



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

1

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

Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes y Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en 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 de 2024

Latacunga

Reporte de verificación de contenido



HINOJOSA & TUQUERREZ_COMUNIDA...

Scan details

Scan time: February 27th, 2024 at 19:45 UTC Total Pages: 148 Total Words: 36890

Plagiarism Detection

Types of plagiarism	Words
Identical	2.5% 912
Minor Changes	0.9% 340
Paraphrased	4.5% 1677
Omitted Words	0% 0

7.9%

AI Content Detection

N/A

Text coverage
 AI text
 Human text

Plagiarism Results: (80)

- Informe mundial sobre las mujeres en el turismo - Segunda edición** 0.3%

https://www.cloud-europamundo.com/files/2022_03/informe_mundial_sobre_las_mujeres_en_el_mundo.pdf

World Tourism Organization (UNWTO)

Con el amable apoyo de: www.unwto.org Segunda edición Organización Mundial del Turismo (OMT) Informe mundial sobre las mujeres en el ...
- Roles de Género - Glosario para en línea** 0.3%

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

Glosario para la igualdad Consulta en línea Inici...
- Repositorio Digital - Universidad Nacional de Loja: Garantías al empleo d...** 0.3%

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/18702>

Skip navigation ...
- ¿Qué es el techo de cristal y cómo pueden las empresas impulsar la igual...** 0.3%

<https://integrarse.org/en/que-es-el-techo-de-cristal-y-como-pueden-las-empresas-impulsar-la-igualdad-de-ge...>

Inicio Acerca de Red Integrarse Iniciativas Regionales Noticias y Opinión Aprendizaje E...


 Ing. Quiñónez Bedón, Mayra Fernanda Mg.
 C.C. 0502744378
 DIRECTORA DEL PROYECTO



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

3

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 Yunguilla”** fue realizado por las señoritas **Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes y Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira**, 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



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

4

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Turismo

Responsabilidad de Autoría

Nosotras, **Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes** con cedula de ciudadanía n° 0550350847 y **Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira** con cédula de ciudadanía n° 0503393415, 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 Yunguilla”** 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

Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes

C.C. 0550350847

Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira

C.C. 0503393415



Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Turismo

Autorización de Publicación

Nosotras, **Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes** con cedula de ciudadanía n° 0550350847 y **Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira** con cédula de ciudadanía n° 0503393415, 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 Yunguilla”** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Latacunga, 04 de marzo del 2024

Firmas:

Hinojosa Espinosa, Adriana Mercedes

C.C. 0550350847

Tuquerrez Montaluisa, Adriana Shakira

C.C. 0503393415

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis queridos padres Wilson y Mercedes por confiar en mí incluso cuando las metas parecían lejanas y por enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia son las llaves del éxito.

A mis hermanos Brayan y Lenin, por cada consejo, por cada palabra de aliento en los momentos más estresantes.

A mi amada familia, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente de inspiración, su confianza en mí ha sido inquebrantable, su motivación un pilar en mi vida y su apoyo han sido la base sobre la cual he podido construir mis sueños. Gracias por creer en mí.

Sin su aliento y sacrificio, este logro jamás hubiera sido posible.

“Esta tesis está dedicada a ustedes, con todo mi amor y gratitud.”

Adriana Mercedes, Hinojosa Espinosa

Agradecimiento

Primero que nada, quiero elevar mi más profundo agradecimiento a Dios y a la Virgen, por ser mi guía y refugio constante, otorgándome la fortaleza necesaria para culminar este camino de aprendizaje y superación.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora Ingeniera Mayra Quiñónez, quien con paciencia, consejos y dedicación guió esta tesis de principio a fin.

No puedo dejar de mencionar y agradecer a mi compañera de tesis Adriana, quien más que una colega se ha convertido en mi mejor amiga durante estos 8 semestres. Esta meta es también un reflejo de nuestra amistad y trabajo en equipo. Mi gratitud también a Karina, por ser mi fuente de alegría y apoyo en todo momento a lo largo de este arduo pero gratificante proceso.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Comunidad de Yunguilla por abrirme sus puertas y brindarme la invaluable información necesaria para el desarrollo de mi investigación.

También quiero agradecer a la Universidad de Las Fuerzas Armadas ESPE, Sede Latacunga, al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y de Comercio (CEAC) y en especial a la carrera de Turismo y a todos los docentes que han sido parte fundamental en mi proceso académico.

Su apoyo y orientación han sido fundamentales en mi camino hacia el logro de mis metas académicas.

Finalmente, pero no de menor importancia, agradezco a mi novio, Alexis por su amor, paciencia y comprensión. Por estar a mi lado, apoyándome en las largas noches de estudio y por celebrar cada pequeño triunfo como si fuera tuyo propio.

A todos ustedes, mi más sincera gratitud. Cada uno ha dejado una huella imborrable en este importante capítulo de mi vida.

Adriana Mercedes, Hinojosa Espinosa

Dedicatoria

El presente trabajo de titulación va dedicado a todas las personas que me han brindado su apoyo, orientación y aliento, lo cual fue fundamental para alcanzar una meta más a lo largo de este camino. Gracias por creer en mí, por alentarme a perseguir mis sueños con pasión y determinación. Que este logro en mi vida sea también un reconocimiento a su apoyo inquebrantable.

En especial a mi madre Berónica Montaluisa que desde que tengo uso de razón ha sido mi ejemplo a seguir, por cada una de las palabras de apoyo incondicional, por la confianza que me brinda, por alentarme a perseguir mis sueños, por cada consejo que ha sabido inculcarme y sin duda alguna ella ha sido mi soporte de vida. Siendo ella una de las personas más importantes en este trayecto y que sin ella en mi vida no podría haber llegado a esta meta.

A mis hermanos Steeven y Maite Tuquerrez, por brindarme su tiempo, por escucharme y que sin duda alguna han sabido darme consejos que me han ayudado a afrontar cada uno de mis retos académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades que se presenten, su apoyo incondicionalmente ha sido sin duda mi mayor fortaleza.

A mi padre Nelson Tuquerrez por ser el pilar fundamental en el apoyo material, su constante respaldo económico lo que me permitió concentrarme en mis estudios y nunca rendirme, por brindarme su tiempo, sus palabras de aliento y su ejemplo de perseverancia para afrontar cada uno de mis retos académicos, finalmente, a todas las personas que de una u otra manera estuvieron ahí apoyándome en este camino.

Adriana Shakira, Tuquerrez Montaluisa

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi sincero agradecimiento a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial de mi vida, el que me ha dado su fortaleza y bendición cuando he estado a punto de caer, enseñándome a valorar cada día

A mis profesores y mentores, les agradezco por su guía experta, su paciencia y su constante estímulo. Vuestra sabiduría y consejos han sido fundamentales en mi formación académica y personal. Siendo este trabajo un testimonio de la profunda influencia que han tenido en mi formación académica y profesional.

También deseo reconocer el apoyo brindado a mi tutora de tesis Ing. Mayra Quiñonez por su invaluable guía y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su dedicación, paciencia y profundo conocimiento en el campo han sido fundamentales para el éxito de este proyecto.

A la comunidad de Yunguilla por su amabilidad, apoyo y disposición para participar en nuestra investigación. Su colaboración fue elemental para la realización de la encuesta que ha enriquecido el trabajo de investigación, así como ha contribuido significativamente a la calidad y la profundidad de nuestros hallazgos.

Y como no expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe-Sede Latacunga por brindarme la oportunidad de realizar el proyecto de tesis, al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y de Comercio (CEAC) y en especial a la carrera de Turismo. Su compromiso con la excelencia académica y la investigación ha sido una fuente de inspiración y apoyo a lo largo de mi trayectoria académica.

Finalmente, a mi compañera y amiga de tesis Adriana Hinojosa por compartir momentos inigualables, por siempre estar dispuesta a ayudarme en cualquier circunstancia y primordialmente por formar un gran equipo para lograr esta meta.

Adriana Shakira, Tuquerrez Montaluisa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	1
Reporte de verificación de contenido	2
Certificación	3
Responsabilidad de autoría	4
Autorización de publicación.....	5
Dedicatoria	6
Agradecimiento	7
Dedicatoria	8
Agradecimiento	9
Índice de contenidos.....	13
Índice de tablas.....	14
Índice de figuras	16
Resumen	18
Abstract	19
Capítulo I: Generalidades y Marco Teórico.....	20
Generalidades	20
Antecedentes.....	20
Planteamiento del problema	23
Formulación del problema.....	25
Justificación	25
Objetivos	27

<i>Objetivo general</i>	27
<i>Objetivos específicos</i>	27
Hipótesis.....	28
Derecho al trabajo.....	28
Inserción laboral.....	29
Participación laboral de las mujeres.....	30
<i>Interseccionalidad</i>	31
<i>Economía violeta</i>	32
<i>Barreras y desafíos en la participación laboral de las mujeres</i>	33
<i>Factores que influyen en la participación laboral de las mujeres</i>	35
<i>Estrategias para promover la participación laboral de las mujeres</i>	36
<i>Beneficios de la participación laboral de la mujer</i>	38
Género.....	39
Igualdad de oportunidades	40
Igualdad de género.....	42
<i>Perspectiva de género</i>	43
<i>Roles de género</i>	44
<i>Dimensiones de la igualdad de género</i>	45
<i>Factores responsables de las brechas de género</i>	47
<i>Condiciones para promover la equidad de género</i>	48
Marco Legal	50
<i>Constitución del Ecuador</i>	50
<i>Ley de turismo</i>	52
<i>Objetivos de desarrollo sostenible</i>	52
<i>Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres</i>	53
<i>Código del trabajo</i>	54

Capítulo II: Metodología Y Análisis De Interpretación De Resultados	57
Metodología	57
<i>Enfoque</i>	57
<i>Modalidad de investigación</i>	58
<i>Nivel o tipos de investigación</i>	59
<i>Fuentes y técnicas de recopilación de información</i>	60
<i>Fuentes</i>	60
<i>Técnicas de recopilación de información</i>	61
<i>Instrumento de investigación</i>	62
<i>Población</i>	64
Comprobación de hipótesis	106
Prueba Chi Cuadrado	108
Capítulo III: Propuesta	110
Propuesta	110
Objetivos	110
<i>Objetivo general</i>	110
<i>Objetivos específicos</i>	110
Justificación	111
Datos generales.....	112
Diagnóstico situacional.....	114
<i>Aspecto político</i>	114
<i>Aspecto económico</i>	118
<i>Aspecto social</i>	121
<i>Aspecto tecnológico</i>	125
<i>Aspecto ambiental</i>	126

Matriz FODA	131
Matriz de potencialidades, limitaciones y problemas.....	133
Matriz de estrategias.....	140
Matriz de marco lógico	141
Proyectos para promover la participación laboral de las mujeres y fomentar la igualdad de género en la comunidad de Yunguilla.....	146
<i>Proyecto 1</i>	<i>147</i>
<i>Proyecto 2</i>	<i>148</i>
<i>Proyecto 3</i>	<i>149</i>
<i>Proyecto 4</i>	<i>150</i>
<i>Proyecto 5</i>	<i>151</i>
<i>Proyecto 6</i>	<i>152</i>
Conclusiones	154
Recomendaciones	156
Bibliografía	158
Anexos	166

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Barreras y desafíos para la participación laboral de las mujeres</i>	33
Tabla 2 <i>Estrategias para promover la participación laboral de las mujeres</i>	36
Tabla 3 <i>Roles de género</i>	44
Tabla 4 <i>Condiciones para promover la equidad de género</i>	48
Tabla 5 <i>Género</i>	66
Tabla 6 <i>Edad</i>	67
Tabla 7 <i>Conoce sobre el turismo comunitario</i>	68
Tabla 8 <i>Importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla</i>	70
Tabla 9 <i>El turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad</i>	72
Tabla 10 <i>Mujeres con acceso a empleos relacionados con el turismo comunitario</i>	73
Tabla 11 <i>Está satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral</i>	75
Tabla 12 <i>Oportunidades laborales</i>	77
Tabla 13 <i>Mismo salario que hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla</i>	78
Tabla 14 <i>Roles administrativos</i>	80
Tabla 15 <i>Puestos laborales más comunes para las mujeres en Yunguilla</i>	82
Tabla 16 <i>Actividades laborales del turismo comunitario más beneficiosas para las mujeres</i>	84
Tabla 17 <i>Frecuencia de participación en decisiones relacionadas al turismo comunitario</i>	86
Tabla 18 <i>Inclusión de mujeres en roles de liderazgo contribuye a la Igualdad de género</i>	88
Tabla 19 <i>Programas de capacitación para mujeres interesadas en trabajar en el turismo</i>	90
Tabla 20 <i>Beneficios de crear programas de formación para mujeres en áreas turísticas</i>	92
Tabla 21 <i>Políticas de contratación preferencial de mujeres dentro del turismo comunitario</i>	93
Tabla 22 <i>Recursos para promover la participación de las mujeres en el turismo comunitario</i>	96
Tabla 23 <i>Creación de redes de apoyo entre mujeres como estrategia efectiva</i>	98
Tabla 24 <i>Campañas de sensibilización sobre la Igualdad de género en el turismo</i>	100
Tabla 25 <i>Flexibilización de horarios laborales para fomentar la participación de mujeres</i>	102

Tabla 26 <i>Programas de acceso a crédito preferencial para mujeres emprendedoras en el turismo...</i>	104
Tabla 27 <i>Tabla cruzada</i>	107
Tabla 28 <i>Prueba Chi Cuadrado</i>	109
Tabla 29 <i>Chi Cuadrado estadísticas</i>	109
Tabla 30 <i>Población involucrada en las actividades comunitarias e ingresos económicos</i>	118
Tabla 31 <i>Actividades Productivas de la comunidad de Yunguilla</i>	120
Tabla 32 <i>Población de la comunidad de Yunguilla</i>	122
Tabla 33 <i>Flora presente en la comunidad de Yunguilla</i>	127
Tabla 34 <i>Matriz FODA de la comunidad de Yunguilla</i>	131
Tabla 35 <i>Matriz de potencialidades, limitaciones y problemas</i>	134
Tabla 36 <i>Objetivos estratégicos</i>	141
Tabla 37 <i>Marco lógico</i>	142
Tabla 38 <i>Proyecto 1</i>	147
Tabla 39 <i>Proyecto 2</i>	148
Tabla 40 <i>Proyecto 3</i>	149
Tabla 41 <i>Proyecto 4</i>	150
Tabla 42 <i>Proyecto 5</i>	151
Tabla 43 <i>Proyecto 6</i>	152
Tabla 44 <i>Presupuesto total de los proyectos</i>	153

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores que influyen en la participación laboral de las mujeres	35
Figura 2 Beneficios de la participación laboral de la mujer	38
Figura 3 Dimensiones de la Igualdad de género	46
Figura 4 Factores responsables de las brechas de género	47
Figura 5 Género	66
Figura 6 Edad.....	67
Figura 7 Conoce sobre el turismo comunitario	69
Figura 8 Importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla	70
Figura 9 El turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad	72
Figura 10 Mujeres con acceso a empleos relacionados con el turismo comunitario	74
Figura 11 Está satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral	75
Figura 12 Oportunidades laborales	77
Figura 13 Mismo salario que hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla	79
Figura 14 Roles administrativos	81
Figura 15 Puestos laborales más comunes para las mujeres en Yunguilla	83
Figura 16 Actividades laborales del turismo comunitario más beneficiosas para las mujeres.....	85
Figura 17 Frecuencia de participación en decisiones relacionadas al turismo comunitario.....	87
Figura 18 Inclusión de mujeres en roles de liderazgo contribuye a la Igualdad de género	88
Figura 19 Programas de capacitación para mujeres en trabajar en el turismo comunitario.....	90
Figura 20 Beneficios de crear programas de formación para mujeres en áreas turísticas	92
Figura 21 Políticas de contratación preferencial de mujeres dentro del turismo comunitario	94
Figura 22 Recursos para promover la participación de las mujeres en el turismo comunitario.....	96
Figura 23 Creación de redes de apoyo entre mujeres como estrategia efectiva.....	98
Figura 24 Campañas de sensibilización sobre la Igualdad de género en el turismo	100
Figura 25 Flexibilización de horarios laborales para fomentar la participación de mujeres	102

Figura 26 <i>Programas de acceso a crédito preferencial para mujeres emprendedoras en el turismo</i> .104	104
Figura 27 <i>Distribución de Chi-cuadrado</i>108	108
Figura 28 <i>Ubicación de la comunidad de Yunguilla</i>113	113
Figura 29 <i>Cuadro organizacional de la comunidad de Yunguilla</i>115	115
Figura 30 <i>Directiva de la CMY</i>116	116
Figura 31 <i>Estructura de Proyectos</i>146	146

Resumen

Esta investigación se centra en el estudio de la Participación Laboral de las Mujeres en el contexto del Turismo Comunitario en la comunidad de Yunguilla, con el objetivo de analizar como la Participación Laboral de las Mujeres en esta actividad, puede contribuir a la consecución de la Igualdad de Género en dicha comunidad. Así, el Turismo Comunitario se presenta como una alternativa económica que puede empoderar a las mujeres al ofrecerles oportunidades de empleo y liderazgo en un entorno donde las disparidades de género han persistido y su papel en la toma de decisiones a nivel familiar y comunitario no ha sido evidentes. Para ello se utilizó un enfoque que combina lo cualitativo y cuantitativo, con modalidad bibliográfica y de campo, de tipo exploratorio y descriptiva e instrumentos de recolección de información, de la misma manera, se integraron las metodologías pertinentes para la formulación de estrategias y la elaboración del Marco Lógico, recursos que contribuyeron a la generación de estrategias para fomentar la inclusión activa de las mujeres en cargos administrativos gerenciales que resultó en la formulación de objetivos estratégicos reflejados en seis proyectos claves para promover la Igualdad de Género y fortalecer su Participación Laboral dentro del sector turístico comunitario de Yunguilla.

Palabras clave: Participación Laboral femenina, Turismo Comunitario, Igualdad de Género, comunidad de Yunguilla, empoderamiento femenino.

Abstract

This research focuses on the study of the Labor Participation of Women in the context of Community Tourism in the community of Yunguilla, with the objective of analyzing how the Labor Participation of Women in this activity can contribute to the achievement of Equality. of Gender in said community. Thus, Community Tourism is presented as an economic alternative that can empower women by offering them employment and leadership opportunities in an environment where gender disparities have persisted and their role in decision-making at the family and community level has not been evident. For this purpose, an approach was used that combines qualitative and quantitative, with a bibliographic and field modality, of an exploratory and descriptive type and instruments for collecting information, in the same way, the relevant methodologies were integrated for the formulation of strategies and the elaboration of the Logical Framework, resources that contributed to the generation of strategies to promote the active inclusion of women in administrative management positions that resulted in the formulation of strategic objectives reflected in six key projects to promote Gender Equality and strengthen their Labor Participation within the Yunguilla community tourism sector.

Keywords: female labor participation, community tourism, gender equality, Yunguilla community, female empowerment.

Capítulo I

Generalidades y Marco Teórico

Generalidades

En esta sección, se abordan elementos fundamentales del proyecto de investigación, incluyendo antecedentes, planteamiento y formulación del problema, justificación, así como el desarrollo de objetivos generales y específicos.

Para una comprensión más profunda de la presente temática, se enfoca una revisión de investigaciones previas que aportarán al progreso de este proyecto de investigación.

Antecedentes

Zapata (2018) en la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE) desarrolló su trabajo de titulación “El rol de la mujer en el desarrollo del Turismo Comunitario en el Ecuador. Caso Shiripuno” con el objetivo de “Analizar el rol de la mujer en el desarrollo turístico comunitario, mediante una investigación de campo sobre la situación actual de la mujer en este tipo de turismo, para demostrar su importancia, generando un reconocimiento y mayor participación de las mismas en el ámbito turístico del Ecuador”. El estudio se centra en la evaluación del Turismo Comunitario como una práctica en expansión en las diversas comunidades y nacionalidades presentes en Ecuador.

Concluye que “El rol de la mujer en el desarrollo del Turismo Comunitario es importante, necesario e inclusivo, pues permite que cada vez sea mayor el número de mujeres que buscan generar ingresos económicos propios para el bienestar personal, familiar y comunitario” (Zapata, 2018, p. 173).

La tesis de Zapata es importante para la presente investigación ya que en el capítulo IV analiza el rol de la mujer en el Turismo Comunitario, especialmente en el caso de estudio de Shiripuno. Aborda diversas propuestas, entre las que se incluyen la integración de la mujer en el

ámbito laboral, la promoción del Turismo Comunitario y la búsqueda de la Igualdad de Género dentro de la comunidad. A pesar de enfocarse en un caso específico en la región amazónica de Ecuador, su importancia radica en la escasa investigación existente sobre el Turismo Comunitario en el país. Este estudio sirve como punto de referencia para examinar la participación femenina en el Turismo Comunitario en Yunguilla, donde aún no se han abordado cuestiones como la Participación Laboral de las mujeres y el alcance de la Igualdad de Género.

Mero (2022) en la Universidad Estatal del Sur de Manabí realizó su proyecto de grado “Empoderamiento de la mujer en el desarrollo turístico del cantón Puerto López” cuyo objetivo es “Analizar el empoderamiento de la mujer en el desarrollo turístico del cantón Puerto López”. En el marco de este estudio, se presenta un análisis detallado de la involucración de las mujeres en las operaciones comerciales, focalizándose específicamente en las actividades turísticas de la región litoral ecuatoriana. Se concluye que “mediante las encuestas efectuadas a mujeres que se encuentran desarrollando alguna actividad laboral dentro del sector turístico, el bajo nivel de empoderamiento femenino a causa de las escasas plazas de empleo forjadas por los estereotipos sociales impregnados desde épocas inmemorables” (Mero, 2022, p. 42).

El aporte de la tesis de Mero a esta investigación radica en la sección XII de la estructura de la propuesta de un plan de acción que involucra el turismo y género que son dos temas relacionados a las variables. Con este propósito, se definen aspectos fundamentales como la Igualdad de Género, paridad en el ámbito laboral y la profesionalización en el sector turístico, elaborando estrategias que incluyan acciones, metas, asignación de recursos y costos. En este contexto, se examina detalladamente la predominancia de mujeres en la industria turística, subrayando la imperiosa necesidad de alcanzar una participación equitativa y promover el empoderamiento femenino. En otras palabras, se utiliza como referencia el caso del Turismo Comunitario y la Igualdad de Género en Yunguilla, donde la presencia activa de mujeres es significativamente más marcada en la comunidad.

Chimbo (2022) en la Universidad Nacional de Chimborazo realiza su proyecto de investigación “La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana” cuyo objetivo es “analizar la realidad laboral de la mujer ecuatoriana acerca de la igualdad de derechos laborales respecto del género masculino”. En esta investigación se analiza si en Ecuador existe prejuicios hacia las mujeres en el entorno laboral y si las regulaciones aseguran una auténtica Igualdad de Género. Se concluye que en “Ecuador hay una profunda discriminación la mujer, situación que se puede observar en cualquier dependencia pública o privada en la cual existe mayor contratación de hombres que mujeres y a nivel de jerarquía cuando esta es mayor la diferencia aumenta” (Chimbo, 2022, p. 68).

La tesis de Chimbo es pertinente para este estudio, particularmente en la sección III, que se centra en los derechos laborales equitativos para las mujeres en Ecuador, abordando detalladamente la cuestión de la Igualdad de Género, específicamente en términos de acceso al empleo y el nivel de autoridad que tienen en los lugares de trabajo. Se utiliza como punto de partida el análisis detallado de la igualdad laboral y la correlación entre la jerarquía ocupada y la participación femenina, con el objetivo de desarrollar tácticas de integración de la mujer en los espacios laborales dentro del sector turístico. Especialmente porque en la Comunidad de Yunguilla donde el Turismo Comunitario representa una de las principales fuentes de sustento económico, resulta esencial procurar una inclusión laboral justa para las mujeres.

Desde el punto de vista de Quiñónez (2021) en la Universidad de Carabobo realiza su tesis doctoral “El Turismo Comunitario desde el enfoque de género: situación, análisis y perspectiva, en la parroquia Salinas de Guaranda-Ecuador” que tiene como objetivo “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”. En el marco de esta investigación, se lleva a cabo un examen detallado sobre el progreso del Turismo Comunitario en Salinas de Guaranda, una parroquia ubicada en la sierra central del Ecuador. Se exploran aspectos

como la función de la mujer, el Turismo Comunitario y la administración que se lleva a cabo en la zona. En el trabajo se concluye que “las labores desempeñadas por las mujeres son de menor remuneración en el turismo, debido a que el género femenino ocupa minorías en los puestos profesionales (gerente y directivos) en el área turística” (Quiñónez, 2021, p. 353).

La tesis doctoral de Mayra Quiñónez se convierte en una base para este estudio, en vista de que su quinto capítulo explora al Turismo Comunitario, examinando elementos cruciales como la participación femenina en esta actividad, la promoción de la Igualdad de Género y el progreso local. Estos temas tienen estrecha relación con las variables a investigarse en este trabajo, siendo un aporte para desarrollar la temática en relación a la comunidad de Yunguilla. En este sector también se cuenta con el Turismo Comunitario como una de sus principales actividades económicas y donde la mujer participa activamente, pero es relegada a cargos secundarios.

Una vez que se ha determinado la existencia de trabajos previos que sustentan este análisis de la Participación Laboral de las Mujeres, el Turismo Comunitario y la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla, es necesario identificar las problemáticas de la presente investigación.

Planteamiento del problema

La participación igualitaria de la mujer en el entorno laboral es uno de los desafíos que enfrenta el Ecuador. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021) revelan que, en promedio, las mujeres dedican al trabajo unas 15 horas más que los hombres, a pesar de lo cual su compensación económica oscila entre un 13% y un 26% menos. Si bien la Constitución y la ley establecen parámetros específicos para la igualdad formal, esta no se traduce en una igualdad material que sea visible en el día a día. Se necesita de políticas públicas y sobre todo de una estrategia de inserción laboral que permita estrechar estas brechas.

Por su parte, los Andes del Ecuador se caracterizan por actividades económicas como la agricultura, ganadería y turismo. En el noroccidente de Pichincha, a diferencia de la capital, existen

áreas rurales donde las circunstancias de trabajo son considerablemente más desafiantes y adversas para las mujeres. La costumbre y tradición misma de las comunidades y pueblos que allí habitan desencadena una subordinación de la mujer hacia actividades del hogar, pero cuando se involucran en el ámbito laboral se destinan a trabajos como la cocina, la agricultura y la limpieza. Por tal motivo, las mujeres representan una minoría en la ocupación de puestos de jerarquía, sus remuneraciones son inferiores y su rol dentro del Turismo Comunitario se invisibiliza.

Es necesario el desarrollo de estrategias locales que promuevan una igualdad salarial hasta el fortalecimiento de los procesos productivos mediante capacitaciones. Para impulsar el alcance a empleos de alta calidad que garanticen una remuneración adecuada para el sustento familiar, promoviendo así un equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres. El rol que cumplen las mujeres dentro de la sociedad las ha ido aislando de desarrollarse en el mundo laboral, el tener que estar en el hogar a cargo de la educación y cuidado de los hijos impide que fijen sus metas en logros más personales como la formación académica o capacitación.

El caso específico de la comunidad de Yunguilla ha establecido su fuente económica en un proyecto denominado Turismo Comunitario que se basa en ofrecer servicios turísticos de forma sostenible y con la intención de conservar su entorno natural. Las familias de esta comunidad se dedican a la agricultura, ganadería y actividades complementarias como el turismo, pese a ello, hay que identificar la existencia de desigualdad de género en el ámbito laboral y cómo incide en la participación de las mujeres de la comunidad. También hay que observar cómo se manifiesta la desigualdad en cuanto a la ocupación de puestos de jerarquía o poder, donde es necesario implementar estrategias de inclusión que permitan un desarrollo productivo en igualdad de condiciones.

El problema de investigación se aborda a partir del análisis del Turismo Comunitario en Yunguilla donde se han identificado varios problemas respecto al ámbito laboral. Estas dificultades aplican a las mujeres por su condición de género e impide que sus condiciones sean similares a las de

los hombres. Pese a que las mujeres son parte de las actividades económicas como el Turismo Comunitario existe una deficiente participación femenina en puestos de jerarquía y la remuneración percibida es inferior en comparación con los hombres. Por tal motivo esta investigación es útil y relevante porque aporta una propuesta para mejorar la Participación Laboral femenina y alcanzar la Igualdad de Género mediante el acceso de las mujeres a puestos gerenciales en la comunidad turística de Yunguilla.

Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia de la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la Comunidad Yunguilla?

Justificación

La Participación Laboral de la Mujer en el Turismo Comunitario de Yunguilla tiene como objetivo principal fomentar la Igualdad de Género. Esta iniciativa abarca dimensiones sociales, económicas y ambientales. Lo innovador de este enfoque turístico radica en su conexión con la cultura autóctona, la exploración de áreas naturales y, principalmente, la utilización sustentable de los recursos naturales. De modo que, la comunidad de Yunguilla ha encontrado en esta práctica una fuente de empleo, ingresos económicos y auto sustento. Simultáneamente, este contexto podría transformarse en un entorno propicio para examinar el papel desempeñado por las mujeres y su implicación en diversas labores dentro del ámbito del Turismo Comunitario.

Desde el punto de vista social, el estudio surge como respuesta a la necesidad de comprender y mejorar las condiciones de las mujeres en la comunidad de Yunguilla. La contribución clave del Turismo Comunitario radica en su capacidad para empoderar a las mujeres, proporcionando oportunidades tanto económicas como sociales. Más allá de simplemente generar empleo, este tipo de turismo puede convertirse en una vía para que las mujeres desarrollen habilidades valiosas, fortalezcan su autoestima, adquieran confianza, ejerzan un control más amplio sobre sus vidas y

aporten de forma más eficaz a la comunidad. Esto se puede ver reflejado en la ocupación de puestos laborales de alta jerarquía por parte de las mujeres, permitiéndoles lograr la igualdad de condiciones y asumir roles preponderantes. Adicionalmente, el fomento de la igualdad de género mediante el Turismo Comunitario puede tener un impacto positivo en toda la comunidad de Yunguilla, puesto que puede desafiar, cambiar las normas de género tradicionales, promover el respeto, la igualdad, y fortalecer el tejido social al fomentar la cooperación solidaria entre hombres y mujeres de la comunidad.

En lo que respecta al ámbito económico, resulta imperativo analizar la capacidad del Turismo Comunitario como motor de desarrollo económico sostenible. La participación activa de las mujeres en esta industria puede contribuir a la diversificación de fuentes de ingresos familiares, estimular el emprendimiento femenino y generar empleo en la comunidad. Este impacto no solo mejoraría el bienestar económico de las mujeres, sino que también puede tener efectos multiplicadores en la economía familiar y local de Yunguilla. Por ejemplo, un aumento en los ingresos de las mujeres puede llevar a un incremento del consumo, lo cual puede estimular la demanda de bienes y servicios locales, por lo tanto, impulsar la economía de la comunidad. Además, las empresas fundadas por mujeres pueden generar empleo para contribuir a la disminución de la tasa de desempleo y al crecimiento económico. Así, esta investigación resalta la necesidad de capacitar a las mujeres para que puedan ocupar puestos más importantes con mejores remuneraciones, lo cual permitirá a las mujeres sentirse valoradas por el trabajo desempeñado.

En cuanto al aspecto ambiental hay que tomar en cuenta que Yunguilla es una zona rural, donde la riqueza natural es palpable por lo que su aprovechamiento debe ser tanto amigable como responsable. Así, la administración y fomento del Turismo Comunitario puede resultar en métodos más sustentables encabezados en su mayoría por mujeres. Las cuales pueden desempeñar un papel importante en la preservación del entorno natural de igual forma en la sensibilización ambiental. Mediante su trabajo en el Turismo Comunitario, las mujeres pueden contribuir a instruir tanto a los

turistas como a otros integrantes locales, enfocándose en la vital importancia de la preservación ambiental. Este trabajo es útil para fomentar la participación equitativa de hombres y mujeres en el Turismo Comunitario que promueva la conservación del medio ambiente incluso al desarrollo sostenible de Yunguilla.

En consecuencia, la coyuntura social, económica y ambiental relacionada con la Participación Laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla es un entorno propicio para analizar el papel de la mujer, su actuación en el sector laboral y fijar las acciones requeridas para asegurar su intervención activa en las actividades económicas principales, siendo el Turismo una de ellas. A través del presente estudio se pretende diseñar estrategias que faciliten la integración de la mujer en el ámbito laboral, transformar cualquier preconcepción machista existente en la comunidad y potenciar las habilidades de las mujeres en diversos campos. Esto permitirá que tengan la oportunidad de acceder a puestos administrativos de alto nivel para promover un ambiente laboral tanto inclusivo como equitativo que valore y aproveche el potencial de todas las personas, independientemente de su género.

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 Yunguilla.

Objetivos específicos

- Determinar las generalidades para conocer el estado actual de los aspectos positivos y negativos, también se realizará el marco teórico de la investigación que permitirá sustentar las variables con fuentes bibliográficas fidedignas que aporten al sustento teórico.
- Desarrollar el marco metodológico de la investigación, considerando los enfoques, modalidades y niveles que permitan alcanzar los objetivos, posterior a esto se debe realizar

el análisis de datos obtenidos in situ, con el fin de identificar los principales problemas y proponer alternativas que promuevan la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

- Diseñar estrategias que permitan la inserción de la mujer en el ámbito laboral de la actividad turística para generar la Igualdad de Género dentro de la Comunidad de Yunguilla.

Hipótesis

La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

Una vez observada la problemática que se presenta en la comunidad Yunguilla, se detallan las bases teóricas que permitirá sustentar los argumentos de la investigación sobre las dos variables investigativas.

Marco Teórico

En este apartado se conceptualiza y justifica cada una de las categorías fundamentales de ambas variables (variable independiente y dependiente) de esta manera se busca comprender de forma clara cada una de estas.

Para lo cual como primera categoría de la variable independiente a considerar es:

Derecho al trabajo

La Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2023) establece la definición del derecho al trabajo como el “Derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”

Por su parte, Özden (2008) establece que el derecho al trabajo “constituye un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de otros derechos humanos y reviste una doble dimensión: individual y colectiva, dado que tiene que permitir que el individuo asegure su supervivencia y la de su familia” (p. 9).

En el mismo sentido, Boza (2014) menciona que el Derecho del Trabajo figura como la solución que el sistema jurídico ofrece a un fenómeno social de gran importancia: una dinámica en la que el empleado ofrece su capacidad de trabajo al empleador, quien a su vez la dirige, estableciendo así una relación contractual basada en la compensación económica.

De los conceptos antes citados se puede extraer que el derecho al trabajo es fundamental para garantizar una vida digna, es un derecho fundamental regulado por la constitución y su fundamento es dignificar la vida de las personas. Es un mecanismo de realización personal y obtención de recursos para la subsistencia, sobre todo cuando la remuneración es equivalente al trabajo realizado. De esta forma se puede observar una prohibición a la explotación y la necesidad de regular la participación de sectores sociales como las mujeres y que sus ingresos sean acordes a su actividad.

Dando continuidad al desarrollo del marco teórico en el siguiente apartado se abordará temas inherentes a la inserción laboral lo que permite tener una visión amplia sobre la importancia de la mujer en el ámbito laboral:

Inserción laboral

Chávez (2021) define a la inserción laboral como el proceso en el que una persona encuentra un trabajo adecuado, posibilitando su integración en el mercado laboral y brindándole la oportunidad de ganarse la vida de manera digna. Esto involucra la búsqueda de empleo, la suscripción del contrato laboral y la adecuación a las responsabilidades y condiciones laborales.

El Centro Especial de Empleo de la Fundación Esclerosis Múltiple (FEMCET, 2022) establece que la inserción laboral son las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos que experimentan dificultades para acceder a un empleo.

Law and Safety School (2022) define a la inserción laboral como toda acción que busca integrar a aquellos individuos con dificultades y riesgos de exclusión socioeconómica, facilitándoles la

participación en un empleo acorde a sus habilidades, conocimientos y necesidades. Por lo tanto, uno de los principales objetivos es asegurar su plena integración.

Analizando las definiciones se puede determinar que se trata de la inmersión en el contexto laboral, generalmente traducido en la obtención de oportunidades de trabajo acordes al mercado laboral y la dignidad del empleo. En este aspecto se analizan características como encontrar una correcta situación socioeconómica generada por un puesto de trabajo acorde a los conocimientos, habilidades y responsabilidades. Desde esta perspectiva, es sustancial asociarlo con el ámbito del Turismo Comunitario, donde las mujeres no solo logran acceder al empleo, sino que este se caracteriza por ser apropiado, gratamente remunerado y en total concordancia con el respeto a su dignidad.

Continuando con la construcción del marco conceptual, la próxima sección esbozará aspectos relacionados con la participación femenina en el ámbito laboral, posibilitando así una comprensión más extensa de la importancia de su aporte en dicho sector.

Participación Laboral de las Mujeres

Beltrán & Villa (2023) alude que la Participación Laboral femenina se define como la conexión entre la población económicamente activa y las mujeres en edad laboral. Esto aporta un análisis de la fuerza potencial de las mujeres, siendo una medida elemental para evaluar su contribución económica en la sociedad.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019), la Participación Laboral de las Mujeres se puntualiza como su participación en el mercado de trabajo remunerado. Es un indicador destacado para valorar la independencia económica y el fortalecimiento de las mujeres. La intervención laboral de las mujeres supone que estas reciban ingresos, tengan acceso a oportunidades de crecimiento profesional y personal, y puedan aportar de manera activa a la sociedad.

Jothi & Sangeeta (2022) establecen que “Participation refers to the mental and emotional involvement of a person in a group setting that encourages him or her to contribute to the group's goals and share responsibility for profit” [Se refiere a la implicación mental y emocional de la mujer en un entorno grupal que la alienta a contribuir a las metas del grupo y compartir la responsabilidad de las ganancias] (p.36).

En relación con esto, los parámetros relativos a la Participación Laboral de las Mujeres hacen alusión a su presencia y aporte en el mercado laboral remunerado, indicando así que constituyen un sujeto económicamente activo. Además, enfatiza el aspecto actitudinal y el situacional como factores que favorecen una contribución activa en función de cumplir los objetivos y alcanzar los logros del equipo de trabajo. Sin embargo, hay que considerar aspectos relevantes al análisis como la situación laboral del país, oportunidades, políticas sociales, autonomía y empoderamiento. En este contexto, se evidencia un aumento en la participación de las mujeres en el ámbito laboral, aunque aún se sitúa por debajo de las cifras correspondientes al género masculino, lo que evoca que se mantiene el mismo desarrollo social y económico. Esto conduce al resultado lógico de proponer tácticas para la integración laboral de las mujeres, exclusivamente en el sector turístico.

A continuación, en las próximas líneas, a través de la variable independiente se tratará la “Participación Laboral de las Mujeres”, explorando su impacto significativo en diversos ámbitos y cómo influye de manera considerable en la transformación de paradigmas, la equidad de oportunidades y la configuración de políticas que promueven un entorno laboral más inclusivo y justo para todos los géneros.

Interseccionalidad

Para Jaimes (2021) la interseccionalidad establece que en el momento en que “la condición de ser mujer se presenta junto con una condición de pertenencia a otros grupos minorizados por razones de cultura, edad, raza u otros factores, los efectos negativos generados por estas relaciones de poder del sistema sexo-género, pueden agravarse” (p,14). Al encontrarse en esta posición,

experimenta simultáneamente dos o más situaciones de vulnerabilidad, lo que obstaculiza su capacidad para ejercer sus derechos en el campo laboral.

Esta concepción enfatiza la manera en que la identidad de una mujer se entrelaza con distintos aspectos de su vida, formando ciertos privilegios o desventajas de acuerdo a cada individuo. Esta intersección puede situarla en contextos de doble o múltiple vulnerabilidad, y al ser influenciada por diversos factores discriminatorios, su capacidad para adherirse a oportunidades laborales justas se ve limitada. Esto acentúa la imperante necesidad de afrontar las difíciles interacciones de desigualdades para alcanzar una inclusión laboral equitativa y justa para todas las mujeres.

De esta manera, se presenta como algo sustancial abordar el concepto de "economía violeta", un tópico que será explorado en las siguientes líneas.

Economía Violeta

En esta sección, se indagará en la "economía violeta" y su impacto como un componente fundamental en la participación laboral de las mujeres.

De acuerdo a Roa (2022) la economía violeta es un diseño construido con el objetivo de disminuir "(...) la brecha entre hombres y mujeres en lo social, educativo, económico y político. Promueve incorporar más mujeres en los cargos de alta dirección como gerencias". También busca amparar que las mujeres disfruten de las mismas oportunidades y condiciones óptimas en el espacio laboral.

Así, se comprende que la economía violeta se dedica a examinar, promover y valorar la contribución económica de las mujeres en el mundo laboral. Este panorama trasciende el mero reconocimiento de la disparidad de género en el empleo y los ingresos; se orienta hacia la transformación de las estructuras y políticas económicas para enfrentar inequidades profundamente arraigadas y formar un ambiente que promueva la igualdad de oportunidades laborales.

Además, contempla que la incorporación total de las mujeres en el ámbito laboral no solo es importante para la equidad social, sino también para el crecimiento económico sostenible. Al suprimir los obstáculos que coartan el acceso de las mujeres a oportunidades de trabajo equitativas, se puede desbloquear todo el potencial humano, diversificando visiones y métodos en la toma de decisiones económicas. De este modo, se destaca la relevancia de la incorporación total de las mujeres en la economía y la necesidad de transformaciones estructurales para alcanzar una auténtica inclusión en el mundo laboral.

Ante esta situación, resulta imperativo comprender y examinar las barreras y desafíos a los que las mujeres se enfrentan en el contexto laboral, cuyo análisis se detalla a continuación.

Barreras y desafíos en la Participación Laboral de las Mujeres

Tras la apreciación a la interseccionalidad en el ámbito laboral, a continuación, se identifican los obstáculos y retos a los que las mujeres se ven sometidas en el mundo del trabajo. Según Jaimes (2021) pueden ser percibidos de diversas formas, las cuales se detallan en la tabla 1:

Tabla 1

Barreras y desafíos en la Participación Laboral de las Mujeres

TIPOS	DESCRIPCIÓN
Brecha salarial	Es una situación laboral desafiante en la que las mujeres reciben un salario menor que los hombres, a pesar de desempeñar las mismas tareas que sus colegas masculinos.
Conciliación entre la vida laboral y familiar	Fomenta un desarrollo integral tanto para hombres como mujeres, asegurando que puedan cumplir con sus responsabilidades tanto en el ámbito familiar como en el laboral, permitiendo alcanzar un mayor equilibrio entre ambas esferas. Además, alienta a los hombres a tomar un papel más activo y comprometido en las tareas del hogar y en el cuidado de la familia.
Laberinto de cristal	Señala la existencia de desigualdades en las oportunidades de acceso y progreso para las mujeres, y refleja una marcada desigualdad en relación con los hombres en lo referente a roles de liderazgo, ya sea en salarios, el tiempo necesario para ascender o en las notables diferencias en sus logros.
Mansplaining	Es una práctica destinada a deslegitimar las habilidades y conocimientos de una mujer mediante el uso del lenguaje, principalmente implica ignorar, invalidar sus puntos de vista, reinterpretar lo que dice o interrumpir para

TIPOS	DESCRIPCIÓN
	aparentar una superioridad intelectual. Genera dificultades para que las mujeres puedan comunicarse abiertamente.
Segregación	Es una circunstancia en la que se pueden observar diferencias de género, donde hombres y mujeres tienden hacia diferentes tipos de trabajos, lo que encausa a divergencias en los niveles de empleo y en las responsabilidades asignadas a cada grupo. H: Las opciones laborales son más limitadas y menos diversas V: Desempeñan funciones laborales que se sitúan en niveles jerárquicos inferiores.
Techo de cristal	Esto significa que las mujeres deben dedicar más esfuerzo que los hombres para proyectar confianza, ser consideradas como fiables y ser aceptadas en entornos donde predomina la presencia masculina.

Nota. La tabla 1 enumera los diversos obstáculos y retos que impactan en la participación de las mujeres en el entorno laboral. Adaptado de Jaimes (2021).

Estas barreras revelan una compleja red de obstáculos arraigados en aspectos sistémicos, culturales y estructurales. Desde la disparidad salarial, que mantiene la inequidad de pago según el género a pesar de la igualdad en las responsabilidades, hasta el "techo de cristal" que obstaculiza la progresión profesional de las mujeres en contextos dominados por hombres, se observan diversas prácticas discriminatorias, como el "mansplaining", que desacredita y complica la comunicación de las mujeres.

Por otro lado, la segregación ocupacional, combinada con la insuficiencia de oportunidades laborales apropiadas, coadyuva a una materialidad en la que las mujeres enfrentan mayores desafíos para cosechar reconocimiento y aceptación en un entorno laboral que suele mostrar preferencias hacia los hombres. La armonización entre el empleo y las responsabilidades familiares, a pesar de su magnitud, continúa siendo un desafío que, al ser afrontado de manera integral, puede impulsar la creación de un entorno laboral más equitativo para ambas orientaciones de género.

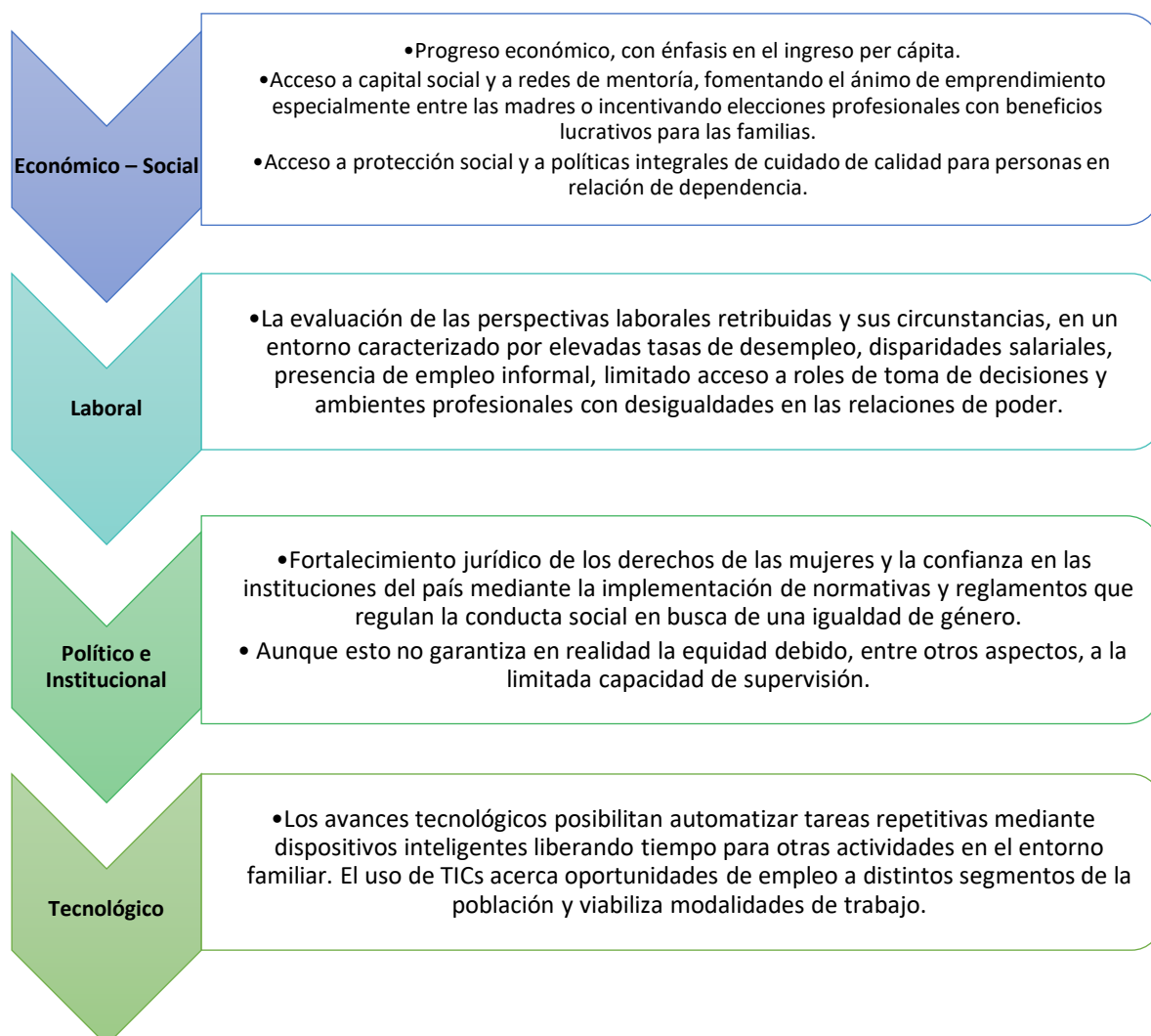
Por consiguiente, a continuación, se exploran minuciosamente los elementos que afectan la participación femenina en el ámbito laboral.

Factores que influyen en la Participación Laboral de las Mujeres

Después de identificar los obstáculos presentes en este ámbito, es oportuno explorar los elementos que impactan en la Participación Laboral de las mujeres, siendo múltiples y susceptibles a variaciones según el contexto. Según Gontero & Vezza (2023) estos son:

Figura 1

Factores que influyen en la Participación Laboral de las Mujeres



Nota. La figura 1 ilustra los elementos que impactan en la participación laboral femenina. Adaptado de Gontero & Vezza (2023).

Los factores que se muestran en la figura 1 revelan una compleja interacción entre diversas esferas. En el plano económico-social, el desarrollo económico y la disponibilidad de capital social impulsan el emprendimiento y opciones laborales más lucrativas. En el ámbito laboral, las percepciones sobre oportunidades, condiciones laborales y desigualdades salariales, junto con la limitada presencia en puestos de liderazgo desempeñan un rol crítico.

Dentro del entorno político e institucional, resulta crucial el robustecimiento legal de los derechos de la mujer y la efectiva implementación de leyes de Igualdad de Género. Sin embargo, la ejecución y supervisión deficientes socavan su impacto.

Por último, el acceso a tecnologías modernas, tanto en el hogar como en el trabajo, libera tiempo mediante la automatización, permitiendo un potencial aumento en la Participación Laboral femenina, sobre todo con la posibilidad de trabajo remoto.

Por ende, en la próxima sección se detallarán varias tácticas orientadas a impulsar la Participación Laboral de las Mujeres.

Estrategias para promover la Participación Laboral de las Mujeres

En esta sección se detallarán las estrategias planteadas por Marchionni et al. (2019) para impulsar la Participación Laboral de las Mujeres, se sopesa medidas y políticas concebidas para reforzar la figura y el éxito de las mujeres en el ámbito laboral.

Tabla 2

Estrategias para promover la Participación Laboral de las Mujeres

ESTRATEGIAS	DESCRIPCIÓN
Servicios de cuidado	Inducir la implementación de instituciones educativas con jornada ampliada, servicios de cuidado para ancianos y habilitar el uso de guarderías sin costo para los niños en etapa preescolar.
Licencias	Licencias parentales equitativas y no transferibles entre ambos progenitores con el propósito de evitar el fortalecimiento de roles de género convencionales y restringir las oportunidades de las mujeres para acceder a posiciones corporativas más destacadas.

ESTRATEGIAS	DESCRIPCIÓN
Educación	Extenderla a grupos desfavorecidos de la población, incluidas las mujeres a las que la oferta laboral es fuertemente creciente con el nivel educativo
Responsabilidad conjunta	Promover la transparencia en los procesos de reclutamiento, ascensos, balance en puestos directivos y jerárquicos y en los círculos a cargo de la toma de decisiones para facilitar su inserción laboral.
Políticas Laborales	Favorecer la conciliación entre el cuidado de niños y adultos mayores con el progreso profesional, con precaución para no perpetuar los estereotipos de género tradicionales.
Planificación familiar	Proporcionar acceso generalizado a educación sexual, métodos de control de la natalidad y prevenir políticas gubernamentales que indirectamente promuevan una fecundidad más amplia o más precoz.
Programas de transferencias	Coadyuvar en la disminución de la pobreza, la desigualdad y cooperar en la acumulación de capital humano, ha fortalecido la presencia de las mujeres en términos de administración del hogar.
Microfinanzas	Impactos positivos en la apertura de empresas propiedad de mujeres o ingresos generados en empresas propiedad de mujeres con campañas más exitosas

Nota. La tabla 2 destaca las estrategias para promover la Participación Laboral de las Mujeres.

Tomado de Marchionni et al. (2019).

En síntesis, las tácticas destinadas a impulsar la Participación Laboral de las Mujeres engloban un amplio rango, abordando aspectos que van desde el acceso a servicios de salud, la equidad en permisos parentales, el acceso a la educación, políticas adaptadas a la dinámica familiar y profesional, hasta garantizar el acceso universal a la planificación familiar para todos los géneros. Estas medidas, junto con programas de transferencias y el impulso a las microfinanzas, desempeñan un papel relevante en la reducción de las desigualdades de género, al empoderamiento de las mujeres y el fomento de su participación activa en el ámbito laboral.

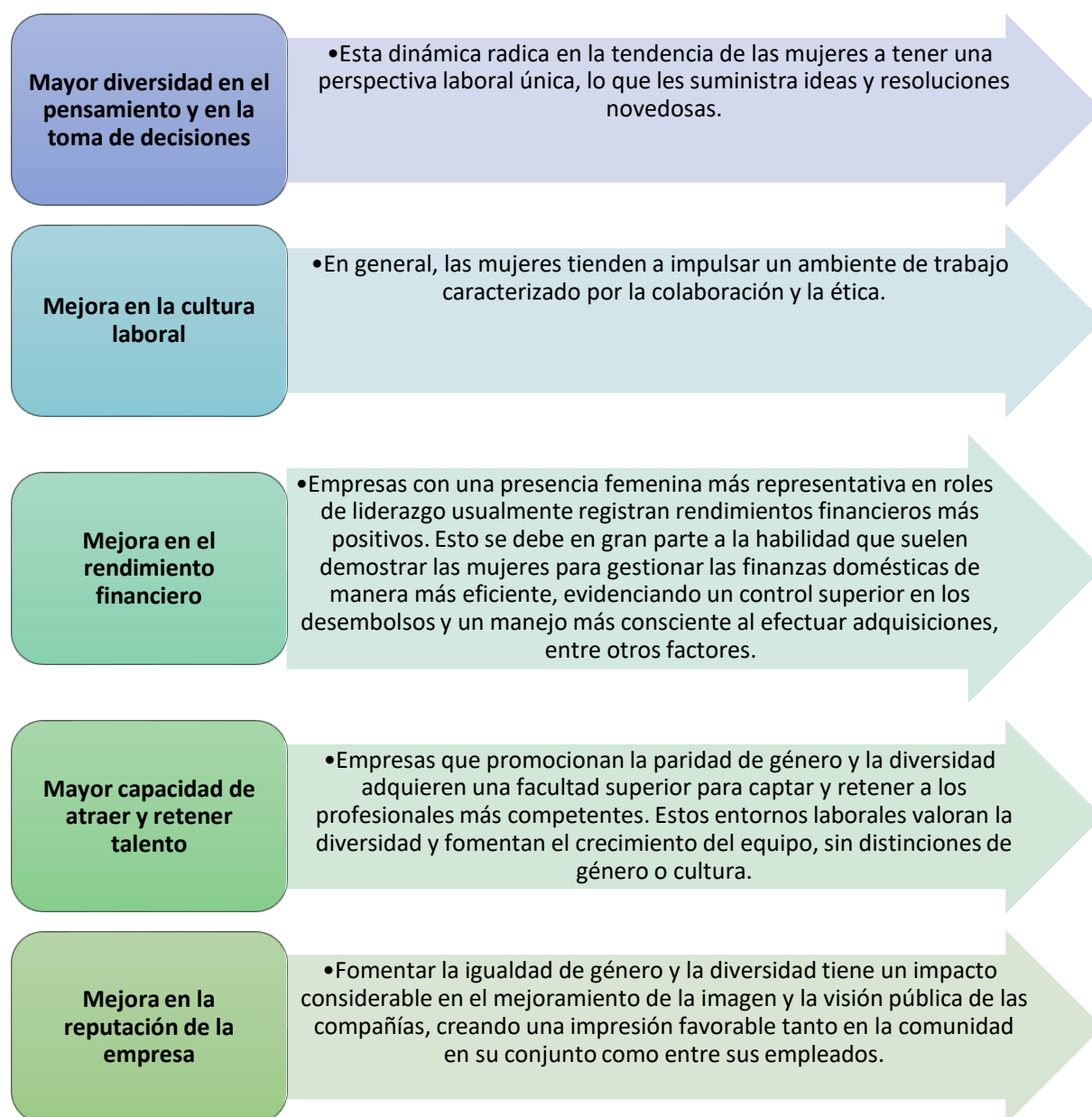
Por tal razón, en la siguiente parte se describirán las ventajas derivadas de la Participación Laboral de las Mujeres.

Beneficios de la Participación Laboral de la Mujer

En este apartado, se explorará la amplia gama de ventajas que surgen de la inclusión de las mujeres en el trabajo, las cuales tienen un efecto profundo tanto a nivel individual como en un marco social más amplio. De acuerdo a Cobo (2023) son:

Figura 2

Beneficios de la Participación Laboral de la Mujer



Nota. La figura 2 destaca las ventajas derivadas de la Participación Laboral de la Mujer. Adaptado de Cobo (2023).

La Participación Laboral de las Mujeres implica una gama de ventajas notables para las compañías y el conjunto social. Primordialmente, la incorporación de mujeres en funciones laborales aportando diversidad en el pensamiento y decisiones dentro de las compañías. La multiplicidad de perspectivas y experiencias enriquece los debates, fomenta la creatividad y puede llevar a soluciones innovadoras para enfrentar desafíos empresariales. Además, la inserción de mujeres en el ámbito de trabajo colabora en el enriquecimiento de la cultura empresarial con ambientes más colaborativos, con una comunicación abierta y una mayor sensibilidad hacia las necesidades individuales.

Otro resultado positivo de la Participación Laboral Femenina es su influencia en la prosperidad financiera de las compañías. Esto se debe a que cuentan con una multiplicidad de género más vasta en sus cuadros directivos y en su personal suelen registrar rendimientos financieros superiores e innovadores. También la capacidad de atraer y retener talento dentro de un entorno laboral competitivo. Por último, la progresión en la identidad corporativa tiende a tener un impacto beneficioso en su interpretación y en su enlace con consumidores, accionistas y el conglomerado social en su totalidad.

Siguiendo la construcción de la base conceptual expuesta hasta el momento, los siguientes párrafos tomará como objeto de análisis a la variable dependiente "Igualdad de Género", sin antes hacer énfasis en la conceptualización de género que se presenta a continuación.

Género

Morales (2011) establece una distinción entre el sexo biológico y la identidad de género. "El género es una construcción social y cultural de lo que implica ser hombre o ser mujer y determina el comportamiento, las funciones, las oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres. Mientras que el sexo es biológico" (p. 50).

Para Lamas (2000) la reciente interpretación de género se ocupa de las prácticas, convicciones, ilustraciones y directrices sociales que emergen entre los componentes de una

agrupación humana, derivadas de una simbolización de la divergencia anatómica entre varones y féminas. A partir de esta categorización cultural establecen no sólo la distribución del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que también se asignan características únicas a cada género en términos de moral, psicología y afectividad (p. 3).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) el género comprende las funciones, los atributos y las posibilidades que la sociedad estima adecuados tanto para varones, mujeres, infantes como para individuos con identidades no binarias. El género es igualmente resultado de las interrelaciones entre personas y simboliza la forma en que se reparte la autoridad entre ellas. No es un concepto inmutable, sino que sufre transformaciones a través del tiempo y espacios.

Mediante estos enfoques, se evidencia que el género constituye una construcción social intrínsecamente ligada a las funciones que desempeñan los individuos dentro del entramado social. Es así como el género femenino ha sido ligado al hogar, el cuidado de los hijos y atención familiar. Actualmente esos tradicionalismos se van perdiendo debido a las crisis económicas y sociales, la mujer busca su espacio en la sociedad y de la misma forma aportar económicamente al hogar como los hombres, incluso siendo única cabeza del hogar. Por ese motivo la participación de las mujeres de Yunguilla en el Turismo Comunitario se debe evaluar con base a los parámetros establecidos anteriormente, tales como igualdad y participación activa de forma que se observen las brechas que existen en cuanto al género y la relación laboral.

Continuando con la construcción teórica, el próximo apartado abordará contenidos sobre la igualdad de oportunidades, lo que brindará una mirada más enriquecida respecto al valor de crear espacios adecuados e inclusivos.

Igualdad de oportunidades

Mingorance et al. (2006) elabora una interpretación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello involucra armonizar las responsabilidades familiares con la vida profesional,

incentivando la integración de hombres y mujeres, mediante el desarrollo de medios más efectivos y adaptables de organizar el trabajo y servicios de apoyo; así como reducir la brecha existente entre los sexos y el respaldo a la abolición de la segregación laboral (p. 153).

Por su parte, Hernáiz (2018) expresa en el ámbito de la igualdad como el derecho inherente que cada individuo detenta para recibir un trato equiparable, también identificado como principio de igualdad formal de trato. Además, representa un derecho de carácter individual, lo que significa que a nadie se le puede excluir simplemente por su afiliación a una colectividad o por una elección personal vinculada a la dignidad humana. Esto conlleva, como norma general de aplicación, la proscripción de prácticas discriminatorias, definiéndolas como conductas denigrantes basadas específicamente en condiciones o decisiones personales sobre las cuales un individuo carece de capacidad de elección por ser intrínseco a su ser o, alternativamente, relacionadas con el ejercicio de un derecho personal, frecuentemente asociado a la libertad.

Para este aspecto, hay que analizar la importancia de la igualdad en las relaciones sociales y laborales. La igualdad formal se fundamenta en la premisa de que la legislación confiere idénticos derechos para todos los individuos, sin embargo, es necesario considerar que es deficiente (Castillo et al., 2019). En este escenario, se requiere una equidad sustantiva, pues esta se manifiesta en el trato que se da tanto a varones como a mujeres en el desempeño de sus labores. Elaborar tácticas de integración laboral concede esta igualdad material, dado que, si bien la legislación no discrimina, en la práctica se constata que las mujeres no gozan de las mismas condiciones que los hombres.

Para proseguir con la construcción teórica anterior, la próxima sección ahondará en el tema de la Igualdad de Género, proporcionando una amplia visión sobre la importancia de generar ambientes favorables para la integración de la mujer.

Igualdad de Género

Según la definición del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021) la igualdad de género conlleva que hombres, mujeres y niños deben disfrutar de manera equitativa, de idénticos derechos, recursos, oportunidades y salvaguardas. No obstante, la realidad continúa ilustrando que las mujeres de todas las edades y de diversas identidades continúan lidiando con desafíos significativos en la sociedad actual debido a su identidad de género. Las injusticias que han soportado a lo largo de la historia todavía generan repercusiones transgeneracionales que afectan a la infancia actual. Este fenómeno dificulta el avance hacia la igualdad de condiciones y la edificación de una sociedad más justa y saludable para los infantes y adolescentes.

De acuerdo a la definición proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2019) la Igualdad de Género se caracteriza como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La equidad no supone que hombres y mujeres sean exactamente iguales, sino que se enlaza con la ausencia de condicionamientos de derechos, responsabilidades y oportunidades justificadas en el sexo de nacimiento. La Igualdad de Género denota considerar los intereses, necesidades y prioridades de ambos sexos, contemplando la diversidad existente entre mujeres y hombres.

Para la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2021) “la Igualdad de Género implica la garantía de igualdad de derechos entre mujeres y hombres tanto en normas y leyes (igualdad formal), como en oportunidades y resultados (igualdad sustantiva)”. La Igualdad de Género, la autodeterminación femenina y una colectividad orientada hacia la gestión del cuidado representan precondiciones, un camino y un incentivo para el progreso sustentable.

En este sentido, resulta imperativo destacar que la igualdad de género es un derecho consagrado por las principales Organizaciones Internacionales de mayor relevancia a nivel mundial, tales como: la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud

(OMS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Mundial del Trabajo (OIT), entre otros. Se insiste en que la igualdad no está condicionada por la función desempeñada en la sociedad, sino que debe ser intrínseco a cada persona, sin ninguna forma de discriminación relacionada con el sexo, género o condición social. Por lo tanto, en este contexto resulta crucial examinar de manera particular las perspectivas ocupacionales disponibles para las mujeres. En el caso a examinar en esta investigación, a las mujeres de Yunguilla se les debe garantizar el acceso igualitario a oportunidades de trabajo dentro del Turismo Comunitario de la zona.

En la comunidad de Yunguilla el objetivo es implementar estas estrategias de inserción que permitan un desarrollo igualitario de hombres y mujeres en sus trabajos dentro del Turismo Comunitario.

Continuando con lo previamente expuesto, se llevará a cabo un examen detallado de la variable dependiente focalizada en la Igualdad de Género. Se explora cómo se ve influenciada por una serie de factores y dinámicas sociales, culturales y políticas. De manera análoga al fortalecimiento del poder decisonal de las mujeres, la accesibilidad equitativa a oportunidades educativas y laborales, la erradicación de prejuicios de género y la propugnación de políticas inclusivas se postulan como componentes esenciales para profundizar en la comprensión de los retos, progresos y esferas de perfeccionamiento requeridas en aras de una sociedad más justa e integradora.

Por consiguiente, tras examinar la temática relativa a la Igualdad de Género, el próximo segmento aborda el análisis de la perspectiva de género.

Perspectiva de Género

Misses (2020) indica que la perspectiva de género es un enfoque y un conjunto de herramientas que facilitan la detección, el análisis crítico y la comprensión de la discriminación, desigualdad y exclusión de género, que a menudo se intenta acreditar mediante las diferencias

biológicas entre los sexos. Se ha integrado mediante instituciones, mecanismos y herramientas que influyen en las leyes, en las políticas públicas y en los bienes y servicios destinados a destruir y erradicar las inequidades.

Destaca su progresiva integración en estructuras institucionales, políticas públicas y la configuración de bienes y servicios, en un esfuerzo constante por desarticular y erradicar las desigualdades de género arraigadas. Este enfoque se establece como un mecanismo importante para cuestionar y modificar los fundamentos inherentes de la inequidad, con el propósito de edificar una sociedad más paritaria y justa para todas las identidades de género.

Después de conocer acerca de la perspectiva de género. En el siguiente apartado se establecerá el concepto de roles de género, así como los distintos tipos que existen.

Roles de Género

El Instituto Nacional de las Mujeres (2023) lo define como “el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres” (párr. 1). Estos establecen roles y responsabilidades particulares según el género, los cuales se describen detalladamente en la siguiente tabla:

Tabla 3

Roles de Género

TIPOS	CONCEPTO
Rol Productivo	Son las actividades desempeñadas por individuos de ambos sexos, en el ámbito público, con la finalidad de crear bienes y servicios que resultan en ganancias y reconocimiento.
Rol Reproductivo	Constituyen labores esenciales para el sustento y preservación del bienestar familiar, abarcando responsabilidades domésticas y de cuidado. Por lo general, estas funciones son llevadas a cabo principalmente por mujeres.
Rol de Gestión Comunitaria	Son acciones encaminadas a garantizar el acceso y la conservación de recursos escasos para el beneficio colectivo, como el agua y la educación. Mayormente, ejecutadas por mujeres en el seno de las comunidades.

TIPOS	CONCEPTO
Rol de Política Comunitaria	Se trata de una función de liderazgo a nivel comunitario, comúnmente ejercida por individuos masculinos, el cual puede ser retribuido y, por ende, conllevar poder o prestigio social.
Triple Rol	Hace alusión a la realización concurrente de tareas vinculadas al ámbito laboral, al cuidado familiar y a las obligaciones comunitarias, dando como resultado la expansión y distribución de los horarios laborales de las mujeres.

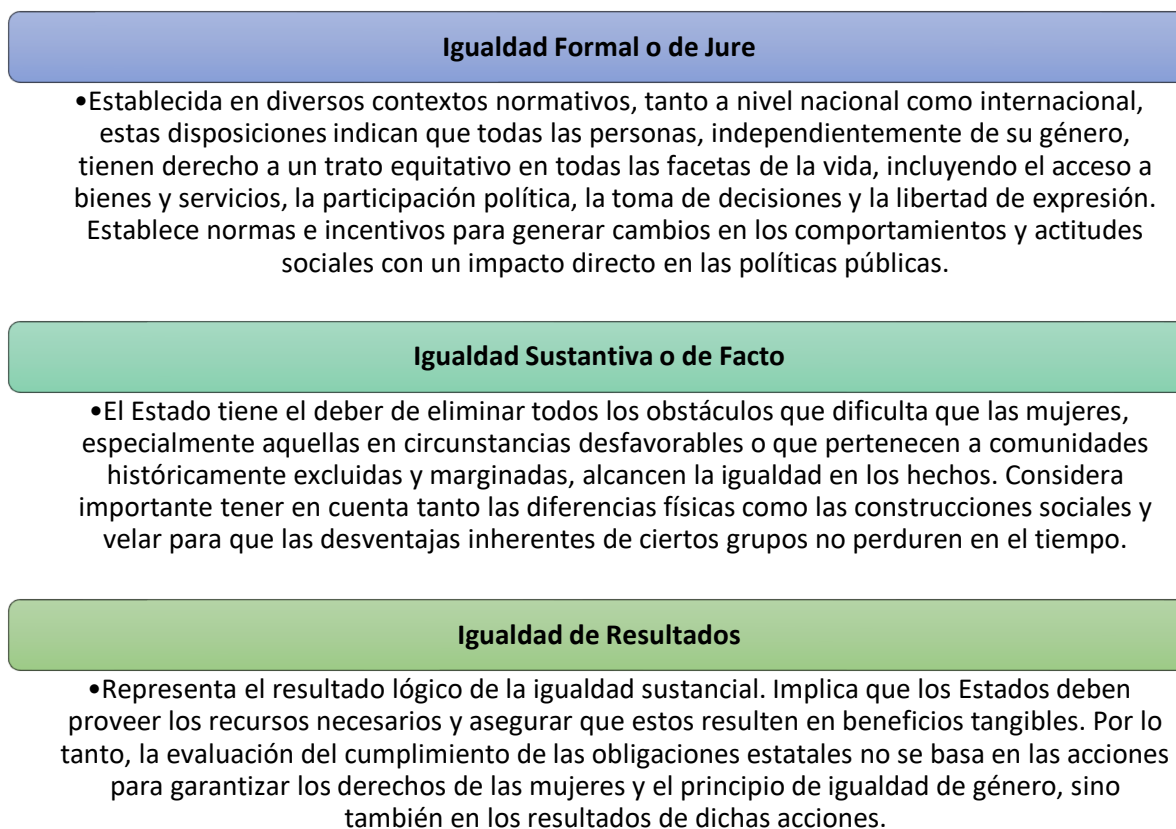
Nota. La tabla 3 exhibe las distintas funciones de género presentes. Adaptado del Instituto Nacional de la Mujer (2023).

En función de las investigaciones anteriores, se deduce que los patrones de género dictados por las normas sociales prescriben comportamientos y responsabilidades particulares para los géneros. Estos roles se distribuyen en cinco categorías distintivas: el Productivo, vinculado a la obtención de ingresos mediante la producción de bienes y servicios; el Reproductivo, que abarca las labores domésticas, asignadas mayormente a las mujeres; el de Gestión Comunitaria, enfocado en asegurar recursos para el beneficio colectivo; el de Política Comunitaria, una posición de liderazgo comúnmente ocupada por hombres en la comunidad; y finalmente, el Triple Rol, que trata la participación femenina en actividades de producción, familiares y comunitarias. Esto demuestra la complejidad de las funciones establecidas según el género, evidenciando cómo estas asignaciones contribuyen a la desigualdad y sobrecarga de responsabilidades para las mujeres en diversas esferas de la vida diaria.

Después de adquirir conocimientos acerca de los roles de género, resulta imperativo examinar las facetas asociadas a la Igualdad de Género, las cuales serán abordadas en las siguientes líneas.

Dimensiones de la Igualdad de Género

En este segmento, se llevará a cabo un estudio detallado sobre las dimensiones de la Igualdad de Género, abarcando diversos elementos a tener en cuenta para alcanzar una igualdad total entre ambos géneros. De conformidad con ONU Mujeres (2023) son:

Figura 3*Dimensiones de la Igualdad de Género*

Nota. La figura 3 expone las facetas de la Igualdad de Género. Adaptado de ONU Mujeres (2023).

Se consideran tres aspectos fundamentales de la Igualdad de Género: formal, sustantiva y de resultados. La igualdad formal, consagrada en legislaciones a nivel nacional e internacional, requiere un trato equitativo para hombres y mujeres en todas las facetas de su vida. Este principio es esencial para generar normativas y políticas públicas que aborden las luchas políticas y culturales. La igualdad sustantiva, en contraposición, se refiere a su implementación efectiva, lo que conlleva la eliminación de obstáculos que impiden que las mujeres, especialmente aquellas en situaciones desfavorables, logren una igualdad real. Finalmente, la igualdad de resultados alude al deber de los Estados de proporcionar los recursos indispensables para alcanzar los resultados esperados.

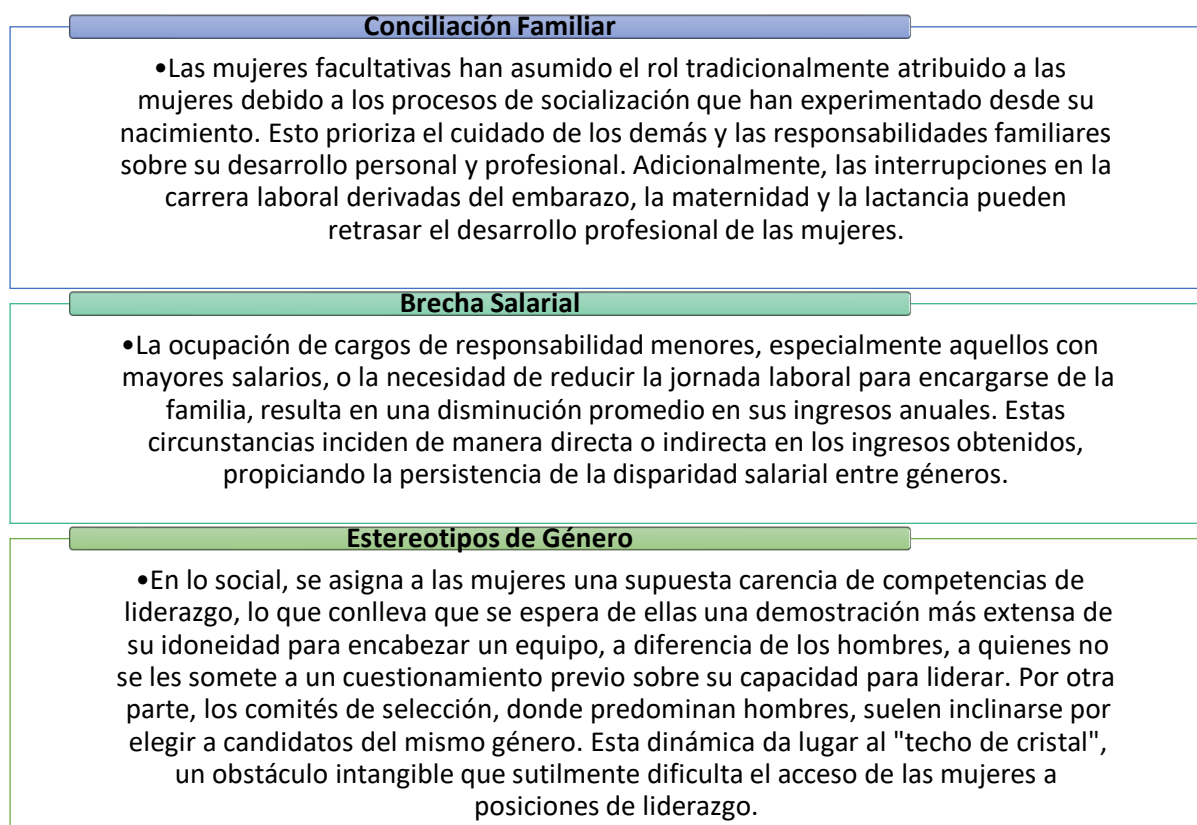
Luego de conocer acerca de las dimensiones de género, el siguiente apartado abordará los factores responsables de las brechas de género.

Factores responsables de las brechas de género

En esta sección se analizarán los elementos que inciden en la brecha de género, en otras palabras, los motivos que coadyuvan a las desigualdades entre hombres y mujeres en distintos aspectos de la vida. Estos pueden ser de naturaleza estructural, económica o social. Entre los más comunes están:

Figura 4

Factores responsables de las brechas de género



Nota. La figura 4 indica los factores responsables de la brecha de género. Adaptado de Espinosa & Reguera (2020).

Se evidencia tres desafíos que subrayan la necesidad de abordar las desigualdades de género tanto en el hogar como en el lugar de trabajo. Inicialmente, la conciliación familiar laboral hace referencia a cómo las responsabilidades familiares y los roles de género tradicionales pueden restringir el progreso profesional de las mujeres. A esto se suma, la brecha salarial que señala la

diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres, posiblemente agravada por ocupar cargos de menor responsabilidad y la necesidad de reducir las horas laborales para atender las responsabilidades familiares. Por último, los estereotipos de género, como la percepción de la supuesta falta de habilidades de liderazgo, pueden constituir un factor restrictivo en las oportunidades para que las mujeres asuman roles directivos, perpetuando el fenómeno del "techo de cristal".

A continuación, se describen las condiciones para promover la equidad de género.

Condiciones para Promover la Equidad de Género

En esta parte se detallan los elementos propicios para fomentar la equidad de género, comprendidas como las situaciones o factores que favorecen la equiparación de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, como indica Lifeder (2022).

Tabla 4

Condiciones para Promover la Equidad de Género

TIPO	DESCRIPCIÓN
Educación Igualitaria	Se reconoce el derecho fundamental de las mujeres a tomar decisiones sobre sus áreas de estudio de acuerdo con sus intereses y capacidades. No obstante, los núcleos familiares e incluso comunidades mantienen perspectivas opuestas en base a sus motivos culturales y religiosos, generando así discriminación en el ámbito familiar.
Igualdad de oportunidades Laborales	Es un derecho de las mujeres acceder a una educación equiparable a la de los hombres y disfrutar de las mismas oportunidades para demostrar sus habilidades. Así, es coherente defender la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. A pesar de los avances, aún existe cierto escepticismo cuando una mujer opta por una profesión que ha sido tradicionalmente asociada con roles masculinos.
Salarios	Todos tienen el derecho fundamental a recibir un salario justo y proporcional al trabajo que realizan. En muchos casos, se observa una disparidad salarial entre hombres y mujeres, siendo frecuente que las mujeres reciban remuneraciones más bajas, incluso cuando realizan labores idénticas a las de los hombres. Tiene un impacto negativo en las mujeres, lo que erróneamente sugiere una falta de competencia en su

TIPO	DESCRIPCIÓN
	desempeño laboral, lo cual no refleja la realidad de su capacidad y dedicación en el trabajo.
Representación Política	Es notorio que, en la esfera política, la mayoría de los representantes políticos suelen ser hombres. Esta realidad revela una clara discriminación y la falta de reconocimiento de las capacidades de liderazgo de las mujeres. Por ende, un aumento en la participación de las mujeres en la esfera política implica una defensa más robusta de los derechos y las problemáticas específicas del género femenino, resultando imperativo abordar este asunto de manera temprana.
Eliminar la Violencia de Género	La violencia de género y los feminicidios instituyen manifestaciones de agresión dirigidas específicamente hacia el género femenino y, lamentablemente, ocurren con frecuencia a nivel global. En algunas culturas, estas formas de violencia pueden ser justificadas o normalizadas, lo que genera una situación preocupante y alarmante. Aquí, el mayor obstáculo no se encuentra solo en el marco legal, sino que recae principalmente en aspectos culturales.
Visibilidad en medios de comunicación	Los medios de comunicación son una herramienta importante en la formación y educación de la sociedad, debido a que tienen la capacidad de moldear intereses y percepciones. Es por esto que asignar espacios visibles para actividades femeninas, como el deporte, es crucial para impulsar la Igualdad de Género y el reconocimiento de los logros de las mujeres en diversos ámbitos.
Reconocimiento cultural	Históricamente, a predominancia masculina ha sido evidente en varias disciplinas artísticas, mientras que la aportación femenina ha sido menospreciada y menos valorada. La implementación de medidas como cuotas de género en eventos culturales, programas de educación que promuevan la inclusión, así como el apoyo a artistas y creadores diversos, son pasos cruciales en esta dirección.
Disminución de costes de productos femeninos	La adquisición de productos necesarios para la menstruación, como tampones, compresas, copas menstruales o ropa interior reutilizable, representan gastos significativos para muchas mujeres, lo que afecta su situación económica de manera considerable.

Nota. La tabla 4 señala las condiciones para promover la equidad de género. Adaptado de Lifeder (2022).

Los aspectos abordados se orientan a varios componentes para impulsar la Igualdad de Género. La formación equitativa y las posibilidades de empleo buscan asegurar que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres para su desarrollo académico y profesional. La brecha salarial y la representación política ponen de relieve las áreas donde frecuentemente están

en desventaja, mientras que la erradicación de la violencia de género y los medios de comunicación enfatizan la necesidad de modificar las actitudes y comportamientos sociales hacia las mujeres. El reconocimiento cultural y la disminución de los costos de los productos femeninos resaltan la importancia de valorar las contribuciones de las mujeres en cada una de las esferas de la vida y de garantizar que las necesidades específicas de las mujeres sean atendidas de manera justa y equitativa.

Tras haber analizado las bases teóricas pertenecientes a las variables tanto dependiente como independiente, a continuación, es necesario ahondar en el Marco Legal existente en torno al presente tema de investigación.

Marco legal

Es esencial proporcionar un contexto legal y normativo que fundamente la investigación, especialmente para poder analizar la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario y a partir de ahí lograr la Igualdad de Género en la comunidad Yunguilla. Con este propósito, se analizan las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Constitución del Ecuador

La Constitución del Ecuador de la República del Ecuador de 2008 es la norma suprema y por lo tanto es la base jurídica del Estado. En ella se regulan los principios, derechos, deberes y obligaciones que deben ser respetados por todas las personas.

TÍTULO II Derechos

Capítulo II Derechos del Buen Vivir

Sección VIII trabajo y seguridad social

Art.33 establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las

personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008)".

Capítulo VI Derechos de Libertad

Art. 66.- "Se reconoce y garantiza a las personas" en el numeral 6 "Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Título VI Régimen de Desarrollo

Capítulo VI Trabajo y Producción

Sección III Formas de Trabajo y Retribución

Art. 325 estipula "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores" (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo tanto, se constata que la Constitución, en calidad de norma suprema de la República ecuatoriana establece los parámetros para regular las relaciones laborales, de cualquier tipo. En el caso de Yunguilla existe tanto trabajo bajo dependencia como trabajo autónomo, pero en ambos casos se deben respetar los principios de igualdad, justa remuneración y libre elección.

Simultáneamente, se examinan los derechos de libertad en los cuales el Estado garantiza tanto la igualdad formal como material, lo que implica que, si bien la ley prescribe condiciones iguales (formal), en la práctica, las circunstancias deben ser apropiadas (material) para permitir un desenvolvimiento sin discriminación alguna.

Ley de Turismo

La Ley de Turismo o Ley No. 97 de 2002 es el cuerpo normativo especializado que rige la promoción, fomento y regulación del ámbito turístico.

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” (Ley de Turismo, 2002).

En el mismo apartado se añade que:

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” (Ley de Turismo, 2002).

La Ley de Turismo se configura como una normativa especial que armoniza con la Constitución y regula de manera específica las operaciones vinculadas al turismo. Por lo cual resulta relevante mencionar que el Turismo Comunitario no se expresa de manera tácita en la normativa, pero si se encuentra regulado. Dentro de los principios de la ley de turismo se protege la participación comunitaria en la prestación de servicios turísticos bajo la previsión de proteger el ecosistema y respetando la ley. En el mismo sentido, insta al Ministerio de Turismo a colaborar con dichas comunidades para facilitar el desarrollo de sus actividades.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) constituyen una parte integral de la agenda de la Organización de Naciones Unidas (ONU) para el año 2030, donde se establecen metas globales con el propósito de erradicar la pobreza, preservar el planeta y asegurar la paz y prosperidad.

El Objetivo 5 aborda la Igualdad de Género, estableciendo que “Garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales para conseguir este objetivo. Hoy, más mujeres que nunca ocupan cargos públicos, pero alentar a más mujeres para que se conviertan en líderes ayudará a alcanzar una mayor igualdad de género” (ODS, 2015).

En este contexto, las principales organizaciones alrededor del mundo, como la Organización de Naciones Unidas han emitido estos objetivos de desarrollo para que sean adoptados por todos los países miembros, como el Ecuador. Por tal motivo, se debe considerar el acceso a los recursos económicos, esto implica un empleo, remuneración y condiciones dignas en igualdad de condiciones. También se enfatiza la necesidad de motivar a las mujeres asciendan a puestos de jerarquía superior, permitiendo liderar los proyectos como el Turismo Comunitario para lograr una mayor Igualdad de Género.

Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de 2018 constituye una ley orgánica cuyo objetivo es combatir las relaciones de poder en las que el género masculino ejerce supremacía desvaloriza, y violenta a la mujer. Se fomenta una participación activa del gobierno para contrarrestar los comportamientos opresivos y agresivos que afectan a las mujeres desde un aspecto social, económico y cultural.

Título I Generalidades

Art. 8.- define los principios fundamentales:

a) se destaca la igualdad y la 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).

Además, se complementa con lo siguiente:

Art. 9.- establece los 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 (...)” (Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

En el numeral 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).

Esta ley especial norma los derechos de las mujeres y, en particular, establece directrices para abordar la violencia de género. Reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, implicando su participación sin restricciones y en condiciones equiparables en el ámbito laboral. De existir igualdad de oportunidades y una remuneración equitativa. Además, los derechos de las mujeres no pueden ser vulnerados por ninguna práctica cultural que invisibilice sus derechos laborales, orientando a las comunidades a respetar la participación activa de las mujeres considerando sus derechos innatos como la maternidad y lactancia.

Código del Trabajo

La codificación del Código de Trabajo de 2005 concentra las leyes especializadas en materia de trabajo, regulando las relaciones de dependencia, los derechos, deberes y obligaciones de trabajadores y empleadores.

Título I Del contrato individual de trabajo

Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades

Parágrafo primero de las remuneraciones y sus garantías

Art. 79 “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración” (Código de Trabajo, 2005).

Capítulo VII Del trabajo de mujeres y menores

Art. 152.- regula la licencia por maternidad donde menciona que “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo” (Código de Trabajo, 2005).

En el mismo título y capítulo se añade la figura jurídica de despido ineficaz para la mujer embarazada bajo los siguientes términos:

Art. 153.- “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior” (Código de Trabajo, 2005).

El análisis del Código de Trabajo ecuatoriano desprende una concordancia con la Constitución del Ecuador y demás leyes ecuatorianas. Se asegura una paridad de jure, donde la discriminación es repudiada y sujeta a sanciones. La remuneración debe ser percibida en concordancia con el trabajo realizado y sin importar el género u otras situaciones. Adicionalmente, se establecen figuras legales como el derecho a la lactancia materna y el permiso por maternidad que salvaguardan la autonomía de las mujeres y evitan que, debido a su rol de madres, sean excluidas del ámbito laboral.

Finalmente, del análisis legal se determina que el ordenamiento jurídico encabezado por la Constitución de la República regula jurídicamente las variables planteadas en esta investigación. Se abordan temas relacionados con la Igualdad de Género, la compensación salarial, las condiciones laborales y la eliminación de la violencia. Esta situación se enmarca en el contexto de la comunidad de Yunguilla, pues está bajo la regulación de la normativa ecuatoriana. Las comunidades tienen

derecho a participar activamente del aprovechamiento de los recursos naturales según la Ley de Turismo, los cuales deben apoyar sus actividades como el Turismo Comunitario.

Sin embargo, la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer plantea el principio de no discriminación e igualdad de condiciones, promoviendo una participación equitativa entre mujeres y hombres, en consonancia con los derechos correlativos delineados en el Código del Trabajo. Hay que destacar los Objetivos de Desarrollo sostenible como una medida internacional para garantizar la participación de mujeres en puestos de jerarquía superior, donde puedan aportar a la economía y aprovechamiento del Turismo Comunitario.

Capítulo II

Metodología y Análisis de Interpretación de Resultados

Este capítulo se enfoca en la metodología, la cual se fundamenta en la determinación de diferentes enfoques, modalidad, tipos o nivel de investigación aplicado. Esto facilita la recolección de datos, su posterior análisis e interpretación. En los siguientes párrafos, se detalla la metodología de investigación utilizado en este estudio.

Metodología

Enfoque

En el marco de este estudio, se abordaron enfoques tanto cualitativos como cuantitativos, es decir, se adoptó un enfoque de investigación mixto, los cuales se describen a continuación:

- **Enfoque Cualitativo**

El enfoque cualitativo se distingue por su afán en la indagación y el entendimiento exhaustivo de los fenómenos socioculturales o humanísticos desde la perspectiva de los sujetos implicados, enfocándose en el examen meticuloso de los datos obtenidos a través de métodos como el análisis documental, observaciones empíricas y entrevistas estructuradas.

Este enfoque es especialmente útil cuando la meta del estudio es entender la vivencia humana en su integridad, abarcando los impulsos latentes, las interpretaciones personales y los procesos socioculturales que inciden en el comportamiento y las elecciones de los individuos (Cedeño et al., 2023, p. 9727).

- **Enfoque Cuantitativo**

El enfoque cuantitativo se caracteriza por su hincapié en el cálculo y el análisis estadístico de los datos. Este procedimiento se destaca por la acumulación sistemática de información que pueden ser cuantificados y posteriormente analizada de manera rigurosa utilizando técnicas estadísticas “(...)

se enfoca en la obtención de resultados cuantitativos que permiten establecer relaciones causales y patrones de comportamiento a gran escala” (Cedeño et al., 2023, p. 9728).

La presente investigación adoptó un enfoque metodológico mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión profunda y matizada de la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario de Yunguilla.

Así, el enfoque cualitativo posibilitó la indagación minuciosa de las dinámicas ocupacionales, los papeles que ejercen las mujeres y su repercusión en el progreso turístico de la comunidad. Se identificó diversas actividades en las que las mujeres juegan un papel central, destacando entre ellas la producción de mermeladas y productos lácteos como el yogur y el queso. En contraposición, el enfoque cuantitativo facilitó la validación y comprobación de la hipótesis propuesta. Se recolectaron y examinaron datos numéricos resultantes de las encuestas efectuadas a los pobladores de Yunguilla, lo que permitió adquirir información puntual y mensurable sobre la Participación Laboral femenina en actividades turísticas dentro de la comunidad. Esto proporcionó una base sólida al análisis de la realidad laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla y cómo esto puede ser una alternativa efectiva para fomentar la Igualdad de Género.

Modalidad de investigación

La investigación se condujo bajo dos modalidades: investigación de campo y bibliográfica. A continuación, se describió como se implementó cada una.

- **De campo**

Para Ñaupas et al. (2018) la investigación de campo se lleva a cabo mediante la recopilación de información en el contexto específico donde se manifiesta el fenómeno o hecho a investigar, a través de métodos determinados para la recopilación de datos y para la tabulación y posterior análisis de información se aplican técnicas estadísticas y/o matemáticas (p.500).

- **Bibliográfica**

Para Matos (2020) “la investigación bibliográfica o documental consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información” (p.1).

La aplicación de estas modalidades se vio involucradas de la siguiente manera: la investigación de campo permitió obtener información de primera mano a través de la observación directa y aplicación de encuestas a personas de la comunidad dedicadas a la actividad laboral turística, esto ayudó a comprender sus experiencias, retos, e identificar áreas para promover la Igualdad de Género dentro de la comunidad. Por otro lado, la revisión bibliográfica de investigaciones, artículos, datos y legislación previos sobre la Participación Laboral de la Mujer e Igualdad de Género, ayudó a delimitar el problema de investigación, contextualizó el fenómeno estudiado, identificó vacíos de información, y facilitó la conceptualización teórica y metodológica pertinente del estudio.

Nivel o tipos de investigación

Para desarrollar el presente proyecto se manejó dos tipos: la investigación exploratoria y la investigación descriptiva, las mismas se detallaron a continuación:

- **Exploratoria**

Para Hernández (2014) se efectúan cuando el objetivo es indagar en un problema que ha sido escasamente explorado, sobre el cual subsisten múltiples dudas o no se ha abordado anteriormente. En otras palabras, cuando el escrutinio bibliográfico evidenció que sólo se encuentran directrices no inspeccionadas e ideas tangencialmente relacionadas con el problema de investigación, o si se precisa sondear sobre tópicos y áreas desde perspectivas innovadoras.

- **Descriptiva**

Por el contrario, Hernández (2014) señala que:

La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que

se someta a un análisis, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p.92).

De este modo, se llevó a cabo una investigación de tipo exploratoria-descriptiva. Debido a la limitada cantidad de investigaciones sobre el ámbito laboral y la relación que tiene la mujer en la industria turística, se optó por el tipo de investigación exploratorio. Este permitió recopilar datos preliminares, conocer experiencias y comprender de mejor manera los aspectos principales que influyen en la problemática de la desigualdad de género en este contexto, mientras que el tipo descriptivo logró detallar aspectos vinculados al nivel de participación femenina en áreas específicas del turismo, los roles que desempeñan como guías turísticas, cocineras, agricultoras; los beneficios percibidos como el fortalecimiento de sus capacidades y la autonomía económica; las condiciones laborales con respecto a la flexibilidad horaria y la remuneración; y los retos como las brechas de género en roles de liderazgo, la limitación a capacitación y necesidad de equidad de oportunidades, señalados por las propias protagonistas.

Fuentes y Técnicas de Recopilación de Información

Fuentes

Para esta sección se tomó en cuenta lo manifestado por Suárez (2023) quien indica que, en los trabajos de investigación, las fuentes de información son indispensables, puesto que proporcionan la información necesaria para realizar un estudio. Existen dos tipos y son:

- **Primarias**

Las fuentes primarias son aquellos que suministran datos e información inmediata y auténtica acerca de un asunto en particular. “Estas fuentes son producidas por los actores directamente involucrados en los hechos, por ejemplo: documentos oficiales, diarios, cartas, grabaciones de audio, entrevistas, encuestas, entre otros” (Suárez, 2023, párr.7).

- **Secundarias**

Las fuentes secundarias son aquellas que proporcionan datos e información indirecta, es decir, que se basan en información ya existente y tienden a expresar un punto de vista. Estas fuentes son producidas por investigadores, historiadores, académicos, periodistas, entre otros, que utilizan fuentes primarias para elaborar sus estudios. Algunos ejemplos de fuentes secundarias son: libros de historia, artículos académicos, ensayos, reseñas, etc (Suárez, 2023, párr.9).

De este modo, las fuentes primarias recolectadas directamente de la comunidad de Yunguilla a través de encuestas y la observación directa del lugar permitieron recabar datos de primera mano y obtener una visión clara de la coyuntura presente de la implicación femenina en el Turismo Comunitario en Yunguilla. Por su parte, las fuentes secundarias entre ellas libros, artículos científicos, revistas e información de la red, proporcionó información valiosa y respaldó las variables de estudio, tales como: la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género. Estos sirvieron para sustentar el marco teórico, el marco legal, la parte metodológica de la investigación y la formulación de la propuesta, es decir que estas fuentes secundarias fueron de gran ayuda durante todo el trayecto de la investigación.

Técnicas de Recopilación de Información

En esta sección, se detallan las técnicas de recopilación de datos empleadas en la presente investigación.

- **Encuesta**

Según explica Gómez (2023) una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas. La mayoría de las encuestas se realizan con la intención de hacer suposiciones sobre una población, grupo referencial o muestra representativa (párr. 5).

- **Observación directa**

Para Hernández (2014) la observación directa se vincula a: Descripciones de lo que estamos viendo, escuchando, olfateando y palpando del contexto y de los casos o participantes observados.

Regularmente van ordenadas de manera cronológica. Nos permitirán contar con una narración de los hechos ocurridos (qué, quién, cómo, cuándo y dónde) (p.371).

A través de la encuesta se aplicó a hombres y mujeres en edad productiva pertenecientes a la comunidad de Yunguilla. Mediante preguntas dicotómicas y afirmaciones bajo escalas de medición de Likert (1932), se inspeccionaron variables como la cuota de empleo femenino en el turismo, las esferas laborales en las que se involucran, su acceso a roles de autoridad, posibilidades de instrucción, entre otros factores. En cambio, la observación directa implicó trabajo de campo in situ en los espacios y servicios turísticos de la zona, para registrar interacciones, comportamientos y dinámicas de género en este entorno. Asimismo, fortaleció el análisis sobre factores culturales que influyen en la inserción equitativa de la mujer en el sector turístico local. De manera que, esto sustentó la elaboración de una propuesta puntual para mejorar la Igualdad de Género laboral en el turismo.

Instrumento de Investigación

En este apartado, se detalla meticulosamente el instrumento de investigación empleado en el contexto del presente estudio.

- **Cuestionario**

Un cuestionario es una técnica de recolección de datos cuantificables que adopta la forma de una serie de preguntas formuladas en un orden determinado, te sirve de instrumento de estudio y está conformado típicamente por una mezcla de preguntas cerradas y abiertas, esta herramienta se utiliza con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos (Ortega, 2023).

En este contexto, se ha elaborado un instrumento de evaluación conformado por 20 interrogantes, empleando una escala de Likert para las respuestas (ver anexo 4). El lenguaje empleado en el cuestionario ha sido cuidadosamente seleccionado para ser comprensible, teniendo en cuenta la región geográfica y el nivel educativo de la población a la que se dirigirán las encuestas.

- **Guía de observación directa**

La guía de observación es un instrumento de investigación que permite recoger datos sobre el comportamiento de las personas en un entorno natural o controlado (Caballero, 2013). Esta definición resalta la función fundamental de la guía de observación como un medio para registrar y analizar comportamientos en diversos contextos de investigación (ver anexo 5).

Guía de Observación: Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla

Nombre de la Comunidad:	Yunguilla
Observador 1:	Adriana Hinojosa
Observador 2:	Adriana Tuquerrez
Fecha de aplicación:	26/12/2023

Objetivo: Observar y registrar la participación laboral de las mujeres en las actividades relacionadas con el turismo comunitario en la comunidad de Yunguilla, con el fin de entender su rol y contribución en este sector y su relación con la igualdad de género.

Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Observaciones
Las mujeres están involucradas en las actividades turísticas comunitarias.		X		
Los roles que desempeñan las mujeres en estas actividades son (Ejemplo: ama de casa, artesanas, cocineras, etc.)	X			
Las mujeres tienen voz y voto en las decisiones relacionadas con el turismo comunitario		X		
Existe la participación activa en reuniones y discusiones sobre el desarrollo del turismo en la comunidad	X			Se observa una alta participación en las reuniones semanales
Las mujeres tienen acceso a recursos y capacitación relacionados con el turismo (por ejemplo, capacitación en guía turística, talleres de artesanía, etc.)			X	Se evidencia que tienen un acceso limitado en comparación con los hombres.
Se les brinda apoyo para mejorar sus habilidades y conocimientos en el ámbito turístico		X		

Indicadores	Siempre	A veces	Nunca	Observaciones
Existe equidad salarial entre hombres y mujeres que trabajan en el turismo comunitario		X		
Las mujeres tienen condiciones laborales justas y seguras			X	Brecha salarial entre géneros en roles similares, por lo que se sugiere revisar las políticas de remuneración y promover la igualdad de oportunidades
Se observa el impacto de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario en Yunguilla		X		

Esta guía proporciona una estructura clara para observar y registrar diferentes aspectos de la participación laboral de las mujeres en el turismo comunitario en la comunidad de Yunguilla. Durante la observación, se registrarán las respuestas a estas preguntas, junto con cualquier otra información relevante que surja.

Población

Para abordar este punto, es esencial adquirir primero conocimiento sobre que es la población. En este estudio, debido a que la población era pequeña y accesible, se decidió no utilizar una muestra. En su lugar, se optó por el método de censo, que incluyó a todos los miembros de la población en la investigación.

- **Población**

De acuerdo a Cedeño et al. (2023) “la población se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o fenómenos que comparten una característica común y son objeto de estudio” (p.9746).

Para el presente estudio, la población de interés es la comunidad de Yunguilla, entre los que se considera a hombres y mujeres que poseen relación con actividades laborales y económicas. La misma se derivó del universo total de pobladores de la comunidad. De acuerdo con el sitio en línea de la entidad pública metropolitana de gestión de Destino Turístico, “Yunguilla cuenta con 166

habitantes y está formada por 55 familias, de las cuales 49 son parte del Centro de Turismo Comunitario” (Quito Turismo, 2023).

Por lo que, al tener un limitado número de habitantes y tratarse de una población pequeña, se tomó la decisión de considerar a todos sus miembros en lugar de seleccionar una muestra representativa. Asimismo, se optó por el método de censo, en vista de que “un censo es el proceso en el que se analizan todos los miembros de una población, la cual se refiere al conjunto de todas las observaciones en cuestión” (Narváez, 2023a). A través de este método, se recolectaron datos de cada individuo que luego se analizaron, obteniendo diversos resultados de interés sobre las opiniones de esta población.

Es importante señalar que, tras establecer contacto con la comunidad, se obtuvo información de la persona encargada del censo local. Según sus registros, la población total de la comunidad es de 133 habitantes. Este número se divide en 100 adultos y personas de la tercera edad, y 33 individuos entre bebés, niños y adolescentes. Debido a su mayor conocimiento sobre la situación de la comunidad, especialmente en lo que respecta al papel de la mujer y su participación en actividades laborales en el sector turístico, se decidió aplicar las encuestas únicamente a los 100 adultos.

Análisis e Interpretación de Resultados

Luego de seleccionar la población, se encuestó a un total de 100 personas de la comunidad de Yunguilla. Posteriormente, con el apoyo del software IBM SPSS Statics versión 29.0.10, se procedió a la tabulación de los datos recopilados, la creación de las tablas de frecuencia y los correspondientes gráficos de barras. A continuación, se efectuó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Es necesario indicar que el análisis se presenta en orden descendente, es decir, desde el porcentaje más alto hasta el porcentaje más bajo. Asimismo, se realizó la verificación de la hipótesis de investigación mediante la prueba del Chi-cuadrado. Estos hallazgos se presentan a continuación:

Datos de los Encuestados

Tabla 5

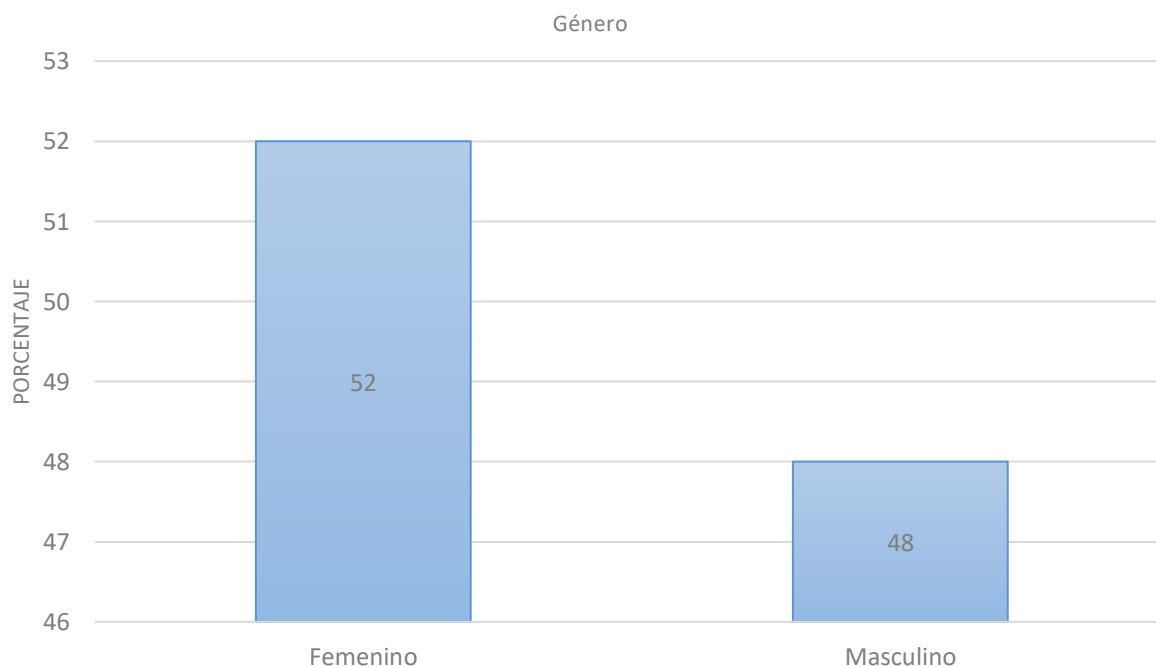
Género

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	52	51,5	52,0	52,0
	Masculino	48	47,5	48,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 5 señala el género al que pertenecen los habitantes de la comunidad de Yunguilla y que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Figura 5

Género



Nota. La figura 5 señala el género al que pertenecen los habitantes de la comunidad de Yunguilla y que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Análisis: Los datos recopilados de la encuesta reflejan una ligera predominancia femenina, con 52 mujeres que constituyen el 52% de las respuestas. En contraste, los hombres representan el 48% restante, con un total de 48 participantes masculinos en la comunidad.

Interpretación: Los resultados de la encuesta muestran una presencia femenina ligeramente superior a la de los hombres dentro de la comunidad, lo que podría ser el resultado directo de la influencia de aspectos socioculturales o roles de género tradicionales. Aunque la diferencia es mínima, es importante recordar que el camino para alcanzar la Igualdad de Género no sólo se trata de cantidad, sino también de calidad. Esto subraya la necesidad de un análisis más profundo para comprender los roles que las mujeres desempeñan en la comunidad y si estos les permiten tener un impacto significativo.

Tabla 6

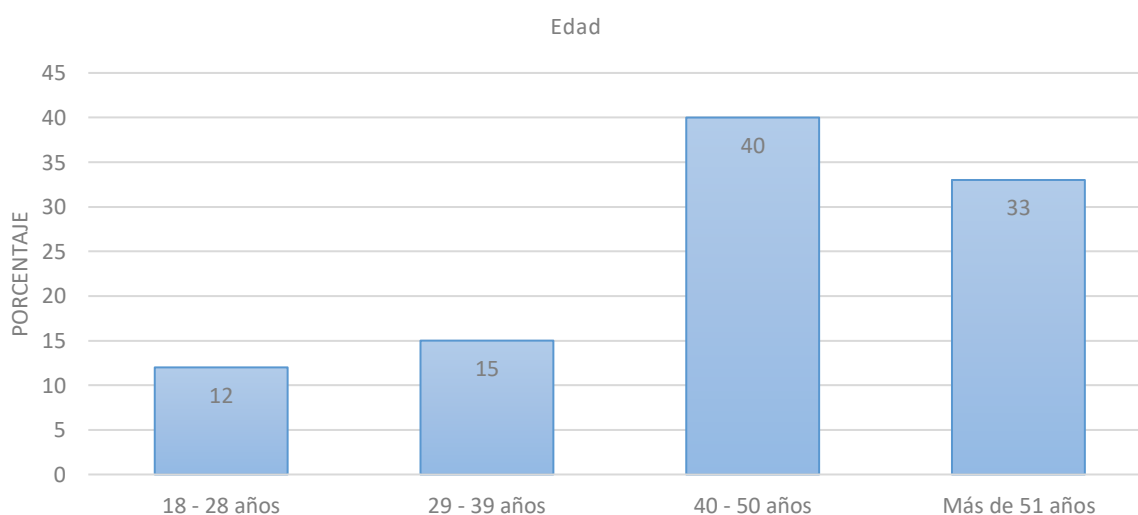
Edad

Edad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 - 28 años	12	11,9	12,0
	29 - 39 años	15	14,9	27,0
	40 - 50 años	40	39,6	67,0
	Más de 51 años	33	32,7	100,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 6 indica el rango de edad correspondiente a los hombres y mujeres de la comunidad de Yunguilla y que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Figura 6

Edad



Nota. La figura 6 indica el rango de edad correspondiente a los hombres y mujeres de la comunidad de Yunguilla y que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Análisis: Del 100% de los encuestados se observa que el 40% se conforma por personas de entre 40 y 50 años, seguido por un 33% que corresponde a individuos mayores de 51 años. Por otro lado, el 15% de los encuestados son personas de entre 29 y 39 años, mientras que el 12% restante abarca a aquellos que se encuentran en el rango de edad de 18 y 28 años.

Interpretación: Los resultados de la encuesta revelan una predominancia de grupos etarios de 40 a 50 años de edad. Esto podría reflejar una amplia experiencia o una participación histórica en las diversas actividades que se llevan a cabo en la comunidad. Sin embargo, también plantea posibles desafíos para involucrar a la población más joven en el Turismo Comunitario. Por lo tanto, podría ser esencial considerar estrategias específicas para incentivar y capacitar a las personas más jóvenes, tanto a los hombres como a las mujeres, para garantizar y promover una participación equitativa en la esfera turística.

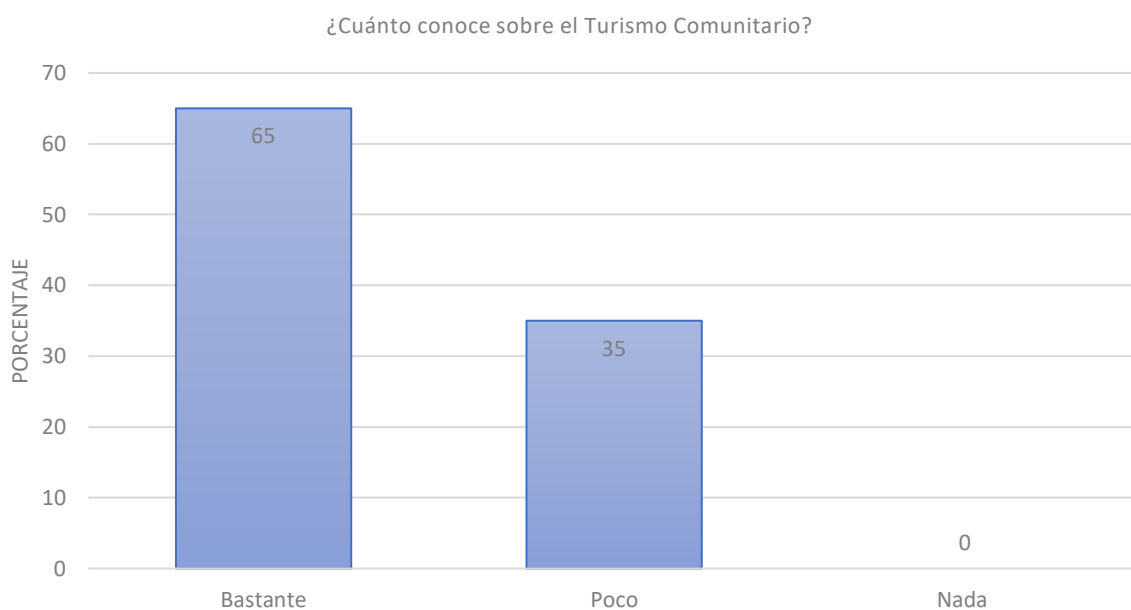
1.- ¿Cuánto conoce sobre el Turismo Comunitario?

Tabla 7

Conoce sobre el Turismo Comunitario

¿Cuánto conoce sobre el Turismo Comunitario?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bastante	65	64,4	65,0	65,0
	Poco	35	34,7	35,0	100,0
	Nada	0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 7 muestra un alto porcentaje de conocimiento entre la población de la comunidad de Yunguilla acerca del Turismo Comunitario, que intervinieron en la encuesta.

Figura 7*Conoce sobre el Turismo Comunitario*

Nota. La figura 7 muestra un alto porcentaje de conocimiento entre la población de la comunidad de Yunguilla acerca del Turismo Comunitario, que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Análisis: Según los resultados de la encuesta, el 65% del total de personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla tienen un conocimiento “Bastante” alto sobre el Turismo Comunitario. Por otro lado, un 35% de los encuestados consideran que su conocimiento sobre el Turismo Comunitario es “Poco”. Por último, es necesario destacar que no se registraron respuestas que indicaran que las personas encuestadas no posean “Nada” de conocimiento sobre el Turismo Comunitario.

Interpretación: El hecho de que una mayoría considerable de los encuestados posea un conocimiento bastante amplio sobre el Turismo Comunitario es un indicador positivo para el progreso de este sector de la comunidad. Esto podría sugerir una participación previa de la comunidad en este campo o una efectiva difusión de información sobre esta práctica. Sin embargo, el nivel de comprensión puede variar significativamente, desde un conocimiento superficial hasta una comprensión más profunda de los principios y beneficios del Turismo Comunitario. A pesar de

esto, el porcentaje de encuestados que considera que su conocimiento es limitado indica la necesidad de más educación sobre Turismo Comunitario.

2.- ¿Qué tan importante considera al turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla?

Tabla 8

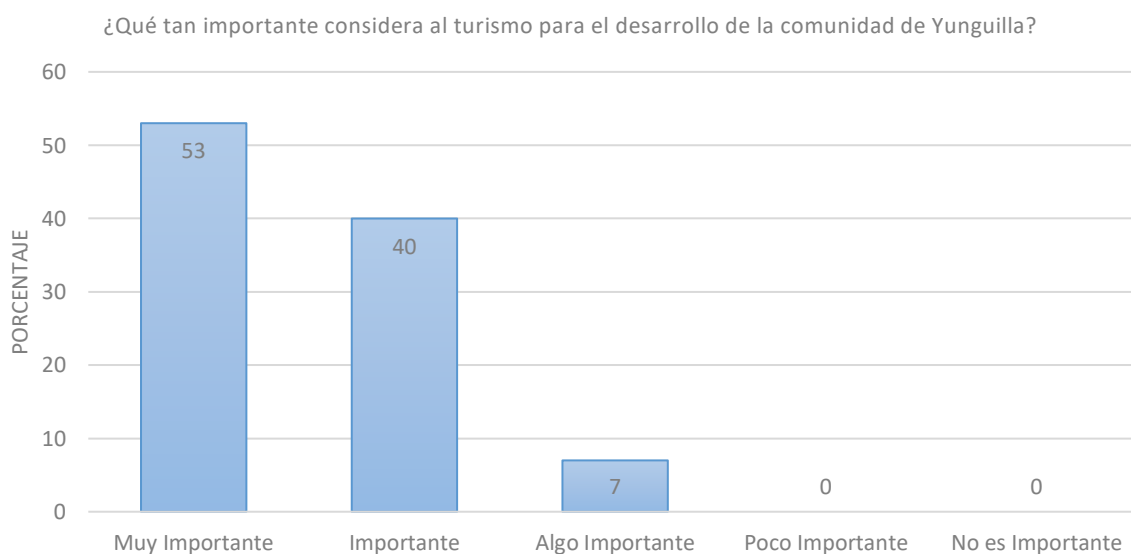
Importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla

¿Qué tan importante considera al turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Importante	53	52,5	53,0
	Importante	40	39,6	93,0
	Algo Importante	7	6,9	7,0
	Poco Importante	0	0,0	0,0
	No es Importante	0	0,0	0,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 8 muestra una variedad de opiniones en cuanto a la importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla. Se observa una diversidad de perspectivas y valoraciones que reflejan la percepción de quienes intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Figura 8

Importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla



Nota. La figura 8 muestra una amplia variedad de opiniones en cuanto a la importancia del turismo para el desarrollo de la comunidad de Yunguilla. Se observa una diversidad de perspectivas y

valoraciones que reflejan la percepción de los habitantes que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que un 53% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla consideran que el turismo es “Muy importante” para el desarrollo de la comunidad. Además, un 40% de los encuestados consideran que el turismo es “Importante”. Un 7% de los encuestados considera que el turismo es “Algo importante”. Finalmente, los resultados muestran que no hubo respuestas que indicaran que el turismo es poco importante o no es importante para el desarrollo de la comunidad.

Interpretación: Los datos reflejan un consenso generalizado entre hombres y mujeres encuestados en la comunidad de Yunguilla respecto a la relevancia del turismo para su desarrollo. La alta proporción de respuestas que reflejan este punto de vista indica una conciencia compartida sobre los beneficios que el turismo puede aportar a la comunidad. Estos beneficios no son únicamente de índole económica, sino también de carácter social y cultural. El turismo genera ingresos a la comunidad, creando empleo y fomentando el desarrollo de pequeñas empresas. Además, ayuda a preservar y promover la cultura local y fortalecer la cohesión social al fomentar el orgullo comunitario y la cooperación. Asimismo, la ausencia de respuestas que consideren el turismo como poco o de nula importancia indica una base sólida de apoyo hacia esta actividad como un motor para transformar las condiciones económicas de la localidad.

3.- ¿Está usted de acuerdo que el turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad?

Tabla 9

El turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad

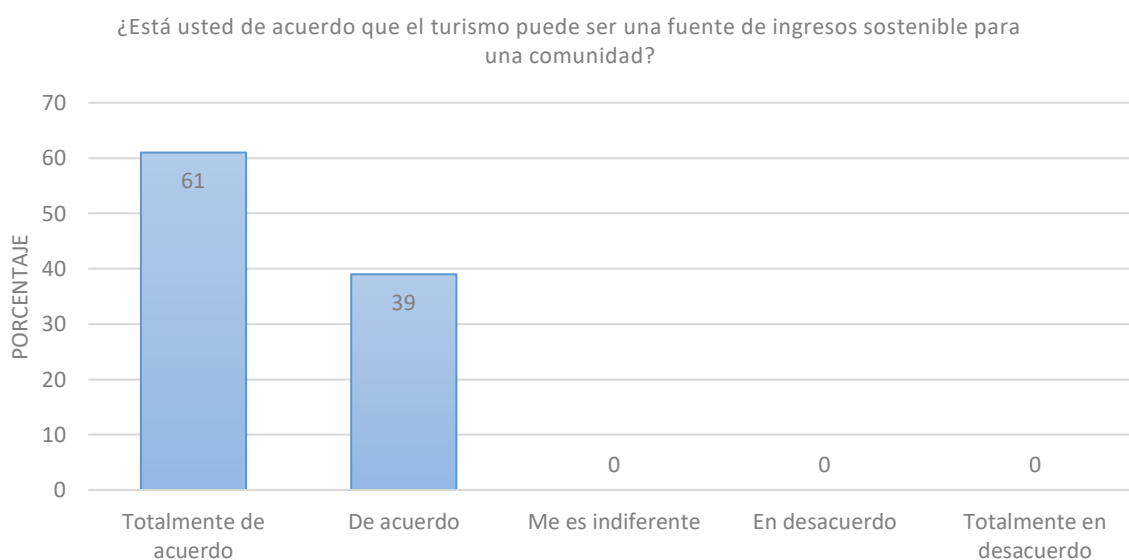
¿Está usted de acuerdo que el turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	61	60,4	61,0	61,0
	De acuerdo	39	38,6	39,0	100,0
	Me es indiferente	0	0,0	0,0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 9 refleja diferentes opiniones respecto a la viabilidad del turismo como una fuente sostenible de ingresos para la comunidad de Yunguilla. Los datos presentan una variedad de posturas y percepciones de las personas que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Figura 9

El turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad



Nota. La figura 9 refleja diferentes opiniones respecto a la viabilidad del turismo como una fuente sostenible de ingresos para la comunidad de Yunguilla. Los datos presentan una variedad de posturas y percepciones de las personas que intervinieron en la aplicación de la encuesta.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que una considerable proporción de la colectividad de Yunguilla identifica al turismo como una fuente de ingresos potencialmente sostenible. El 61% de los encuestados están "Totalmente de acuerdo" y el 39% restante está "De acuerdo" con esta premisa. Esto evidencia una marcada predisposición hacia la percepción favorable del turismo como un medio factible para producir de ingresos sostenibles en la comunidad. Por otro lado, no se registraron respuestas en las categorías "Me es indiferente", "En desacuerdo" o "Totalmente en desacuerdo", lo que subraya la alta aceptación y apoyo general hacia esta idea.

Interpretación: El hecho de que el total de los encuestados esté de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con que el turismo puede ser una fuente de ingresos sostenible para una comunidad es un indicativo muy positivo para el desarrollo del Turismo Comunitario en Yunguilla. Esto sugiere que los integrantes de la comunidad son conscientes del potencial del turismo como una fuente de ingresos sostenible y están inclinados a respaldar y participar en iniciativas turísticas. Al mismo tiempo, esta actitud unificada indica un punto de partida sólido para la implementación de políticas de Turismo Comunitario que fomenten la Igualdad de Género mediante oportunidades laborales equitativas para mujeres y hombres dentro de la comunidad.

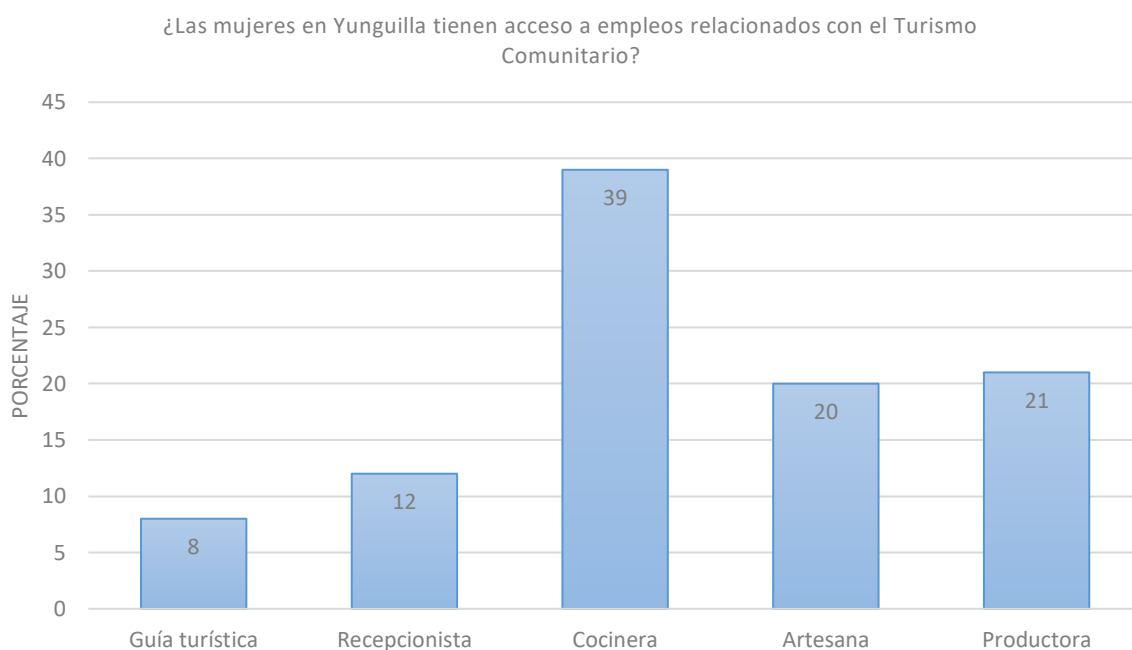
4.- ¿Las mujeres en Yunguilla tienen acceso a empleos relacionados con el Turismo Comunitario?

Tabla 10

Mujeres con acceso a empleos relacionados con el Turismo Comunitario

¿Las mujeres en Yunguilla tienen acceso a empleos relacionados con el Turismo Comunitario?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Guía turística	8	7,9	8,0
	Recepcionista	12	11,9	20,0
	Cocinera	39	38,6	39,0
	Artesana	20	19,8	20,0
	Productora	21	20,8	21,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 10 muestra datos que sugieren que existe una diversidad de percepciones en cuanto al acceso de las mujeres de Yunguilla a empleos vinculados con el Turismo Comunitario.

Figura 10*Mujeres con acceso a empleos relacionados con el Turismo Comunitario*

Nota. La figura 10 muestra datos que sugieren que existe una diversidad de percepciones en cuanto al acceso de las mujeres de Yunguilla a empleos vinculados con el Turismo Comunitario.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican una visión variada en cuanto al acceso de las mujeres a diferentes empleos relacionados con el Turismo Comunitario. Estos muestran que hay una percepción más extendida de que las mujeres desempeñan roles tradicionalmente asociados con tareas domésticas o artesanales. Por ejemplo, el 39% de las mujeres se identifican como cocineras, el 20% como artesanas y el 21% como productoras. Sin embargo, roles como guía turística y recepcionista parecen estar menos representados entre las mujeres, con un 8% y un 12% respectivamente.

Interpretación: La disparidad en las cifras que se observa en la industria turística local, donde las mujeres predominan en roles como cocineras, artesanas y productoras, pero son menos representadas en roles administrativos, es un indicativo de una segregación según género. Esta puede ser el resultado de estereotipos sociales que asignan roles específicos a cada género. Además,

la percepción de que áreas, como la cocina, la artesanía y la producción, son más adecuados para las mujeres. Esto limita las oportunidades de las mujeres en la industria turística y restringe su participación en ciertas actividades. Lo que sugiere que, aunque las mujeres tienen acceso a empleos en el Turismo Comunitario, no ocupan cargos administrativos importantes, siendo una barrera para su plena participación en todos los aspectos del turismo.

5.- ¿Está usted satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral?

Tabla 11

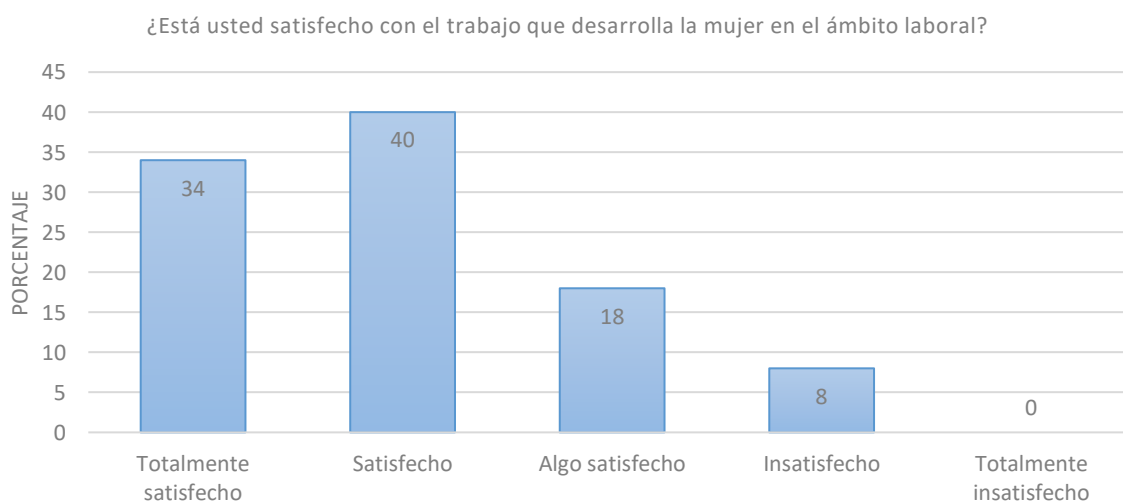
Está satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral

¿Está usted satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente satisfecho	34	33,7	34,0
	Satisfecho	40	39,6	74,0
	Algo satisfecho	18	17,8	18,0
	Insatisfecho	8	7,9	8,0
	Totalmente insatisfecho	0	0,0	0,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 11 muestra una amplia gama de opiniones en relación con la satisfacción del trabajo desempeñado por las mujeres en el ámbito laboral de Yunguilla.

Figura 11

Está satisfecho con el trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral



Nota. La figura 11 muestra una amplia gama de opiniones en relación con la satisfacción del trabajo desempeñado por las mujeres en el ámbito laboral de Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una tendencia mayoritariamente positiva hacia la percepción del trabajo que desarrolla la mujer en el ámbito laboral. Estos muestran que el 34,0% de los encuestados en la comunidad de Yunguilla, equivalentes a 34 personas, están ‘totalmente satisfechas’ con el trabajo que las mujeres realizan en el ámbito laboral. Además, un 40,0% de los encuestados, que representan a 40 personas, están ‘satisfechos’. Por otro lado, 18 personas, que constituyen el 18,0% de los encuestados, están ‘algo satisfechos’. Sin embargo, 8 personas, que representan el 8,0% de los encuestados, están ‘insatisfechos’. Mientras que ningún encuestado señaló estar totalmente insatisfecho.

Interpretación: El hecho de que una gran mayoría de los encuestados expresó satisfacción o total satisfacción con el trabajo que las mujeres realizan en el ámbito laboral es un indicativo muy alentador para la Igualdad de Género en la comunidad. Este patrón positivo puede ser el resultado de varios factores. Uno de ellos puede ser el incremento de conciencia acerca de la significación de la Igualdad de Género. A medida que más personas comprenden y valoran la Igualdad de Género, es más probable que aprecien y respalden el trabajo que las mujeres realizan en el ámbito laboral. Otro factor puede ser el reconocimiento de las habilidades y aportes de las mujeres en el desarrollo comunitario. Las mujeres pueden aportar habilidades, perspectivas y experiencias únicas que enriquecen el ámbito laboral y contribuyen al desarrollo de la comunidad. Aunque una minoría de los encuestados expresó insatisfacción, la ausencia de respuestas que indican estar totalmente insatisfechos es notable. Esto puede señalar una tendencia general de aprecio y respeto por el rol laboral de las mujeres.

6.- En su opinión, ¿quién tiene más oportunidades laborales en la comunidad?

Tabla 12*Oportunidades laborales*

En su opinión, ¿quién tiene más oportunidades laborales en la comunidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombres	66	65,3	66,0	66,0
	Mujeres	34	33,7	34,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 12 presenta una diversidad de percepciones acerca de quiénes tienen mayores oportunidades laborales en la comunidad de Yunguilla.

Figura 12*Oportunidades laborales*

Nota. La figura 12 presenta una diversidad de percepciones acerca de quiénes tienen mayores oportunidades laborales en la comunidad de Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta revelan una marcada disparidad percibida entre hombres y mujeres en términos de oportunidades laborales dentro de Yunguilla en el contexto del Turismo Comunitario. De acuerdo con las respuestas recopiladas, el 66% de los encuestados, que corresponden a 66 hombres, consideran que tienen mayores oportunidades laborales. En contraste, el 34% restante, que representa a 34 mujeres, comparte esta perspectiva.

Interpretación: Se observa una discrepancia en las percepciones de los encuestados, quienes consideran que los hombres tienen más oportunidades laborales en la comunidad. Esto indica la existencia de desafíos para alcanzar la Igualdad de Género y refleja desigualdades en la distribución de oportunidades laborales en Yunguilla. Factores como los roles de género tradicionales, el acceso desigual a recursos o las limitaciones socioeconómicas y físicas podrían estar influyendo en estas percepciones. Este contraste subraya la importancia de políticas que promuevan la equidad de género en el Turismo Comunitario, asegurando oportunidades laborales equitativas y eliminando barreras que impiden la participación igualitaria.

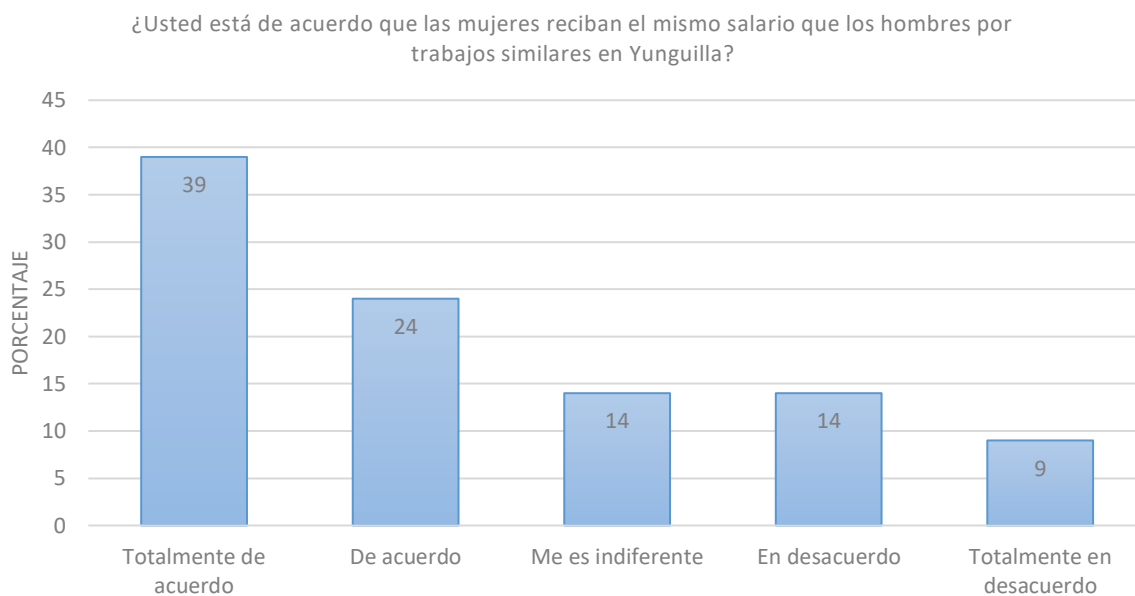
7.- ¿Usted está de acuerdo que las mujeres reciban el mismo salario que los hombres por trabajos similares en Yunguilla?

Tabla 13

Mismo salario que hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla

¿Usted está de acuerdo que las mujeres reciban el mismo salario que los hombres por trabajos similares en Yunguilla?					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Totalmente de acuerdo	39	38,6	39,0	39,0
	De acuerdo	24	23,8	24,0	63,0
	Me es indiferente	14	13,9	14,0	77,0
	En desacuerdo	14	13,9	14,0	91,0
	Totalmente en desacuerdo	9	8,9	9,0	100,0
Total	100	99,0	100,0		

Nota. La tabla 13 muestra una variedad de opiniones respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla. Se reflejan diferentes puntos de vista y posturas que resaltan la complejidad de esta cuestión en el ámbito laboral.

Figura 13*Mismo salario que hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla*

Nota. La figura 13 muestra una variedad de opiniones respecto a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajos similares en Yunguilla. Se reflejan diferentes puntos de vista y posturas que resaltan la complejidad de esta cuestión en el ámbito laboral.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que un 39,0% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla están “totalmente de acuerdo” con la equiparación salarial entre mujeres y hombres en roles laborales análogos. Además, un 24,0% de los encuestados están “de acuerdo” con esta afirmación. Un 14,0% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que otro 14,0% está “en desacuerdo”. Finalmente, un 9,0% de los encuestados está “totalmente en desacuerdo” con esta afirmación, lo que indica la presencia de opiniones divergentes o reservas respecto a esta medida.

Interpretación: Aquí se observa una tendencia alta y favorable hacia la equiparación salarial entre hombres y mujeres en Yunguilla, específicamente en el sector del Turismo Comunitario. Esto es un indicativo positivo que sugiere que la comunidad está avanzando hacia la igualdad en términos de remuneración en el ámbito laboral. Sin embargo, también es importante destacar que existe un

porcentaje significativo de encuestados que muestran indiferencia o desacuerdo con respecto a esta equiparación salarial, lo que sugiere la existencia de posibles barreras culturales, percepciones arraigadas o incluso resistencia hacia la Igualdad de Género en el campo laboral. Estas barreras pueden tomar varias formas. Por ejemplo, existen creencias culturales o sociales arraigadas que perpetúan la idea de que ciertos roles o trabajos son más apropiados para un género que para otro, y a su vez puede influir en las expectativas salariales. Además, hay una falta de conciencia o comprensión sobre la importancia de la Igualdad de Género, lo que lleva a la indiferencia o al desacuerdo al intentar alcanzarla.

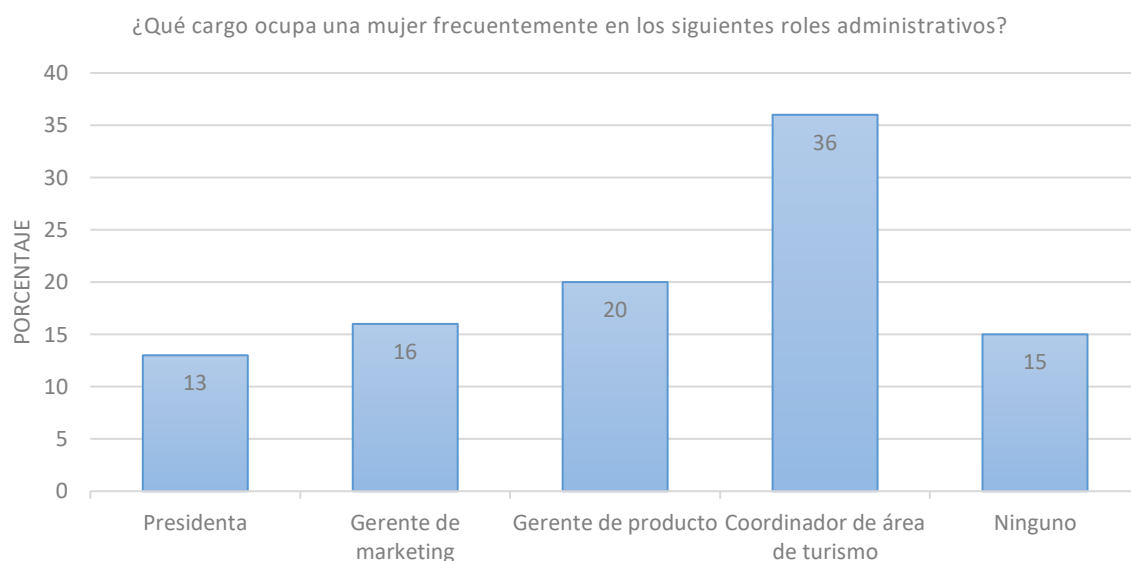
8.- ¿Qué cargo ocupa una mujer frecuentemente en los siguientes roles administrativos?

Tabla 14

Roles administrativos

¿Qué cargo ocupa una mujer frecuentemente en los siguientes roles administrativos?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	13	12,9	13,0	13,0
	16	15,8	16,0	29,0
	20	19,8	20,0	49,0
Válido	36	35,6	36,0	85,0
	15	14,9	15,0	100,0
	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 14 refleja una diversidad de roles que las mujeres ocupan con mayor frecuencia en diferentes ámbitos administrativos de Yunguilla. Se observa una variedad de posiciones y responsabilidades representadas en esta información.

Figura 14*Roles administrativos*

Nota. La figura 14 refleja una diversidad de roles que las mujeres ocupan con mayor frecuencia en diferentes ámbitos administrativos de Yunguilla. Se observa una variedad de posiciones y responsabilidades representadas en esta información.

Análisis: Los datos recopilados de la encuesta sobre la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla revelan una distribución desigual en los roles administrativos. Los resultados muestran que las mujeres ocupan predominantemente el cargo de Coordinadoras de Área de Turismo, con un porcentaje significativamente alto del 36%. Sin embargo, es preocupante notar que roles como presidenta (13%), Gerente de Marketing (16%), y Gerente de Producto (20%) están ocupados en menor medida por mujeres, lo que indica una brecha en la representación femenina en roles directivos en comparación con el de Coordinadoras de Área de Turismo. Además, un 15% de las encuestadas manifestaron no ocupar ningún cargo específico, lo que puede indicar una falta de oportunidades o una subrepresentación de mujeres en cargos administrativos en el Turismo Comunitario.

Interpretación: La predominancia de mujeres en el cargo de Coordinadoras de Área de Turismo en la comunidad de Yunguilla es un indicativo de progreso en la inclusión femenina en roles

de coordinación y gestión en el sector del Turismo Comunitario. Esta tendencia sugiere que las mujeres no solo están participando activamente en el sector, sino que también están desempeñando roles relevantes en la organización y ejecución de actividades turísticas. Esto puede ser el resultado de una serie de factores, incluyendo un cambio en las actitudes y percepciones hacia el papel de las mujeres en la sociedad, así como la implementación de políticas y programas que promueven la Igualdad de Género en el ámbito laboral. Sin embargo, la baja representación de mujeres en roles como presidenta, gerente de marketing y gerente de producto es motivo de preocupación. Esta disparidad puede señalar la existencia de barreras o limitaciones que podrían estar obstaculizando el acceso de las mujeres a cargos directivos de mayor jerarquía. Estas pueden ser de naturaleza cultural, estructural o incluso personal, y pueden incluir estereotipos de género, falta de oportunidades de formación y desarrollo, y falta de políticas de Igualdad de Género en el lugar de trabajo. Además, el hecho de que un número significativo de mujeres no ocupe ningún cargo específico en el sector turístico comunitario indica una necesidad de políticas inclusivas que fomenten la igualdad de oportunidades.

9.- ¿Qué tipo de puestos laborales considera que son más comunes para las mujeres en Yunguilla?

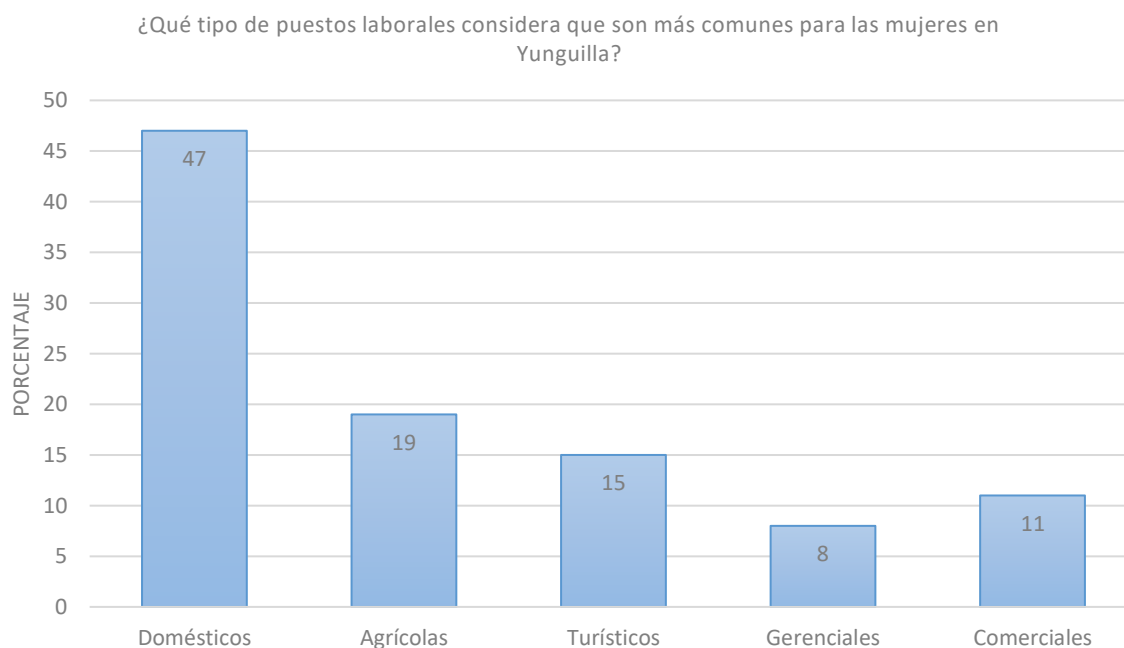
Tabla 15

Puestos laborales más comunes para las mujeres en Yunguilla

¿Qué tipo de puestos laborales considera que son más comunes para las mujeres en Yunguilla?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Domésticos	47	46,5	47,0
	Agrícolas	19	18,8	66,0
	Turísticos	15	14,9	81,0
	Gerenciales	8	7,9	89,0
	Comerciales	11	10,9	100,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 15 exhibe una amplia lista de opiniones sobre los tipos de trabajos más comunes entre

las mujeres en la comunidad de Yunguilla. Se refleja una diversidad de percepciones acerca de los puestos laborales más frecuentes para las mujeres.

Figura 15*Puestos laborales más comunes para las mujeres en Yunguilla*

Nota. La figura 15 exhibe una amplia lista de opiniones sobre los tipos de trabajos más comunes entre las mujeres en la comunidad de Yunguilla. Se refleja una diversidad de percepciones acerca de los puestos laborales más frecuentes para las mujeres.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que, en Yunguilla, los puestos laborales más frecuentes para las mujeres se centran en gran medida en roles domésticos, constituyendo un significativo 47,0%. Esta cifra indica una tendencia arraigada en asignar a las mujeres responsabilidades relacionadas con el ámbito del hogar. Por otro lado, se observa que las ocupaciones agrícolas también son una opción frecuente para las mujeres, con un 19,0%, lo que sugiere una conexión histórica con actividades tradicionales en la comunidad. En contraste, las oportunidades de trabajo en el sector turístico constituyen un 15%, en roles gerenciales un 8% y en el área comercial un 11%, cifras que son considerablemente menores, lo que podría indicar un desequilibrio en la distribución de roles laborales entre hombres y mujeres en estos ámbitos.

Interpretación: Los resultados reflejan una distribución desigual en los puestos laborales ocupados por mujeres en Yunguilla. La alta proporción de roles domésticos sugiere la persistencia de roles de género tradicionales, donde las mujeres son principalmente responsables de las tareas del hogar. Aunque las ocupaciones agrícolas también son comunes, la participación en sectores como el turismo, la gerencia y el comercio, que podrían ofrecer más oportunidades para el desarrollo profesional y personal, es significativamente menor. Esto puede indicar obstáculos estructurales o culturales que restringen la entrada femenina a funciones más variadas o de mayor rango en el entorno laboral, evidenciando la presencia de estereotipos de género profundamente enraizados en la comunidad. Estas barreras pueden consistir en estereotipos de género arraigados que asocian ciertos roles laborales más con los hombres que con las mujeres. También pueden existir barreras institucionales, como la ausencia de políticas de Igualdad de Género en el lugar de trabajo, que pueden obstaculizar el ingreso de las mujeres a roles más diversos o de liderazgo.

10.- ¿Qué tipo de actividades laborales relacionadas con el Turismo Comunitario cree que podrían ser más beneficiosas para las mujeres en Yunguilla?

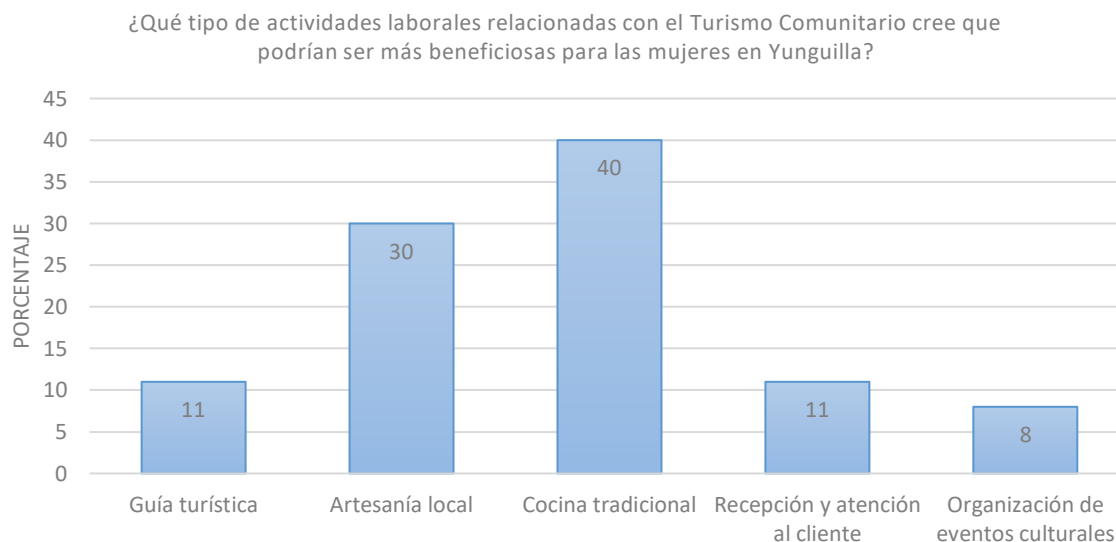
Tabla 16

Actividades laborales del Turismo Comunitario más beneficiosas para las mujeres en Yunguilla

¿Qué tipo de actividades laborales relacionadas con el Turismo Comunitario cree que podrían ser más beneficiosas para las mujeres en Yunguilla?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Guía turística	11	10,9	11,0
	Artesanía local	30	29,7	41,0
	Cocina tradicional	40	39,6	81,0
Válido	Recepción y atención al cliente	11	10,9	92,0
	Organización de eventos culturales	8	7,9	100,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 16 evidencia una diversidad de perspectivas en cuanto a las actividades laborales que podrían ser más beneficiosas para las mujeres en el ámbito del Turismo Comunitario de Yunguilla.

Figura 16*Actividades laborales del Turismo Comunitario más beneficiosas para las mujeres en Yunguilla*

Nota. La figura 16 evidencia una diversidad de perspectivas en cuanto a las actividades laborales que podrían ser más beneficiosas para las mujeres en el ámbito del Turismo Comunitario de Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla consideran que varias actividades laborales relacionadas con el Turismo Comunitario podrían ser beneficiosas para las mujeres. De esta forma, el 11% de los encuestados considera que las mujeres pueden participar en actividades de guía turística, un 30% en actividades relacionadas con la artesanía local, el 40% las sitúa en la cocina tradicional, el 11% las dirige hacia el contacto directo con turistas, como la recepción y atención al cliente, mientras que el 8% considera que la organización de eventos culturales sería beneficiosa para las mujeres en el ámbito del Turismo Comunitario.

Interpretación: En la comunidad de Yunguilla, los resultados de las encuestas revelan que las actividades más beneficiosas para las mujeres en el ámbito del Turismo Comunitario son la cocina tradicional y la artesanía local. Este fenómeno podría ser un reflejo de las habilidades existentes o los roles tradicionales que las mujeres desempeñan dentro de la comunidad. La cocina tradicional, por

ejemplo, es una actividad que a menudo se asocia con las mujeres en muchas culturas. En Yunguilla, las mujeres tienen un conocimiento profundo de las recetas locales y las técnicas de cocina, lo que les permite contribuir de manera significativa al Turismo Comunitario a través de la preparación de comidas auténticas para los visitantes. La artesanía local, por otro lado, implica la creación de productos únicos que reflejan la cultura y las tradiciones de la comunidad. Además, demuestran las habilidades de las mujeres en áreas como tejido, cerámica o pintura, que son utilizadas para crear una variedad de artículos que atraen a los turistas. Sin embargo, es importante destacar que hay otras actividades en el Turismo Comunitario que podrían ofrecer a las mujeres más oportunidades para interactuar con los turistas y, por ende, influir más directamente en el desarrollo del Turismo Comunitario. Estas actividades incluyen ser guía turística, la recepción y atención al cliente y la organización de eventos culturales, que pueden permitir a las mujeres mostrar su conocimiento, la rica cultura, las tradiciones de su comunidad e influir en la experiencia general de los visitantes.

11.- ¿Con qué frecuencia las mujeres participan activamente en la toma de decisiones relacionadas con el Turismo Comunitario en Yunguilla?

Tabla 17

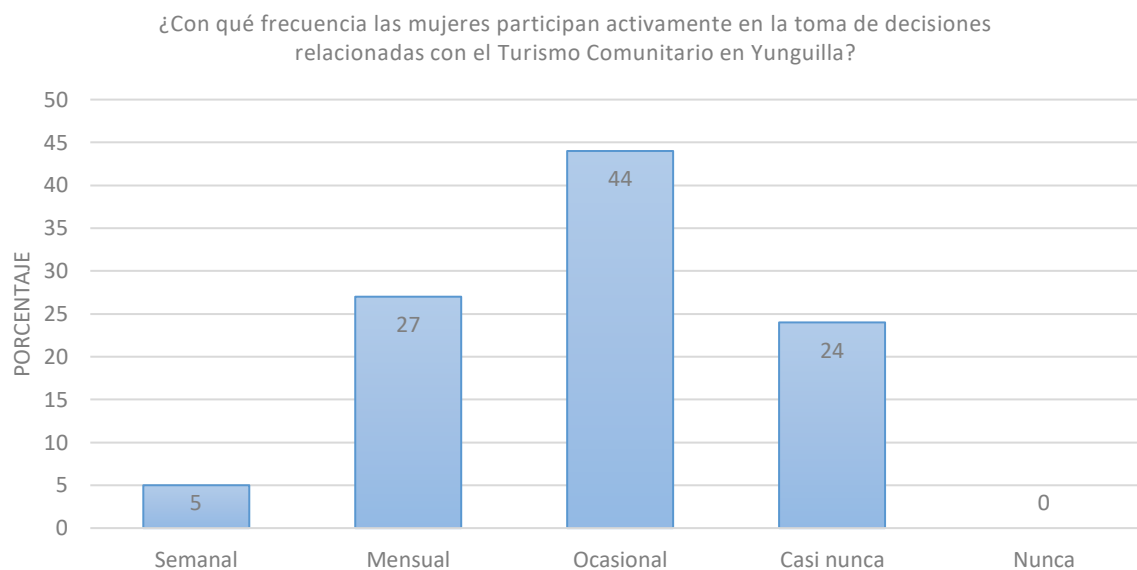
Frecuencia de participación en decisiones relacionadas al Turismo Comunitario en Yunguilla

¿Con qué frecuencia las mujeres participan activamente en la toma de decisiones relacionadas con el Turismo Comunitario en Yunguilla?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Semanal	5	5,0	5,0
	Mensual	27	26,7	32,0
	Ocasional	44	43,6	44,0
	Casi nunca	24	23,8	24,0
	Nunca	0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 17 refleja una diversidad en la frecuencia con la que las mujeres participan

activamente en la toma de decisiones relacionadas con el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Figura 17*Frecuencia de participación en decisiones relacionadas al Turismo Comunitario en Yunguilla*

Nota. La figura 17 refleja una diversidad en la frecuencia con la que las mujeres participan activamente en la toma de decisiones relacionadas con el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la participación de las mujeres en las decisiones de Turismo Comunitario en Yunguilla varía. Un 5% de los encuestados reportó que las mujeres participan semanalmente, un 27% mensualmente, un 44% ocasionalmente, y un 24% dijo que las mujeres casi no participan. Es positivo que ningún encuestado indicó una participación de "nunca".

Interpretación: El hecho de que la mayoría de los encuestados considere que la participación de las mujeres en el proceso de formulación de decisiones es "ocasional" sugiere que, aunque las mujeres están involucradas en el Turismo Comunitario, su participación en la toma de decisiones puede no ser constante o regular. Por otra parte, la cifra que indica que las mujeres raramente participan en la toma de decisiones podría estar vinculada a aspectos tales como roles de género arraigados, obligaciones familiares o la carencia de oportunidades para su implicación sistemática. La ausencia de respuestas indicando "nunca" refleja un potencial positivo, aunque la baja frecuencia

semanal sugiere una brecha en la participación continua de las mujeres en actividades relacionadas al Turismo Comunitario.

12.- ¿Considera que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla contribuye a la Igualdad de Género?

Tabla 18

Inclusión de mujeres en roles de liderazgo contribuye a la Igualdad de Género

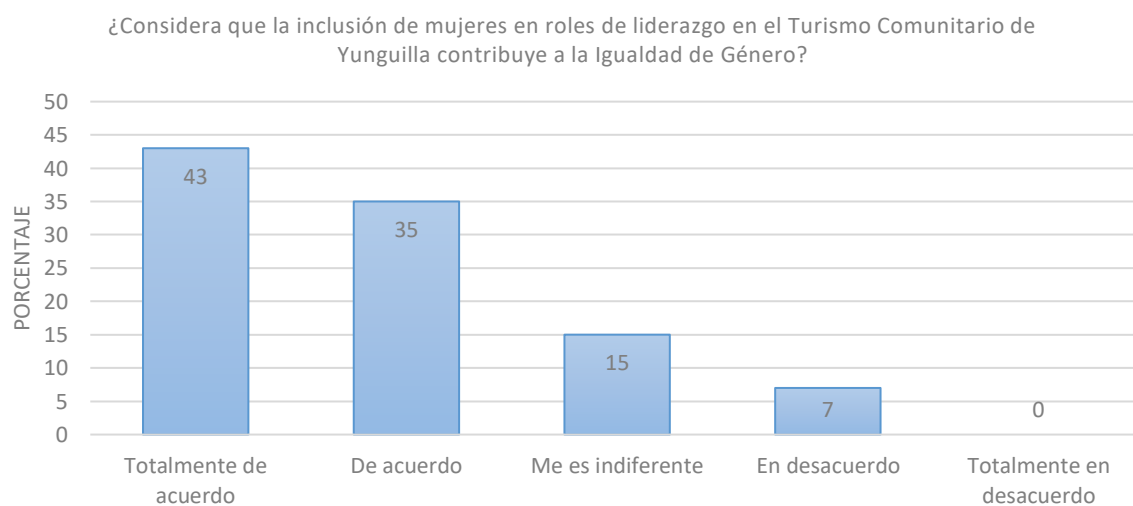
¿Considera que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla contribuye a la Igualdad de Género?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	43	42,6	43,0	43,0
De acuerdo	35	34,7	35,0	78,0
Me es indiferente	15	14,9	15,0	93,0
En desacuerdo	7	6,9	7,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 18 presenta una diversidad de opiniones sobre cómo la inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro del Turismo Comunitario de Yunguilla podría contribuir a la Igualdad de Género.

Figura 18

Inclusión de mujeres en roles de liderazgo contribuye a la Igualdad de Género



Nota. La figura 18 presenta una diversidad de opiniones sobre cómo la inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro del Turismo Comunitario de Yunguilla podría contribuir a la Igualdad de Género.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que del 100% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla un 43% están “totalmente de acuerdo” con que la integración de mujeres en posiciones de liderazgo en el ámbito del Turismo Comunitario incide positivamente en la promoción de la Igualdad de Género. Además, un 35% de los encuestados está “de acuerdo” con esta afirmación. Un 15% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que un 7% está “en desacuerdo”. Es necesario señalar que no existen respuestas que indiquen un total desacuerdo con esta afirmación.

Interpretación: Existe un consenso a la integración de mujeres en roles directivos dentro del ámbito del Turismo Comunitario, considerándolo como una estrategia para avanzar hacia la consecución de la Igualdad de Género en Yunguilla. Este porcentaje indica que la mayoría de los miembros de la comunidad reconocen y valoran la importancia de la equidad de género en el sector turístico. Asimismo, la inclusión de mujeres en funciones directivas no solo contribuye a asegurar la incorporación de sus perspectivas y requerimientos en el proceso decisional, sino que también funge como un paradigma para otras mujeres en la comunidad, motivándolas hacia liderazgos. Sin embargo, la indiferencia de un segmento de participantes señala la necesidad de iniciativas de concientización o programas educativos enfocados en la Igualdad de Género. En el mismo sentido, el reducido porcentaje de desacuerdo señala la existencia de opiniones divergentes que podrían derivarse de percepciones culturales arraigadas o resistencia hacia los cambios en los roles de género. Por lo que, se resalta la importancia de abordar estas actitudes a través de la educación y el dialogo continuo.

13.- ¿Considera importante implementar programas de capacitación específicos para mujeres interesadas en trabajar en el Turismo Comunitario?

Tabla 19

Programas de capacitación para mujeres interesadas en trabajar en el Turismo Comunitario

¿Considera importante implementar programas de capacitación específicos para mujeres interesadas en trabajar en el Turismo Comunitario?

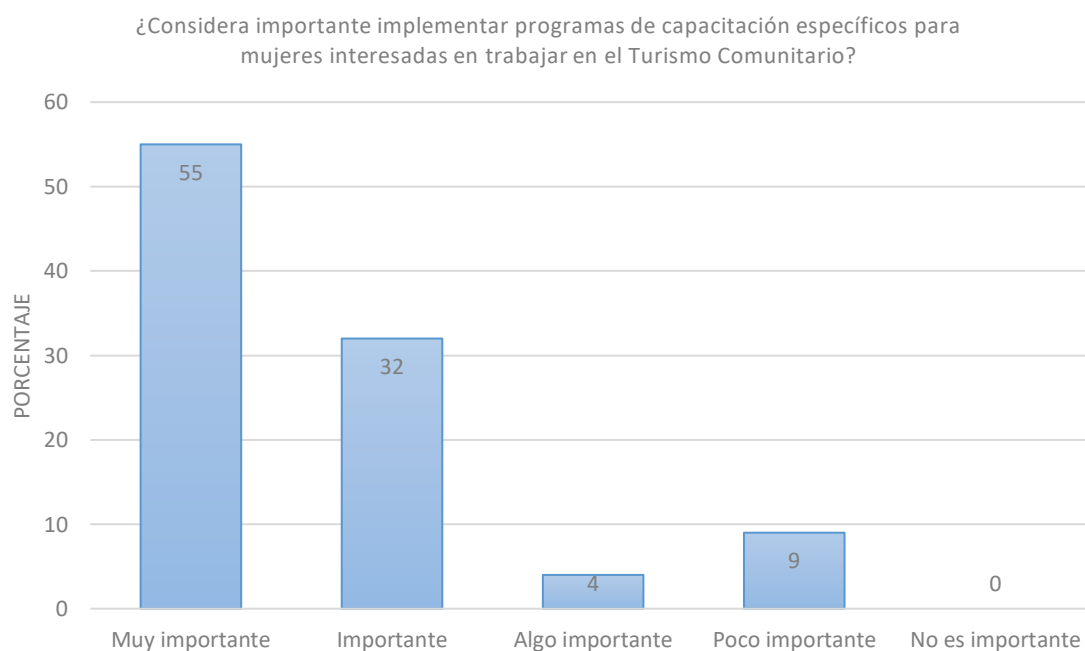
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	55	54,5	55,0
	Importante	32	31,7	87,0
	Algo importante	4	4,0	91,0
	Poco importante	9	8,9	100,0
	No es importante	0	0,0	0,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 19 evidencia una variedad de percepciones en relación con la importancia de

implementar programas de capacitación específicos para mujeres interesadas en incursionar en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Figura 19

Programas de capacitación para mujeres interesadas en trabajar en el Turismo Comunitario



Nota. La figura 19 evidencia una variedad de percepciones en relación con la importancia de

implementar programas de capacitación específicos para mujeres interesadas en incursionar en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Análisis: De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta, señalan que un 55% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla consideran “muy importante” desplegar programas de formación especializados dirigidos a mujeres con interés en incorporarse al sector del Turismo Comunitario. Además, un 32% de los encuestados considera que es “importante”, un 4% lo considera “algo importante”, y un 9% lo considera “poco importante”. Es importante destacar que no hubo respuestas que indicaran que no es importante implementar dichos programas. Es relevante subrayar que no se registran respuestas que señalen la falta de importancia en la implementación de estos programas específicos.

Interpretación: La población de la comunidad de Yunguilla demuestra una sólida aceptación e importancia hacia la necesidad de implementar programas de capacitación dirigidos específicamente a mujeres interesadas en el Turismo Comunitario. Este grado de respaldo insinúa una inclinación de la colectividad hacia la paridad de género en el ámbito turístico, indicando una oportunidad alentadora para desplegar políticas y programas que estimulen la implicación activa de las mujeres en este sector, impulsando de esta manera un progreso más inclusivo y sostenible en Yunguilla. La ausencia de respuestas que consideren que no es importante resalta la urgencia percibida por la comunidad en abordar esta cuestión y tomar medidas concretas para lograr la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario. No obstante, aquellos que consideran que este tema es de “poca importancia” evidencian que todavía existen retos y prejuicios que deben ser superados para lograr un trato equitativo.

14.- ¿Está de acuerdo en la creación de programas de formación específicos para mujeres en áreas turísticas como guía, hostelería, o artesanía sería beneficioso?

Tabla 20

Beneficios de crear programas de formación para mujeres en áreas turísticas

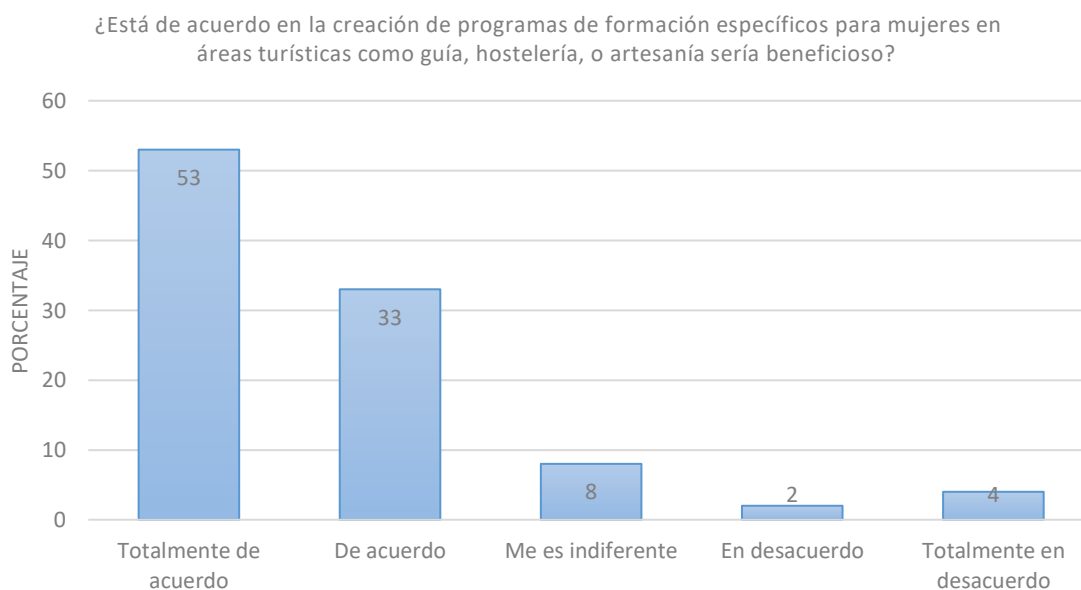
¿Está de acuerdo en la creación de programas de formación específicos para mujeres en áreas turísticas como guía, hostelería, o artesanía sería beneficioso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	53	52,5	53,0	53,0
De acuerdo	33	32,7	33,0	86,0
Me es indiferente	8	7,9	8,0	94,0
En desacuerdo	2	2,0	2,0	96,0
Totalmente en desacuerdo	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 20 refleja una diversidad de opiniones sobre los posibles beneficios de la creación de programas de formación específicos para mujeres en áreas turísticas como guía, hostelería o artesanía en Yunguilla.

Figura 20

Beneficios de crear programas de formación para mujeres en áreas turísticas



Nota. La figura 20 refleja una diversidad de opiniones sobre los posibles beneficios de la creación de programas de formación específicos para mujeres en áreas turísticas como guía, hostelería o artesanía en Yunguilla.

Análisis: Los datos obtenidos de la encuesta indican que un 53% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla están “totalmente de acuerdo” con la instauración de programas de capacitación especializados orientados a mujeres en esferas turísticas como orientación, hospitalidad, o artesanía. Además, un 33% de los encuestados está “de acuerdo” con esta afirmación. Un 8% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que un 2% está “en desacuerdo” y un 4% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con esta afirmación.

Interpretación: Se observa que una mayoría significativa de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la creación de programas de formación específicos para mujeres en áreas turísticas. Esta convergencia representa un indicador altamente favorable para avanzar hacia la Igualdad de Género en la comunidad, y denota un reconocimiento generalizado de fortalecer el empoderamiento femenino a través de iniciativas educativas y de capacitación. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje de encuestados en desacuerdo con la creación de estos programas sugiere una posible discrepancia en la percepción de su efectividad. Esto podría deberse a una variedad de factores, como la falta de confianza en la implementación de los programas, las preocupaciones sobre la calidad de la formación, o incluso las actitudes arraigadas hacia los roles de género en la comunidad. Además, el porcentaje de encuestados que se mostró “indiferente” hacia la creación de estos programas de formación puede indicar una falta de conciencia o comprensión sobre su importancia. Esto enfatiza la imperatividad de emprender campañas de concientización y programas educativos que resalten dichas iniciativas y su contribución a la promoción de la Igualdad de Género.

15.- ¿Estaría de acuerdo en apoyar la implementación de políticas que fomenten la contratación preferencial de mujeres en puestos de trabajo dentro del Turismo Comunitario?

Tabla 21

Políticas de contratación preferencial de mujeres dentro del Turismo Comunitario

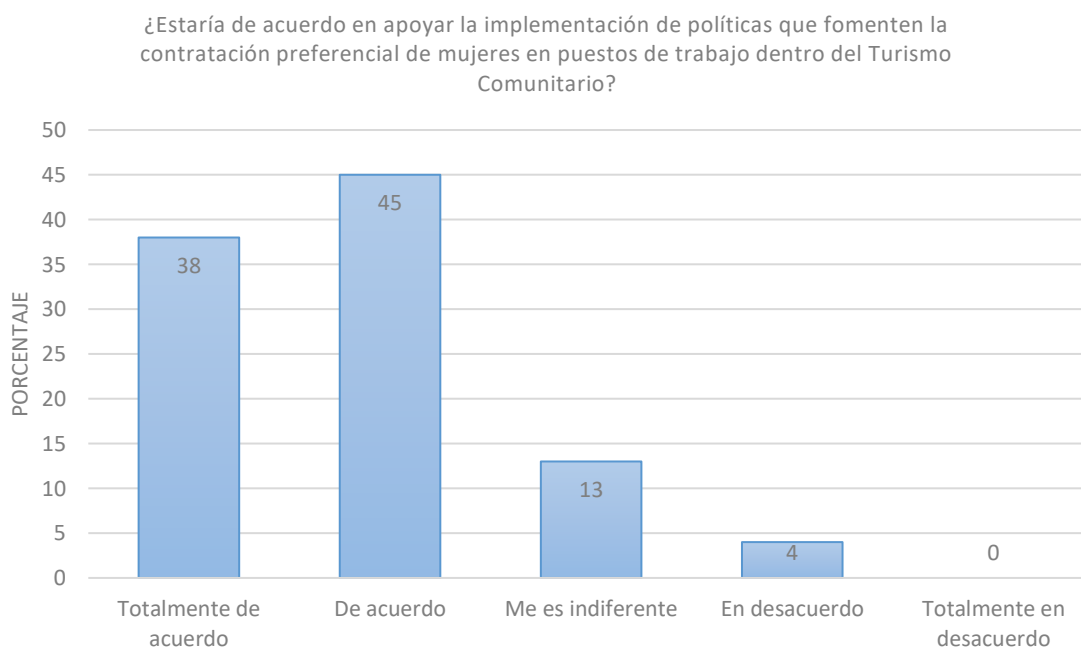
¿Estaría de acuerdo en apoyar la implementación de políticas que fomenten la contratación preferencial de mujeres en puestos de trabajo dentro del Turismo Comunitario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	38	37,6	38,0
	De acuerdo	45	44,6	83,0
	Me es indiferente	13	12,9	96,0
	En desacuerdo	4	4,0	100,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 21 establece una amplia gama de opiniones en cuanto al apoyo a la implementación de políticas que fomenten la contratación preferencial de mujeres en puestos de trabajo dentro del Turismo Comunitario en Yunguilla.

Figura 21

Políticas de contratación preferencial de mujeres dentro del Turismo Comunitario



Nota. La figura 21 establece una amplia gama de opiniones en cuanto al apoyo a la implementación de políticas que fomenten la contratación preferencial de mujeres en puestos de trabajo dentro del Turismo Comunitario en Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que un 38% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla están “totalmente de acuerdo” con la implementación de políticas que fomenten la contratación preferencial de mujeres en puestos de trabajo dentro del Turismo Comunitario. Además, un 45% de los encuestados está “de acuerdo” con esta afirmación. Un 13% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que un 4% está “en desacuerdo”. En tanto que, el 0% de los encuestados señaló estar totalmente en desacuerdo.

Interpretación: Los datos recopilados exhiben una inclinación pronunciada a favor de políticas que concedan prioridad en la contratación de mujeres dentro de la esfera del Turismo Comunitario. La falta de discrepancia entre los grupos de encuestados, tanto hombres como mujeres, que expresaron un acuerdo o total acuerdo es notable. Este consenso insinúa la aprobación de fomentar la equidad de oportunidades de empleo en el ámbito turístico. Esto se interpreta como un reconocimiento de que las mujeres desempeñan un rol esencial en el Turismo Comunitario, y su implicación contribuye con una diversidad de ventajas, desde la diversificación de la economía local hasta la conservación y promoción de la cultura y las costumbres autóctonas. Además, no hubo respuestas totalmente en desacuerdo indica ausencia de resistencia hacia esta iniciativa, lo que sugiere un terreno propicio para políticas inclusivas que fomenten la participación activa de las mujeres en el sector turístico comunitario.

16.- ¿Cree importante que el gobierno local debería asignar recursos específicos para promover la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario?

Tabla 22

Recursos para promover la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario

¿Cree importante que el gobierno local debería asignar recursos específicos para promover la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	51	50,5	51,0
	Importante	34	33,7	85,0
	Algo importante	10	9,9	10,0
	Poco importante	5	5,0	100,0
	No es importante	0	0,0	0,0
Total	100	99,0	100,0	

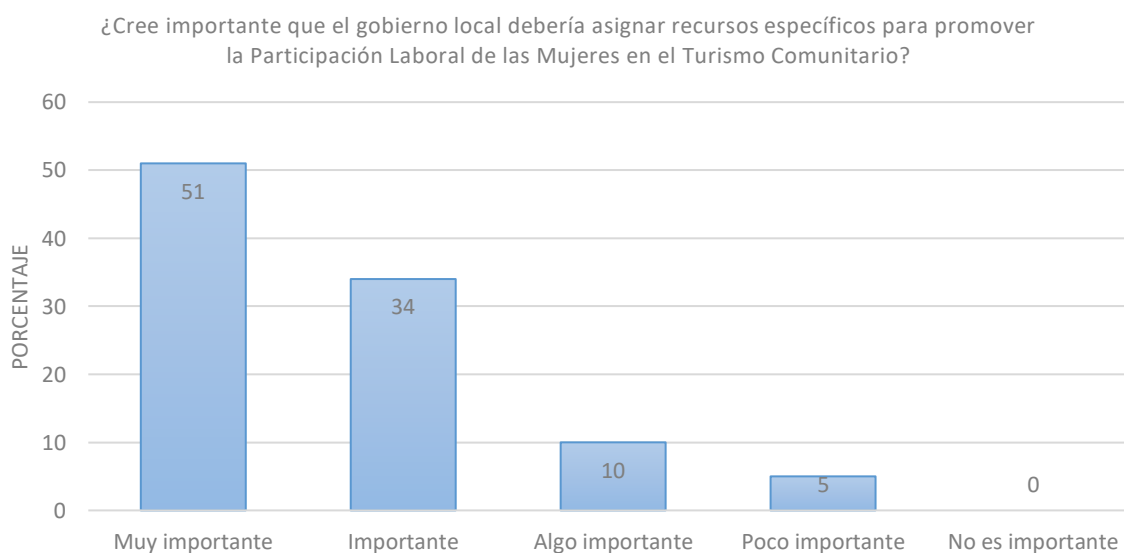
Nota. La tabla 22 muestra una diversidad de opiniones sobre la importancia de que el gobierno local

asigne recursos específicos para fomentar la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo

Comunitario de Yunguilla.

Figura 22

Recursos para promover la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario



Nota. La figura 22 muestra una diversidad de opiniones sobre la importancia de que el gobierno local

asigne recursos específicos para fomentar la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo

Comunitario de Yunguilla.

Análisis: Los datos obtenidos de la encuesta revelan que más de la mitad, es decir un 51% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla consideran “muy importante” que el gobierno local asigne recursos específicos para promover la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario. Asimismo, un 34% de los encuestados lo califica como “importante”, un 10% lo considera “algo importante”, y un 5% lo considera “poco importante”. Finalmente, no existieron respuestas que indicaran que no es importante asignar dichos recursos.

Interpretación: El elevado porcentaje de encuestados que perciben como de gran importancia la estrategia resalta la conciencia y el respaldo existentes en la comunidad hacia la Igualdad de Género en este sector específico. Esto implicaría financiar programas de formación para mujeres o crear incentivos para contratar a mujeres en roles de liderazgo en turismo. Estos medios pueden suprimir obstáculos para la implicación femenina en el Turismo Comunitario, como la carencia de instrucción y las pautas culturales que restringen las oportunidades de las mujeres. Estos hallazgos sugieren una base sólida para la implementación de políticas que empoderen y promuevan la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario. Al hacerlo, estas políticas podrían contribuir al desarrollo socioeconómico equitativo en Yunguilla, beneficiando a hombres y mujeres de las oportunidades que ofrece el Turismo Comunitario. Adicionalmente, la falta de oposición a esta iniciativa de Igualdad de Género en el Turismo Comunitario indica un respaldo generalizado que puede asegurar su éxito a largo plazo.

17.- ¿Considera que la creación de redes de apoyo entre mujeres que trabajan o desean trabajar en Turismo Comunitario sería una estrategia efectiva?

Tabla 23

Creación de redes de apoyo entre mujeres como estrategia efectiva

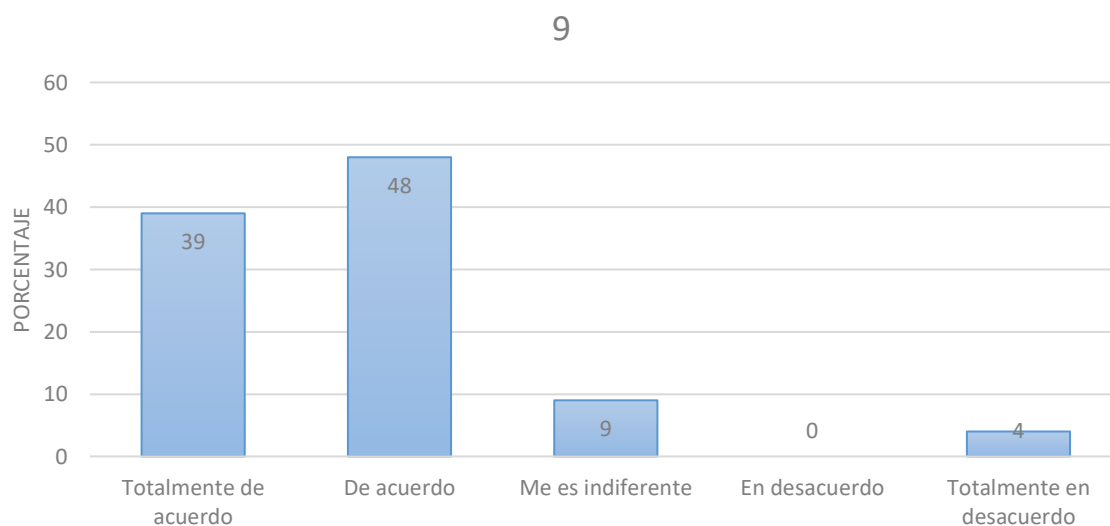
¿Considera que la creación de redes de apoyo entre mujeres que trabajan o desean trabajar en Turismo Comunitario sería una estrategia efectiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	39	38,6	39,0
	De acuerdo	48	47,5	87,0
	Me es indiferente	9	8,9	96,0
	En desacuerdo	0	0,0	0,0
	Totalmente en desacuerdo	4	4,0	100,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 23 revela una diversidad de opiniones sobre la efectividad que podrían tener las redes de apoyo entre mujeres que trabajan o desean trabajar en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Figura 23

Creación de redes de apoyo entre mujeres como estrategia efectiva



Nota. La figura 23 revela una diversidad de opiniones sobre la efectividad que podrían tener las redes de apoyo entre mujeres que trabajan o desean trabajar en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que del 100% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla un 39% están “totalmente de acuerdo” con que la conformación de redes

de apoyo entre mujeres que trabajan o aspiran trabajar en el sector del Turismo Comunitario, podría constituir una táctica eficaz. A continuación, un 48% de los encuestados está “de acuerdo” con esta afirmación. Un 9% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que un 4% está “totalmente en desacuerdo” con esta afirmación. Sin embargo, ningún encuestado señaló estar “totalmente en desacuerdo”.

Interpretación: La amplia y positiva respuesta hacia la idea de implementar redes de apoyo para mujeres en el Turismo Comunitario dentro de Yunguilla refleja un ambiente receptivo y consciente, y evidencia una conciencia colectiva sobre la necesidad de acciones concretas para empoderar a las mujeres en este campo. En virtud de que, las redes de apoyo suministran recursos y posibilidades para las mujeres, desde la capacitación y el perfeccionamiento de competencias hasta la entrada a financiamientos y mercados. Al fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos y experiencias, estas pueden ayudar a superar las barreras que enfrentan en el sector turístico. Sin embargo, la presencia de participantes que están totalmente en desacuerdo o se mantienen indiferentes sugiere que aún existen desafíos y prejuicios que deben abordarse, tales como normas culturales arraigadas, falta de acceso a recursos y oportunidades, y barreras estructurales y sistémicas. Estos hallazgos apuntan a un impacto positivo para fomentar la Igualdad de Género y promover la participación equitativa de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario en Yunguilla.

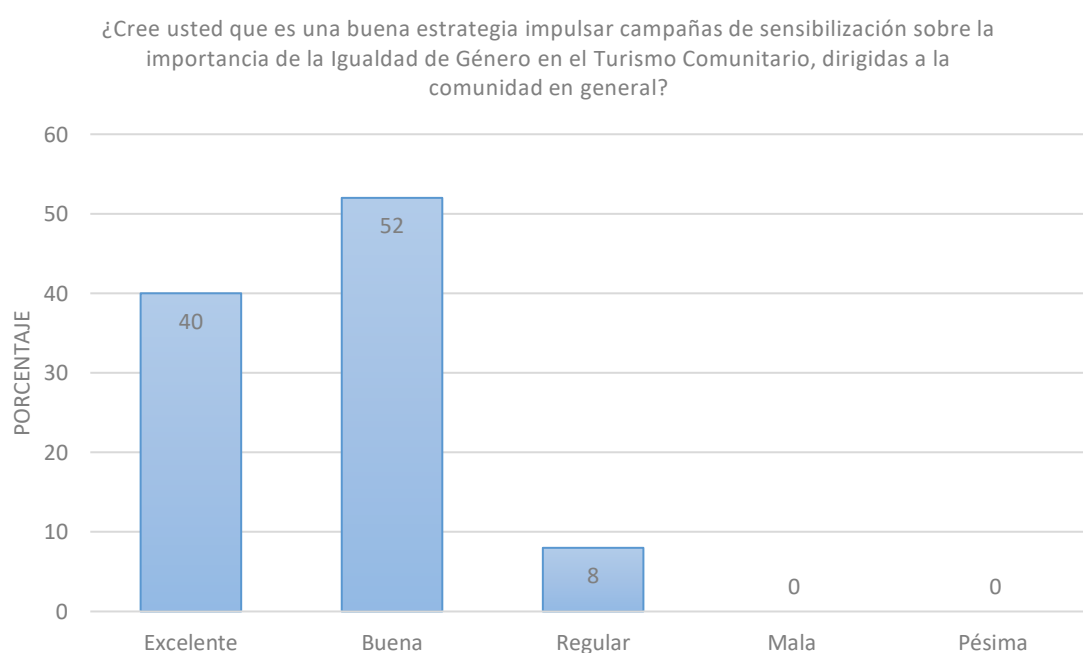
18.- ¿Cree usted que es una buena estrategia impulsar campañas de sensibilización sobre la importancia de la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario, dirigidas a la comunidad en general?

Tabla 24*Campañas de sensibilización sobre la Igualdad de Género en el turismo para la comunidad*

¿Cree usted que es una buena estrategia impulsar campañas de sensibilización sobre la importancia de la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario, dirigidas a la comunidad en general?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	40	39,6	40,0
	Buena	52	51,5	92,0
	Regular	8	7,9	100,0
	Mala	0	0,0	0,0
	Pésima	0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0

Nota. La tabla 24 evidencia una diversidad de percepciones acerca de la efectividad de impulsar campañas de sensibilización sobre la importancia de la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario dirigidas a la comunidad en general en Yunguilla.

Figura 24*Campañas de sensibilización sobre la Igualdad de Género en el turismo para la comunidad*

Nota. La figura 24 evidencia una diversidad de percepciones acerca de la efectividad de impulsar campañas de sensibilización sobre la importancia de la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario dirigidas a la comunidad en general en Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que del 100% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla un 40% consideran como “excelente” la estrategia de impulsar iniciativas de concientización acerca de la relevancia de la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario. Además, un 52% de los encuestados considera que esta estrategia es “buena”, y un 8% la considera “regular”. Es importante destacar que no existen respuestas que indiquen que esta estrategia es “mala” o “pésima”.

Interpretación: El elevado número de respuestas favorables muestra una aceptación general dentro de la comunidad de Yunguilla hacia la propuesta de promover campañas de sensibilización sobre la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario. Esta unanimidad mayoritaria puede ser interpretada como un reconocimiento de la importancia y la voluntad de la comunidad para apoyarlas. Estas campañas pueden ejercer un rol fundamental en la instrucción de la comunidad acerca de la trascendencia de la Igualdad de Género, resaltando los beneficios que puede aportar al Turismo Comunitario y a la comunidad en general. Por otro lado, la completa falta de respuestas negativas sugiere una ausencia evidente de resistencia o desacuerdo significativo dentro de la comunidad con respecto a estas campañas. Esta situación podría proporcionar una base para la implementación exitosa de estrategias educativas como y de sensibilización como talleres, seminarios, materiales educativos y eventos comunitarios, orientadas a mejorar la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

19.- ¿Considera que la flexibilización de horarios laborales podría ser una estrategia efectiva para fomentar la participación de mujeres en el Turismo Comunitario?

Tabla 25

Flexibilización de horarios laborales para fomentar la participación de mujeres en el turismo

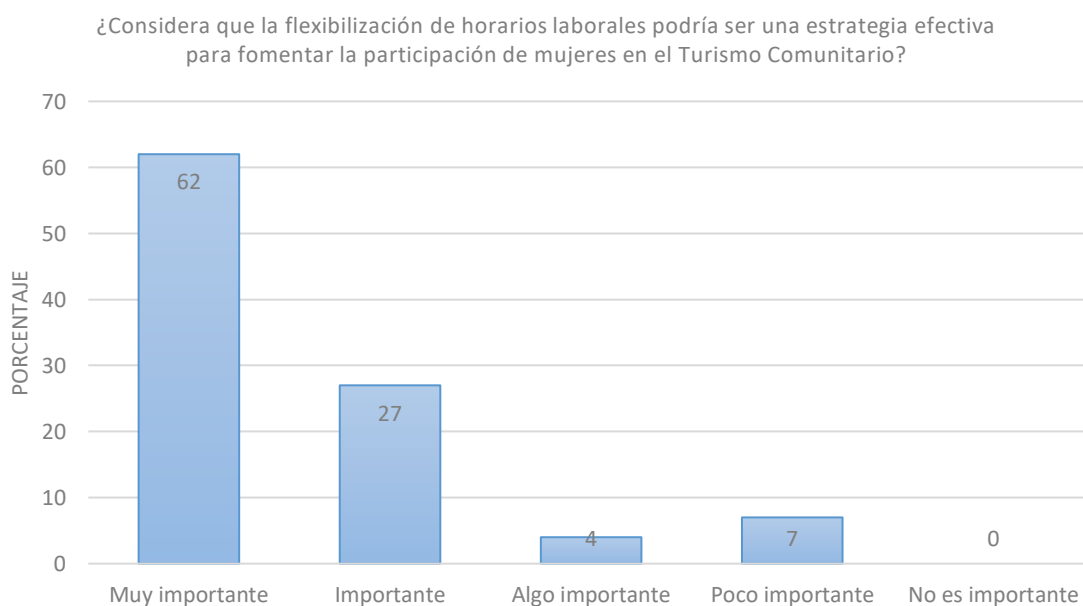
¿Considera que la flexibilización de horarios laborales podría ser una estrategia efectiva para fomentar la participación de mujeres en el Turismo Comunitario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	62	61,4	62,0	62,0
Importante	27	26,7	27,0	89,0
Algo importante	4	4,0	4,0	93,0
Poco importante	7	6,9	7,0	100,0
No es importante	0	0,0	0,0	0,0
Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 25 muestra una variedad de opiniones sobre la efectividad que podría tener la flexibilización de horarios laborales para promover la participación de mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Figura 25

Flexibilización de horarios laborales para fomentar la participación de mujeres en el turismo



Nota. La figura 25 muestra una variedad de opiniones sobre la efectividad que podría tener la flexibilización de horarios laborales para promover la participación de mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que del 100% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla un 62% consideran “muy importante” la flexibilización de horarios laborales como estrategia para fomentar la participación de mujeres en el Turismo Comunitario. Además, un 27% de los encuestados considera que es “importante”, un 4% lo considera “algo importante”, y un 7% lo considera “poco importante”. Y ninguno de los encuestados indica que “no es importante” la afirmación.

Interpretación: La fuerte inclinación hacia la consideración positiva de la flexibilización de horarios laborales como una estrategia efectiva para impulsar la participación de mujeres en el Turismo Comunitario es un hallazgo relevante. Dado que tanto el segmento masculino como femenino reconocen y valoran la eficacia de esta medida para impulsar la equidad de oportunidades en el ámbito turístico. La flexibilización de horarios laborales puede implicar una variedad de políticas, como horarios de trabajo ajustables, opciones de trabajo a tiempo parcial, y la posibilidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Estas políticas pueden ser especialmente beneficiosas para las mujeres, que a menudo asumen una gran parte de las responsabilidades familiares y domésticas. La respuesta unánime a favor de estas políticas subraya la necesidad de reformas laborales que se adapten a las necesidades y responsabilidades de género. Lo que implica un reconocimiento de que las estructuras laborales tradicionales pueden no ser adecuadas o justas para todos los miembros de la comunidad, y que se necesitan cambios para asegurar una mayor equidad y participación de la mujer que ayude de manera más efectiva al desarrollo del Turismo Comunitario en Yunguilla.

20.- ¿Estaría de acuerdo en apoyar la implementación de programas de acceso al crédito o financiamiento preferencial para mujeres emprendedoras en el Turismo Comunitario?

Tabla 26

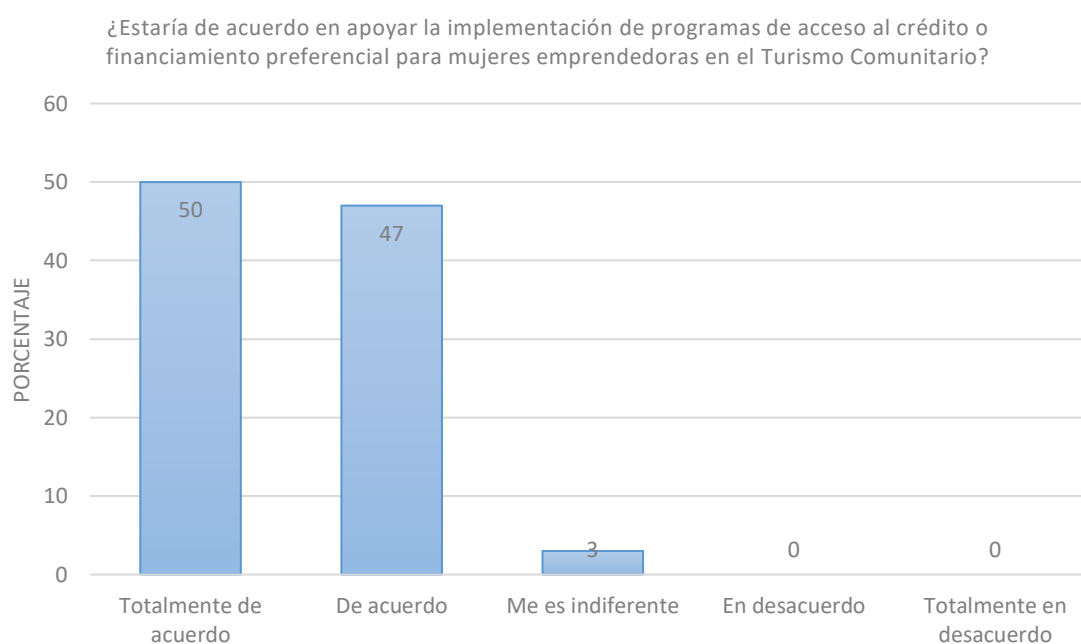
Programas de acceso a crédito preferencial para mujeres emprendedoras en el turismo

¿Estaría de acuerdo en apoyar la implementación de programas de acceso al crédito o financiamiento preferencial para mujeres emprendedoras en el Turismo Comunitario?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	50	49,5	50,0	50,0
	De acuerdo	47	46,5	47,0	97,0
	Me es indiferente	3	3,0	3,0	100,0
	En desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	99,0	100,0	

Nota. La tabla 26 presenta una amplia gama de opiniones en cuanto al apoyo a la implementación de programas que faciliten el acceso al crédito o financiamiento preferencial para mujeres emprendedoras en el Turismo Comunitario de Yunguilla.

Figura 26

Programas de acceso a crédito preferencial para mujeres emprendedoras en el turismo



Nota. La figura 26 presenta una amplia gama de opiniones en cuanto al apoyo a la implementación de programas que faciliten el acceso al crédito o financiamiento preferencial para mujeres emprendedoras en el Turismo Comunitario de Yunguilla.

Análisis: Los resultados de la encuesta indican que del 100% de las personas encuestadas en la comunidad de Yunguilla un 50% están “totalmente de acuerdo” con la implementación de programas de acceso al crédito o financiamiento preferencial para mujeres emprendedoras en el Turismo Comunitario. Además, un 47% de los encuestados está “de acuerdo” con esta afirmación. Un 3% de los encuestados se mostró “indiferente”, mientras que no hubo respuestas que indicaran desacuerdo o total desacuerdo con esta premisa.

Interpretación: Se observa una tendencia muy favorable hacia la propuesta de implementar programas que proporcionen acceso preferencial a créditos o financiamiento para mujeres emprendedoras en el ámbito del Turismo Comunitario. Este respaldo mayoritario puede interpretarse como un indicio sólido del apoyo y reconocimiento que se brinda a la importancia de promover la Igualdad de Género en el ámbito laboral turístico. El acceso preferencial a créditos o financiamiento puede ser un factor crucial para permitir a las mujeres emprendedoras iniciar y expandir sus propios negocios, de igual manera pueden ser utilizados para una variedad de propósitos, desde la adquisición de equipos y suministros hasta la contratación de personal y la promoción de sus negocios. Además, la ausencia de respuestas en desacuerdo sugiere una unidad notable en torno a esta iniciativa. Esto puede facilitar su implementación y éxito a futuro, debido a que indica que existe poca resistencia dentro de la comunidad.

De esta manera, la Participación Laboral de las Mujeres en Yunguilla refleja una dinámica compleja. A pesar de que existe una presencia femenina ligeramente superior, persisten desafíos relacionados con la segregación de género en roles laborales. Aunque las mujeres son predominantes en actividades como la cocina tradicional y la artesanía, la baja representación en cargos administrativos y de liderazgo sugiere la existencia de barreras culturales y estructurales que limitan su acceso a oportunidades más diversas en el sector turístico comunitario.

En cuanto a la Igualdad de Género, se observa un claro reconocimiento de su la importancia de promoverla en el sector turístico. Por esta razón, la comunidad muestra una satisfacción general

con el trabajo de las mujeres, pero la percepción de desigualdades en oportunidades laborales indica la necesidad de abordar estereotipos y normas culturales arraigadas que podrían estar influyendo en la participación plena de las mujeres en todos los aspectos del Turismo Comunitario.

En relación con las estrategias, la comunidad muestra un fuerte respaldo a las iniciativas planteadas. Se destaca un interés particular en proyectos de capacitación, campañas de concientización para fomentar la Igualdad de Género y acceso a créditos para mujeres emprendedoras. Consideran que estas iniciativas no solo ayudarían a superar posibles resistencias culturales, sino que también contribuirían a aumentar la visibilidad de la figura femenina como un componente esencial de la comunidad.

Comprobación de hipótesis

Para verificar la hipótesis, se recurrió al uso del test de Chi-cuadrado. Este es un procedimiento que facilita la identificación de si existe una relación entre las variables, basándose en los datos recopilados. A partir de estos resultados, se puede determinar si la hipótesis es nula (H_0) o alternativa (H_1).

En relación con el estudio actual, se formularon supuestos que necesitan verificación. Por lo tanto, se formuló la hipótesis del estudio, la Hipótesis nula (H_0) y la Hipótesis alternativa (H_1), las cuales son sometidas a prueba.

Hipótesis: La Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

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 Yunguilla.

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 Yunguilla.

- **Pregunta de relación**

Variable independiente: Participación Laboral de las Mujeres (filas)

Pregunta 6: En su opinión, ¿quién tiene más oportunidades laborales en la comunidad?

- **Pregunta de relación**

Variable dependiente: Igualdad de Género (columnas)

Pregunta 12: ¿Considera que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla contribuye a la Igualdad de Género?

Estas preguntas proporcionan información valiosa sobre la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario (variable independiente) y la percepción sobre cómo la inclusión de mujeres en roles de liderazgo contribuye a la Igualdad de Género en Yunguilla (variable dependiente).

Tabla 27

Tabla Cruzada

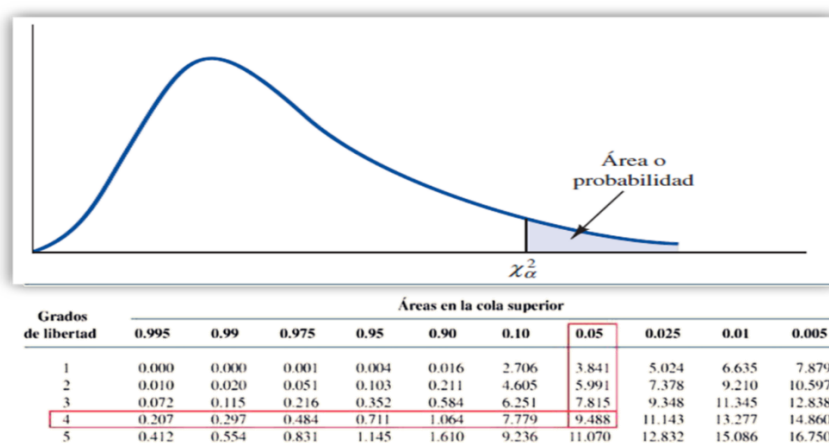
**Tabla cruzada En su opinión, ¿quién tiene más oportunidades laborales en la comunidad? *
¿Considera que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla contribuye a la Igualdad de Género?**

		¿Considera que la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla contribuye a la Igualdad de Género?				Total	
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo		
En su opinión, ¿quién tiene más oportunidades laborales en la comunidad?	Hombres	Recuento	43	23	0	0	66
		% del total	43,0%	23,0%	0,0%	0,0%	66,0%
	Mujeres	Recuento	0	12	15	7	34
		% del total	0,0%	12,0%	15,0%	7,0%	34,0%
Total		Recuento	43	35	15	7	100
		% del total	43,0%	35,0%	15,0%	7,0%	100,0%

Nota. La tabla 27 ofrece los resultados obtenidos a través de la tabla cruzada y pruebas de chi-cuadrado en la que se expone una correlación significativa o no entre las opiniones sobre las oportunidades laborales y la consideración de la inclusión de mujeres en roles de liderazgo en el Turismo Comunitario de Yunguilla.

Figura 27

Distribución de Chi-cuadrado



Nota. La figura indica la distribución del Chi-cuadrado que mantiene 4 grados de libertad.

Prueba Chi Cuadrado

El test de Chi-Cuadrado, también referido como Chi-Cuadrado de Pearson o prueba exacta de Fisher, es un método empleado para verificar una hipótesis en un estudio. Este permite comprobar si existe una diferencia significativa entre los datos esperados y los datos observados en una o más categorías (Narváez, 2023b).

De esta manera, luego de elaborar la tabla de contingencia, se muestran los resultados de la prueba de Chi-cuadrado. Con estos resultados, se determina si la hipótesis de investigación es confirmada o refutada:

Tabla 28*Prueba Chi Cuadrado*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,859 ^a	3	0,005
Razón de verosimilitud	83,203	3	0,006
Asociación lineal por lineal	59,832	1	0,010
N de casos válidos	100		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,38.

Nota. La tabla 28 expone el resultado obtenido a partir del uso del método del chi cuadrado.

Tabla 29*Chi Cuadrado estadísticas*

DATOS	VALORES
Grados de libertad	1
Valor crítico	3.84146
Confianza	95%
Error	5%
Chi cuadrado	0,005

Nota. La tabla 29 sintetiza los hallazgos del test de Chi-cuadrado, un proceso ejecutado para discernir los datos y cifras de intervención.

Decisión

El resultado obtenido en el análisis estadístico, indica que el valor de Chi-Cuadrado es igual a 0,005 lo que representa que es menor al valor crítico de 3.84146. Dado que este valor es menor al umbral comúnmente aceptado de 0,05, por lo que se puede concluir que los resultados no se deben al azar. En este caso, la hipótesis nula (H0), que podría haber sugerido que no hay relación entre la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario y la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla, se descarta.

En su lugar, se acepta la hipótesis alternativa (H1), lo que lleva a la conclusión de que la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario incide como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla. Estos hallazgos suministran evidencia que avalan la puesta en marcha de directrices y programas que promuevan la inclusión de las mujeres en el Turismo Comunitario como un método para alcanzar la Igualdad de Género.

Capítulo III

Propuesta

Este capítulo organiza de manera sistemática la creación de estrategias, que según Roncancio (2023) es un mecanismo de gestión que permite establecer las actividades y la vía que las instituciones deben seguir para cumplir con las metas planificadas, tomando en cuenta las transformaciones y demandas que exige su entorno, las mismas están orientadas al beneficio y progreso de la comunidad de Yunguilla. De conformidad con la metodología propuesta por la CEPAL (2012) se busca formulación de tácticas específicamente orientadas al robustecimiento del Turismo Comunitario como un vehículo para impulsar la Participación Laboral de las Mujeres y, en consecuencia, propiciar la Igualdad de Género en esta comunidad.

Propuesta

Matriz estratégica para la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral turístico en ocupación de cargos administrativos gerenciales en la comunidad de Yunguilla, Pichincha – Ecuador.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una matriz estratégica que fomente la inclusión activa de las mujeres en cargos administrativos gerenciales para promover la Igualdad de Género y fortalecer su Participación Laboral dentro del sector turístico comunitario de Yunguilla.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico situacional para comprender el estado actual de la Participación Laboral de las mujeres en el Turismo Comunitario de Yunguilla.
- Determinar las limitaciones y desafíos que afectan la participación de las mujeres en el ámbito laboral del Turismo Comunitario en Yunguilla

- Establecer un catálogo de programas, proyectos y actividades orientados a mejorar la inclusión y participación de las mujeres en roles laborales significativos dentro del Turismo Comunitario de Yunguilla.

Justificación

La Igualdad de Género es un derecho humano fundamental y un pilar esencial para el desarrollo sostenible de cualquier sociedad. Sin embargo, a pesar de los progresos sustanciales observados en las últimas décadas, persisten desafíos para las mujeres en términos de equidad de oportunidades en el entorno laboral. En este sentido, la creación de estrategias para alcanzar la Igualdad de Género y promover la inserción laboral de las mujeres en el ámbito del Turismo Comunitario de Yunguilla se presenta como una necesidad imperativa y urgente en el contexto actual.

La importancia de generar estrategias radica en el reconocimiento de la desigualdad histórica y estructural que enfrentan las mujeres en muchos sectores laborales, incluido el turismo. Aún existen barreras socioculturales arraigadas que han limitado el acceso de las mujeres a roles gerenciales y puestos de toma de decisiones en la industria turística. Esta disparidad de oportunidades, basada en el género, representa un obstáculo relevante para el desarrollo pleno y equitativo de las comunidades.

Por lo que, lograr la inserción laboral de la mujer no solo es un imperativo moral y ético, sino que también es esencial desde una perspectiva económica y de desarrollo. La participación activa de las mujeres en roles administrativos de gestión en el Turismo Comunitario como alternativa para lograr la Igualdad de Género no solo contribuirá a una mayor diversidad y enfoques innovadores en la toma de decisiones, sino que también potenciará el crecimiento económico y la sostenibilidad de la comunidad de Yunguilla.

La elaboración de una matriz estratégica específicamente diseñada para abordar la inclusión de las mujeres en cargos administrativos gerenciales en el Turismo Comunitario se convierte en un instrumento importante para superar estas desigualdades. Esta herramienta fundamental se enfoca en identificar y proporcionar un marco estratégico que promueva la implementación de medidas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades laborales. Al mismo tiempo busca reducir las barreras que limitan la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo dentro del sector.

De este modo, no solo aspira a eliminar obstáculos, sino también construir puentes hacia una inclusión efectiva de las mujeres. Esta propuesta se sustenta en la necesidad de instaurar lineamientos, políticas y acciones tangibles que promuevan la equidad de género y el empoderamiento femenino, como programas de formación, mentoría y medidas que no solo aporten a la mejora de la situación de las mujeres en la comunidad de Yunguilla, sino que también sirvan como referente para otras comunidades que enfrenten una problemática similar.

Datos Generales

Situada en el epicentro de un bosque nublado y a tan solo 40 minutos de la activa ciudad de Quito, emerge la apacible comunidad rural de Yunguilla. Esta comunidad forma parte de la parroquia de Calacalí, enmarcada bajo la jurisdicción de la Administración Zonal La Delicia. Yunguilla se sitúa en la zona noroccidental del Distrito Metropolitano de Quito, una región conocida por su belleza natural y su rica biodiversidad (Collaguazo, 2013). A pesar de su proximidad a la ciudad, los residentes y visitantes disfrutan de la tranquilidad del campo, rodeados por la exuberante vegetación del bosque nublado.

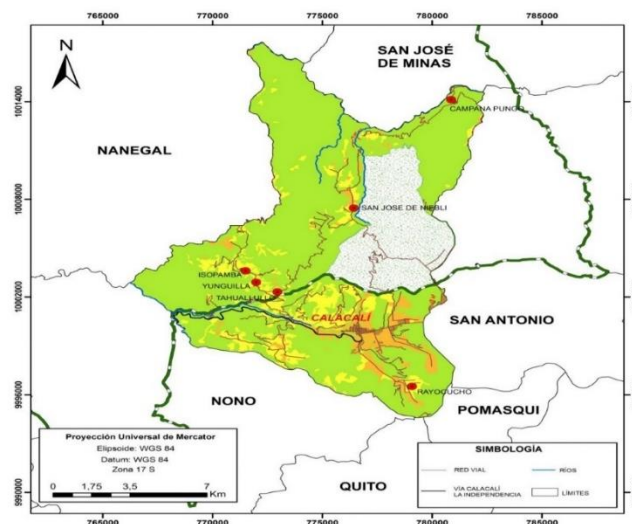
Por este motivo, la ubicación geográfica de Yunguilla es privilegiada, beneficiándose de la combinación de la geografía montañosa de la cordillera de los Andes y la influencia derivada de las corrientes marinas. La temperatura en la localidad experimenta fluctuaciones notables, oscilando alrededor de los 18°C en las zonas de menor altitud y descendiendo hasta aproximadamente los 6°C en las áreas de mayor elevación. Estos factores contribuyen a una abundante biodiversidad,

albergando una amplia variedad de especies tanto de flora como de fauna. Se encuentra limitado de la siguiente manera:

- 📍 **Norte:** El Golán y La Loma
- 📍 **Sur:** Río Blanco
- 📍 **Este:** Reserva Geobotánica Pululahua y Bosque Protector Flanco Oriental del Volcán Pichincha y Cinturón Verde de Quito
- 📍 **Oeste:** Bosque Protector de la Cuenca Alta del Río Guayllabamba

Figura 28

Ubicación de la comunidad de Yunguilla



Nota. La figura 28 muestra la ubicación de la comunidad de Yunguilla de acuerdo a la parroquia de Calacalí, Pichincha. Tomado de Plan De Desarrollo y Ordenamiento Territorial Calacalí 2015-2019.

Yunguilla posee una extensión total de 2.973,9 hectáreas y se encuentra a 2.650 m.s.n.m. en una zona de transición climática (Martínez, Tamayo & Ulloa, 2011). Esto se debe a que los vientos que provienen de la costa se dirigen hacia la cordillera, donde la masa de aire se eleva y se enfría. Lo que conduce a la condensación del vapor de agua, formando nubes que eventualmente provocan precipitaciones. Tradicionalmente, se registra la presencia de precipitaciones pluviales desde el mes

de enero hasta mayo. Luego, entre junio y septiembre, se experimenta una temporada de verano. Posteriormente, el período restante del año vuelve a presentar una etapa lluviosa. Estas variaciones son consecuencia del cambio climático que ha alterado el ciclo de las estaciones en la zona.

En el siguiente apartado, se presenta el diagnóstico situacional actualizado de la comunidad de Yunguilla.

Diagnóstico Situacional

En esta sección se analiza la situación actual de la comunidad de Yunguilla a través de distintos aspectos que influyen directa o indirectamente este contexto.

El diagnóstico juega un papel fundamental al reconocer, describir, analizar y evaluar la situación actual en un ambiente específico. En el marco de este estudio sobre la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario de Yunguilla, se implementa la metodología propuesta por Ricaurte (2009), la cual se trata de un análisis tanto del entorno macro como del entorno micro. El mismo se efectúa a través del modelo creado por Narayanan & Fahey (1968), denominado como análisis PEST o PESTLE, que permite examinar el contexto desde una perspectiva política, económica, sociocultural, tecnológica y ambiental.

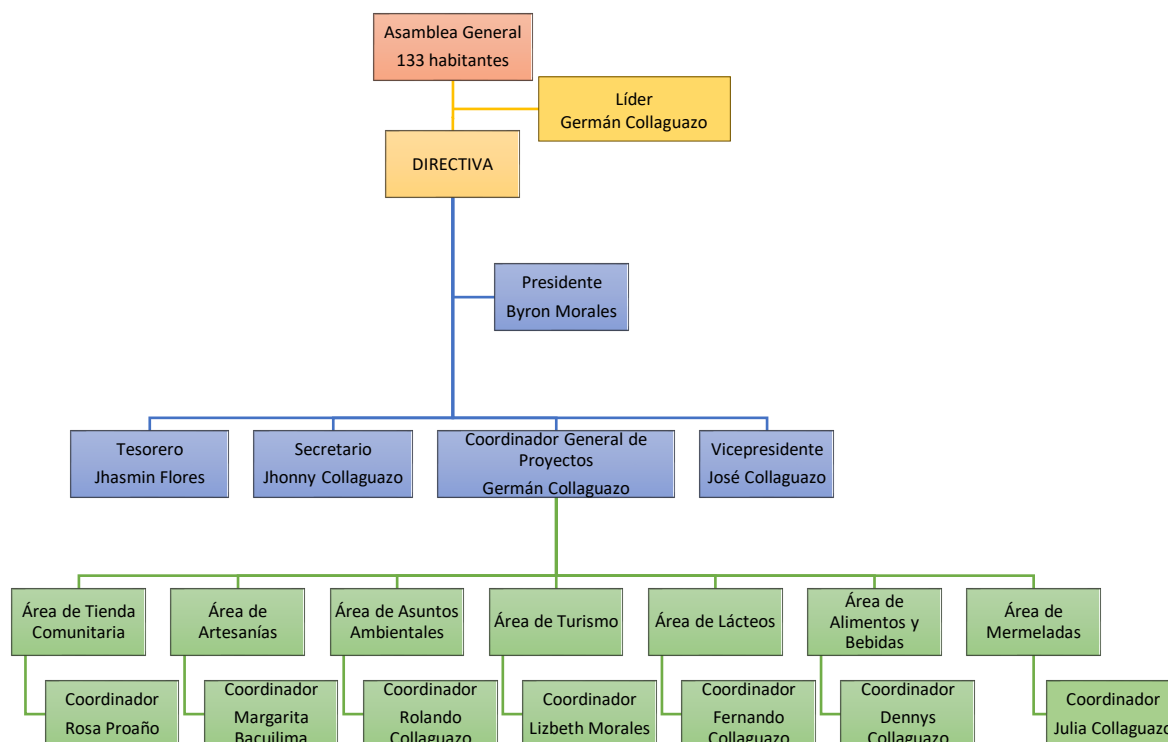
A continuación, se proporciona un detallado análisis del aspecto político de la comunidad de Yunguilla.

Aspecto Político

Este apartado es fundamental para comprender las estructuras de las organizaciones, su funcionamiento e impacto en la comunidad de Yunguilla.

Figura 29

Cuadro organizacional de la comunidad de Yunguilla



Nota. La figura 29 ilustra la estructura organizativa de la comunidad de Yunguilla, destacando a los representantes y coordinadores de cada área respectiva. Esta información es crucial para entender la distribución de responsabilidades dentro de la comunidad.

Para la gestión y el desarrollo de la comunidad, se han fundado diferentes organizaciones. No obstante, es importante destacar que el señor Germán Collaguazo ha estado al frente de la coordinación y gestión de todos los proyectos comunitarios durante los últimos 28 años. De acuerdo al Plan de Manejo Yunguilla, la comunidad posee un alto nivel de organización y liderazgo, que promueve una gestión efectiva del área para el desarrollo de iniciativas de conservación (Martínez, Tamayo & Ulloa, 2011). Así, los principales participantes en el territorio son los siguientes:

- **Corporación Microempresarial Yunguilla**

Surge en el año 2000 como una organización privada-comunitaria, bajo el acuerdo ministerial N° 063 del Ministerio de Trabajo, ahora conocido como Ministerio de Relaciones Laborales. Se ocupa de la gestión y ejecución de proyectos y programas dirigidos al desarrollo sustentable en la comunidad. Está constituida por 50 socios que participan activamente, que son representativos de los miembros de la comunidad. Los socios se reúnen en una asamblea general cada 2 años y designan un directorio que ejerce sus funciones durante dos años, en ese lapso, el directorio se responsabiliza de definir los objetivos planteados y de supervisar el plan de trabajo de la organización (Comunidad Yunguilla, 2023). En la actualidad se encuentra conformada de la siguiente manera:

Figura 30

Directiva de la CMY



Nota. La figura 30 proporciona información detallada sobre los miembros de la junta directiva de la CMY, incluyendo aspectos relevantes y particulares de cada uno de ellos. Esta información permite

una mejor comprensión de la estructura y el funcionamiento de la organización. Adaptado de Comunidad Yunguilla (2023).

Comité de gestión Ambiental Yunguilla: Nace gracias a la iniciativa de la Corporación Microempresarial Yunguilla con el objetivo de liderar y planificar acciones para la implementación del proyecto denominado Generación de una Agenda Local de conservación en la Zona de Yunguilla (ACUSY), que tuvo su comienzo en el año 2010 (Martínez, Tamayo & Ulloa, 2011).

Comité Promejoras: Originado en la década de 1970, este ostenta la responsabilidad de administrar los recursos comunitarios y asegurar el bienestar de la población mediante la prestación de servicios como abastecimiento de agua, suministro eléctrico, infraestructuras viales, caminos y servicios de comunicación. Además, se encarga de la planificación de eventos sociales, incluyendo las celebraciones del aniversario de la comunidad y otras manifestaciones de índole cultural. Su estructura organizativa comprende las siguientes posiciones: presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocal principal (Collaguazo, 2012).

Liga Barrial Yunguilla: Fue fundado en 2006 con el objetivo de organizar eventos deportivos, sobre todo fútbol sala, tanto para hombres como para mujeres, y todo lo asociado con el deporte. Se compone por presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y un vocal (Collaguazo, 2012).

Asimismo, instituciones tanto gubernamentales como ONG han jugado un papel importante en la organización y progreso de Yunguilla.

Conforme el Manual de Buenas Prácticas de Turismo en Áreas Naturales con Gestión Comunitaria, es relevante mencionar que, en la comunidad de Yunguilla, de las 71 mujeres que la habitan, solo 22 están involucradas activamente en las actividades comunitarias. Estas mujeres realizan trabajos rotativos en el huerto y en la elaboración de mermeladas, con equipos de dos o tres personas que trabajan dos días a la semana (Asociación de Ecuatoriana de Ecoturismo y Aventura [ASEC] et al., 2012). Sin embargo, es relevante mencionar que los ingresos generados por las

actividades relacionadas con los huertos y el reciclaje de papel son destinados exclusivamente a las mujeres que lideran dichas actividades.

Tabla 30

Población involucrada en las actividades comunitarias e ingresos económicos de Yunguilla

Actividad	Familias	Familias Involucradas	Ingreso Económico %
Ecoturismo		16	34%
Agroforestal		10	21%
Lácteos	Total= 50	8	17%
Tienda comunitaria	Participan = 47	7	15%
Mermeladas	No Participan = 3	5	11%
Artesanías		1	2%
	Total	47	100%

Nota. La tabla 30 proporciona información sobre el número de familias que participan en diversas actividades laborales dentro de la comunidad. De las 50 familias que residen en la zona, 47 están involucradas en estas actividades. Además, la tabla también muestra el porcentaje de ingresos económicos que la comunidad de Yunguilla recibe de cada una de estas actividades laborales.

En la siguiente sección, se analiza minuciosamente el panorama económico de la comunidad de Yunguilla.

Aspecto Económico

Este segmento aborda la situación económica de la comunidad de Yunguilla, enfocándose en aspectos como las actividades económicas locales, las iniciativas emprendedoras y otros factores que afectan la economía local y su relación con el bienestar de los habitantes.

En el pasado, las principales fuentes de ingresos económicos para los habitantes de la comunidad de Yunguilla eran el contrabando de alcohol, la agricultura, la ganadería y la extracción de recursos del bosque. En la actualidad, poseen un enfoque direccionado a la conservación del medio ambiente y el desarrollo sustentable, por lo que la economía se basa principalmente en el Ecoturismo, fabricación de productos como mermelada, queso y yogurt, ejecución de proyectos

agroforestales, confección de artesanías, administración de una tienda comunitaria, agricultura, ganadería, supervisión de proyectos de desarrollo por medio de la Corporación Yunguilla y la oferta de servicios laborales en la comunidad y fuera de ellas.

El Proyecto Agroforestal, se destacaba por la participación de las mujeres en diversas actividades. Su involucramiento a menudo generaba una carga excesiva de responsabilidades en sus hogares. Pese a ello, las mujeres intervenían de manera activa, contribuyendo con su presencia y contribuciones al progreso del proyecto. Sin embargo, para 1996 un grupo de mujeres se reunió con la intención de explorar la posibilidad de trabajar en actividades donde pudieran tener un rol directo y central. Esto condujo a la conformación del grupo femenino denominado "Mama Pallo", cuyo nombre significa "Mujer Líder" (Collaguazo, 2012). Este equipo de mujeres se enfocó en la realización de actividades como: instalación de un huerto comunitario, producción de mermeladas, fabricación de papel reciclado y administración de una tienda comunitaria.

En 1998, después de la adquisición de la finca Tahuallullo y el aumento del turismo como actividad económica, las actividades del grupo de mujeres no eran bien vistas por algunos habitantes. Esto se debía a que los productos que ellas ofrecían formaban un segmento de la oferta turística, y simultáneamente, los turistas constituían los principales consumidores de sus productos. La comunidad se vio envuelta en problemas de intereses contrapuestos entre distintos grupos (Collaguazo, 2012).

Por un lado, las mujeres del grupo luchaban por el reconocimiento de sus actividades, sintiéndose marginadas o menospreciadas en comparación con las actividades turísticas. Por otro lado, aquellos involucrados en el sector turístico reclamaban que la venta de productos provenientes de las mujeres interfería con su propio mercado turístico. Razón por la que, en 2004 mediante una asamblea general, se disolvió el grupo de mujeres "Mama Pallo". Lo que implicaba que las actividades que ellas llevaban a cabo serían integradas a la Corporación Microempresarial dedicada a la producción, comercialización y prestación de servicios de Yunguilla.

En la actualidad, de acuerdo a autores como Martínez, Tamayo & Ulloa (2011), Caiza (2019), Punina (2019) y Comunidad Yunguilla (2023), sus habitantes se dedican a varias actividades productivas que se presentan en la Tabla 31:

Tabla 31

Actividades Productivas de la comunidad de Yunguilla

Actividades Productivas	Descripción
Turismo	Ofrece una amplia gama de tours y servicios que satisfacen diversas necesidades. Estos tours pueden ser desde escapadas de un día para familias que desean alejarse de la ciudad y disfrutar de un ambiente natural hasta programas más prolongados, donde los individuos pueden sumergirse por meses en la comunidad como voluntarios.
Elaboración de Productos Lácteos	Dirigido por el grupo de jóvenes de la comunidad. Permite generar ingresos para la comunidad al transformar la leche en productos lácteos de calidad como quesos y yogures naturales, satisfaciendo la demanda tanto local como en áreas cercanas de Calacalí y la Mitad del Mundo.
Elaboración de Mermeladas	Se constituyó como una fuente de empleo para el colectivo de mujeres con el propósito de adquirir mayor independencia económica.
Alojamiento Comunitario	Esta iniciativa forma parte del programa de ecoturismo llevado a cabo por la comunidad. Las viviendas de los habitantes de Yunguilla han sido adaptadas para satisfacer las necesidades de los turistas, tanto nacionales como extranjeros, que eligen hospedarse allí. La capacidad total de alojamiento es para un máximo de 25 pasajeros por día. Allí ofrecen comodidades como baño privado y duchas con agua caliente.
Casa Tahuallullo	Proporciona capacidad de hospedaje para un total de nueve personas distribuidas en tres habitaciones, equipada con instalaciones sanitarias compartidas y suministro de agua caliente.
Viveros Comunitarios	Cultivan una amplia variedad de hortalizas y productos de ciclos más extensos, como ocas, mellocos y granos, con el objetivo de fomentar la agricultura, preservar los conocimientos ancestrales en este campo y promover el consumo de alimentos locales y saludables.
Huertos Familiares	Se enfocan en un proceso de formación para enseñar a implementar y gestionar huertos familiares, donde cultivan una variedad de alimentos, principalmente verduras, hortalizas, tubérculos, granos y en ocasiones frutas. Estos productos orgánicos constituyen la base de su dieta diaria y generan excedentes a través de su venta en el restaurante y tienda comunitaria.

Actividades Productivas	Descripción
Snacks	Se comercializan en la tienda comunitaria con el propósito de ofrecer opciones saludables tanto para los residentes locales como para los visitantes turísticos que llegan a la zona.
Restaurante “Mirador Yunguilla”	Constituye una oportunidad adicional de empleo para jóvenes y mujeres locales, quienes pueden desempeñarse como camareros, asistentes de cocina o encargados de la cosecha en el huerto orgánico, entre otras funciones. La gestión del restaurante está a cargo de Dennys Collaguazo y otros chefs locales que están finalizando sus estudios en Gastronomía, aportando con sus conocimientos y habilidades culinarias al proyecto comunitario.
Tienda Comunitaria	Se edificó mediante el esfuerzo colectivo de mingas y está equipada con artículos manufacturados localmente. Este establecimiento sirve como un medio para comercializar los productos generados dentro de la comunidad, entre ellos snacks, mermeladas, quesos, yogurt, entre otros.
Artesanías	Es liderada por los miembros de la CMY, su fabricación incluye accesorios como collares, aretes, cuadernos, pulseras y tarjetas confeccionados principalmente a partir de barro y materiales reciclados. Y son adornados con pinturas hechas a base de tintes vegetales como Llanlli, Tanshi, Remolacha, y otros elementos naturales, para posteriormente venderlos a los turistas en la tienda comunitaria.

Nota. La tabla 31 desglosa todas las actividades productivas en las que se basa la economía de la comunidad de Yunguilla. Adaptado de Martínez, Tamayo & Ulloa (2011), Caiza (2019), Punina (2019) y Comunidad Yunguilla (2023).

Tras abordar los temas económicos de Yunguilla, a continuación, se presenta el análisis del aspecto social.

Aspecto Social

Este apartado se centra en la estructura social característica de Yunguilla, que comprende los cambios que ocurren en el entorno, la dinámica comunitaria, la diversidad cultural, la educación, la salud, la calidad de vida y otros aspectos que influyen en las interacciones entre los habitantes de la comunidad.

Dinámica Comunitaria

Yunguilla es una comunidad mestiza compuesta por unas 50 familias que se esfuerzan todos los días para impulsar alternativas económicas que permitan mejorar la calidad de vida sin perder sus principios, valores y, especialmente, el sentido de comunidad. Según registros históricos, las familias de generaciones anteriores solían estar compuestas por hasta ocho miembros. No obstante, en los matrimonios modernos, este número se ha reducido a un máximo de cinco miembros. Esto demuestra que la comunidad es diversa, con la presencia de niños, adolescentes, adultos y personas de la tercera edad (tabla 36).

Tabla 32

Población de la comunidad de Yunguilla

Familias	Rango de Edad	Habitantes	Género		Total %
			Femenino	Masculino	
50	0 – 12	35	19	16	26
	13 – 23	29	17	12	22
	24 – 43	31	15	16	23
	44 – más	38	20	18	29
	Total	133	71	62	100

Nota. La tabla 32 proporciona detalles sobre la población de Yunguilla, desglosada por rangos de edad, género, incursión laboral y el total en porcentajes. Adaptado de Collaguazo (2012).

Además, las familias que residen en la comunidad de Yunguilla disponen de un lote de terreno en el cual han edificado sus casas con materiales propios de la localidad como ladrillo, madera y teja. Estas viviendas se encuentran distribuidas de forma separada, a lo largo de la ruta principal y en los caminos cercanos a la zona. En este sentido, el 100% de las familias disponen las 24 horas del día tanto agua entubada gestionada internamente y suministrada por la misma comunidad, así como energía eléctrica provista por la Empresa Eléctrica Quito. Sin embargo, al no contar con un sistema de alcantarillado, el 100% de la comunidad ha optado por gestionar las aguas residuales mediante pozos ciegos.

Educación

Por otro lado, el ámbito educativo tiene gran relevancia puesto que la anterior generación enfrentó graves dificultades debido al alto índice de analfabetismo producto de la carencia total de acceso a sistemas educativos. Antes de 1997, el 48% de la población no sabía leer ni escribir, es decir, era analfabeta. Solo un 32% tenía acceso a la educación primaria, mientras que un 18% lograba acceder a la educación secundaria. Y tan solo el 1% de los habitantes lograba aspirar a la educación superior (Martínez, 2013).

Durante las décadas de los 70 y 80, se estableció la Escuela fiscal Miguel de Santiago como una institución para la educación primaria. Todos los niños de la localidad asisten a esta escuela, la cual proporciona los seis años de educación básica, abarcando desde el segundo hasta el séptimo año de formación. La institución cuenta con dos maestras: una es parte del personal del Ministerio de Educación, mientras que la otra es aportada por el Instituto Superior Juan Montalvo, mediante su programa de práctica docente.

Hoy en día, la escuela enfrenta dificultades debido a la escasez de niños, con un total de 21 alumnos, entre niños y niñas. A pesar de esto, se esfuerzan por proporcionar una educación integral que incluye lecciones de educación ambiental e inglés. Esta situación se origina principalmente en el cambio de tendencia en las familias actuales, que ya no tienen tantos hijos como en tiempos pasados, lo que ha llevado a una disminución en la matrícula escolar. Sin embargo, a diferencia de épocas pasadas, durante la última década se ha optado por enviar a los jóvenes a colegios cercanos en lugares como Calacalí, Mitad del Mundo y Pomasqui para completar su educación secundaria. En algunos casos, estos jóvenes también continúan sus estudios superiores en universidades ubicadas en la Ciudad de Quito.

Salud

En cuanto al campo de la salud, hace varios años atrás se edificó un Subcentro de Salud en Yunguilla, pero no logró satisfacer las expectativas de los residentes. La carencia de equipamiento y

la falta de personal médico especializado en áreas específicas impidieron garantizar una atención adecuada para enfermedades comunes en la zona. Por lo que, tiempo después este espacio se utilizó para impartir clases de inglés. Como resultado, todavía perdura en la comunidad la práctica de la medicina natural basada en el uso de plantas medicinales locales. Sin embargo, debido a los diversos cambios y transformaciones, esta forma de medicina ha perdido parte de su efectividad en el tratamiento de enfermedades.

En la actualidad, Yunguilla carece de un centro de salud propio. Ante situaciones de emergencia, los habitantes deben desplazarse al Centro de Salud tipo A localizado en la Parroquia Calacalí. Este cuenta con tres áreas funcionales: medicina general, odontología y obstetricia. Además, ofrece servicios de atención psicológica y trabajo social una vez a la semana para complementar la asistencia médica y de salud. Allí reciben evaluación y, en caso de ser necesario, son transferidos a hospitales en la ciudad de Quito para recibir atención médica especializada.

Cultura

Por otra parte, las costumbres y tradiciones tienen un gran valor para la comunidad. Entre ellas, se destaca la práctica de las mingas o cursos de capacitación, donde los habitantes se reúnen. Durante estos eventos, es costumbre organizar una pamba mesa con alimentos aportados por cada participante, creando así un espacio para compartir donde se disfruta de bromas, chistes y se goza de los productos servidos. Esta dinámica crea un ambiente que se asemeja a la de una gran familia reunida.

En referencia a las festividades, la mayoría de la comunidad sigue la religión católica. Anualmente, durante el mes de agosto, se lleva a cabo la celebración del aniversario de la comunidad en honor a su patrón "Jesús del Gran Poder". Estas festividades representan un momento de alegría, bailes, abundante comida, bebida y, especialmente, de compartir en comunidad. Tanto los residentes locales como aquellos que asisten a las festividades disfrutan de este espacio de convivencia comunitaria.

Un aspecto significativo en esta comunidad es su arraigada solidaridad. Es una costumbre que cuando algún miembro de la comunidad atraviesa una dificultad doméstica, todos se unen para brindar apoyo y fortaleza a los afectados. Esta solidaridad se manifiesta tanto en el aspecto emocional, ofreciendo apoyo moral, como en el ámbito económico, ya que están dispuestos a colaborar económicamente con aquellos que lo necesiten.

Después de describir el aspecto social, a continuación, se analiza el aspecto tecnológico de la comunidad de Yunguilla.

Aspecto Tecnológico

Este apartado se centra en la evaluación de la infraestructura tecnológica en Yunguilla, la adopción de tecnologías por la comunidad, la innovación a nivel local y su impacto en la vida cotidiana.

Conforme el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Calacalí 2012 – 2025 (2012), la cobertura de telefonía fija está limitada al centro poblado de Calacalí, mientras que zonas rurales como: El Golán, Yunguilla, Rayocucho, Pululahua o San José de Niebli no disponen de estos servicios. De igual forma, el servicio de internet solo se encuentra en la cabecera parroquial y la línea telefónica pública, ubicada cerca de Quito, no proporciona la calidad y estabilidad que se necesitan para realizar llamadas o en el uso de datos.

A pesar de estas dificultades, los habitantes de Yunguilla han encontrado formas de mantenerse conectados. Han recurrido a los servicios de operadores móviles como Claro para satisfacer sus necesidades de comunicación. Servicio que se ha instalado en los dispositivos móviles y permite al 100% de la comunidad realizar llamadas y acceder a datos, aunque la calidad, la estabilidad y la velocidad pueden no ser tan altas como en las ciudades centrales.

Por otro lado, las diez familias que han abierto sus hogares para ofrecer servicios de alojamiento en la comunidad, han decidido incorporar servicios de internet vía satélite para mejorar

la experiencia de sus huéspedes. Aunque estos servicios son más costosos, ofrecen una conexión más estable y rápida en comparación con las redes móviles. Esto demuestra la determinación de la comunidad de Yunguilla para adaptarse y superar los desafíos que enfrentan en términos de comunicación y tecnología. A pesar de las limitaciones actuales, es importante destacar que la comunidad de Yunguilla está comprometida en mejorar su infraestructura de comunicación. Continúan esforzándose en la gestión y el mantenimiento de las antenas de servicio telefónico con el objetivo de optimizar la calidad de la señal en toda la zona.

Una vez abordado el tema tecnológico, se procede a indagar en el aspecto ambiental de la comunidad de Yunguilla.

Aspecto Ambiental

Esta sección se centra en los desafíos ambientales locales, las prácticas de conservación y sostenibilidad, y su impacto en el entorno natural y en el bienestar de los habitantes de la comunidad de Yunguilla.

El área se caracteriza por poseer una vegetación que refleja condiciones de humedad ambiental. Hay evidencia reportada por científicos y comunicaciones personales de los pobladores sobre la presencia de determinadas especies epifitas, herbáceas y maderables en la zona, como:

Tabla 33

Flora presente en la comunidad de Yunguilla

Nombre Común	Nombre Científico	Ilustración
Cascarilla	Cinchona pubescens	
Cola de caballo	Equidetum arvense	
Motilón	Hyeronima macrocarpa	
Musgos, líquenes, helechos	Briofitas	
Bromelias,	Bromeliaceae	

Nombre Común	Nombre Científico	Ilustración
Heliconias	Heliconiaceae	
Orquídeas	Orchidaceae	
Aliso	<i>Alnus acuminata</i>	
Cedro	<i>Cedrela montana</i>	
Canelo	<i>Ocotea heterochroma</i>	

Nota. La tabla 33 presenta la variedad de flora presente en la comunidad de Yunguilla. Adaptado de Plan de Manejo de Yunguilla (2012).

Cuenta con un jardín botánico destinado a la reproducción de diversas especies de plantas con el propósito principal de cultivar, reproducir y reintroducir estas especies en su entorno natural. Además, se lleva a cabo la comercialización de ciertas especies que han sido obtenidas mediante

métodos de propagación artificial vegetativa. Este enfoque ayuda a preservar y promover la diversidad botánica de la región al tiempo que permite su aprovechamiento sostenible.

La Corporación Microempresarial Yunguilla reporta la identificación de varios mamíferos en los alrededores de la comunidad, como armadillos, guantas, ardillas, pumas, venados y osos de anteojos. También se han avistado aves como el gavián lomiblanco, tucán andino, gallo de la peña y otras especies. Mientras tanto un estudio de campo registró un conjunto total de 29 especies de anfibios y reptiles en las proximidades de la zona. Este hallazgo evidencia la importante biodiversidad de fauna que habita en los alrededores de la comunidad.

Yunguilla está situada en medio de tres relevantes espacios naturales:

1. Reserva Geobotánica del Pululahua
2. Bosque Protector de la Cuenca alta del río Guayllabamba
3. Bosque Protector Flanco Oriental de Pichincha del Volcán Pichincha y Cinturón Verde de Quito

Por su parte, el Plan de Manejo Yunguilla resalta la relevancia de la administración ambiental en la localidad. Para ello, establece proyectos ecológicos enfocados en la gestión de residuos, tanto orgánicos como inorgánicos, y en la promoción del reciclaje. Entre los que destacan: Vivero forestal Comunitario de Yunguilla, conservación y manejo de la finca comunitaria Tahuallullo; Programa de educación ambiental dirigido a las niñas y niños en etapa escolar de la Comunidad de Yunguilla; Fomento de artesanías en Yunguilla; Proyecto generación de una agenda local de conservación; Proyecto premio al buen manejo de recursos; y Proyecto fortalecimiento a la implementación del plan de manejo del acus yunguilla, mediante la mejora de sistemas agroforestales, silvopastoriles y el fortalecimiento del sistema de control y vigilancia. Estos proyectos son esenciales para mantener la sostenibilidad y el equilibrio ecológico en la comunidad.

Aquí, lleva a cabo una clasificación de residuos. Los desechos inorgánicos son recolectados cada quince días y se someten a un proceso de reciclaje con el fin de convertirlos en papel reciclado

para la creación de artesanías que luego son puestos en venta. Por otro lado, los desechos orgánicos son gestionados localmente para su uso en lombricultura y en la producción de compost o abono para proteger los cultivos de las plagas. Asimismo, han habilitado lugares específicos para depositar las botellas de plástico, facilitando su gestión adecuada. Además, elaboran papel utilizando papel reciclado, fomentando prácticas sostenibles dentro de la comunidad (Punina, 2019).

Gracias a las capacitaciones sobre gestión de residuos, la comunidad ha implementado un plan completo para manejar sus desechos sólidos. Los miembros ahora separan y clasifican los desechos desde su origen, reduciendo especialmente la cantidad de desechos plásticos. Además, se ha mejorado la recolección y se practica el reciclaje de desechos orgánicos, utilizando estos residuos para compostaje que luego se aplica en el huerto orgánico de la comunidad (Acosta & Raza, 2023).

Una vez realizado el análisis situacional y utilizando la información recabada se procede a realizar la matriz FODA, en la cual se identifican las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en relación al tema de estudio. Este enfoque permite una comprensión más profunda del entorno y ayuda en la formulación de estrategias efectivas para el futuro, como se detalla a continuación.

Matriz FODA

Esta herramienta facilita el diagnóstico del estado actual de la comunidad, identificando sus fortalezas, oportunidades de desarrollo, áreas de mejora y riesgos potenciales. A continuación, se muestra la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) de la comunidad de Yunguilla (ver tabla 38).

Tabla 34

Matriz FODA de la comunidad de Yunguilla

FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
F.1.- La capacidad de las mujeres para colaborar.	D.1.- Estereotipos de género que limitan el trabajo femenino.
F.2.- La motivación de las mujeres para mejorar su situación económica y social.	D.2.- Posibles desigualdades salariales y de ingresos entre las mujeres en diversas actividades comunitarias.
F.3.- Mano de obra femenina con habilidades artesanales.	D.3.- Limitaciones debido a las responsabilidades domésticas y familiares.
F.4.- Creciente nivel educativo de las mujeres en la comunidad	D.4.- Falta de experiencia o conocimientos en la gestión del turismo.
F.5.- Importante contribución histórica de la mujer al ingreso familiar	D.5.- Barreras lingüísticas entre las mujeres de casas anfitrionas y turistas.
F.6.- Diversificación de las fuentes de ingresos para las mujeres.	D.6.- Limitado control sobre sus ingresos económicos
F.7.- Creación de redes y colaboraciones entre las mujeres.	D.7.- Roles tradicionales asignados a la participación de la mujer
F.8.- Recursos ambientales y culturales en Yunguilla dirigidos por mujeres.	D.8.- Pocas mujeres con educación superior y técnica.
F.9.- Apoyo de autoridades locales a iniciativas económicas femeninas	D.9.- Dificultad para acceder a financiamiento
F.10.- Mejora de la autoestima y el estatus social de las mujeres.	D.10.- Conflictos de género o tensiones relacionados a las actividades dentro de la comunidad.

OPORTUNIDADES (O)

- O.1.- Capacitación para las mujeres en habilidades turísticas.
- O.2.- Políticas para fomentar la participación de las mujeres en el sector turístico.
- O.3.- Mayor conciencia y apoyo a la Igualdad de Género.
- O.4.- Acceso a la educación y la formación para las mujeres.
- O.5.- Colaboración con entidades para impulsar liderazgo de mujeres
- O.6.- Inclusión de las mujeres en el desarrollo comunitario.
- O.7.- Acceso a recursos y oportunidades para las mujeres.
- O.8.- Reconocimiento y respeto por los derechos de las mujeres.
- O.9.- Apertura de nuevos mercados turísticos específicos para iniciativas lideradas por mujeres.
- O.10.- Creación de bonos para hombres y mujeres fundadores de la corporación.

AMENAZAS (A)

- A.1.- Resistencia comunitaria a cambios en roles de género.
- A.2.- Cultura machista arraigada que discrimina las capacidades de la mujer
- A.3.- Prejuicios sobre capacidad de liderazgo femenino
- A.4.- Mayor valoración social del trabajo masculino
- A.5.- Preferencia de fuerza laboral masculina en las actividades
- A.6.- Falta de acceso a la tecnología y a la formación en habilidades digitales para las mujeres.
- A.7.- Posible rechazo de parejas a mayor autonomía económica de mujeres
- A.8.- Restricciones religiosas y culturales a la participación de la mujer en espacios públicos
- A.9.- Falta de apoyo institucional para las mujeres en el ámbito laboral.
- A.10.- Migración de población joven hacia ciudades

Nota. La Tabla 34 presenta la matriz FODA de la comunidad de Yunguilla, destacando aspectos orientados a visibilizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la comunidad en relación a la Participación Laboral de la Mujer y la Igualdad de Género

Luego de la evaluación de la matriz FODA, la cual resume los elementos favorables y desfavorables basados en el diagnóstico, se continua con la construcción de la matriz que refleja las potencialidades, las limitaciones y los principales problemas. A su vez, facilita la toma de decisiones en el corto, medio y largo plazo.

Matriz de potencialidades, limitaciones y problemas

Este enfoque integral permite comprender las complejas dinámicas laborales y sociales que enfrentan las mujeres en el sector turístico. La matriz es una herramienta valiosa que permite identificar y analizar de manera detallada las capacidades y desafíos que las mujeres enfrentan en su Participación Laboral en el Turismo Comunitario. Estos desafíos son multifacéticos, y abarcan desde barreras culturales y sociales hasta limitaciones económicas y educativas. Por otro lado, las capacidades incluyen habilidades únicas, conocimientos locales y la capacidad de las mujeres para trabajar en colaboración y fomentar la cohesión comunitaria.

Además, este enfoque proporciona un fundamento sólido para la toma de decisiones estratégicas e informadas, tanto a corto como a largo plazo. Las decisiones que se toman se planifican e implementan cuidadosamente con el objetivo de maximizar los beneficios y minimizar los desafíos. De esta forma, se promueve un avance hacia un Turismo Comunitario que sea más inclusivo y equitativo. A continuación, se presenta la matriz con un enfoque que aborda tres dimensiones fundamentales: aspectos sociales, implicaciones económicas y consideraciones ambientales.

Tabla 35

Matriz De Potencialidades, Limitaciones y Problemas

MATRIZ DE POTENCIALIDADES, LIMITACIONES Y PROBLEMAS			
Dimensión	Potencialidad	Limitación	Principales problemas
Económico	Aspiración de las mujeres para progresar en su condición económica y social.	Diferencias salariales y de ingresos entre las mujeres involucradas en diversas actividades comunitarias.	Resistencias arraigadas y desafíos estructurales que obstaculizan la plena integración y participación de las mujeres en actividades económicas equitativas y salariales justas.
	Diversificación de las fuentes de ingresos para las mujeres a través de la participación activa en proyectos comunitarios.	Limitado control sobre sus ingresos económicos.	Dificultad de las mujeres para empoderarse, tomar un mayor control sobre sus ingresos económicos, superar la falta de acceso a financiamiento y promover oportunidades de liderazgo y crecimiento profesional.
	Asistencia por parte de las autoridades locales a iniciativas económicas y turísticas gestionadas por mujeres.	Dificultad en el acceso a préstamos o créditos para potenciar sus emprendimientos.	Desigualdades salariales y de ingresos entre las mujeres en diversas actividades comunitarias que dificulta el acceso equitativo a recursos y oportunidades económicas.
	Oportunidad de obtener recursos económicos y oportunidades para las mujeres.	Escasa presencia de mujeres en niveles educativos superiores y capacitación tecnológica.	Existe una falta de educación superior y tecnológica en mujeres que impide su participación en roles de liderazgo y mejores oportunidades económicas.
Social	Potencial de las mujeres para participar en programas de formación especializada en habilidades turísticas.	Estereotipos de género que restringen las oportunidades laborales femeninas, agravados por una cultura machista que discrimina su potencial.	Estigmas y discriminación en contra de las mujeres que actúan como barreras para su plena participación en programas de capacitación especializados en habilidades para el sector turístico.
	Aprovechamiento de políticas que apoyan e incentivan la incorporación de las mujeres en el sector turístico.	Potenciales desigualdades de salario e ingresos entre mujeres en actividades comunitarias, amenazadas por la	Existe una preferencia por la fuerza laboral masculina que limita las oportunidades equitativas y de salario justo para las mujeres, a pesar de su motivación para mejorar su situación económica y social.

MATRIZ DE POTENCIALIDADES, LIMITACIONES Y PROBLEMAS

Dimensión	Potencialidad	Limitación	Principales problemas
		preferencia y valoración de la fuerza masculina.	
	Reconocimiento y apoyo a la contribución histórica de las mujeres impulsado por la creciente conciencia de Igualdad de Género.	Limitaciones debido a las responsabilidades domésticas y familiares, que restringen la participación femenina en actividades laborales turísticas.	Limitaciones impuestas por las responsabilidades familiares, domésticas y los roles tradicionales de género que impiden una participación más plena de las mujeres en actividades económicas y turísticas.
	Construcción de redes y colaboraciones entre mujeres que promueven el liderazgo.	Resistencia comunitaria a cambios en los roles de género arraigados, que reduce la movilidad y participación social de la mujer.	Presencia de roles convencionales que disminuyen el reconocimiento y el respeto por los derechos laborales en el campo turístico para las mujeres.
Ambiental	Recursos ambientales y culturales en Yunguilla dirigidos por mujeres.	Escaso control sobre los ingresos económicos de actividades que pueden tener un impacto negativo en el medio ambiente.	Necesidad de integrar de manera sostenible los recursos ambientales y culturales dirigidos por mujeres para garantizar que sus actividades no perjudiquen el entorno ambiental.
	Habilidades artesanales de las mujeres arraigadas en prácticas tradicionales que respetan y preservan el medio ambiente local.	La presión para satisfacer la demanda podría conducir a la sobreexplotación de recursos naturales locales.	Encontrar un equilibrio entre el desarrollo económico basado en las habilidades artesanales de las mujeres y la preservación ambiental.
	Su participación activa en la planificación y ejecución de proyectos promueve prácticas respetuosas con el entorno.	Dificultad de integración efectiva de prácticas amigables con el ambiente en los proyectos liderados por mujeres debido a la resistencia a cambios en roles de género.	Resistencia cultural y comunitaria a cambiar los roles tradicionales de género, que dificulta la plena participación de las mujeres en el desarrollo comunitario.

Nota. La Tabla 35 desglosa la matriz de potencialidades, limitaciones y problemas del objeto de estudio, para lo cual se determina a través de tres aspectos esenciales como son: el social, el económico y el ambiental.

Así, esta matriz se basa en una serie de potencialidades, limitaciones y problemas identificados en términos económicos, sociales y ambientales, que se explican a continuación.

Potencialidades

Desde una perspectiva económica, es evidente que las mujeres en Yunguilla tienen un fuerte deseo de progresar financieramente. Este anhelo se manifiesta mediante la diversidad de sus fuentes de ingresos, lo que permite que no dependan únicamente de una sola fuente de ingresos, estas incluyen una variedad de proyectos comunitarios como fabricación de lácteos, mermeladas y la elaboración de artesanías. Estos proyectos, que son apoyados por los líderes locales, demuestran que el turismo a nivel local puede ser una vía efectiva para mejorar la situación económica y social de las mujeres,

A su vez, al atraer a visitantes a la zona, la puesta en marcha de estos proyectos aumenta la visibilidad de las mujeres y el trabajo que realizan en las distintas actividades, lo que lleva a un mayor reconocimiento y respeto en la comunidad. Además, el turismo proporciona una plataforma para que las mujeres compartan y celebren su cultura y tradiciones, fortaleciendo su sentido de identidad y pertenencia.

En el ámbito social, se nota un alto interés entre las mujeres por la educación especializada en habilidades relacionadas con el turismo. La implementación de políticas que promueven su inclusión en la industria turística, junto con un creciente reconocimiento de su contribución histórica, son indicativos de este hecho. Debido a que ayudan a superar las barreras que tradicionalmente han excluido a las mujeres de ciertos roles dentro de la industria turística, al igual que cambiar la percepción de las mujeres como meras espectadoras a ser reconocidas como actores clave en el desarrollo del turismo.

Además, la formación de redes y alianzas entre las mujeres no solo proporciona un apoyo mutuo, sino que también incrementa su influencia y poder de negociación dentro de la comunidad y el área turística. Estas redes pueden ser una plataforma para compartir conocimientos y

experiencias, lo que da paso a mejorar la calidad y la eficacia de los proyectos turísticos. Por último, el fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario tiene un impacto positivo en la comunidad en general, puesto que las mujeres líderes representan modelos a seguir para otras mujeres y niñas de la comunidad, inspirándolas a asumir roles de lideresas y a participar activamente en el Turismo Comunitario.

Desde una perspectiva ecológica, las mujeres de Yunguilla se destacan en la gestión de recursos naturales y culturales. La conservación del entorno a través de prácticas artesanales adoptadas de las costumbres locales es una prueba de ello. De esta manera, la implicación directa de las mujeres en la planificación y ejecución de proyectos turísticos demostraría su compromiso frente a prácticas que respetan el medio ambiente.

Además, la adopción de prácticas que respetan el medio ambiente ayuda a preservar los recursos naturales y culturales de Yunguilla para las generaciones futuras. Acciones como la protección de la flora y fauna locales, la conservación del agua y la minimización de la contaminación contribuyen a construir una economía más resiliente. Este compromiso es esencial para el desarrollo de un turismo sostenible en Yunguilla.

Limitaciones

En el ámbito económico, las mujeres se ven afectadas por desigualdades salariales, un control limitado sobre sus ingresos y obstáculos para obtener préstamos o créditos, lo que dificulta el crecimiento de sus proyectos. Estos impedimentos económicos pueden reducir su independencia financiera y restringir su habilidad para involucrarse activamente en iniciativas económicas en el Turismo Comunitario. Además, estas barreras económicas pueden tener un impacto negativo en su calidad de vida y en su capacidad para invertir en su educación y en la de sus hijos.

A menudo, las mujeres tienen que lidiar con la discriminación de género en el ámbito laboral, lo que limita sus oportunidades de ascenso y su acceso a puestos de liderazgo. Y resulta en una menor representación de las mujeres en los niveles superiores de la economía y en la toma de

decisiones. Por otro lado, la falta de acceso a préstamos o créditos disminuye la capacidad de las mujeres para iniciar o expandir sus propios negocios. Esto puede ser especialmente problemático en el sector del Turismo Comunitario, donde las mujeres pueden tener ideas innovadoras y valiosas para proyectos que podrían beneficiar a toda la comunidad.

Socialmente, los estereotipos de género persistentes y una cultura patriarcal limitan las oportunidades de trabajo para las mujeres. Además, estos estereotipos y prejuicios llevan a las mujeres a ser subestimadas o ignoradas en el lugar de trabajo, lo que puede resultar en una falta de reconocimiento y respeto por sus habilidades y contribuciones. Asimismo, esto tiene un impacto negativo en su autoestima y confianza, lo que a su vez puede limitar su disposición a asumir roles de liderazgo o a buscar nuevas oportunidades.

Por otro lado, las responsabilidades familiares y domésticas minimizan el tiempo y la energía que las mujeres pueden dedicar a sus carreras. Esto resulta en una falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción, lo que condiciona su potencial de ingresos y su capacidad para alcanzar la independencia financiera. En el mismo sentido, la resistencia de la comunidad a los cambios en los roles de género produce la exclusión social de las mujeres que desafían las normas de género tradicionales, lo que impide su acceso a redes de apoyo y recursos, y dificulta su capacidad para iniciar y mantener proyectos de Turismo Comunitario.

En relación a las limitaciones ambientales, las mujeres pueden tener un control restringido sobre las actividades que impactan negativamente en el medio ambiente. Esta falta de control puede llevar a una gestión inadecuada de los recursos, lo que puede tener consecuencias negativas a largo plazo para la salud del ecosistema local y ser especialmente problemático en áreas donde el turismo es una fuente importante de ingresos y donde la preservación del medio ambiente es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de la industria turística, tal como es el caso de Yunguilla.

Además, la presión para satisfacer la demanda turística puede llevar a decisiones a corto plazo que priorizan las ganancias inmediatas sobre la sostenibilidad a largo plazo. Resultando en la

sobreexplotación de los recursos naturales, agotándolos hasta dañar el medio ambiente. Por otro lado, las actitudes y creencias tradicionales que visualizan a las mujeres como menos capaces o menos dignas de participar en ciertas actividades condiciona la capacidad de las mujeres para implementar prácticas sostenibles y liderar en la protección del medio ambiente mediante proyectos de Turismo Comunitario.

Problemas

Uno de los aspectos clave identificados es la resistencia cultural y comunitaria que limita la participación de las mujeres en el turismo. Las normas de género tradicionales restringen sus oportunidades, perpetuando la desigualdad. Esto resalta la necesidad de programas educativos para promover la igualdad de oportunidades en el Turismo Comunitario, desafiando estigmas y prejuicios arraigados.

Además, enfatiza en que la carencia de acceso a la educación superior y tecnológica constituye un obstáculo para las mujeres que aspiran desempeñar roles más prominentes en el entorno laboral. Se requieren estrategias específicas para facilitar a las mujeres el acceso a programas educativos relevantes y oportunidades de formación que les permitan desarrollar las habilidades necesarias en el sector turístico y de gestión.

Las responsabilidades familiares y los roles de género tradicionales también emergen como obstáculos significativos para la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario en Yunguilla. La carga desigual de las tareas del hogar y las normas sociales limitan el tiempo y la libertad de las mujeres para involucrarse en actividades económicas. Por lo tanto, estrategias de conciliación laboral-familiar y programas de apoyo para el cuidado de los hijos podrían ser necesarios para fomentar la participación femenina.

En lo que respecta a las oportunidades económicas, se detectan desigualdades salariales y limitaciones en el acceso a recursos financieros para las mujeres en comparación con sus contrapartes masculinas. Estrategias que impulsen la paridad salarial, acceso a crédito con tasas

preferenciales y programas de emprendimiento enfocados específicamente en mujeres podrían resolver estos desafíos y fortalecer su capacidad económica.

Finalmente, se destaca la necesidad de proteger los recursos ambientales y culturales en el contexto del Turismo Comunitario dirigido por mujeres en Yunguilla. Es vital integrar prácticas sostenibles y promover la preservación cultural como parte central del desarrollo económico liderado por las mujeres, garantizando así que sus actividades no perjudiquen el entorno ambiental.

Matriz de estrategias

Después de identificar las potencialidades, limitaciones y principales problemas, es crucial la formulación de estrategias. Este proceso es fundamental para la toma de decisiones y para impulsar y mejorar el sector turístico. A continuación, se presentan las tres tácticas clave desarrolladas para lograr la inserción de la mujer en el ámbito laboral dentro del Turismo Comunitario en la comunidad de Yunguilla.

1. Establecer estrategias de conciliación laboral y familiar para potenciar la autonomía económica de las mujeres ofreciéndoles recursos y oportunidades para mejorar su acceso al mercado laboral turístico.
2. Abordar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización (concienciación) y la educación de la comunidad.
3. Crear un programa de mentoría y apoyo para mujeres interesadas en capacitarse en habilidades turísticas, brindándoles orientación para promover el empoderamiento y las oportunidades de liderazgo y crecimiento.

Tras un análisis exhaustivo, se han elaborado los siguientes objetivos estratégicos, basados en una matriz que considera las potencialidades, limitaciones y problemas. Cada objetivo ofrece una visión clara de las metas a alcanzar y las acciones necesarias para lograrlo (tabla 36).

Tabla 36*Objetivos Estratégicos*

Dimensión	Estrategia	Objetivos Estratégicos	Proyectos
Económica	Recursos y oportunidades para potenciar la autonomía económica y mejorar su acceso al mercado laboral turístico.	Establecer estrategias para potenciar la autonomía económica de las mujeres ofreciéndoles recursos y oportunidades para mejorar su acceso al mercado laboral turístico.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Garantías de Préstamos orientado a Mujeres en el Sector Turístico en colaboración con Instituciones Financieras.
Social	Campañas de sensibilización y educación de la comunidad.	Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de Sensibilización “Mujeres en Turismo” • Taller de Educación Comunitaria “Igualdad en Turismo” • Taller de Mentoría “Mujeres Líderes en Turismo” • Conformación de Redes de Apoyo y Empoderamiento para Mujeres en el Turismo
Ambiental	Curso de formación para mujeres enfocado en prácticas turísticas respetuosas con la naturaleza y el fomento de la economía verde.	Establecer un curso de formación para mujeres enfocado en prácticas turísticas respetuosas con la naturaleza y el fomento de la economía verde.	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de Artesanía Sostenible para mujeres en Turismo.

Nota. La tabla 36 presenta los objetivos estratégicos y detalla los proyectos diseñados para facilitar la participación de las mujeres en las actividades laborales del sector turístico en Yunguilla.

Matriz de Marco Lógico

De esta manera, se construye la matriz de marco lógico, un instrumento esencial para la planificación de proyectos, que determina cómo las acciones propuestas conducirán a la obtención de los resultados alineados con los objetivos estratégicos previamente establecidos.

Tabla 37

Marco Lógico para promover la Participación Laboral de las Mujeres y fomentar la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN	Incrementar la representación de mujeres en cargos administrativos gerenciales dentro del sector turístico comunitario de Yunguilla.	Aumento del 60% en la participación de las mujeres en roles gerenciales dentro del campo turístico.	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de trabajo que reflejen la presencia de mujeres en áreas gerenciales. • Aportes al IESS 	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos de machismo arraigados en la comunidad. • Falta de apoyo comunitario para la promoción de la igualdad de Género.
PROPÓSITO	Promover la Igualdad de Género y la participación activa de las mujeres en las actividades laborales turísticas.	Mejora del 90% en la percepción de la comunidad hacia la inmersión de las mujeres en actividades laborales turísticas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina de trabajadores. • Encuestas de percepción sobre la Igualdad de Género en el turismo local. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia cultural dentro de las empresas turísticas.
COMPONENTES	C1: Establecer estrategias para potenciar la autonomía económica de las mujeres ofreciéndoles recursos y oportunidades para mejorar su acceso al mercado laboral turístico.	Aumento del 90% en de mujeres que reportan una mayor autonomía económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Roles de pago. • Entrevistas a mujeres de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios políticos o económicos que afecten la estabilidad del mercado laboral turístico. • Poco interés en participar.
	C2: Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en el campo laboral turístico, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.	Participación positiva del 95% de la comunidad en las campañas de sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de asistencia. • Registro fotográfico. • Emisión de certificados validados a la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia de actitudes machistas que dificultan el cambio de percepción. • Falta de apoyo del líder comunitario.
	C3: Establecer un curso de formación para mujeres enfocado en prácticas turísticas respetuosas con la naturaleza y el fomento de la economía verde.	Incremento del 95% en conocimiento y habilidades turísticas de conservación.	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de participación. • Certificados de culminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivación al no visualizar beneficios inmediatos.

ACTIVIDADES DE COMPONENTE 1 (Estrategias para potenciar la autonomía económica de las mujeres)

1.- Proyecto de Garantías de Préstamos orientado a Mujeres en el Sector Turístico en colaboración con Instituciones Financieras.

1.1. Mapeo de instituciones financieras con interés en apoyar iniciativas femeninas.		<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de acuerdos y convenios firmados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés de las entidades financieras en participar.
1.2. Elaboración del proyecto de garantías.		<ul style="list-style-type: none"> • Registros de solicitud de créditos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres pueden tener miedo de endeudarse.
1.3. Socialización de términos de préstamo.		<ul style="list-style-type: none"> • Informe de aprobación y seguimiento de los créditos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades financieras inesperadas que ocasione retraso en los pagos.
1.4. Firma de convenios.	\$500	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de emprendimientos creados o mejorados. 	
1.5. Lanzamiento del proyecto			
1.6. Postulación y otorgamiento de créditos.			
1.7. Seguimiento de pagos de los créditos.			
1.8. Monitoreo de los emprendimientos creados o mejorados.			

ACTIVIDADES DE COMPONENTE 2 (Enfoque a los estigmas y la discriminación hacia las mujeres)

2.- Campaña de Sensibilización “Mujeres en Turismo”

2.1. Reunión y presentación de la propuesta de campaña a las autoridades comunales.		<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de campaña. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia de la comunidad a cambiar sus prejuicios.
2.2. Diseño final de la campaña de sensibilización.		<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de patrocinios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para encontrar patrocinadores interesados.
2.3. Creación de material audiovisual, folletos y contenido informativo.		<ul style="list-style-type: none"> • Facturas de adquisición de materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficientes recursos para producir los certificados.
2.4. Reclutamiento de capacitadores.	\$5,000	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico o audiovisual. 	
2.5. Gestión de patrocinio y espacios de difusión gratuitos.		<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria. 	
2.6. Convocatoria a los miembros de la comunidad.		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia. 	
2.7. Ejecución de la campaña.		<ul style="list-style-type: none"> • Certificados. 	
2.8. Entrega de certificados.			

3.- Taller de Educación Comunitaria “Igualdad en Turismo”

2.9. Reunión y presentación del taller a las autoridades comunales.		<ul style="list-style-type: none"> • Estructura del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad limitada de educadores expertos.
2.10. Diseño del contenido y materiales educativos.		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja predisposición de la comunidad para asistir a las clases.
2.11. Identificación de espacios educativos para el taller.		<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico o audiovisual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios ocupados durante los horarios establecidos que dificulta su disponibilidad.
2.12. Contratación de facilitadores.	\$2,000	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción. 	
2.13. Convocatoria a los miembros de la comunidad.			
2.14. Implementación del taller educativo en la comunidad.			
2.15. Entrega de certificados.			

4.- Taller de Mentoría “Mujeres Líderes en Turismo

2.16. Reunión y presentación del taller a las autoridades comunales.			
2.17. Creación de módulos de formación.			
2.18. Reclutamiento y selección de mentoras y líderes con experiencia.		• Módulos.	• Pocas mentoras/líderes con disponibilidad.
2.19. Convocatoria a las mujeres de la comunidad.	\$2,000	• Contratos con mentores.	• Poco respaldo al programa por parte de la comunidad.
2.20. Ejecución de charlas y talleres.		• Registro fotográfico.	• Miedo de participación.
2.21. Participación en espacios de encuentro para fortalecer los talleres.		• Registro de asistencia.	
2.22. Entrega de certificados avalados.			

5.- Conformación de una Red de Apoyo y Empoderamiento para Mujeres en el Turismo

2.23. Identificación y convocatoria a mujeres de la comunidad interesadas en participar.			
2.24. Definición del objetivo central de la red y las principales líneas de trabajo.			• Poca aceptación de la creación de una red de apoyo.
2.25. Conformación de un directorio inicial de participantes.		• Convocatoria.	• Resistencia de las mujeres a trabajar en equipo.
2.26. Diseño de una agenda de actividades.		• Listado de equipos de trabajo.	• Posibles barreras de conocimiento en tecnología.
2.27. Contratación de un equipo multidisciplinario.	\$1,500	• Registro del espacio virtual.	• Espacios no disponibles debido a reservas previas o eventos.
2.28. Identificar espacios seguros para realizar reuniones individuales y grupales.		• Encuestas de satisfacción.	
2.29. Reuniones periódicas para incentivar la integración de más participantes.		• Testimonios	
2.30. Creación de espacios de comunicación o interacción virtual.			
2.31. Evaluación periódica de los avances y resultados.			

ACTIVIDADES DE COMPONENTE 3 (Curso de formación para mujeres de prácticas turísticas sostenibles y economía verde)

Taller de Artesanía Sostenible para mujeres en Turismo.

3.1. Diseño del módulo con enfoque en técnicas artesanales sostenibles.			• Asistencia irregular por responsabilidades familiares.
3.2. Gestión de un espacio adecuado.		• Módulo.	• Canales limitados de comercialización.
3.3. Obtención de materiales de origen natural y sostenible.	\$3,000	• Registro de participación.	• Complicaciones para obtener gran cantidad de materiales de origen natural.
3.4. Contratación de instructores calificados.		• Registro fotográfico.	
3.5. Ejecución del taller.		• Productos finales.	
3.6. Elaboración de artesanías.		• Certificados.	
3.7. Exposición y venta de las artesanías.			

3.8. Entrega de certificados.

Total \$14,000

Nota. La tabla 37 proporciona un desglose detallado del marco lógico diseñado para promover la Participación Laboral de las Mujeres y fomentar la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

Así, la tabla 37 presenta la matriz de marco lógico compuesta por el fin, los propósitos, los indicadores de éxito, los medios de verificación y las limitaciones asociadas a las estrategias propuestas para promover la Participación Laboral de la Mujer y alcanzar la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla. Basándose en esta información, a continuación, se detallan los perfiles de cada proyecto.

Proyectos para promover la Participación Laboral de las Mujeres y fomentar la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

Los proyectos destinados a promover la Participación Laboral de las Mujeres y fomentar la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla se fundamentan en los objetivos estratégicos. A continuación, se presenta el desglose de los proyectos propuestos para la comunidad de Yunguilla.

Figura 31

Estructura de Proyectos



Nota. La figura 31 representa la estructura de los proyectos diseñados para promover la Participación Laboral de la Mujer y fomentar la Igualdad de Género para la comunidad de Yunguilla.

En las siguientes secciones, se proporciona una descripción detallada de cada proyecto en relación con los objetivos estratégicos previamente establecidos. Estos proyectos están diseñados para impulsar la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la Comunidad de Yunguilla.

Tabla 38

Proyecto 1

PROYECTO N°1															
1.- INFORMACIÓN GENERAL															
PROYECTO:		Curso de Garantías de Préstamos orientado a Mujeres en el Sector Turístico en colaboración con Instituciones Financieras.													
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha													
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.													
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla													
2.- OBJETIVOS															
Objetivo Estratégico		Establecer estrategias para potenciar la autonomía económica de las mujeres ofreciéndoles recursos y oportunidades para mejorar su acceso al mercado 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	9	10	METAS	RECURSOS	LIMITACIONES	PRESUPUESTO
		\$500													
1	Mapeo de instituciones financieras con interés en apoyar iniciativas femeninas.											Contar con varias instituciones interesadas.	Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Desinterés de los entes financieras en participar.	\$0
2	Elaboración del proyecto de garantías.											Un programa accesible de crédito y reembolso.		Desconocimiento de la situación económica de las mujeres.	\$0
3	Socialización de términos de préstamo.											Comprensión y aceptación total de los términos establecidos.		Normativas crediticias rígidas.	\$0
4	Firma de convenios.											Participación de todas las instituciones financieras contactadas.		Excesiva burocracia y lentitud de procesos legales.	\$0
5	Lanzamiento del evento.											Buena acogida por parte de las mujeres.		Poco presupuesto para difusión.	\$500
6	Postulación y otorgamiento de créditos.											Tasas accesibles. Muchas mujeres interesadas en solicitar un crédito.		Poca postulación por desconocimiento o miedo a endeudarse.	\$0
7	Seguimiento de pagos de los créditos.											Esten al día con los pagos.		Dificultades financieras inesperadas que ocasione retraso en los pagos.	\$0
8	Monitoreo de los emprendimientos creados o mejorados.											Microempresas creadas o mejoradas con éxito.		Carencia de recursos para monitorear eficazmente los emprendimientos.	\$0
FECHA DE INICIO:		Predeterminado													
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado													
UNIDAD DE MEDIDA:															
b) Seguimiento y Retroalimentación															
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado													
Verificación Parcial Final:		Predeterminado													
4.- OBSERVACIONES															
Socialización con la comunidad															

Nota. La tabla 38 ofrece detalles sobre el proyecto 1, diseñado para incentivar la Participación Laboral de las Mujeres de Yunguilla.

Tabla 39

Proyecto 2

PROYECTO N°2																
1.- INFORMACIÓN GENERAL																
PROYECTO:		Campaña de Sensibilización "Mujeres en Turismo"														
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha														
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.														
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla														
2.- OBJETIVOS																
Objetivo Estratégico		Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.														
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	9	10	METAS		RECURSOS	LIMITACIONES	PRESUPUESTO \$5,000
1	Reunión y presentación de la propuesta de campaña a las autoridades comunales.												Aprobación inmediata de la propuesta.	Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Falta de interés y tiempo para reunirse y discutir.	\$0
2	Diseño final de la campaña de sensibilización.												Tener una campaña adecuada que incremente la conciencia social.		Resistencia de la comunidad a cambiar sus prejuicios.	\$600
3	Creación de material audiovisual, folletos y contenido informativo.												Obtención de materiales de alta calidad, atractivos, informativos y de fácil comprensión.		Financiación limitada para los materiales.	\$1,300
4	Reclutamiento de capacitadores.												Conseguir capacitadores calificados.		Pocos expertos con disponibilidad.	\$500
5	Gestión de patrocinio y espacios de difusión gratuitos.												Asegurar el patrocinio y los espacios de difusión totalmente gratuitos.		Dificultad para encontrar patrocinadores interesados.	\$0
6	Convocatoria a los miembros de la comunidad.												Alto nivel de participación.		Poca disponibilidad para participar.	\$200
7	Ejecución de la campaña.												Lograr una campaña exitosa que impacte positivamente en la comunidad.		Clima, conectividad y otros factores externos.	\$2,000
8	Entrega de certificados.												Reconocer una participación exitosa.		Insuficientes recursos para producir los certificados. Proceso de legalización obstaculizado por la falta de tiempo.	\$400
FECHA DE INICIO:		Predeterminado														
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado														
UNIDAD DE MEDIDA:																
b) Seguimiento y Retroalimentación																
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado														
Verificación Parcial Final:		Predeterminado														
4.- OBSERVACIONES																
Socialización con la comunidad																

Nota. La tabla 39 detalla el proyecto 2, cuyo enfoque es promover la Participación Laboral de las Mujeres de Yunguilla.

Tabla 40

Proyecto 3

PROYECTO N°3															
1.- INFORMACIÓN GENERAL															
PROYECTO:		Taller de Educación Comunitaria "Igualdad en Turismo"													
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha													
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.													
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla													
2.- OBJETIVOS															
Objetivo Estratégico		Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.													
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	9	10	METAS	RECURSOS	LIMITACIONES	PRESUPUESTO \$2,000
1	Reunión y presentación del taller a las autoridades comunales.											Respaldo y aceptación inmediata del taller.	Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Falta de interés y tiempo para reunirse y discutir.	\$0
2	Diseño del contenido y materiales educativos.											Contenido y materiales atractivos que estimulen el deseo de aprender.		Inexperiencia en diseño gráfico para crear materiales atractivos.	\$600
3	Identificación de espacios educativos para el taller.											Establecimiento de espacios óptimos para las actividades.		Espacios ocupados durante los horarios establecidos que dificulta su disponibilidad.	\$0
4	Contratación de facilitadores.											Encontrar facilitadores cualificados y comprometidos con el taller.		Disponibilidad limitada de educadores expertos.	\$600
5	Convocatoria a los miembros de la comunidad.											Alto nivel de respuesta positiva a la convocatoria.		Dificultad para asegurar el compromiso de la comunidad hacia la convocatoria.	\$200
6	Implementación del taller educativo en la comunidad.											Inmersión total de la comunidad en los talleres.		Baja predisposición de la comunidad para asistir a las clases.	\$200
7	Entrega de certificados.											Reconocer una participación exitosa.		Insuficientes recursos para producir los certificados. Proceso de legalización obstaculizado por la falta de tiempo.	\$400
FECHA DE INICIO:		Predeterminado													
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado													
UNIDAD DE MEDIDA:															
b) Seguimiento y Retroalimentación															
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado													
Verificación Parcial Final:		Predeterminado													
4.- OBSERVACIONES															
Socialización con la comunidad															

Nota. La tabla 40 ofrece información sobre el proyecto 4, centrado en estimular la Participación Laboral de las Mujeres de Yunguilla.

Tabla 41

Proyecto 4

PROYECTO N°4																	
1.- INFORMACIÓN GENERAL																	
PROYECTO:		Taller de Mentoría "Mujeres Líderes en Turismo"															
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha															
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.															
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla															
2.- OBJETIVOS																	
Objetivo Estratégico		Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.															
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	9	10	METAS		RECURSOS		LIMITACIONES	PRESUPUESTO
1		Reunión y presentación del taller a las autoridades comunales.											Respaldo y aceptación inmediata del taller.		Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Falta de interés y tiempo para reunirse y discutir.	\$0
2		Creación de módulos de formación.											Módulos de formación completos que satisfagan las necesidades.			Desconocimiento de las necesidades de las mujeres.	\$600
3		Reclutamiento y selección de mentoras y líderes con experiencia.											Contar con la presencia de mentoras y líderes con gran experiencia.			Pocas mentoras/líderes con disponibilidad.	\$0
4		Convocatoria a las mujeres de la comunidad.											Alto nivel de interés por parte de las mujeres.			Baja predisposición para involucrarse.	\$200
5		Ejecución de charlas y talleres.											Alta tasa de participación y satisfacción entre las mujeres.			Poco respaldo al programa por parte de la comunidad.	\$300
6		Participación en espacios de encuentro para fortalecer los talleres.											Espacios accesibles para poner en práctica lo aprendido.			Falta de tiempo para el fortalecimiento de los talleres.	\$200
7		Entrega de certificados avalados.											Reconocer una participación exitosa.			Ausencia de una entidad autorizada para validar los certificados.	\$700
FECHA DE INICIO:		Predeterminado															
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado															
UNIDAD DE MEDIDA:																	
b) Seguimiento y Retroalimentación																	
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado															
Verificación Parcial Final:		Predeterminado															
4.- OBSERVACIONES																	
Socialización con la comunidad																	

Nota. La tabla 41 proporciona detalles sobre el proyecto 4, que se centra en incentivar la Participación Laboral de las Mujeres de Yunguilla.

Tabla 42

Proyecto 5

PROYECTO N°5															
1.- INFORMACIÓN GENERAL															
PROYECTO:		Conformación de Redes de Apoyo y Empoderamiento para Mujeres en el Turismo													
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha													
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.													
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla													
2.- OBJETIVOS															
Objetivo Estratégico		Contrarrestar los estigmas y la discriminación hacia las mujeres que obstaculizan su participación en programas de capacitación turística, mediante campañas de sensibilización y la educación de la comunidad.													
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	9	10	METAS	RECURSOS	LIMITACIONES	PRESUPUESTO
1	Identificación y convocatoria a mujeres de la comunidad interesadas en participar.											Participación total de las mujeres de la comunidad.	Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Limitada aceptación de la creación de una red de apoyo.	\$100
2	Definición del objetivo central de la red y las principales líneas de trabajo.											Propuestas acordes a las principales problemáticas a ser abordadas.		Resistencia a adoptar propuestas con temáticas sensibles.	\$0
3	Conformación de un directorio inicial de participantes.											Definición clara de los roles y responsabilidades de los miembros.		Resistencia de las mujeres a trabajar en equipo.	\$0
4	Diseño de una agenda de actividades.											Una agenda dinámica y variada en actividades.		Dificultad para llegar a un acuerdo mutuo entre las mujeres.	\$150
5	Contratación de un equipo multidisciplinario.											Equipo eficiente y equilibrados en habilidades y experiencias.		Limitación económica para cubrir los gastos de contratación.	\$1,000
6	Identificar espacios seguros para realizar reuniones individuales y grupales.											Lograr la autorización para el uso recurrente de espacios de la comunidad.		Espacios no disponibles debido a reservas previas o eventos.	\$0
7	Reuniones periódicas para incentivar la integración de más participantes.											Incremento de nuevos participantes en cada reunión.		Inasistencia de miembros. No se logra el quorum necesario.	\$250
8	Creación de espacios de comunicación o interacción virtual.											Funcionamiento exitoso del grupo de apoyo en línea.		Posibles barreras de conocimiento tecnológico. No cuentan con acceso a internet.	\$0
9	Evaluación periódica de los avances y resultados.											Avances significativos en las distintas áreas tratadas.		Dificultad para lograr mejoras a corto plazo.	\$0
FECHA DE INICIO:		Predeterminado													
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado													
UNIDAD DE MEDIDA:															
b) Seguimiento y Retroalimentación															
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado													
Verificación Parcial Final:		Predeterminado													
4.- OBSERVACIONES															
Socialización con la comunidad															

Nota. La tabla 42 detalla el proyecto 5 dirigido a las mujeres de la comunidad de Yunguilla.

Tabla 43

Proyecto 6

PROYECTO N°6															
1.- INFORMACIÓN GENERAL															
PROYECTO:		Taller de Artesanía Sostenible para mujeres en Turismo													
LOCALIZACIÓN:		Comunidad Yunguilla, Parroquia Calacalí, Pichincha													
BENEFICIARIOS:		Los beneficiarios directos son las mujeres locales amas de casa, emprendedoras e interesadas en el Turismo Comunitario de Yunguilla.													
EFECTOS:		Incremento de la Participación Laboral de las Mujeres y promover la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla													
2.- OBJETIVOS															
Objetivo Estratégico		Establecer un curso de formación para mujeres enfocado en prácticas turísticas respetuosas con la naturaleza y el fomento de la economía verde.													
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	9	10	METAS	RECURSOS	LIMITACIONES	PRESUPUESTO \$3,000
1	Diseño del módulo con enfoque en técnicas artesanales sostenibles.											Cubrir una amplia gama de técnicas artesanales sostenibles	Financieros Humanos Materiales Tecnológicos	Dificultad para el aprendizaje de técnicas artesanales.	\$0
2	Gestión de un espacio adecuado.											Confirmación positiva de asistencia de los capacitadores.		Espacios no disponibles o inadecuados.	\$0
3	Contratación de instructores calificados.											Reclutamiento de instructores comprometidos con el taller.		Instructores no interesados en la temática.	\$1,000
4	Obtención de materiales de origen natural y sostenible.											Adquisición de materiales de alta calidad y de permanente disposición.		Presupuesto insuficiente. – Complicaciones para obtener gran cantidad de materiales de origen natural.	\$1,000
5	Ejecución del taller.											Alto porcentaje de mujeres que completan el taller.		Asistencia irregular por responsabilidades familiares.	\$400
6	Entrega de refrigerio durante el descanso.											Refrigerios de calidad, nutritivos, en cantidad suficiente y listos a tiempo.		Problemas que ocasionen retrasos o inconsistencias en la entrega de refrigerio.	\$100
7	Elaboración de artesanías.											Producción de artesanías de alta calidad amigables con el ambiente.		Las participantes carecen de habilidades artesanales.	\$0
8	Exposición y venta de las artesanías.											Lograr ventas de al menos el 50% de las artesanías expuestas.		Canales limitados de comercialización.	\$400
9	Publicidad en plataformas digitales.											Visibilidad alta de un público objetivo.		Dificultad para destacar y captar la atención del público.	\$0
10	Entrega de certificados.											Reconocer una participación exitosa.		Problemas para conseguir la validación de los certificados.	\$100
FECHA DE INICIO:		Predeterminado													
FECHA DE TERMINACIÓN:		Predeterminado													
UNIDAD DE MEDIDA:															
b) Seguimiento y Retroalimentación															
Verificación Parcial Inicial:		Predeterminado													
Verificación Parcial Final:		Predeterminado													
4.- OBSERVACIONES															
Socialización con la comunidad															

Nota: La tabla 43 describe el proyecto 6, dirigido a impulsar la Participación Laboral de las Mujeres en Yunguilla.

Tabla 44

Presupuesto total de los proyectos

PRESUPUESTO		
	PROYECTOS	CANTIDAD
PROYECTO 1	Curso de Garantías de Préstamos orientado a Mujeres en el Sector Turístico en colaboración con Instituciones Financieras.	\$500
PROYECTO 2	Campaña de Sensibilización “Mujeres en Turismo”	\$5,000
PROYECTO 3	Taller de Educación Comunitaria “Igualdad en Turismo”	\$2,000
PROYECTO 4	Taller de Mentoría “Mujeres Líderes en Turismo”	\$2,000
PROYECTO 5	Conformación de Redes de Apoyo y Empoderamiento para Mujeres en el Turismo	\$1,500
PROYECTO 6	Taller de Artesanía Sostenible para mujeres en Turismo	\$3,000
	TOTAL =	\$14,000

Nota. La tabla 44 presenta el desglose del presupuesto asignado a cada proyecto individualmente, además de mostrar el presupuesto total en el contexto del proyecto relacionado a la Participación Laboral de las Mujeres para lograr la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla.

La tabla 44 detalla el presupuesto estimado para cada proyecto, así como el presupuesto total para el tema de la Participación Laboral de las Mujeres, que se presentará ante los líderes de la comunidad de Yunguilla en la parroquia de Calacalí. El presupuesto total asciende a \$14,000.00. Es importante destacar que los proyectos cubren varias áreas, como la económica, social y ambiental, todos orientados hacia la Igualdad de Género.

Conclusiones

Al concluir la investigación acerca de la Participación Laboral de las Mujeres en el Turismo Comunitario, como alternativa para lograr la Igualdad de Género en la comunidad de Yunguilla, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Aunque la participación de las mujeres en el Turismo Comunitario de Yunguilla es valiosa, a menudo se limita a roles tradicionales. Sin embargo, asumen responsabilidades en algunas áreas como: administración de recursos, cocina, limpieza de las instalaciones, atención a los visitantes y prestación de hospedaje, reflejando una división de trabajo basada en estereotipos de género¹. A pesar de esto, el Turismo Comunitario ofrece oportunidades para avanzar hacia la Igualdad de Género, permitiendo a las mujeres generar ingresos y mejorar sus habilidades de liderazgo evidenciado en emprendimientos como fábricas de mermeladas y lácteos, que proporcionan empleo e ingresos para las mujeres, y también contribuyen al desarrollo económico de la comunidad, aunque esto las sigue manteniendo en actividades históricamente asignadas a la figura femenina.

- El marco teórico analiza y fundamenta las variables de estudio sustentado en fuentes bibliográficas relevantes, actuales y confiables. Así, el Turismo Comunitario ha demostrado ser eficaz para empoderar a las mujeres ofreciéndoles oportunidades laborales y fortaleciendo su papel en la toma de decisiones a nivel familiar y comunitario. Esto se contrasta con el pasado, donde las mujeres tenían una Participación Laboral limitada y su presencia se restringía principalmente a tareas domésticas, como la crianza de los hijos o el cuidado del hogar, perpetuando la desigualdad de género.

- El marco metodológico adoptó un enfoque mixto, bajo las modalidades de campo y bibliográficas de nivel exploratorio y descriptivo, se construyó a través de la aplicación de encuestas

¹ Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. (...) es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2024)

a 100 adultos, tanto hombres como mujeres de la comunidad de Yunguilla lo que proporcionó una visión integral de la situación. El análisis de los datos recopilados permitió identificar patrones en la Participación Laboral de las Mujeres en Yunguilla, lo cual está relacionado a su presencia en las actividades de la comunidad. De acuerdo a los resultados de las encuestas aproximadamente el 80% de los cargos que desempeñan la mayoría de las mujeres en la comunidad las confinan a tareas domésticas y de cocina, lo que afecta su participación en las diversas actividades laborales, turísticas y de toma de decisiones en la comunidad. Como resultado, muchas mujeres pueden sentirse discriminadas o poco valoradas. Esta percepción se ve reforzada por un 68% que indicó que las mujeres participan ocasionalmente o casi nunca tienen voz en las decisiones comunitarias. Por ello, se evidencia el deseo y el interés de las mujeres de tener una mayor incidencia en el desarrollo de la comunidad y de acceder a cargos de mayor jerarquía. Por consiguiente, estos hallazgos han establecido una base sólida para el diseño de estrategias destinadas a promover la Igualdad de Género en Yunguilla.

- Finalmente, con el propósito de promover la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario de Yunguilla, se han diseñado estrategias que incluyen iniciativas como capacitación para las mujeres, campañas de sensibilización sobre Igualdad de Género, un proyecto de créditos para apoyar emprendimientos femeninos y la creación de una red de apoyo para motivar a las mujeres, especialmente jóvenes, a involucrarse en el sector turístico. De este modo, se busca expandir sus habilidades laborales y permitirles asumir roles más destacados en el sector turístico. Conduciendo a un cambio en las percepciones y reduciendo los estereotipos machistas arraigados que limitan la representación y el papel de la mujer en la comunidad.

Recomendaciones

Con el objeto de impulsar los resultados del trabajo de investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda poner en marcha acciones enfocadas en potenciar la Participación Laboral de la Mujer en el Turismo Comunitario de Yunguilla aprovechando los hallazgos de la presente investigación. Además, es importante visibilizar y destacar la valiosa contribución de las mujeres en diversas áreas de la comunidad, incluyendo los emprendimientos exitosos que están bajo su dirección. Al hacerlo, se puede inspirar y motivar a más mujeres en la comunidad a participar activamente en el sector turístico.
- Considerando que el Turismo Comunitario ha demostrado ser un medio efectivo para empoderar a las mujeres, se recomienda seguir impulsando y expandiendo esta actividad en Yunguilla. Esto puede lograrse en gran parte con el respaldo del líder comunitario en la creación de oportunidades laborales dentro del sector turístico, permitiendo a las mujeres asumir roles de liderazgo y garantizando que reciban una remuneración justa por su trabajo. Así, se promueve la Igualdad de Género y se contribuye a superar las brechas históricas de género.
- El análisis estadístico ha identificado áreas específicas que requieren atención, por lo tanto, se recomienda implementar acciones enfocadas a los campos laborales, turísticos, emprendimientos y desarrollo de habilidades que permitan a las mujeres acceder a oportunidades de trabajo mejor remuneradas y a entornos donde puedan proponer iniciativas y ser escuchadas. Asimismo, es importante que los encargados realicen un seguimiento y evalúen la efectividad de estas estrategias. Esto asegurará que se están logrando los resultados deseados y permitirá hacer ajustes según sea necesario.
- Teniendo en cuenta que se han diseñado estrategias integrales para promover la Igualdad de Género en el Turismo Comunitario de Yunguilla, se recomienda que la comunidad comience a implementarlas lo más pronto posible. De esta manera, es fundamental poner en marcha los talleres de capacitación, educación y sensibilización destinados a empoderar a las mujeres con habilidades

laborales y de liderazgo, al igual que destacar los éxitos y logros de las mujeres en roles no tradicionales para demostrar su capacidad y potencial. Todo esto como un enfoque clave para cambiar las percepciones machistas que aún pueden persistir en la comunidad.

Bibliografía

- Acosta, J. & Raza, D. F. (2023). Turismo comunitario y desarrollo local: el caso de Yunguilla en Ecuador. *SATHIRI*, 18(1), 200-218. <https://doi.org/10.32645/13906925.1199>
- Asociación de Ecuatoriana de Ecoturismo y Aventura [ASEC], Programa de Pequeñas Donaciones [PPD], Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], Organización Mundial de Turismo [OMT] & Universidad de las Américas [UDLA]. (2012). Manual de buenas prácticas: Turismo en áreas naturales con gestión comunitaria. Quito. <https://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2013/12/ManualBuenasPracticas.pdf>
- Beltrán, T. & Villa, S. (2023). Fortalecimiento de la participación laboral femenina: recuperación post pandemia. CIEC. <https://ciep.mx/wp-content/uploads/2023/03/Fortalecimiento-de-la-participacion-laboral-femenina.-Recuperacion-post-pandemia.pdf>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Caballero Mendoza, M. R. (2013). Metodología de la Investigación. Pearson Educación.
- Caiza, P. M. (2019). El turismo sostenible - comunitario como alternativa de sustentabilidad rural en el marco de la cooperación internacional. Estudio de caso: Comunidad de Yunguilla, provincia de Pichincha, Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/15990>
- Castillo, H. P., Piñas, L. F., Romero, E. T & Zhinin, J. E. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. *Uniandes Episteme*, 6, 902–912. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786>
- Cedeño, R. J., Maldonado, I. A. & Vizcaíno, P. I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia latina*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Centro Especial de Empleo de la Fundación Esclerosis Múltiple [FEMCET]. (2022). ¿Qué es la inserción laboral? Femcet. <https://femcet.com/es/que-es-la-insercion-laboral/>

CEPAL (2012). Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6c8513c5-eab2-4558-a33d-2ebb2fa5379f/content>

Chávez, J. (2023). ¿Qué es la inserción laboral? Importancia, características y factores que influyen. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>

Chimbo, K. (2022). La igualdad de derecho y la realidad laboral de la mujer ecuatoriana [Tesis de Grado]. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9190>

Cobo, P. (2023). Trabajar con mujeres, sus beneficios. Criterios Digital. <https://criteriosdigital.com/trabajar-con-mujeres-sus-beneficios/>

Código del Trabajo [CT]. Codificación 17 de 2005. 16 de diciembre del 2005 (Ecuador).

Collaguazo, L. G. (2012). Yunguilla, 15 Años de Trabajo Comunitario Construyendo Nuestro Modelo de Desarrollo Local Sostenible [Tesis previa a la obtención del título de: Licenciado en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible]. Universidad Politécnica Salesiana, Quito. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6651>

Collaguazo, R. (2013). Corporación Microempresarial Yunguilla: la propuesta sustentable de turismo comunitario. Movimiento Regional por la Tierra y el Territorio. <https://porlatierra.org/casos/48>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Publicación de la Organización de Naciones Unidas. Naciones Unidas.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1e71c8a6-30a4-4dfe-95be-c49cf8d984c7/content>

Comunidad Yunguilla. (2023). Cuidamos la Vida en el Bosque Nublado. <https://www.yunguilla.org.ec/>

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art.33, 66.6, 325. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

Espinosa, M. G. & Reguera, A. (2020). La igualdad de género en el ámbito de la salud. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. <https://revistamedica.com/igualdad-de-genero-ambito-salud/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]. (2021). Igualdad de Género. Unicef.

<https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Gómez, M. C. (2023). Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen. HubSpot.

<https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>

Gontero, S. & Vezza, E. (2023). Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes. ECLAC.

<https://hdl.handle.net/11362/67986>

Hernáiz, E. S. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. FORO, Revista de Derecho, 49-64.

<https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana de

España. [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (2023). Roles de género. Inmujeres.

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de->

- Martínez, C. E. (2013). Planteamiento de estrategias comerciales para mermeladas elaboradas bajo parámetros de comercio justo, para su introducción al mercado de Quito. caso corporación micro empresarial Yunguilla (análisis periodo 2006 - 2011) [Disertación de grado previo a la obtención del título de Licenciada Multilingüe en Negocios e Intercambios Internacionales, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://base.socioeco.org/docs/t-puce-6015.pdf>
- Martínez, C., Tamayo, D. & Ulloa, R. (2011). Plan de manejo de la zona de Yunguilla. Conservación Internacional, Corporación Microempresarial Yunguilla, Secretaría de Ambiente del Distrito Metropolitano de Quito, EcoFondo. Quito, Ecuador.
- Matos, A. (2020). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>.
- Mero, V. (2022). Empoderamiento de la mujer en el desarrollo turístico del cantón Puerto López [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Turismo, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4647/1/Mero%20Ceballos%20Valery%20Lissette.pdf>
- Mingorance, P., Ballesteros, M., Peceño, C & Balbás, J. (2006). El principio de igualdad de oportunidades en la formación. idUS - Depósito de Investigación Universidad de Sevilla. <http://hdl.handle.net/11441/22954>
- Misses Liwerant, J. B. (2020). Mujer y género en el siglo XXI. Perspectivas, implicaciones y dilemas. Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales, 65(240). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76627>
- Morales, J. (2011). ¿Qué es el género? Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5398/4.pdf>

Narváez, M. (2023a). ¿Qué es un censo? ¿Cómo utilizarlo en tus investigaciones? QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-censo/>

Narváez, M. (2023b). Prueba de chi-cuadrado: ¿Qué es y cómo se realiza? QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/prueba-de-chi-cuadrado-de-pearson/>

Ñaupás, H., Palacios, J. J., Romero, M. R. & Valdivia, H. E. (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

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas [OHCHR]. (2024). Estereotipos de género.

<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

ONU Mujeres. (2023). La Igualdad de Género. [https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-](https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf)

[content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf](https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019).

Igualdad de Género. Unesco. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2021). Igualdad de género. Naciones Unidas.

<https://www.cepal.org/es/subtemas/igualdad-genero>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). Género y salud. [https://www.who.int/es/news-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender)

[room/fact-sheets/detail/gender](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender)

Ortega, C. (2023). ¿Qué es un cuestionario? QuestionPro.

https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/#que_es_un_cuestionario

Özden, M. (2008). El derecho al trabajo: un derecho humano fundamental estipulado por la ONU y reconocido por tratados regionales y por numerosas constituciones nacionales.

Parroquia Calacalí. (2012). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Calacalí 2012 – 2025. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Calacalí.
http://sitp.pichincha.gob.ec/repositorio/disenio_paginas/archivos/PDOT%20CALACAL%C3%8D_2012.pdf

Punina, C. (2019). CTC Yunguilla. Academia. https://www.academia.edu/38780117/CTC_Yunguilla

Quiñónez, M. (2021). El Turismo Comunitario desde el enfoque de género: situación, análisis y perspectiva, en la Parroquia Salinas de Guaranda-Ecuador [Programa de Doctorado, Universidad de Carabobo].

Quito Turismo. (2023). Yunguilla, el destino perfecto para practicar turismo comunitario en Quito - Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico. Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico. <https://www.quito-turismo.gob.ec/news/yunguilla-el-destino-perfecto-para-practicar-turismo-comunitario-en-quito/#:~:text=Yunguilla%20cuenta%20con%20166%20habitantes,y%2045%20d%C3%B3lares%20por%20noche.>

Real Academia de la Lengua Española. (2023). Derecho al trabajo. <https://dpej.rae.es/lema/derecho-al-trabajo>

Ricaurte, C. (2009). Manual para el Diagnóstico Turístico Local. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.

Roa, S. (2022). ¿Qué es la economía violeta y por qué debería importarnos? GK.
<https://gk.city/2021/05/30/que-es-economia-violeta/>

Roncancio, G. (2023). ¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve? PENSEMOS.

<https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>

Suárez, E. (2023). Fuentes primarias y secundarias: todo lo que necesitas saber . Experto

Universitario. <https://expertouniversitario.es/blog/fuentes-primarias-y-secundarias/>

Zapata, G. (2018). El rol de la mujer en el desarrollo del turismo comunitario en el Ecuador. Caso

Shiripuno [Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciado en

Administración Turística y Hotelera, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE].

[https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14523/T-ESPE-](https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14523/T-ESPE-057745.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[057745.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14523/T-ESPE-057745.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos