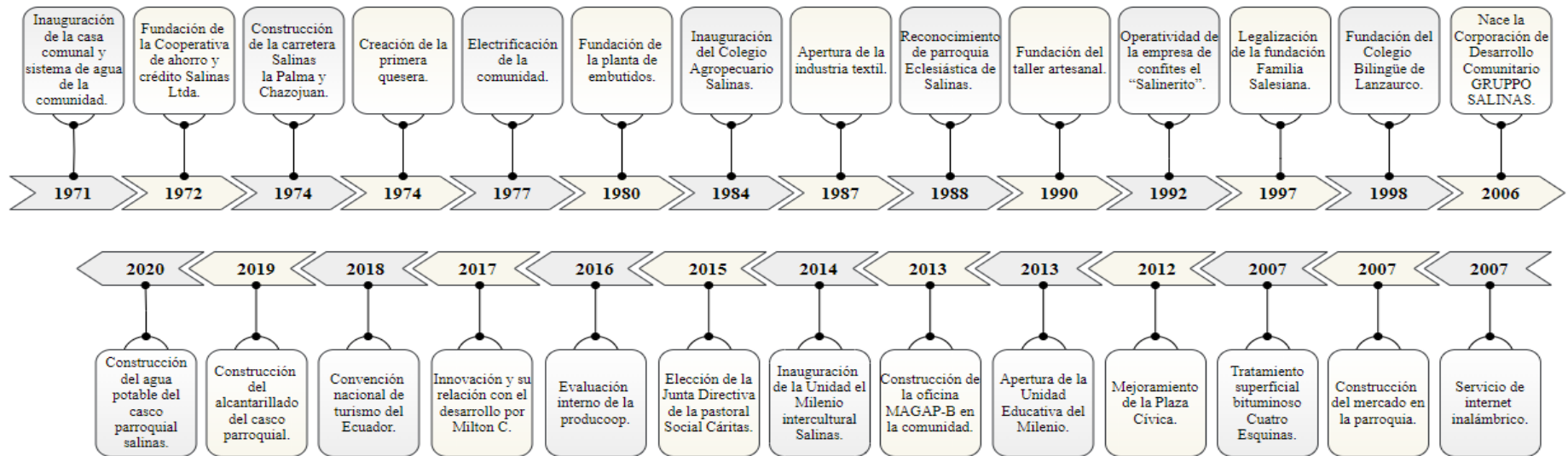
Nota. La tabla 32 enlista las Comunidades, habitantes y familias que conforman la parroquia de Salinas. Tomado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, pp. 122-123).

Acontecimientos Históricos.

En relación al crecimiento poblacional de la cabecera parroquial, este se debe principalmente a la iniciativa que tuvieron los moradores de proponer un nuevo modelo de desarrollo, este modelo fortaleció la producción y la comercialización de los productos que se fabricaban en la parroquia, por lo tanto, en la figura 29 se resumen los hitos históricos más significativos por los que atravesó la parroquia para ser considerada como un referente del desarrollo local.

Figura 29

Acontecimientos históricos de Salinas



Nota. La figura 29 presenta los principales acontecimientos que promovieron el desarrollo de la parroquia Salinas. Adaptado de Quiñónez (2021, pp. 173-175).

La figura 29 describe los momentos más importantes para la parroquia, entre estos resalta, la fundación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Salinas Ltda. (1972), la implementación de la primera quesera (1974), la apertura de la industria textil Fundación Unión de Organizaciones Campesinas de Salinas (1987), la inauguración de la empresa de confites el "Salinerito" (1992), la creación de la Corporación de Desarrollo Comunitario Gruppo Salinas (2006), estos sucesos históricos contribuyeron a la dinamización de la economía local, generaron plazas de trabajo.

Diagnóstico Situacional

En relación a lo antes mencionado, es oportuno el diagnóstico situacional del territorio objeto de estudio, esto a partir del análisis PESTA (acrónimo de Político, Económico, Social, Tecnológico y Ambiental) “una herramienta que permite a las organizaciones descubrir y evaluar los factores que pueden afectar el negocio en el presente y en el futuro” (Amador, 2022, p. 1).

En el caso particular del trabajo de investigación, el análisis PESTA corresponde a un estudio en relación a los factores que inciden en la gestión de la parroquia rural Salinas, a la cual pertenece la Comunidad de Salinas de Guaranda, por tal motivo, a continuación, se detallan aspectos relacionados con cada uno de estos elementos.

Aspecto Político.

El análisis del aspecto político incluye todo lo referente con las regulaciones gubernamentales, es decir, aquellos factores legales que influyen en la organización de las administraciones locales, por lo tanto, en este apartado se detalla la organización política, los representantes políticos, sus funciones y las políticas legales que rigen en Salinas.

Organización Política.

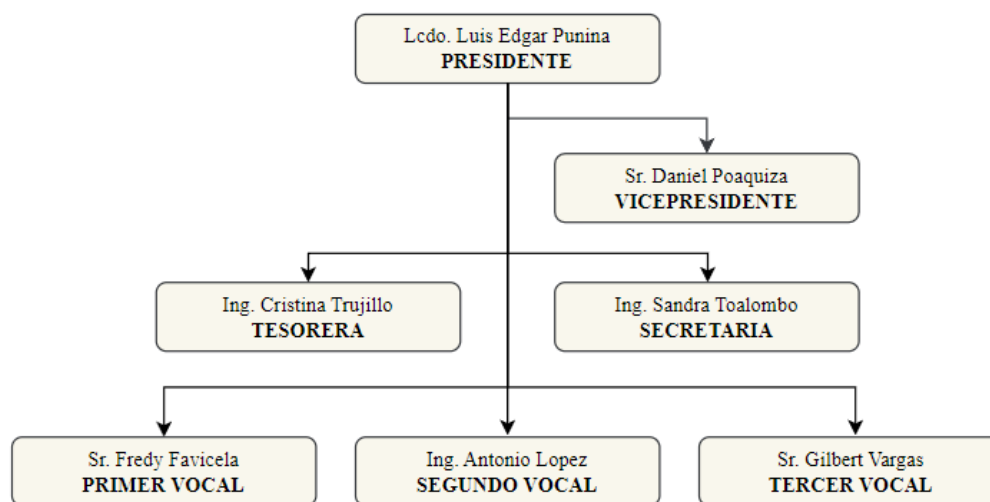
“La organización política de Salinas de Guaranda se articula en una parroquia, una comuna y 30 comunidades; a esta organización se adhiere, otra jurídica de tipo asociativo – empresarial que se denomina Grupo El Salinerito que comprende cooperativas, fundaciones y microempresas” (Quiñónez, 2021, p. 161). Con una amplia red de producción, el Grupo El Salinerito se constituye como una de las principales organizaciones que contribuye al desarrollo social y crecimiento económico de la parroquia, dado que, involucra a gran parte de la población como miembros activos de las diferentes iniciativas de emprendimientos locales.

En este sentido, la organización política de la parroquia Salinas requiere de líderes que trabajen de manera mancomunada con las organizaciones y la sociedad civil, labor que le corresponde cumplir a cada uno de los miembros que conforman el órgano principal de gobierno de la parroquia rural, es decir, la junta parroquial. Bajo este contexto, en la figura 30 se presentan los miembros electos durante el periodo 2019-2023.

Miembros de la Junta Parroquial de Salinas.

Figura 30

Junta Parroquial Rural de Salinas



Nota. La figura 30 detalla los miembros de la junta parroquial de Salinas. Adaptado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, p. 2).

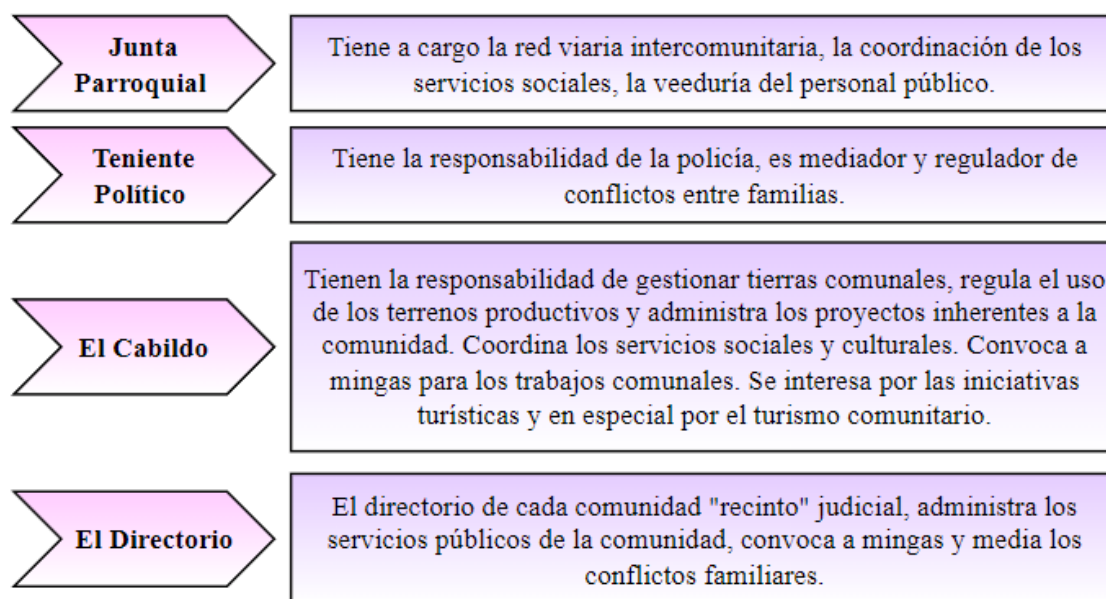
Como se observa en la figura 30, el presidente es la figura de máxima autoridad de la junta parroquial, en este caso, dicha dignidad recae en el Lcdo. Luis Punina, quien, en coordinación con el vicepresidente, los vocales y la secretaria se hallan encargados de la planificación, gestión y direccionamiento de la parroquia. Cabe recalcar que, dichas autoridades son elegidas libremente por voto popular cada cuatro años.

Responsabilidades de los Entes Políticos.

Como se evidencio, la junta parroquial rural es el principal ente de gobierno de la parroquia, sin embargo, ésta en conjunto con el teniente político, el cabildo y el directorio de cada una de las comunidades, configuran las instituciones encargadas de regular y gestionar todo lo referente a las políticas gubernamentales, en este sentido, la figura 31 describe las funciones y responsabilidades que cumplen dichos organismos para alcanzar lo antes mencionado.

Figura 31

Responsabilidades de los entes políticos de Salinas



Nota. La figura 31 describe los roles de los gestores políticos de la parroquia rural Salinas.

Adaptado de Orejuela & Gordón (2015, pp. 7-8).

Como se observa en la figura 31, la junta parroquial se encarga de coordinar todos los servicios sociales; por su parte, el teniente político adquiere el rol de mediador ante los problemas que se presenten; en cambio, el cabildo tiene la responsabilidad de gestionar lo referente con tierras comunales, además de motivar todo tipo de iniciativas de turismo

comunitario; finalmente, el directorio, organiza las mingas y administra los servicios públicos en cada Comunidad.

Actores Públicos y Privados.

El trabajo mancomunado de los organismos que regulan la organización política de la parroquia adquiere relevancia cuando coordinan la ejecución de las diferentes actividades con cooperación con las demás instituciones, ya sean público o privadas, financieras o sociales, pues, estas configuran el equipo de gestores de la parroquia rural Salinas (ver figura 32), instituciones que posibilitan su crecimiento y desarrollo económico.

Figura 32

Actores públicos y privados de Salinas



Nota. La figura 32 describe los actores sociales públicos y privados de la parroquia. Adaptado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, pp. 24-29).

Según la información de la figura 32, el Ministerio de Turismo, la Policía Nacional, los GAD parroquial, cantonal y provincial, entre otros, configuran el grupo de instituciones públicas de la parroquia; entre las instituciones privadas resaltan la Cooperativa de Ahorro y Crédito

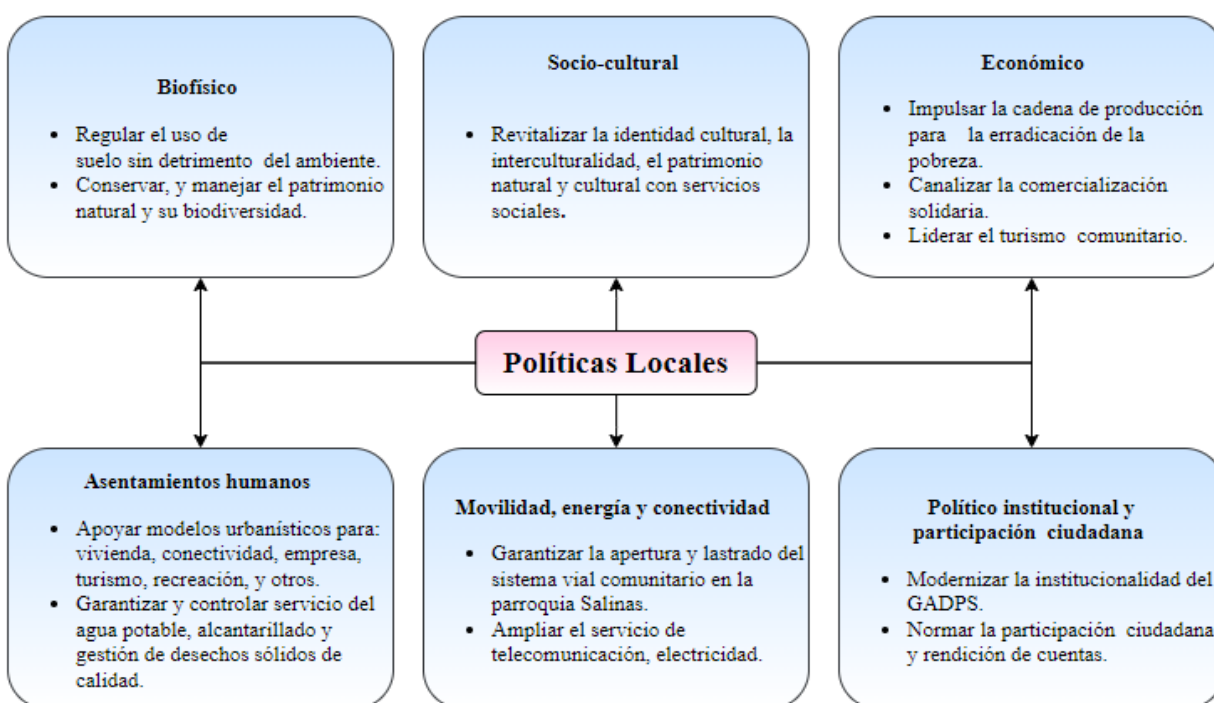
Salinas, la Cooperativa de Producción Agropecuaria El Salinerito, la Fundación Familia Salinas, el Grupo Salinas, entre otras, mismas que promueven el Turismo Comunitario.

Políticas Locales de la Parroquia Salinas.

La labor que cumple cada una de las instituciones públicas, financieras y sociales en la parroquia, no sería posible sin la presencia de un marco normativo que regule el desarrollo de sus actividades, por lo cual, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Salinas propone una serie de políticas locales a aplicarse en diferentes ámbitos sociales, dichas políticas se presentan en la figura 33.

Figura 33

Políticas locales de Salinas



Nota. La figura 33 describe las políticas locales presentes en la parroquia de Salinas. Adaptado del GAD Parroquial Rural Salinas (2015).

Con base a lo expuesto en la figura 33, es posible afirmar que, la gestión del GAD Parroquial Rural esta direccionada en el logro de objetivos que beneficien a la parroquia en diferentes ámbitos, entre ellos, el político institucional y participación ciudadana, la movilidad, energía y conectividad, los asentamientos humanos y lo relativo a los componentes económico, socio-cultural y biofísico; el trabajo en cada uno de estos aporta sin duda al desarrollo local.

Tras haber descrito todo lo relativo con el ámbito político de la parroquia, a continuación, se presenta el análisis referente al aspecto económico.

Aspecto Económico.

La evaluación del aspecto económico gira entorno al estudio de los diferentes componentes o factores que infieren en el ámbito económico de un determinado territorio, en este caso, la parroquia Salinas, por lo cual, en párrafos posteriores se hace mención sobre temas relacionados con el trabajo, ingresos económicos, tipo de economía y actividades económicas.

Empleo e Ingresos Económicos.

La actividad económica en la parroquia Salinas gira entorno a las iniciativas de emprendimientos locales, 45 micro empresas comunitarias propician el trabajo y empleo de la mayor parte de la población, pues, ofrecen amplias plazas de trabajo en diferentes ámbitos, entre ellos, lo relacionado con el Turismo Comunitario, esto ayuda a mejorar el nivel de calidad de vida, reduce los niveles de pobreza y los índices de migración de la población.

Según el GAD Parroquial Rural Salinas (2015), el número de personas empleadas a 2014, tanto en el sector público como en el sector privado lo comprenden 336 personas, 172 hombres y 194 mujeres. En cuanto al nivel de ingresos, en Salinas el ingreso mensual de una familia se halla entre los cien y más de mil dólares, proveniente principalmente de las actividades agropecuarias, y aunque cerca del 68% de la población no supera el ingreso

mensual de cuatrocientos dólares, es posible afirmar que, la población goza de un buen nivel de vida.

Principales Actividades Económicas.

Como se mencionó, la mayor fuente de ingresos económicos de las familias en Salinas gira entorno a las actividades agropecuarias, por ello, como se observa en la tabla 33, gran parte de la población se dedica al desarrollo de dichas actividades.

Tabla 33

Actividades económicas de Salinas

Actividad	Productores	Porcentaje
Productores de leche	839	34.30%
Productores agrícolas	1.279	52.28%
Hilandería	90	3.67%
Hostales	5	0.20%
Restaurant	6	0.24%
Tiendas y panaderías	11	0.44%
Centros de computo	2	0.08%
Transporte Cooperados	63	2.57%
Otros	120	4.90%
Directivos con incentivo económico	31	1.26%
TOTAL	2.446	100.00%

Nota. La tabla 33 describe las principales actividades productivas y económicas de la parroquia de Salinas. Tomado del GAD Parroquial Rural Salinas (2015, p. 43).

La tabla 33 muestra las actividades productivas que desempeñan los habitantes de la parroquia, aquí resaltan la producción agrícola y la producción de leche como las principales actividades económicas del territorio. Dichas actividades conforman los diferentes sectores

económicos de la parroquia, estos a su vez actúan como indicadores de la población económicamente activa, la cual, al 2014 según el INEC 2010, corresponde a 2231 personas.

Economía Popular y Solidaria de Salinas.

Actualmente, la organización económica de la parroquia rural Salinas gira entorno a la Economía Popular y Solidaria (EPS), sin embargo, no siempre fue así, de hecho, en el año 1972 la parroquia se enfrentaba a grandes problemáticas relacionados con la pobreza y exclusión social; la marginación hacia las mujeres y explotación laboral eran el pan de cada día, no existían iniciativas que motiven la generación de empleo en algún tipo de proyecto comunitario y las cooperativas económicas solo participaban en caso de alguna situación de emergencia.

Para Samaniego (2021), la principal actividad a la que se dedicaba gran parte de la población eran la producción agrícola, tiempo después, se dio un gran auge entorno a la comercialización de sal, la cual era extraída directamente de las minas de sal presentes en el territorio. Ante estas condiciones, se requería de una respuesta favorable, una economía que les permitiese desarrollar un comercio justo, es así que, mediante la operación “Mato Grosso”, el Padre Antonio Polo se traslada a la parroquia Salinas para mejorar la calidad de vida de la comuna, motivando la generación de una economía que tenga como eje central al ser humano.

Surge así en Salinas la economía popular y solidaria, en la que se requería que todas las personas de la parroquia se unieran para alcanzar un bien común, un desarrollo y crecimiento colectivo; el buen funcionamiento de esta economía hoy por hoy ha propiciado la generación de diferentes emprendimientos centrados en acciones de cooperación y colectividad, como también, ha contribuido al fomento de la actividad turística entorno a la amplia línea de producción y el variado número de atractivos turísticos.

Con respecto al turismo, es oportuno un análisis general sobre su desarrollo, principalmente lo relacionado con las empresas que promueven el Turismo Comunitario en la parroquia.

Actividad Turística - Gruppo Salinas.

La parroquia de Salinas presenta un alto potencial turístico, cuenta con varios recursos naturales y una riqueza cultural única, sin embargo, el pilar central de dicha actividad gira entorno a la presencia de micro empresas comunitarias que han propiciado el desarrollo del Turismo Comunitario, tipo de turismo por el cual los Salineros son reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

El Gruppo Salinas conformado por siete organizaciones: FUNORSAL, FFS, FUGJS, COACSAL, PRODUCCOOP, TEXSAL Y FUNCONQUERUCOM (ver tabla 34), se constituye como una de las principales empresas que promueve el desarrollo del Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda, los directivos y gerentes de cada una de estas microempresas tienen la responsabilidad de administrar y fomentar proyectos productivos que amplíen las relaciones laborales en las comunidades de la parroquia Salinas (Quiñónez, 2021).

Tabla 34

Empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas

Empresas del Gruppo Salinas		
Razón Social	Nombre	Cargo
Corporación Gruppo Salinas (GRUPPO SALINAS)	Lic. Hugo Toalombo	Coordinador General Gruppo Salinas
Cooperativa de Ahorro y Crédito Salinas Ltda. (COACSAL)	Ing. Marco Loaiza	Gerente COACSAL
Cooperativa de Producción Agropecuario El Salinerito (PRODUCCOOP)	Lic. Armando Toalombo	Gerente PRODUCCOOP

Empresas del Grupo Salinas		
Razón Social	Nombre	Cargo
Fundación Familia Salesiana Salinas (FFSS)	Ing. Lenin Masabanda	Director Fundación Familia
Fundación de Organizaciones Campesinas de Salinas (FUNORSAL)	Sr. Vinicio Ramírez	Representante Legal de FUNORSAL
Fundación Grupo Juvenil Salinas (FUGJS)	Ing. Virginia Salazar	Delegada de la FUGJS
Fundación Consorcio de Queseras Rurales Comunitarias (FUNCONQUERUCOM)	Ing. Fabián Vargas	Director Ejecutivo de FUNCONQUERUCOM
Asociación de Desarrollo Social de Artesanas de Salinas (TEXAL)	Lcd. Libia Salazar	Representante Legal TEXAL

Nota. La tabla 34 muestra las empresas y representantes del Grupo Salinas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda. Adaptado de Quiñónez (2021, pp. 206-207).

Con base a la información de la tabla 34, es preciso mencionar que, los puestos o cargos directivos y gerenciales de las microempresas que conforman el Grupo Salinas se hallan ocupados por habitantes de la misma parroquia, sin embargo, es evidentemente que, la mayor parte de estas están representadas por una figura masculina, lo cual, revela una gran problemática dentro del ámbito turístico, la desigualdad en cuanto a oportunidades laborales.

Destinos de Exportación de Productos El Salinerito.

El desarrollo de las diferentes actividades que promueve el Grupo Salinas dentro de la parroquia es de gran relevancia, pues, gracias al funcionamiento de sus micro empresas es posible la práctica del Turismo Comunitario, lo cual, posibilita la exportación de varios productos dentro del territorio nacional e internacional, tal y como se observa en la tabla 35.

Tabla 35*Destinos de exportación del Gruppo Salinas*

Fábricas	Períodos	Destinos	
		Por centros de exportación	Por su propia cuenta
Texal	2009 – 2011	Italia	Alemania
	2012 - 2014	Italia	Alemania, Estados Unidos, Canadá, Finlandia, Japón
	2015 - 2017	Italia	Alemania, Estados Unidos, Japón
Confites	2009 - 2011	Italia	Japón
	2012 - 2014	Italia	Japón
	2015 - 2017	Italia	Japón
Conservas y alimentos	2009 - 2011	Italia	Suiza, Alemania
	2012 – 2014	Italia	Suiza, Alemania
	2015 – 2017	Italia	

Nota. La tabla 35 muestra los principales destinos de exportación de los productos elaborados por el Gruppo Salinas. Tomado de C. Ramírez (2019, p. 38).

La amplia red de producción del Gruppo Salinas, relacionada con lácteos, embutidos, textiles, confitería, entre otros, como se evidencia en la tabla 35, ha alcanzado destinos internacionales como Italia, Japón, Estados Unidos, Suiza, Alemania, Canadá y Finlandia, esto sin duda, otorga una serie de beneficios para la parroquia, entre ellos, desarrollo social, crecimiento económico, generación de plazas de trabajo y mejora en la calidad de vida.

Una vez descritos los temas relacionados con el aspecto económico de Salinas, posteriormente se detalla el análisis referente al aspecto social.

Aspecto Social.

El análisis del ámbito social está relacionado con la evaluación de las características socioculturales de un determinado grupo social, por lo tanto, en el siguiente apartado se detalla aspectos relacionados con la educación, la migración, la cultura y las líneas de acción para alcanzar la Igualdad de Género en la parroquia rural Salinas.

Educación.

Un aspecto importante a considerar en el ámbito social y que resalta entre los hitos históricos de la parroquia es la educación, pues, con la inauguración del Colegio Técnico Agropecuario Salinas, el Colegio Técnico particular Bilingüe de Lanzauro y la Unidad Educativa del Milenio, fue posible trabajar en el tema del analfabetismo. Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados, aún al 2020 existe un 18.57% de la población que sufre de analfabetismo (ver tabla 36).

Tabla 36

Tasa de analfabetismo en Salinas

Tasa de analfabetismo	Género	
	Femenino	Masculino
18.57%	24.08	13.07

Nota. La tabla 36 presenta la tasa de analfabetismo de hombres y mujeres en Salinas. Tomado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, p. 105).

En relación a la información de la tabla 36, es eminente priorizar el tema de la educación mayormente a favor de las mujeres debido a su alto nivel de analfabetismo. No obstante, como se ha evidenciado, en Salinas a la hora de ocupar un puesto de trabajo influye principalmente el tema del género antes que el nivel de educación, por ello las acciones a

efectuarse dentro del ámbito educativo deben ir ligadas a ofrecer iguales condiciones y oportunidades laborales.

En este marco, es importante mencionar que, la idea de fortalecer el nivel de instrucción académica de los habitantes de la parroquia, dio como resultado mayores tasas de asistencia a la educación, lamentablemente, la tabla 37 muestra que, al 2015 solo el 9% de la población accedía al nivel de educación superior y de cuarto nivel, una cifra muy alarmante, considerando que, la preparación académica abre puertas al entorno laboral.

Tabla 37

Nivel de educación en Salinas

Nivel educación	Número	Porcentaje
Ninguna	576	19%
Primaria	1404	47%
Bachiller	759	25%
Superior	252	8%
Cuarto Nivel	21	1%
TOTAL	3012	100%

Nota. La tabla 37 presenta el nivel de educación de los habitantes de la parroquia Salinas.

Tomado de GAD Parroquial Rural Salinas (2015, p. 29).

De acuerdo a los datos que se exponen en la tabla 37, mientras aumenta el nivel de educación disminuye el número de educandos, pues, al 2015 el 47% de estos finalizó la educación primaria, el 8% accedió a la educación superior y solo el 1% alcanzó el título de cuarto nivel, además, existía un 19% de la población que no tenía ningún nivel de educación, porcentaje que no tuvo mayor variación, pues, como se mencionó, al 2020 el porcentaje de analfabetismo comprendía el 18.57%.

Ante esto, es necesario priorizar acciones a favor de la educación, trabajo que debe ser realizado por las autoridades competentes en conjunto con la sociedad civil, con el objetivo de brindar mejores oportunidades y un nivel de vida digno a la población.

Migración.

En relación al tema de la educación, es oportuno mencionar que, gran parte de la población, principalmente los jóvenes, a falta de instituciones de tercer y cuarto nivel presentes en la parroquia, migran a ciudades como Guaranda, Riobamba, Ambato, Quito, Cuenca y Guayaquil para prepararse académicamente en las diferentes universidades, el 76% de los jóvenes que salen en busca de nuevas oportunidades y un futuro mejor, regresa a la parroquia a poner en práctica lo aprendido durante la carrera universitaria, también, retornan a implementar fuentes de trabajo o simplemente a fortalecer las ideas familiares (Ortiz, 2017).

Así también, la falta de fuentes de trabajo es otra de las razones por las que los habitantes de la parroquia migran de forma temporal o definitiva a diferentes ciudades en busca de empleo, esto sucede principalmente con los moradores de las comunidades de la zona alta y media (Chaupi, Gramalote y Pambabuela), quienes se desplazan para ayudar económicamente a aquellos miembros de la familia que quedan, sin embargo, muchas de las veces regresan porque extrañan su tierra, sus costumbres y tradiciones (GAD Parroquial Rural Salinas, 2015).

Igualdad de Género.

Según el GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021), las mujeres se enfrentan a ciertas desigualdades en diferentes ámbitos sociales, principalmente en la educación y el trabajo, en donde los roles de género tradicionales asociados al machismo siguen teniendo mucha fuerza y vigencia, ya que, inciden en el tipo de trabajo, la posibilidad de estudiar, la autonomía y la participación política en espacios públicos de las mujeres. Ante esto, la

parroquia ha tomado medidas a favor de la Igualdad de Género, algunas de estas se evidencian en la tabla 38.

Tabla 38

Acciones para lograr la Igualdad de Género

Igualdad de Género	Deficiente	Regular	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
Acciones para erradicación de violencia hacia las mujeres	41%	36%	18%	5%	0%
Servicios de Salud Sexual y Reproductiva	36%	32%	27%	5%	0%
Cuidados/responsabilidad compartida entre Hombres y Mujeres	45%	36%	14%	5%	0%
Participación de las mujeres	41%	36%	18%	5%	0%
Iniciativas para la Igualdad económica por Género	23%	27%	36%	9%	5%

Nota. La tabla 38 presenta las acciones encaminadas para lograr la Igualdad de Género en la parroquia Salinas. Tomado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, p. 111).

Como se evidencia en la tabla 38, pese al trabajo ejecutado por entes públicos, privados y sociedad civil para brindar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en Salinas, bajo la apreciación de los mismos habitantes, las iniciativas encaminadas a alcanzar la Igualdad de Género dentro de la parroquia son consideradas deficientes y regulares, por lo tanto, resulta urgente generar una propuesta favorable para mejorar y reorientar dichas iniciativas.

Cultura.

En cuanto a la cultura, en la antigüedad la parroquia rural Salinas era denominada Tomabela, recibió este nombre en honor a los pobladores indígenas que habitaron anteriormente en dicho territorio, sin embargo, tras el descubrimiento de las minas de sal en la parroquia, la mayor parte de la población se dedicó a la producción y comercialización de sal, hacia las diferentes ciudades del país, de hecho, se convirtió en una de las principales fuentes económicas en aquel entonces, es por este motivo que, posteriormente la parroquia adquiere el nombre de “Salinas” y sus habitantes la denominación de “Salineros”, debido al trabajo realizado en las minas de sal (Ortiz, 2017).

Como se mencionó anteriormente, los primeros habitantes de la parroquia eran indígenas, actualmente dicho grupo étnico constituye el mayor porcentaje de los pobladores actuales, pues, según el Censo Poblacional de Vivienda 2010, el 80% de la población es indígena, mientras que el 20% restante son mestizos (GAD Parroquial Rural Salinas, 2015). Este grupo poblacional que, antiguamente se enfrentó a condiciones poco favorables, hoy en día ha logrado un gran desarrollo local con la generación de micro empresas comunitarias, esto resalta la fortaleza de los Salineros.

Después de haber detallado diferentes aspectos relacionados con el ámbito social de la parroquia, en el siguiente apartado se presenta lo referente al ámbito tecnológico.

Aspecto Tecnológico.

El análisis del aspecto tecnológico incluye todo lo relacionado con avances tecnológicos, la innovación y sus efectos en la sociedad, por ello, a continuación, se presentan temáticas relacionadas con la conectividad, medios digitales, innovación y emprendimiento en Salinas.

Conectividad.

Entiéndase por conectividad los avances tecnológicos que surgen con la finalidad de establecer una conexión entre sociedades, no necesariamente se da por medios digitales, no obstante, en la actualidad, dicha definición está ligada al vínculo que se realiza a través de los dispositivos electrónicos. Estos avances tecnológicos son de mucha utilidad para la parroquia Salinas, puesto que, propicia el desarrollo local, especialmente de las micro empresas, ya que, facilita procesos de producción y la realización de ciertas tareas, al igual, permite la comercialización de productos.

En este sentido, la conectividad supone una herramienta indispensable en el ámbito laboral, así también en el académico, por ello el GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021), promueve el uso del internet como parte de la educación local, ya que, en la parroquia actualmente existe una brecha en el acceso y uso de tecnología, lo cual afecta principalmente a las personas adultas mayores y a las mujeres de los sectores rurales, esta agravante sobresalió principalmente durante la pandemia, donde se evidencio la falta de equipos y servicio de internet en gran parte de la población, siendo necesario priorizar la dotación de dicho servicio a las comunidades.

Medios Digitales.

Los medios digitales comprenden espacios en los que es posible desarrollar ciertas formas de comunicación entre el consumidor y el creador de contenido, dicho intercambio de información se realiza por medio de plataformas digitales, esto supone un tema de gran relevancia para el desarrollo de la parroquia, puesto que, los dueños de las micro empresas comunitarias pueden generar vínculos con usuarios de cualquier parte del mundo para dar a conocer y difundir sus productos. Por otro lado, no solo las instituciones privadas hacen uso de

estas herramientas, también las organizaciones públicas, entre ellas el GAD Parroquial Rural, esto contribuye al reconocimiento de la parroquia.

Bajo este contexto, es menester resaltar que, Salinas se ha dado a conocer a nivel nacional e internacional gracias a las campañas de difusión y comercialización que las diferentes empresas de la parroquia han generado para sus productos y servicios a través de plataformas digitales, entre ellas resaltan las páginas web, donde se da a conocer parte de la historia de la parroquia, como también, los productos que ofertan dichas empresas, otro medio digital relevante son las redes sociales, principalmente Facebook e Instagram, utilizadas por la facilidad de acceso y uso por la mayor parte de los emprendimientos y prestadores de servicios. Entre los principales medios digitales a través de los que se da a conocer la parroquia se hallan los siguientes.

- **GAD Parroquial Rural Salinas:** con su página web: <http://gadsalinas.gob.ec/web/> y la red social en Facebook “GAD Parroquial Salinas de Guaranda”.
- **El Salinerito:** con la página web: <https://salinerito.com/> y la red social en Facebook “Salinerito”.

Innovación y Emprendimiento.

Para la parroquia Salinas apoyar el emprendimiento comunitario campesino es una de las iniciativas que promueve el gobierno local. No obstante, según el Grupo Salinas (2022), la realidad de miles de campesinos en el Ecuador se orienta a aportar a la creatividad, al riesgo, a abrir caminos en un entorno adverso con requisitos y normativas que frenan el desarrollo de sus iniciativas, mientras que, en las ciudades desarrolladas los gobiernos y empresas privadas promueven el emprendimiento e innovación con incubadoras, mentorías y capital semilla.

En contraste a esta realidad, desde sus inicios la parroquia apoyó los emprendimientos de los Salineros, de hecho, varios son los experimentos que gestaron en la planta baja de la

casa del Padre Antonio Polo y poco a poco se hicieron realidad. Los campesinos aprendieron y se arriesgaron a producir, y aunque no todos tuvieron éxito, muchas de las ideas incipientes de producción, gracias a los modernos recursos tecnológicos, obtuvieron un valor agregado y se posicionaron en el mercado. Los Salineros descubrieron la manera correcta de segmentar su mercado objetivo, lograron crear y definir su marca, como también, administrar y comercializar.

En este marco, la presencia de la primera quesera en la parroquia, fue un punto clave en el proceso de innovación y emprendimiento de los Salineros, pues, a partir del aporte tecnológico industrial el desarrollo de la quesera El Salinerito, promovió la gestión de otras actividades comunitarias, generó nuevos hábitos y formas de producción y fortaleció la organización comunitaria. Así lo afirma Delgado (2022), quien menciona lo siguiente:

El Salinerito, marcó un precedente en el progreso de la Comunidad salinera, pues la incorporación de transferencia de técnicas y tecnologías modernas (...) y el desarrollo de valor agregado a los recursos obtenidos, le permitió evolucionar hasta convertirse en un referente de la producción de lácteos en Ecuador. (p. 124)

En relación a lo anterior, es posible afirmar que, la marca El Salinerito es sin duda un ejemplo claro de innovación y emprendimiento. Así concluye la evaluación del ámbito tecnológico de la parroquia Salinas, posteriormente se expone todo lo referente al aspecto ambiental.

Aspecto Ambiental.

Dentro del componente ambiental se analizan los diferentes aspectos que promueven la conservación del entorno natural, por este motivo, en los párrafos siguientes se hace mención temas relativos a la flora y fauna, los recursos naturales, la certificación ambiental y las acciones para el cuidado del medio ambiente fomentadas en la parroquia.

Flora y Fauna.

Salinas cuenta con una variedad de ecosistemas que propician la presencia de una diversidad de especies de flora y fauna (ver tabla 39). Pese a las iniciativas para lograr el cuidado del medio ambiente, varias de estas especies se hallan en ecosistemas frágiles que requieren urgentemente un manejo adecuado para su recuperación, por este motivo, el GAD Parroquial ha estructurado programas de conservación de flora y fauna, como respuesta a dicha problemática.

Tabla 39

Flora y fauna de Salinas

Zona	Fauna		Flora	
	Nombre Común	Nombre Científico	Nombre Común	Nombre Científico
Zona Alta	Conejo	Oryctolagus cuniculus	Chuquirahua	Chuquiraga jussieui
	Curiquingues	Phalcoboenus carunculatus	Mashuas	Tropaeolum tuberosum
	Lobo	Canis lupus	Mortiños	Vaccinium meridionale
	Venado	Cervus elaphus	Matico	Piper aduncum
	Perdiz	Alectoris rufa	Arquitecto	Lasiocephalus ovatus
	Zorrillo	Mephitis macroura	Ñachag	Bidens andicola
	Gavilán	Accipiter nisus	Chicoria	Cichorium intybus
Zona Media	Quinde	Hemispingos superciliaris	Cola de caballo	Equisetum arvense
	Buho	B. bubo	Verbena	Verbena Officinalis
	Chucuri	Mustela frenata	Uvilla	Physalis peruviana
	Mirlos	Turdus merula	Diente de león	Traxacum officinale
	Tórtolas	Streptopelia turtur		
	Rata	R. rattus		

Zona	Fauna		Flora	
	Nombre Común	Nombre Científico	Nombre Común	Nombre Científico
	Guatusa	Dasyprocta fuliginosa		
	Tigrillos	Leopardus pardalis	Guaviduca	Piper carpunya
	Guanta	Cardisoma guanhumí	Cascarilla	Croton eluteria
	Armadillo	Dasyopus novemcinctus	Palmas	Euterpe edulis
	Cerdos Saginos	Pecari tajacu		
Zona Baja	Oso de Antejos	Tremarctos ornatus		
	Lagartijas	Psammmodromus hispanicus		
	Loros	Amazona auropalliata		
	Gallina de Monte	Tinamaas major		
	Ardilla	Sciurus vulgaris		
	Pavas	Ortalis wagleri		

Nota. La tabla 39 describe algunas de las especies de flora y fauna existentes en la parroquia.

Adaptado del GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda (2021, pp. 57-58).

Como se observa en la tabla 39, Salinas cuenta con una variedad de especies animales y vegetales, de los animales resaltan el lobo, nenado, zorrillo y conejo de paramo, entre la flora destacan plantas medicinales como la manzanilla, hierva luisa, llanten, menta, entre otras. Con respecto a estas especies se dice que, antiguamente los antepasados se apropiaban de los conocimientos de la naturaleza y utilizaban estas plantas para curar enfermedades.

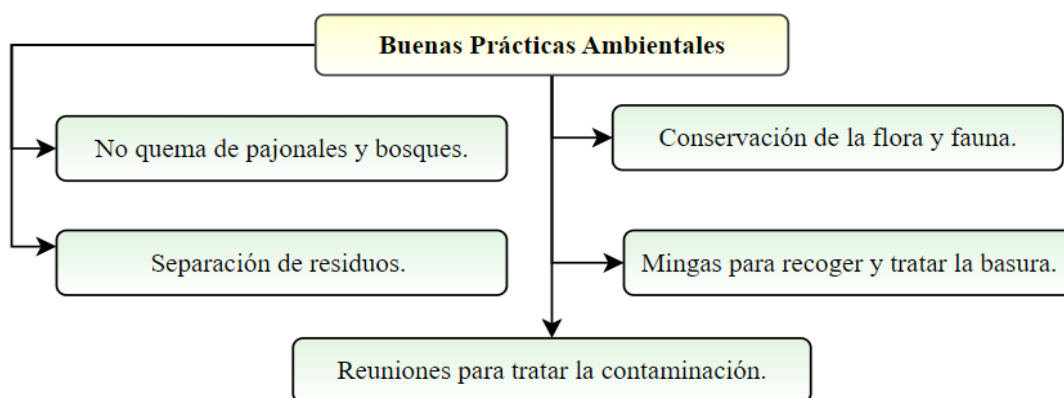
Buenas Prácticas Ambientales en Salinas.

Pese a las iniciativas ecaminadas por el Turismo Comunitario para la protección del entorno natural, actualmente, la parroquia se enfrenta a una serie de problemas ambientales,

entre ellos, la destrucción ambiental y la contaminación del agua, por tal motivo, el GAD Parroquial Rural impulsó en el 2020 el Proyecto “Salinas Limpio”, a fin de aprovechar la materia orgánica que se genera en las comunidades y disminuir la contaminación, junto con este se estructuraron una serie de buenas prácticas ambientales, dicha información se presenta en la figura 34.

Figura 34

Buenas prácticas ambientales



Nota. La figura 34 detalla algunas de las buenas prácticas para el cuidado del medio ambiente en Salinas. Adaptado del (GAD Parroquial Rural Salinas de Guaranda, 2021, p. 42).

La figura 3 detalla las buenas prácticas ambientales que el GAD Parroquial promueve para al cuidado del ambiente, estas se orientan a la separación de residuos, la generación de mingas para plantar árboles y para recoger y tratar la basura, la conservación de flora y fauna y la no quema de pajonales y bosques, estas acciones no solo protegen a la naturaleza, sino también la salud de los habitantes de la parroquia y uno de los pilares del turismo, los recursos naturales.





Recursos Naturales.

Evidentemente, en Salinas se destinan acciones para la preservación del medio ambiente, de hecho, como se mencionó, el Turismo Comunitario supone una estrategia a favor





de la sostenibilidad, ya que, es uno de los tipos de turismo que menor impacto genera en el entorno, por lo tanto, contribuye con el cuidado de los recursos naturales (ver tabla 40) existentes en la parroquia, los cuales a su vez potencian la actividad turística.

Tabla 40

Recursos naturales

Recursos Naturales de Salinas		
Nombre	Figura	Descripción
Minas de Sal		En la actualidad la mina de sal Cachipamba es la única que se utiliza para la extracción de sal, actividad que se realiza en los meses de julio a octubre, cuando la salinidad del agua es adecuada.
Bosque Peña Blanca		El Bosque cuenta con una extensión de 726 hectáreas, es dominado por terrenos escarpados y precipicios, en donde se ubica una gran roca o peña de la cual proviene el nombre del sitio.
Fuente de agua mineral		Estas vertientes de agua mineral subterránea, se ubican 8 min en camioneta o 25 minutos caminando, desde el parque central de Salinas, cuenta con una extensión de 3 hectáreas.
Diente del Inca		Esta roca de 8 m de altura está ubicada sobre una montaña de casi 100 m. Su nombre se debe a que es la parte final del conocido camino del Inca, además, era un punto de descanso para los chasquis en la época de la colonia.

Recursos Naturales de Salinas		
Nombre	Figura	Descripción
Sombrero Rumí		Formación rocosa de aproximadamente 4,5 m de altura, ubicada al sur occidente del casco parroquial de Salinas, vía a la Comunidad de Pambuela.
Cascada del Búho		Las aguas provienen de los deshielos del Chimborazo, su altura es de 17 m, su nombre se debe a la presencia de Búhos.
El Arenal		Se encuentra localizado en las faldas del volcán Chimborazo, es una planicie con ligeras pendientes y compuesta de arenas en las cuales se hallan pequeños grupos de plantas de zonas áridas.
Cuevas de Tiagua		Son dos bloques de roca grandes y paralelos que corren en sentidos norte-sur, separados por un pequeño valle intermedio por donde se efectúan los recorridos.
Cueva de dos pisos		Es de origen natural y su altura promedio es de 20 m, su nombre se debe a una estructura de piedra que está sobre la cueva dando la apariencia de tener dos pisos.
Cueva de Guayamas		Se encuentra en la misma zona que la cueva de dos pisos, su altura es de 18 m., con una profundidad de 8 m, su nombre se debe a la existencia de aves Guayamas.

Recursos Naturales de Salinas		
Nombre	Figura	Descripción
Cueva de Tizas		Ubicada al noroccidente de Salinas, tiene una altura de 3 m, pero en su interior se reduce a 1,5 m. Su nombre se debe ya que los pobladores de la zona se acercaban a la cueva para utilizar la roca blanca a manera de una tiza.
Mirador de Quindimuncho		Su nombre se debe a la presencia de Quindes, posee una excelente vista panorámica, desde este mirador se puede observar el pueblo, planicies, montañas e incluso el volcán Chimborazo.
Mirador del Calvario		Es una elevación de 100 m de altura, ubicado en el centro del casco parroquial, para ascender se debe recorrer un conjunto de aproximadamente 200 escalinatas.
Laguna de los sueños		Un rincón escondido para relajarse y admirar la naturaleza. Se ubica a 5 minutos del centro de turismo comunitario, el acceso se lo realiza a pie a 300 metros.

Nota. La tabla 40 muestra los recursos naturales presentes en las diferentes Comunidades de la parroquia Salinas. Adaptado de Quiñónez (2021, pp. 189-195).

Como se observa en la tabla 40, Salinas cuenta con un variado número de recursos naturales, entre ellos destacan las Minas de Sal, dado que, estas constituyen también parte de la identidad cultural de los Salineros. Por otro lado, la importancia de la existencia de dichos recursos y aún más la preservación de estos recae en que, contribuyen al desarrollo del turismo, ya que, son parte de la oferta turística que motiva el desplazamiento de los turistas.

En este marco, considerando que la línea de turismo que sigue la parroquia se orienta al Turismo Comunitario y que el enfoque de éste obliga a los agentes turísticos a encaminar acciones a favor de la sostenibilidad ambiental, es menester resaltar el trabajo efectuado por el Grupo El Salinerito, el cual le ha permitido alcanzar la Certificación Rainforest Alliance.

Certificación Rainforest Alliance.

La Certificación Rainforest Alliance es un sello de sostenibilidad otorgado por la Alianza Internacional de Etiquetado Social y Ambiental (ISEAL Alliance), dicho sello permite reconocer productos amigables con las personas y el planeta, y que cumplan con el Estándar de Agricultura Sostenible de Rainforest Alliance. En este caso, según Samaniego (2021), la marca de “El Salinerito”, especialmente en los chocolates, cuenta con dicha certificación, lo que denota las buenas prácticas agrícolas empleadas para su elaboración. Por si fuera poco, El Salinerito genera a nivel mundial diversos programas de capacitación sobre la gestión sostenible de los recursos y las buenas prácticas agrarias, con el fin de que los productores generen productos de primera calidad y así se alcance un mayor nivel de competitividad en el mercado.

Para la marca El Salinerito contar con este sello de sostenibilidad es de gran relevancia, dado que, le otorga un reconocimiento a nivel mundial con base a la generación de productos elaborados según los tres pilares de sostenibilidad: ambiental, económica y social. Esto trae consigo múltiples beneficios, entre ellos, el incremento de las ventas y mayor rentabilidad, así también, para la parroquia, pues, promueve el desarrollo local y el crecimiento económico. Cabe recalcar que, obtener dicha certificación no fue fácil, se requirió del trabajo de todos los miembros de las organizaciones y también del compromiso de los Salineros, así, bajo los principios de la economía popular y solidaria que están estrechamente relacionados con Rainforest Alliance, se fijó una meta en común y se alcanzó con éxito el objetivo propuesto.

Tras haber finalizado el diagnóstico situacional, a continuación, se describen las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del área objeto de estudio, en base a la información obtenida.

Análisis FODA

“El análisis FODA, también conocido como análisis DAFO, es una herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, que analiza sus características internas y su situación externa en una matriz cuadrada” (Jácome, 2022, p. 185).

En otras palabras, el análisis FODA, acrónimo de Fortalezas (F), Oportunidades (O), Debilidades (D) y Amenazas (A), permite obtener información sobre las características internas (Fortalezas y Debilidades) y externas (Oportunidades y Amenazas) de una persona, organización, lugar, objeto o trabajo investigativo. En el caso específico, dicho análisis se lo realiza en función del área de estudio concerniente con la investigación, la Comunidad de Salinas de Guaranda, con base a lo obtenido en el diagnóstico situacional. Dicha información se detalla en la tabla 41, a partir de una matriz cuadrada.

Tabla 41

Análisis FODA

MATRÍZ FODA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
F1. Políticas locales que promueven la participación ciudadana.	D1. La figura masculina sobresale en puestos del sector público.
F2. Acciones a favor de la Igualdad de Género.	D2. Las micro empresas comunitarias son lideradas mayormente por hombres.
F3. Presencia femenina en la red de producción comunitaria.	D3. Falta de empoderamiento femenino en el ámbito laboral.
F4. Organización económica con base a la EPS que fomenta la participación de las mujeres.	D4. Iniciativas deficientes para lograr la Igualdad de Género.
F5. Presencia de una asociación de desarrollo social para artesanas.	D5. Mayor tasa de analfabetismo de las mujeres.
F6. Interés por las iniciativas de Turismo Comunitario.	D6. A medida que incrementa el nivel de educación es menor el número de educandos.
F7. Manejo de buenas prácticas agrarias.	D7. Brecha en el acceso y uso de tecnología.
F8. Recursos naturales que complementan la oferta turística.	D8. Falta de transporte público.
F9. Certificación Rainforest Alliance.	D9. Burocracia en el sector público y privado.

MATRÍZ FODA	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1. Apoyo y cooperación del Ministerio de Turismo.	A1. El principal ingreso económico proviene de la agricultura.
O2. Promoción del Turismo Comunitario por medios digitales.	A2. Migración por motivos de estudios a nivel superior.
O3. Innovación en los emprendimientos comunitarios.	A3. Desplazamiento por falta de fuentes de trabajo.
O4. Reconocimiento a nivel nacional e internacional.	A4. Requisitos y normativas para la creación y funcionamiento de micro empresas.
O5. Manejo del principio femenino “armonía, sostenibilidad y diversidad” en el ámbito laboral.	A5. La idea del machismo en el ámbito laboral.
O6. Acceso a la libertad financiera.	A6. Roles y estereotipos sociales.
O7. Empoderamiento y liderazgo femenino.	A7. Competitividad profesional en el mercado laboral.
O8. Mejora de la calidad de vida para las mujeres.	A8. Mano de obra amenazada por la industrialización.
O9. Acceso a capacitaciones relacionadas con el turismo.	A9. Brecha salarial de género.

Nota. La tabla 41 describe las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que presenta la Comunidad de Salinas de Guaranda.

La tabla 41 detalla los factores internos (Fortalezas y Debilidades) y externos (Oportunidades y Amenazas), que caracterizan al área objeto de estudio, la Comunidad de Salinas de Guaranda, en relación a dicha información, posteriormente, se identifican aquellos aspectos relacionados con el tema de investigación y se los clasifica en según las dimensiones, económico, social y ambiental, en la matriz de potencialidades, limitaciones y problemas.

Matriz de Potencialidades, Limitaciones y Problemas

En función con el análisis FODA, se genera la “matriz de Potencialidades, Limitaciones y Problemas (PLP), donde las potencialidades son las fortalezas y oportunidades, las limitaciones son las debilidades y amenazas, y los problemas son las situaciones que derivan de lo anterior” (Rodríguez & Reyes, 2008, p. 12). En este sentido, la tabla 42 detalla los aspectos relacionados con la matriz PLP, con base a la Participación Laboral de las Mujeres y la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario de Salinas de Guaranda.

Tabla 42

Matriz de potencialidades, limitaciones y problemas

Dimensión	Potencialidades	Limitaciones	Principales problemas
Económica	<p>F3. Presencia femenina en la red de producción comunitaria.</p> <p>F4. Organización económica con base a la EPS que fomenta la participación de las mujeres.</p> <p>O6. Acceso a la libertad financiera.</p> <p>O8. Mejora de la calidad de vida para las mujeres.</p>	<p>A9. Brecha salarial de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y crecimiento económico desigual de la figura femenina en relación a la masculina.
Social	<p>F1. Políticas locales que promueven la participación ciudadana.</p> <p>F2. Acciones a favor de la Igualdad de Género.</p> <p>F5. Presencia de una asociación de desarrollo social para artesanas.</p> <p>O7. Empoderamiento y liderazgo femenino.</p> <p>O9. Acceso a capacitaciones relacionadas con el turismo.</p>	<p>D1. La figura masculina sobresale en puestos del sector público.</p> <p>D2. Las micro empresas comunitarias son lideradas mayormente por hombres.</p> <p>D3. Falta de empoderamiento femenino en el ámbito laboral.</p> <p>D4. Iniciativas deficientes para lograr la Igualdad de Género.</p> <p>D5. Mayor tasa de analfabetismo de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cargos directivos y gerenciales en el sector público y privado liderados mayormente por hombres. • Empoderamiento femenino laboral limitado por la idea del machismo, roles y estereotipos sociales. • Aplicación deficiente de acciones a favor de la Igualdad de Género.

Dimensión	Potencialidades	Limitaciones	Principales problemas
		<p>A5. La idea del machismo en el ámbito laboral.</p> <p>A6. Roles y estereotipos sociales.</p> <p>A7. Competitividad profesional en el mercado laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa de analfabetismo influye en el nivel de competitividad profesional femenina.
Ambiental	<p>O5. Manejo del principio femenino “armonía, sostenibilidad y diversidad” en el ámbito laboral.</p>	<p>A8. Mano de obra amenazada por la industrialización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principio femenino de sostenibilidad afectado por la industrialización.

Nota. La tabla 42 expone las potencialidades, limitaciones y principales problemas del tema de investigación, identificados según el análisis FODA con base a las dimensiones, económica, social y ambiental.

De acuerdo con la tabla 42, las potencialidades presentes en Salinas de Guaranda giran en torno a la presencia de la figura femenina en la red de micro empresas, la existencia de acciones para lograr la Igualdad de Género, la presencia de una asociación de desarrollo social, el acceso a la libertad financiera, el empoderamiento y liderazgo, entre otras. Mientras que, las limitaciones se centran en la falta de empoderamiento femenino, el realce de la figura masculina en puestos de trabajo directivos tanto en el sector público como en el privado, la idea del machismo, roles, estereotipos y brechas salariales de género.

Con base a las potencialidades y limitaciones identificadas, las autoras definen como principales problemas de la Comunidad, el crecimiento y desarrollo económico desigual por la presencia de mujeres en puestos de trabajo de baja remuneración, el liderazgo de la figura masculina en cargos directivos y gerenciales en el sector público y privado, la limitación del empoderamiento femenino a causa de los roles y estereotipos, la aplicación deficiente de las acciones a favor de la Igualdad de Género, la competitividad profesional femenina limitada por el analfabetismo y la afectación del principio femenino a causa de la industrialización.

Por lo tanto, resulta necesario y oportuno la generación de estrategias que permitan lograr la Igualdad de Género en el entorno laboral turístico de Salinas de Guaranda.

Matriz de Estrategias

“Las estrategias desde el punto de vista de la planificación, constituyen cursos de acción para el logro de objetivos propuestos, aunque éstas puedan surgir de manera emergente antes circunstancias imprevistas” (Navarro et al., 2020, p. 80). En este sentido, como una respuesta favorable a las problemáticas mencionadas, la tabla 43 presenta la matriz de estrategias para lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda.

Tabla 43*Matriz de estrategias*

Dimensión	Estrategia	Objetivos estratégicos	Proyectos
Económica	Políticas públicas para la inserción de mujeres en cargos administrativos importantes con mayor remuneración.	1. Establecer políticas públicas para la inserción de mujeres en cargos administrativos importantes con mayor remuneración.	1.1. Políticas públicas a favor de la integración de mujeres en puestos de trabajo con mejor remuneración.
Social	Capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.	2. Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.	2.1. Conferencias a empleadores del sector turístico público y privado en temas relacionados con el liderazgo femenino. 2.2. Talleres didácticos para la población sobre la idea del machismo, los roles y estereotipos sociales. 2.3. Charlas a la Comunidad sobre las iniciativas locales a favor de la Igualdad de Género. 2.4. Cursos de capacitación turística a mujeres para aumentar el nivel de competitividad profesional.
Ambiental	Promoción del principio femenino de sostenibilidad para catalogarlo como una competencia profesional.	3. Promover el principio femenino de sostenibilidad para catalogarlo como una competencia profesional.	3.1. Ferias para fomentar el manejo del principio femenino de sostenibilidad como una habilidad atrayente en el mercado laboral.

Nota. La tabla 43 presenta las estrategias para lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda.

En la tabla 43 se evidencian las estrategias planteadas en función de las tres dimensiones (económica, social y ambiental), mismas que se hallan detalladas en la tabla de potencialidades, limitaciones y problemas, en relación a estas se generan los objetivos estratégicos y los proyectos a desarrollar con el fin de dar una respuesta favorable a las problemáticas citadas anteriormente. Cabe recalcar que, mediante estas estrategias se busca alcanzar la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda.

De acuerdo con lo anterior, posteriormente se detalla el marco lógico del Programa “Participación Laboral de las Mujeres”, con base a los proyectos especificados anteriormente.

Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico “facilita los procesos de conceptualización, diseño y evaluación de proyectos; está centrada en la orientación por objetivos y orientada hacia grupos beneficiarios, para facilitar la participación y comunicación entre las partes interesadas” (Cárdenas et al., 2022, p. 119). En este sentido, la matriz de marco lógico ha de entenderse como aquella que permite plasmar la planificación de un programa o proyecto, pues, en esta se detallan el fin, propósito, componentes y actividades, como también, los indicadores, medios de verificación y supuestos que pueden presentarse al momento de desarrollarlos.

A continuación, la tabla 44 especifica cada uno estos elementos, en función de los seis proyectos que conforman el Programa “Participación Laboral de las Mujeres”, mismos que se mencionan en la matriz de estrategias.

Tabla 44

Matriz de marco lógico

	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Fortalecimiento de la Participación Laboral de las Mujeres como alternativa para lograr la Igualdad de Género en Salinas de Guaranda.	Elevar en un 50% la Participación Laboral de las Mujeres en Salinas de Guaranda para lograr la Igualdad de Género.	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de trabajo. • Aporte al IESS. • Registro de afiliados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia por parte de la Comunidad.
Propósito	Incrementar la Participación Laboral de las Mujeres en el ámbito turístico de la Comunidad de Salinas de Guaranda.	Insertar en un 30% la figura femenina en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de empleados. • Aporte patronal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negativa de los prestadores turísticos.
Componente	C1. Establecer políticas públicas para la inserción de mujeres en cargos administrativos importantes con mayor remuneración.	Aumentar el nivel de ingreso salarial de las mujeres para lograr mayor desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre las políticas públicas. • Roles de pago. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las políticas públicas.
	C2. Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.	Ampliar el número de mujeres en la ocupación de cargos directivos en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda.	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina de mujeres empleadas. • Planes de trabajo de las capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inasistencia a las capacitaciones. • Rechazo de los empleadores.

	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
	C3. Promover el principio femenino de sostenibilidad para catalogarlo como una competencia profesional.	Incrementar la contratación de mujeres que manejan el principio femenino de sustentabilidad.	• Contratos de trabajo.	• Desinterés del público objetivo.
	C1. Políticas Públicas			
Actividades	1.1. Políticas públicas a favor de la integración de mujeres en puestos de trabajo con mejor remuneración.			
	1.1.1. Establecer contacto con los representantes del GAD Parroquial Rural.	\$ 500.000	• Convocatoria a los miembros del GAD. • Memorando de políticas públicas. • Fotografías.	• Negativa por parte del GAD Parroquial Rural. • Incumplimiento de las políticas públicas.
	1.1.2. Analizar la problemática y la factibilidad de las posibles soluciones.			
	1.1.3. Generar y aprobar las políticas públicas.			
	1.1.4. Socializar las políticas públicas establecidas con la Comunidad.			
	1.1.5. Decretar la aplicación de las políticas públicas.			
	1.1.6. Controlar y evaluar su aplicación.			
	C2. Capacitaciones de Concientización			
	2.1. Conferencias a empleadores del sector turístico público y privado en temas relacionados con el liderazgo femenino.			
	2.1.1. Establecer contacto con los representantes del sector turístico público y privado.	\$ 1200.00	• Cronograma de ponencias y actividades.	• Pandemia.

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
2.1.2. Definir la fecha y el lugar de las conferencias.		• Registro de asistentes.	• Accidentes que afecten a los
2.1.3. Generar un cronograma de temas y ponencias.		• Registro fotográfico.	ponentes.
2.1.4. Identificar y contratar a los ponentes y auspiciantes.			
2.1.5. Convocar a los participantes para la asistencia a las conferencias.			
2.1.6. Gestionar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.			
<hr/>			
2.2.	Talleres didácticos para la población sobre la idea del machismo, los roles y estereotipos sociales.		
2.2.1. Organizar una reunión con los representantes de la Comunidad.	\$ 2680.00	• Hojas de asistencia. • Materiales para los talleres.	• Falta de asistentes.
2.2.2. Definir el tema, la fecha y el lugar para desarrollar los talleres.		• Registro fotográfico.	• Daños en los
2.2.3. Contratar a los capacitadores.		• Certificados.	materiales para los talleres.
2.2.4. Obtener los materiales necesarios para los talleres.			
2.2.5. Convocar a los participantes para la asistencia a los talleres.			
2.2.6. Coordinar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.			
<hr/>			
2.3.	Charlas a la Comunidad sobre las iniciativas locales a favor de la Igualdad de Género.		

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
2.3.1. Establecer contacto con los representantes de la Comunidad.	\$ 2290.00	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés del público
2.3.2. Fijar el tema, fecha y lugar de las charlas.		<ul style="list-style-type: none"> • Informe del cumplimiento de objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inasistencia de los participantes.
2.3.3. Generar el material de apoyo necesario para las charlas.		<ul style="list-style-type: none"> • Certificados. 	
2.3.4. Contratar a los moderadores.			
2.3.5. Convocar a los participantes para la asistencia a las charlas.			
2.3.6. Gestionar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.			
<hr/>			
2.4. Cursos de capacitación turística a mujeres para aumentar el nivel de competitividad profesional.			
2.4.1. Organizar una reunión con las mujeres de la red de micro empresas comunitarias.	\$ 3370.00	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de culminación de curso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de participantes.
2.4.2. Establecer las fechas y la modalidad de los cursos.		<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación a la salud de los capacitadores.
2.4.3. Plantear los temas y objetivos de los módulos de capacitación.		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de inscripción. 	
2.4.4. Identificar y contratar a los capacitadores.		<ul style="list-style-type: none"> • Certificados. 	
2.4.5. Promover la inscripción a los cursos.			

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
2.4.6. Coordinar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.			
C3. Principio Femenino de Sostenibilidad			
3.1. Ferias para fomentar el manejo del principio femenino de sostenibilidad como una habilidad atrayente en el mercado laboral.			
3.1.1. Definir la fecha y el lugar para la feria.		• Elementos para decorar.	• Desastres naturales.
3.1.2. Identificar a los patrocinadores.	\$ 3160.00		
3.1.3. Enviar cartas de invitación a los expositores de la feria.		• Material de promoción de asistencia a la feria.	• Falta de asistentes.
3.1.4. Alquilar y adquirir los elementos necesarios para la feria.		• Fotografías.	
3.1.5. Promover la asistencia a la feria con marketing y publicidad.			
3.1.6. Coordinar la entrega de refrigerios.			

Nota. La tabla 44 expone el marco lógico según las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género en Salinas de Guaranda.

En la tabla 44 se detallan el fin, propósito, componentes y actividades a desarrollarse como parte del Programa “Participación Laboral de las Mujeres”, cuyo objetivo se centra en lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda, esto en concordancia con las estrategias planteadas anteriormente, cabe recalcar que, esta tabla describe también el presupuesto, los medios de verificación y supuestos de las actividades a ejecutarse en cada uno de los componentes. Con base a dicha información, en el siguiente apartado se especifican los seis proyectos que integran el programa en mención.

Proyectos de Participación Laboral de las Mujeres

Los Proyectos de Participación Laboral de las Mujeres surgen como una propuesta favorable ante los principales problemas identificados en la matriz de potencialidades, limitaciones y problemas, estos a su vez configuran los objetivos estratégicos planteados en la matriz de marco lógico, por lo tanto, a continuación, se presenta el perfil de cada uno de ellos.

Es importante mencionar que, se trabajó seis proyectos para fortalecer la Participación Laboral de las Mujeres en la Comunidad de Salinas de Guaranda, bajo la metodología planteada por Jácome (2022), la cual se compone por los siguientes elementos: información general, objetivos, cursos de acción y observaciones. Además, en la parte final de este apartado se detalla en una tabla resumen el presupuesto total de los proyectos propuestos.

Tabla 45

Perfil del Proyecto 1

PROYECTO #1														
1.	INFORMACIÓN GENERAL													
	Proyecto:	Políticas públicas a favor de la integración de mujeres en puestos de trabajo con mejor remuneración.												
	Localización:	Comunidad de Salinas de Guaranda.												
	Beneficiarios:	Mujeres de Salinas de Guaranda.												
	Efectos:	Igualdad de Género.												
2.	OBJETIVO													
	Objetivo Estratégico:	Establecer políticas públicas para la inserción de mujeres en cargos administrativos importantes con mayor remuneración.												
3.	CURSOS DE ACCIÓN													
a.	Planificación del Estudio													
	Actividad	Tiempo/ Semanas								Indicador de éxito	% de clientes claves			
	Presupuesto	1	2	3	4	5	6	7	8	Metas	Recursos	Limitaciones	Presupuesto	
1	Establecer contacto con los representantes del GAD Parroquial Rural.									Colaboración de los representantes GAD.	Económicos. Humanos. Tecnológicos. Materiales.	Negativa de los representantes del GAD.	\$ 40.00	
2	Analizar la problemática y la factibilidad de las posibles soluciones.									Que resulten viables las posibles soluciones.		Que no resulten viables las posibles soluciones.	-	
3	Generar y aprobar las políticas públicas.									Aprobación de las políticas.		Desaprobación de las políticas.	\$ 50.00	
4	Socializar las políticas públicas establecidas con la Comunidad.									Asistencia a la sociabilización.		Inasistencia a la sociabilización.	\$ 160.00	
5	Decretar la aplicación de las políticas públicas.									Aceptación de empleadores y trabajadores.		Desconformidad de empleadores y trabajadores.	-	
6	Controlar y evaluar su aplicación.									Cumplimiento de las políticas públicas.		Incumplimiento de las políticas públicas.	\$ 250.00	
												Presupuesto Total.	\$ 500.00	
	Fecha de inicio:	Predeterminado.												
	Fecha de terminación:	Predeterminado.												
b.	Seguimiento y Retroalimentación													
	Verificación parcial inicial:	Predeterminado.												
	Verificación parcial final:	Predeterminado.												
4.	OBSERVACIONES													
	Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.													

Nota. La tabla 45 presenta el perfil del Proyecto #1, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 46

Perfil del Proyecto 2

PROYECTO #2													
1. INFORMACIÓN GENERAL													
Proyecto:		Conferencias a empleadores del sector turístico público y privado en temas relacionados con el liderazgo femenino.											
Localización:		Comunidad de Salinas de Guaranda.											
Beneficiarios:		Empleadores del sector turístico público y privado.											
Efectos:		Igualdad de Género.											
2. OBJETIVO													
Objetivo Estratégico:		Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.											
3. CURSOS DE ACCIÓN													
a. Planificación del Estudio													
Actividad		Tiempo/ Semanas							Indicador de éxito		% de clientes claves		
Presupuesto		1	2	3	4	5	6	7	8	Metas	Recursos	Limitaciones	Presupuesto
1	Establecer contacto con los representantes del sector turístico público y privado.									Cooperación de los representantes.	Económicos. Humanos.	Desinterés de los representantes.	\$ 50.00
2	Definir la fecha y el lugar de las conferencias.									Determinar el lugar del evento.	Tecnológicos. Materiales.	Suceso inesperado en la fecha establecida.	\$ 240.00
3	Generar un cronograma de temas y ponencias.									Cumplimiento del cronograma.		Incumplimiento del cronograma.	\$ 50.00
4	Identificar y contratar a los ponentes y auspiciantes.									Aceptación de los ponentes y auspiciantes.		Alguna calamidad a los ponentes y auspiciantes.	\$ 450.00
5	Convocar a los participantes para la asistencia a las conferencias.									Asistencia masiva de los participantes.		Inasistencia de los participantes.	\$ 350.00
6	Gestionar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.									Entrega de los certificados.		No validar los certificados a tiempo.	\$ 60.00
												Presupuesto Total.	\$ 1200.00
Fecha de inicio:		Predeterminado.											
Fecha de terminación:		Predeterminado.											
b. Seguimiento y Retroalimentación													
Verificación parcial inicial:		Predeterminado.											
Verificación parcial final:		Predeterminado.											
4. OBSERVACIONES													
Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.													

Nota. La tabla 46 presenta el perfil del Proyecto #2, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 47

Perfil del Proyecto 3

PROYECTO #3														
1.	INFORMACIÓN GENERAL													
	Proyecto:	Talleres didácticos para la población sobre la idea del machismo, los roles y estereotipos sociales.												
	Localización:	Comunidad de Salinas de Guaranda.												
	Beneficiarios:	Habitantes de Salinas de Guaranda.												
	Efectos:	Igualdad de Género.												
2.	OBJETIVO													
	Objetivo Estratégico:	Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.												
3.	CURSOS DE ACCIÓN													
a.	Planificación del Estudio													
	Actividad	Tiempo/ Semanas								Indicador de éxito	% de clientes claves			
	Presupuesto	1	2	3	4	5	6	7	8	Metas	Recursos	Limitaciones	Presupuesto	
1	Organizar una reunión con los representantes de la Comunidad.									Apoyo por parte de la Comunidad.	Económicos. Humanos. Tecnológicos. Materiales.	Oposición por parte de la Comunidad.	\$ 160.00	
2	Definir el tema, la fecha y el lugar para desarrollar los talleres.									Establecer el lugar del evento.		Suceso inesperado en la fecha establecida.	\$ 480.00	
3	Contratar a los capacitadores.									Aceptación de los capacitadores.		Alguna calamidad a los capacitadores.	\$ 1080.00	
4	Obtener los materiales necesarios para los talleres.									Adquirir todos los materiales necesarios.		Falta de presupuesto para adquirir los materiales.	\$ 500.00	
5	Convocar a los participantes para la asistencia a los talleres.									Asistencia masiva de los participantes.		Inasistencia de los participantes.	\$ 350.00	
6	Coordinar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.									Entrega de los certificados.		No validar los certificados a tiempo.	\$ 110.00	
												Presupuesto Total.	\$ 2680.00	
	Fecha de inicio:	Predeterminado.												
	Fecha de terminación:	Predeterminado.												
b.	Seguimiento y Retroalimentación													
	Verificación parcial inicial:	Predeterminado.												
	Verificación parcial final:	Predeterminado.												
4.	OBSERVACIONES													
	Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.													

Nota. La tabla 47 presenta el perfil del Proyecto #3, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 48

Perfil del Proyecto 4

PROYECTO #4													
1.	INFORMACIÓN GENERAL												
	Proyecto:	Charlas a la Comunidad sobre las iniciativas locales a favor de la Igualdad de Género.											
	Localización:	Comunidad de Salinas de Guaranda.											
	Beneficiarios:	Habitantes de Salinas de Guaranda.											
	Efectos:	Igualdad de Género.											
2.	OBJETIVO												
	Objetivo Estratégico:	Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.											
3.	CURSOS DE ACCIÓN												
a.	Planificación del Estudio												
	Actividad	Tiempo/ Semanas							Indicador de éxito	% de clientes claves			
	Presupuesto	1	2	3	4	5	6	7	8	Metas	Recursos	Limitaciones	Presupuesto
1	Establecer contacto con los representantes de la Comunidad.									Cooperación por parte de la Comunidad.	Económicos. Humanos. Tecnológicos. Materiales.	Resistencia por parte de la Comunidad.	\$ 160.00
2	Fijar el tema, fecha y lugar de las charlas.									Definir el lugar del evento.		Suceso inesperado en la fecha establecida.	\$ 360.00
3	Generar el material de apoyo necesario para las charlas.									Contar con el material suficiente.		Falta de material para todos los asistentes.	\$ 500.00
4	Contratar a los moderadores.									Aceptación por parte del moderador.		Alguna calamidad al moderador.	\$ 810.00
5	Convocar a los participantes para la asistencia a las charlas.									Asistencia masiva de los participantes.		Inasistencia de los participantes.	\$ 350.00
6	Gestionar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.									Entrega de los certificados.		No validar los certificados a tiempo.	\$ 110.00
												Presupuesto Total.	\$ 2290.00
	Fecha de inicio:	Predeterminado.											
	Fecha de terminación:	Predeterminado.											
b.	Seguimiento y Retroalimentación												
	Verificación parcial inicial:	Predeterminado.											
	Verificación parcial final:	Predeterminado.											
4.	OBSERVACIONES												
	Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.												

Nota. La tabla 48 presenta el perfil del Proyecto #4, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 49

Perfil del Proyecto 5

PROYECTO #5														
1. INFORMACIÓN GENERAL														
Proyecto:		Cursos de capacitación turística a mujeres para aumentar el nivel de competitividad profesional.												
Localización:		Comunidad de Salinas de Guaranda.												
Beneficiarios:		Mujeres de Salinas de Guaranda.												
Efectos:		Igualdad de Género.												
2. OBJETIVO														
Objetivo Estratégico:		Desarrollar capacitaciones para concientizar a la Comunidad de Salinas de Guaranda sobre la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico.												
3. CURSOS DE ACCIÓN														
a. Planificación del Estudio														
Actividad		Tiempo/ Semanas								Indicador de éxito		% de clientes claves		
Presupuesto		1	2	3	4	5	6	7	8	Metas		Recursos	Limitaciones	Presupuesto
1	Organizar una reunión con las mujeres de la red de micro empresas comunitarias.									Colaboración por parte de las mujeres.		Económicos. Humanos. Tecnológicos. Materiales.	Desinterés por parte de las mujeres.	\$ 160.00
2	Establecer las fechas y la modalidad de los cursos.									Llegar a un acuerdo sobre la modalidad de los cursos.			Desacuerdo sobre la modalidad de los cursos.	-
3	Plantear los temas y objetivos de los módulos de capacitación.									Cumplimiento de los objetivos.			Incumplimiento de los objetivos.	\$ 50.00
4	Identificar y contratar a los capacitadores.									Respuesta favorable de los capacitadores.			Alguna calamidad a los capacitadores.	\$ 2700.00
5	Promover la inscripción a los cursos.									Lograr la inscripción de los participantes.			Ausencia de participantes.	\$ 350.00
6	Coordinar la entrega de certificados avalados por la Universidad y el GAD.									Entrega de los certificados.			No validar los certificados a tiempo.	\$ 110.00
													Presupuesto Total.	\$ 3370.00
Fecha de inicio:		Predeterminado.												
Fecha de terminación:		Predeterminado.												
b. Seguimiento y Retroalimentación														
Verificación parcial inicial:		Predeterminado.												
Verificación parcial final:		Predeterminado.												
4. OBSERVACIONES														
Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.														

Nota. La tabla 49 presenta el perfil del Proyecto #5, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 50

Perfil del Proyecto 6

PROYECTO #6														
1.	INFORMACIÓN GENERAL													
	Proyecto:	Ferias para fomentar el manejo del principio femenino de sostenibilidad como una habilidad atrayente en el mercado laboral.												
	Localización:	Comunidad de Salinas de Guaranda.												
	Beneficiarios:	Mujeres de Salinas de Guaranda.												
	Efectos:	Igualdad de Género.												
2.	OBJETIVO													
	Objetivo Estratégico:	Promover el principio femenino de sostenibilidad para catalogarlo como una competencia profesional.												
3.	CURSOS DE ACCIÓN													
a.	Planificación del Estudio													
	Actividad	Tiempo/ Semanas								Indicador de éxito	% de clientes claves			
	Presupuesto	1	2	3	4	5	6	7	8	Metas	Recursos	Limitaciones	Presupuesto	
1	Definir la fecha y el lugar para la feria.									Definir el lugar del evento.	Económicos. Humanos. Tecnológicos. Materiales.	Suceso inesperado el día del evento.	-	
2	Identificar a los patrocinadores.									Firma del contrato de patrocinio.		Alguna calamidad a los patrocinadores.	\$ 300.00	
3	Enviar cartas de invitación a los expositores de la feria.									Respuesta favorable a la invitación.		Respuesta desfavorable a la invitación.	\$ 210.00	
4	Alquilar y adquirir los elementos necesarios para la feria.									Compra y alquiler de mobiliario para eventos.		Sobrepasar el presupuesto establecido.	\$ 1300.00	
5	Promover la asistencia a la feria con marketing y publicidad.									Asistencia masiva de participantes.		Ausencia de participantes.	\$ 350.00	
6	Coordinar la entrega de refrigerios.									Suficientes refrigerios para los participantes.		Insuficientes refrigerios para los participantes.	\$ 1000.00	
												Presupuesto Total.	\$ 3160.00	
	Fecha de inicio:	Predeterminado.												
	Fecha de terminación:	Predeterminado.												
b.	Seguimiento y Retroalimentación													
	Verificación parcial inicial:	Predeterminado.												
	Verificación parcial final:	Predeterminado.												
4.	OBSERVACIONES													
	Socializar el proyecto con los representantes del GAD Parroquial Rural y los miembros de la Comunidad.													

Nota. La tabla 50 presenta el perfil del Proyecto #6, con base a las estrategias planteadas para lograr la Igualdad de Género.

Tabla 51*Presupuesto total de los proyectos*

PRESUPUESTO DE LOS PROYECTOS		
	Proyectos	Presupuesto
Proyecto #1	Políticas públicas a favor de la integración de mujeres en puestos de trabajo con mejor remuneración.	\$ 500.00
Proyecto #2	Conferencias a empleadores del sector turístico público y privado en temas relacionados con el liderazgo femenino.	\$ 1200.00
Proyecto #3	Talleres didácticos para la población sobre la idea del machismo, los roles y estereotipos sociales.	\$ 2680.00
Proyecto #4	Charlas a la Comunidad sobre las iniciativas locales a favor de la Igualdad de Género.	\$ 2290.00
Proyecto #5	Cursos de capacitación turística a mujeres para aumentar el nivel de competitividad profesional.	\$ 3370.00
Proyecto #6	Ferias para fomentar el manejo del principio femenino de sostenibilidad como una habilidad atrayente en el mercado laboral.	\$ 3160.00
PRESUPUESTO TOTAL		\$ 13200.00

Nota. La tabla 51 expone el presupuesto total de los proyectos de Participación Laboral de las Mujeres para lograr la Igualdad de Género en Salinas de Guaranda.

La tabla 51 presenta el presupuesto para el desarrollo de cada uno de los Proyectos de Participación Laboral de las Mujeres, como también, el presupuesto total de los seis proyectos propuestos a las autoridades competentes para ejecutarlos en la Comunidad de Salinas de Guaranda, a fin de lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico, dicho valor asciende a \$ 13200.00. Cabe recalcar que, con la propuesta planteada por las autoras, se da respuesta a los problemas evidenciados en la matriz de PLP (ver tabla 42).

Capítulo IV

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Tras haber analizado la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad de Salinas de Guaranda, a continuación, se detallan las conclusiones a las que se llegó.

- La Participación Laboral de las Mujeres supone una herramienta fundamental a partir de la cual es posible lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda, dado que, rompe con la idea del machismo, los roles y estereotipos de género e inserta a las mujeres en la ocupación de cargos directivos o gerenciales con mejor remuneración, promoviendo así el empoderamiento femenino, el acceso a la libertad financiera y la mejora en la calidad de vida de las mujeres Salineras.
- Para la construcción del marco teórico se realizó una revisión bibliográfica, en la que fue posible extraer los principales aportes de autores que han analizado la Igualdad de Género y la Participación Laboral de las Mujeres. Por otra parte, respecto al estado actual del tema objeto de estudio, en el caso específico de Salinas de Guaranda, la principal problemática identificada recae en la presencia mayoritaria de la figura masculina en la ocupación de cargos administrativos importantes en la actividad turística y comunitaria.
- El marco metodológico se desarrolló bajo el enfoque de investigación mixto, modalidad bibliográfica y de campo, nivel o tipo descriptivo y exploratorio, y el uso de la observación directa y encuestas como técnicas de recolección de información; esta última permitió evidenciar que, en el entorno laboral turístico de la Comunidad

de Salinas de Guaranda, la Igualdad de Género es un concepto teórico entendido y tratado por muchos, pero inexistente en la realidad.

- La aplicación de encuestas a 112 personas, dio como resultados relevantes los siguientes datos: 1) del 100% de los encuestados, el 53.6% considera que no se dan las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres en el TC de Salinas de Guaranda, pues, la figura masculina sobresale en las diferentes áreas de trabajo, 2) del total de encuestados, para el 25.9% es muy necesario que las actividades turísticas se ejecuten según el género, debido a los roles y estereotipos presentes en la Comunidad, 3) del 100% de los informantes, el 32.1% está de acuerdo con que los puestos directivos en el TC están ocupados mayormente por hombres, a causa de la idea del machismo.
- Como parte de la propuesta, se diseñó tres estrategias enfocadas a la Participación Laboral de las Mujeres en los ámbitos económico, social y ambiental, cuyo objetivo se centró en lograr la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico de Salinas de Guaranda, dichas estrategias se orientan en llegar a acuerdos con los representantes del GAD Parroquial Rural de Salinas para la formulación de políticas públicas que permitan la inserción de mujeres en cargos administrativos importantes, la generación de capacitaciones para concientizar a la Comunidad sobre la Igualdad de Género y la promoción del principio femenino de sustentabilidad.

Recomendaciones

A fin de fortalecer el trabajo de investigación realizado, en el siguiente apartado se describen las recomendaciones finales del estudio.

- Es recomendable que, los representantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda, apliquen las estrategias y proyectos de Participación Laboral de las Mujeres propuestos a favor de la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico, puesto que, suponen una respuesta favorable a los principales problemas evidenciados y descritos en la matriz de PLP, esto en relación a las dimensiones económica, social y ambiental.
- Es importante que, las autoridades competentes motiven a los habitantes de la Comunidad de Salinas de Guaranda para que sean participes de los proyectos de capacitación planteados para concientizar a los Salineros sobre la Igualdad de Género, esto con el objetivo de romper con la idea del machismo, los roles y estereotipos sociales, logrando así el empoderamiento y liderazgo femenino en el ámbito laboral.
- Es necesario fortalecer tanto en el sector público como en el privado, la inserción de mujeres en la ocupación de cargos y puestos directivos o gerenciales. En otras palabras, motivar a los entes empleadores de Salinas de Guaranda, la idea del liderazgo femenino, dado los múltiples beneficios que ofrece en la gestión empresarial, como una estrategia de crecimiento y desarrollo organizacional.
- Se recomienda a las mujeres que forman parte de las micro empresas que promueven el Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda, mantenerse en constante capacitación en temas relacionados con la actividad turística, de modo que, incrementen el nivel de competitividad laboral femenina y resulten atractivos

- ante los empleadores para la ocupación de puestos de trabajo con mayor jerarquía y mejor remuneración.
- Es oportuno, la promoción del dominio y manejo del principio femenino “armonía, sostenibilidad y diversidad” en el entorno laboral comunitario de las mujeres de Salinas de Guaranda, especialmente, en aquellas que son parte de la Asociación de Desarrollo Social de Artesanas, con el objetivo de generar productos sostenibles y de primera calidad, logrando así el reconocimiento de sus habilidades y conocimientos.

Bibliografía

- Aguilar, P., Arredondo, F., & Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 6(2), 174-189.
<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Amador, C. (2022). El análisis PESTEL. *UNO Sapiens Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 1*, 4(8), 1-2.
- Arellano, R. (2003). Género, medio ambiente y desarrollo sustentable: Un nuevo reto para los estudios de género. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 17, 79-106.
- Arias, D. (2020). *Participación laboral femenina y crecimiento económico en América Latina para los años 2007-2017* [Trabajo de titulación, Universidad de Las Américas].
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/12784/1/UDLA-EC-TEC-2020-06.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta edición). Editorial Episteme, C.A. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 122, 35-62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Barrios, R., & Charca, R. (2021). *Identidad de género en los niños de 5 años de la I.E. N°263 «María Montessori» de Nasca* [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2e3cd810-3330-4355-aef9-22a786c849b0/content>

- Cabrera, E., & Gamboa, S. (2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 88-96.
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/532/542>
- Campos, G., & Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, 7(13), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Cárdenas, L., Cruz, N., & Álvarez, N. (2022). Revisión del marco lógico: Conceptualización, metodología, variaciones y aplicabilidad en la gerencia de proyectos y programas. *Inquietud Empresarial*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.19053/01211048.13408>
- Castañeda, I., & Díaz, Z. (2021). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1-19.
- Cerezo, J. (2020). *Un estudio exploratorio sobre el ODS Nº 5. Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer* [Tesis de maestría, Universidad Jaume I].
<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/191029>
- Chimbo, K. (2022). *La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana*. [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9190>
- Código del Trabajo, Pub. L. No. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 (2005).
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Organización Internacional del Trabajo. (2019). "Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (21). LC/TS.2019/66.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2022). *Tipos y modalidades de la violencia de género contra las mujeres* (Primera edición). CNDH México.

https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/TyM_VG_mujeres.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2019). *ABC de la perspectiva de género*. Fidh. <https://mexicosocial.org/wp-content/uploads/2019/03/perspectiva-g%C3%A9nero-CNDH.pdf>

Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449 219 (2008). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Cruz, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera edición). Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/espe/39410?page=132>

Delgado, A. (2022). Aporte tecnológico al desarrollo de la quesera principal de Salinas, en la provincia de Bolívar. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, 11, Article 11. <https://doi.org/10.32719/25506641.2022.11.4>

Espino, A., & Sanchis, N. (2019). *El mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus características por estrato social y desafíos en materia de política pública*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>

Esquenazi, A., & Rosales, S. (2017). Determinantes de la participación laboral en Cuba.

Economía y Desarrollo, 158(2), 169-188.

Fernández, C. (2023). *Participación laboral femenina y reducción de la pobreza en Bolivia*

[Tesis de maestría, FLACSO Argentina].

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19051/2/TFLACSO-2023%20CMFB.pdf>

GAD Salinas. (2023). *Historia—GAD Salinas*. SALINAS Gobierno Autónomo Descentralizado

Parroquial Rural. <http://gadsalinas.gob.ec/web/index.php/la-parroquia/historia>

Garcés, H. (2000). *Investigación Científica* (1ra Edición). Ediciones Abya-Yala.

https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1356&context=abya_yala

García, J. (2022). *La violencia hacia la mujer y sus repercusiones en el ámbito laboral en el*

Ecuador en el año 2019 [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20980/Tesis%20Final%20Jennifer%20Garc%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, V., Cruz, E., & Mejía, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: Una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 121-140.

<https://doi.org/10.15517/rr.v101i1.43649>

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. (2023). Salinas [Blog]. *Guaranda*.

<https://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/salinas/>

Gobierno Autónomo Descentralizado [GAD] Parroquial Rural Salinas. (2015). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial*. GAD Salinas (p. 94) [PDOT]. Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Rural Salinas.

<https://es.scribd.com/document/376342829/Plan-de-Desarrollo-y-Ordenamiento-Territorial-Gad-Salinas-Final-11>

Gobierno Autónomo Descentralizado [GAD] Parroquial Rural Salinas de Guaranda. (2021). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2021-2023* (p. 219) [PDOT]. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Salinas de Guaranda.

Gobierno del Estado de México. (2022). *Igualdad de género 2. Libro de las niñas y los niños. Primaria baja* (Primera edición). SM de Ediciones, S. A.
[https://edomex.gob.mx/sites/edomex.gob.mx/files/files/librosseuc/2-IG-estudiantes-primaria%20baja-290822\(1\).pdf](https://edomex.gob.mx/sites/edomex.gob.mx/files/files/librosseuc/2-IG-estudiantes-primaria%20baja-290822(1).pdf)

Gómez, N. (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas* [Universidad de San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3986>

Gontero, S., & Vezza, E. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: Contribución al crecimiento económico y factores determinantes* [Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/88)]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c9c7-9ae0-4741-a269-2e2352f916c4/content>

Gruppo Salinas. (2022). *Emprendimientos campesinos en Salinas, provincia Bolívar— Corporación Gruppo Salinas. El análisis del aspecto tecnológico incluye todo lo relacionado con los avances tecnológicos, la innovación y sus efectos en la sociedad, por ello, a continuación, se presentan temáticas relacionadas con la conectividad, telefonía, generación eléctrica y redes viales de Salinas.*
<https://salinerito.com/emprendimientos-campesinos-en-salinas-provincia-bolivar/>

- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (2014.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Sexta edición* (Sexta edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hidalgo, F. (2021). *El derecho al trabajo para los grupos de atención prioritaria y la tutela judicial efectiva, análisis de la sentencia Nro. 072-17-SEP-CC* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica].
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2436/1/TRABAJO%20350%20-%20MADEC%204%2C%20HIDALGO%20QUINTANILLA%20FERNANDO.pdf>
- Hidalgo, M. (2018). *Análisis del empoderamiento de la mujer en el sector turístico hotelero en vía Data Posorja, cantón Playas* [Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35011>
- Imacaña, S. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica].
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres, & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017). *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas* (1.ed.). Grupo Nación GN S.A.
<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/316/1/RCIEM280.pdf>
- Jácome, A. (2022). *Análisis del turismo rural como estrategia de desarrollo local de la parroquia san José de Poaló, cantón Latacunga* [Trabajo de titulación, Universidad de las Fuerzas

- Armadas ESPE]. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/29884/1/T-ESPEL-ITH-0187.pdf>
- Ley de Turismo, Pub. L. No. Ley 97, Registro Oficial Suplemento 733 11 (2002).
<https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/03/LEY-DE-TURISMO.pdf>
- Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Pub. L. No. Ley 0, Registro Oficial Suplemento 175 38 (2018). https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª edición). Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Marcelo, G. (2022). Revisión de antecedentes y marco referencial de fundamentación para el proyecto Educación en Igualdad programa para mejorar el nivel de valoración del enfoque de género. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4467-4517.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2192
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universidad Oberta de Catalunya.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mero, V. (2022). *Empoderamiento de la mujer en el desarrollo turístico del cantón Puerto López* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4647/1/Mero%20Ceballos%20Valery%20Lissette.pdf>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Política para la igualdad de género*. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana.

- https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Monroy, M., & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera edición). Lapsilázuli Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/espe/172512?page=94>
- Morales, P. (2020). *Diseño de un plan de inclusión laboral para los trabajadores con discapacidades en una empresa de servicios hospitalarios* [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2941/1/77009.pdf>
- Moreno, D. (2018). *Turismo y Género: Un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del turismo* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/c99ced75-d9d7-4e53-b28d-6dec91e2842e/content>
- Moreno, D., & Cañada, E. (2018). *Dimensiones de género del trabajo turístico* (Vol. 4). Alba Sud Editorial. <https://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. LC/G.2681-P/Rev.3. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Navarro, F., Almaguer, R., Moreno, F., & Hernández, N. (2020). Estrategias comunicacionales en el sector turismo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 77-90. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i1.31312>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a. Edición). Ediciones de la U.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Orejuela, M., & Gordón, D. (2015). *Diseño de un modelo de gestión integrada para las microempresas del grupo El Salinerito* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10148/1/UPS%20-%20ST001715.pdf>

Ortiz, A. (2017). *La experiencia salesiana en Salinas de Guaranda: Avances y desafíos en la renovación del sistema cooperativo agrario* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/13647>

Páez, P. (2020). *Enfoque de género y derechos humanos en las sentencias de acción extraordinaria de protección de la Corte Constitucional de Ecuador para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo de las mujeres 2008 a 2019* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7229/1/T3124-MDHEE-Paez-Enfoque.pdf>

Paniagua, F., & Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación* (1a. edición). Edisur S.R.L. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5.pdf>

Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera edición). Grupo Editorial Patria. <https://web.instipp.edu.ec/Libreria/libro/Metodologia%20Investigacion.pdf>

Poggi, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 42, Article 42. <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.12>

- Quichimbo, V., & Sanmartín, G. (2022). *Rol del docente de Educación Básica frente a los roles de género dentro del aula* [Trabajo de titulación, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/38176/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Quiñónez, M. (2021). *El Turismo Comunitario desde el Enfoque de Género: Situación, Análisis y Perspectiva, en la Parroquia Salinas de Guaranda—Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad de Carabobo].
- Ramírez, A., & Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191-208.
- Ramírez, C. (2019). *Análisis de las exportaciones del Gruppo Salinas hacia mercado europeo: Caso Italia y Francia 2012-2017* [bachelorThesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/16518>
- Ramos, E. (2022). *El derecho de género como derecho humano para garantizar la igualdad material y no discriminación hacia la mujer* [Trabajo de titulación, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15273>
- Reyes, J. (2022). *La participación laboral femenina en la comuna San Vicente del cantón Santa* [Trabajo de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8649/1/UPSE-TGS-2022-0035.pdf>
- Rivas, P. (2019). *“Mujeres y la utilización del Sistema de Participación Ciudadana de Salinas de Guaranda, provincia de Bolívar.* [Trabajo de titulación, Universidad Casa Grande].
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2225/1/Tesis2405RIVm.pdf>

Rodríguez, C., & Reyes, S. (2008). Propuesta metodológica para la elaboración de un plan de ordenamiento territorial sustentable. *Proyección*, 1(4), 1-37.

Romero, A., Grandas, J., Barrios, J., & Valero, V. (2022). *Factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia* [Trabajo de titulación, Universitaria Agustiniiana]. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2089>

Rosenbaum, F. (2020). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca].
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145436/Rosenbaumcarli%2C%20Federico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruano, A. (2022). *Democracia representativa paritaria: Igualdad de género en la función pública del Estado ecuatoriano* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia].
http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Arruano/RUANO_SANCHEZ_Alexandra_del_Rocio_Tesis.pdf

Samaniego, K. (2021). *Análisis del sector de la economía popular y solidaria como mecanismo clave de reducción de la pobreza. Caso de estudio: Parroquia de Salinas de Guaranda 1974-2020* [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18921/Disertaci%C3%B3n%20Final%20-%20Kleber%20Xavier%20Samaniego%20Chuquimarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, O., Lazo, K., & Rodríguez, M. (2019). *La igualdad de oportunidad laboral y el desarrollo profesional del personal de oficiales femeninas en el Ejército del Perú* [Trabajo de titulación, Escuela Superior de Guerra del Ejército de Perú].
<http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14141/444/LA%20IGUALDAD%2>

ODE%20OPORTUNIDAD%20LABORAL%20Y%20EL%20DESARROLLO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segovia, M., & Figueroa, C. (2018). *Turismo y género: La perspectiva inclusiva en la gestión turística*. Editorial UOC.

https://elibro.net/es/lc/espe/titulos/59169?as_all=turismo__y__genero&as_all_op=unacc ent__icontains&prev=as

Soria, P., & Carpio, M. (2018). *El derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad frente al rol tuitivo del Estado peruano* [Trabajo de titulación, Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1053/1/SORIA%20CAPARACHIN%20PRIMITIVO%20RAUL-CARPIO%20BUENO%20MARIA.pdf>

Tapia, D. (2022). *La equidad de género en los emprendimientos de deporte de aventura en el cantón Baños de Agua Santa* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/34553>

Uresti, K., Orozco, L., Ybarra, J., & Espinosa, M. C. (2017). Percepción del machismo, rasgos de expresividad y estrategias de afrontamiento al estrés en hombres adultos del noreste de México. *Acta universitaria*, 27(4), 59-68. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1273>

Uyaguari, K. (2019). *Mujer y empleo: Análisis de la diferencia de ingresos por género en el sector formal e informal, de la ciudad de Quito, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6902>

Vera, I. (2018). *El despido intempestivo y su injusta indemnización vulnera los derechos de los trabajadores en el cantón Babahoyo* [Trabajo de titulación, Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8442/1/PIUBAB008-2018.pdf>

Villavicencio, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *Hybris: revista de filosofía*, 9(1), 43-74.

Zea, M., & D'Armas, M. (2020). Igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria. Un caso de estudio en una universidad ecuatoriana. *Universidad Estatal de Milagro*, 1-24.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5166/1/Zea%20Vera%20M%C3%B3nica%20Elizabeth.pdf>

Anexos