

Artículo

Participación femenina en hoteles del cantón El Pangui: realidades, retos y perspectivas

Women's Participation in Hotels in El Pangui Canton: Realities, Challenges, and Future Perspectives

Angela María Caiza Barahona ^{1,*} y María José Alvarado Samaniego ²

¹ Universidad Estatal Amazónica, Ecuador, Puyo; <https://orcid.org/0000-0001-5478-3731>

² Universidad Estatal Amazónica, Ecuador, Puyo; <https://orcid.org/0009-0003-1242-2569>; mj.alvarados@uea.edu.ec

* Correspondencia: acaiza@uea.edu.ec

 <https://doi.org/10.70881/mcj/v3/n2/54>

Cita: Caiza Barahona, A. M., & Alvarado Samaniego, M. J. (2025). Participación femenina en hoteles del cantón El Pangui: realidades, retos y perspectivas. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 3(2), 114-134. <https://doi.org/10.70881/mcj/v3/n2/54>

Recibido: 25/03/2025
Revisado: 26/04/2025
Aceptado: 28/04/2025
Publicado: 05/05/2025



Copyright: © 2025 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Resumen: Este estudio analiza la participación femenina en el sector hotelero del cantón El Pangui, en la provincia de Zamora Chinchipe, al sur de la amazonía ecuatoriana, desde un enfoque de género. Mediante un diseño cualitativo exploratorio, basado en entrevistas semiestructuradas a 22 mujeres trabajadoras y representantes legales de hoteles, se identificaron patrones de inserción laboral, barreras estructurales y oportunidades de fortalecimiento. Los resultados muestran que el 81,8% de las mujeres ocupan funciones operativas polivalentes y solo el 18,2% cargos de liderazgo, evidenciando segmentación ocupacional y reproducción de roles de género tradicionales. La precariedad contractual, la doble carga laboral y las limitadas oportunidades de formación profesional limitan el acceso y permanencia de las mujeres en el sector formal. Sin embargo, las mujeres demuestran altos niveles de resiliencia y aspiraciones de superación, identificando el turismo como una vía potencial de empoderamiento económico y social. Se concluye que, para que el turismo actúe como motor de desarrollo equitativo, es indispensable incorporar políticas de formalización laboral, capacitación técnica accesible y promoción del liderazgo femenino. La investigación aporta evidencia relevante para diseñar estrategias de turismo sostenible e inclusivo en territorios amazónicos, contribuyendo a cerrar las brechas de género en el sector turístico.

Palabras clave: Participación femenina, Sector hotelero, Equidad de género, Región amazónica.

Abstract: This study analyzes the dynamics of women's participation in the hotel sector of El Pangui canton, located in the Amazon region of Ecuador. Using a qualitative, exploratory-descriptive approach based on semi-structured interviews with 22 women (18 operational workers and 4 legal representatives or owners), the study reveals that female employment in the local hotel sector is characterized by multifunctionality, job precariousness, and low access to decision-making positions. The findings show that 100% of women perform operational tasks with high job versatility, but without formal contracts or access to social security. The dual burden of paid work and domestic responsibilities significantly limits professional development opportunities. Despite facing structural barriers such as salary gaps, limited access to technical training, and gender stereotypes, the women interviewed

demonstrate resilience, agency, and aspirations for empowerment through tourism. The study highlights the need for public policies that promote the formalization of employment, access to technical education with a gender perspective, the strengthening of community care networks, and the promotion of female leadership in the tourism sector. It concludes that tourism, if designed with an inclusive and equitable approach, can be a strategic tool for gender equity and sustainable development in rural and Amazonian territories.

Keywords: *Women's participation, Hotel sector, Gender equity, Amazon region.*

1. Introducción

El turismo se ha consolidado como un sector clave para el desarrollo económico y social a nivel mundial y América Latina no es la excepción. Según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2022), el turismo contribuyó en 2019 con el 10,3% del PIB global y representó uno de cada diez empleos a nivel mundial, generando nuevas oportunidades laborales, especialmente para las mujeres. En 2022, según datos de la Organización Mundial del Turismo las mujeres representaban aproximadamente el 54% de la fuerza laboral global en el sector turístico (OMT, 2022).

En el contexto latinoamericano, el informe regional “Las mujeres en el turismo en América Latina y el Caribe” (ONU Turismo, 2024) señala que las mujeres constituyen el 52% de la fuerza laboral en el sector turístico, llegando hasta un 60% en áreas como alojamiento y restauración; sin embargo, su presencia en puestos de liderazgo continúa siendo limitada pues solo un 25% de los ministerios de turismo de la región están liderados por mujeres y su representación en la propiedad de negocios turísticos y cargos de decisión sigue siendo baja.

A pesar de esta significativa participación operativa en el turismo, las mujeres enfrentan desafíos estructurales que dificultan su inclusión plena y equitativa, especialmente en contextos periféricos y rurales. Moreno Alarcón (2023) sostiene que, aunque el turismo puede actuar como catalizador para la igualdad de género, en América Latina, las mujeres continúan enfrentando barreras como la segregación ocupacional, la brecha salarial, el acceso limitado a formación técnica y la escasa presencia en espacios de gobernanza turística. Esta situación no es aislada: de acuerdo con el *Global Gender Gap Report 2024* del Foro Económico Mundial, la brecha global de género se ha cerrado en un 68,4%, pero aún persisten rezagos importantes en participación económica y oportunidades de liderazgo (World Economic Forum, 2024).

Estas inequidades, reflejadas en distintos sectores de la economía, son aún más pronunciadas en industrias como el turismo, donde las relaciones de poder y la construcción social de los roles de género se manifiestan de manera particularmente aguda. En Ecuador, entre 2019 y 2021, el turismo aportó en promedio un 1,7% al Producto Interno Bruto nacional y generó alrededor de 130.000 empleos directos (Ministerio de Turismo, 2023). En 2023, se consolidó como el tercer rubro no petrolero más importante en exportaciones, gracias a estrategias como el Plan Nacional de Desarrollo Turístico 2030, que busca diversificar la oferta y fortalecer el turismo comunitario y sostenible.

A pesar de estas iniciativas, aún no se han logrado cerrar las brechas de género de forma sustantiva ni disminuir las desigualdades, mientras el índice global de brecha de género para Ecuador alcanzó 0.788 en 2024 (World Economic Forum, 2024), datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2024) revelan que solo el 26,5% de las mujeres en el país contaban con empleo adecuado, frente al 38,9% de los hombres. A nivel rural, donde la

economía se basa en actividades agrícolas, extractivas y turísticas, las mujeres enfrentan incluso mayores desafíos en el acceso a empleos formales, derechos laborales y mecanismos de protección social (UN Women Ecuador, 2023). La carencia de infraestructura adecuada, los estereotipos culturales y la falta de redes de apoyo local profundizan esta desigualdad.

En el sector hotelero, esta situación se traduce en una alta concentración femenina en puestos operativos, con escasas posibilidades de ascenso y baja presencia en roles de dirección. Un informe de ONU Mujeres (2021) identifica que el 65% de las mujeres empleadas en hoteles de América Latina ocupan puestos en limpieza, cocina y atención al cliente, mientras que menos del 15% accede a cargos de gerencia. Además, persiste la asignación de tareas tradicionalmente feminizadas, perpetuando patrones de desigualdad laboral y reforzando la segregación vertical. A esto se suma la carga de trabajo doméstico y de cuidados que muchas mujeres asumen a nivel familiar, lo cual restringe su tiempo y oportunidades para la capacitación y el desarrollo profesional (ONU Mujeres, 2021). Esta situación no solo impacta en los ingresos y la estabilidad laboral de las mujeres, sino que también limita el potencial innovador y competitivo de los establecimientos turísticos, afectando su calidad de servicio y sostenibilidad a largo plazo.

La Amazonía ecuatoriana, en particular, enfrenta desafíos adicionales debido a su dispersión geográfica, la limitada infraestructura de conectividad y servicios, y la persistencia de normas culturales que refuerzan roles de género tradicionales. Estudios recientes realizados en comunidades amazónicas (Reyes Vargas et al., 2022; Caiza Barahona & Chafra Moína, 2024) muestran que, si bien las mujeres participan activamente en actividades turísticas, su presencia en espacios de liderazgo, toma de decisiones y control de beneficios económicos es limitada.

El cantón El Pangui, ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe, al sur de la Amazonía ecuatoriana, presenta un contexto socioeconómico particular. Su infraestructura turística se encuentra en proceso de consolidación, mientras que su economía local está basada principalmente por actividades extractivas como la minería artesanal e industrial (GAD Municipal El Pangui, 2023). En este marco, los hoteles, representan una de las pocas fuentes de empleo formal no minero disponibles para las mujeres de la zona, desempeñando un rol fundamental en la diversificación de la economía local. No obstante, la participación femenina en el sector hotelero de El Pangui ha sido escasamente documentada, lo que genera un vacío de información para el diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el turismo amazónico. A diferencia de otras zonas más consolidadas turísticamente, como Baños o Mindo, donde existen iniciativas de inclusión laboral femenina, El Pangui carece de estrategias específicas para promover el liderazgo de las mujeres en turismo, lo que perpetúa dinámicas de exclusión laboral y limita las posibilidades de desarrollo social de las comunidades locales.

El contexto cultural y social del cantón incide directamente en la participación de las mujeres. La cultura local, atravesada por tradiciones amazónicas, reproduce estructuras de género donde el trabajo doméstico, el cuidado familiar y la gestión de actividades de subsistencia recaen predominantemente en las mujeres. Esta división sexual del trabajo se traduce en menores niveles de escolaridad formal, menor acceso a capacitación técnica y menos disponibilidad de tiempo para integrarse plenamente en actividades económicas remuneradas, incluido el turismo. Adicionalmente, las mujeres que logran insertarse en el sector hotelero suelen ocupar posiciones operativas, caracterizadas por baja remuneración, alta rotación laboral y escasas prestaciones sociales. La falta de conocimiento sobre la

conciliación entre trabajo y vida personal, así como la inexistencia de servicios de cuidado infantil accesibles, constituye una barrera adicional para su progreso profesional.

Asimismo, la limitada visibilidad de las mujeres como líderes y propietarias de negocios turísticos también se ve reforzada por prácticas empresariales tradicionales, donde las decisiones estratégicas tienden a concentrarse en manos masculinas. A pesar de que algunas mujeres actúan como representantes legales o administradoras de hoteles en El Pangui, su posición frecuentemente se ve cuestionada o desvalorizada por prejuicios de género, afectando su autonomía y su capacidad de liderazgo. Este fenómeno, conocido como "techo de cristal", restringe las posibilidades de que las mujeres avancen en sus trayectorias profesionales y contribuye a la reproducción de brechas estructurales en el sector.

Desde un enfoque teórico, esta investigación se apoya en tres pilares fundamentales: la perspectiva de género en el turismo, la economía del cuidado y la teoría del empoderamiento:

Primero, la perspectiva de género en el turismo, que analiza cómo las relaciones de poder entre hombres y mujeres se reproducen, resisten o transforman dentro del sector (Ferguson, 2010; Moreno Alarcón, 2014). Como señalan Kinnaird y Hall (2000), el turismo no es un espacio neutral, sino un escenario donde las dinámicas de género se negocian constantemente. Segundo, la economía del cuidado, entendida como el conjunto de actividades no remuneradas que sostienen la vida cotidiana (ONU Mujeres, 2021). La carga desproporcionada de responsabilidades domésticas sobre las mujeres limita su disponibilidad y condiciones de inserción en el trabajo formal, incluyendo el turismo.

Tercero, la teoría del empoderamiento, que sostiene que el acceso de las mujeres a recursos materiales, simbólicos y de toma de decisiones es fundamental para superar las desigualdades (Kabeer, 1999; Scheyvens, 2000). El empoderamiento en el turismo no debe reducirse a la mera generación de empleo, sino implicar procesos de transformación estructural que incrementen la autonomía, el reconocimiento y el bienestar de las mujeres.

Esta investigación se propone comprender y analizar la situación actual de la participación femenina en el sector hotelero del cantón El Pangui, identificando las realidades, los retos que enfrentan las mujeres y las perspectivas de futuro para su desarrollo profesional. Se parte de la hipótesis de que, a pesar de las múltiples limitaciones del contexto, las mujeres buscan activamente espacios de empleabilidad, organización y transformación. Para explorar esta hipótesis, se han definido los siguientes objetivos específicos: (1) Describir las características de la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales de los hoteles en El Pangui. (2) Identificar los factores que facilitan o dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral hotelero de El Pangui. (3) Evaluar los retos específicos que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional dentro del sector hotelero de El Pangui, tales como la brecha salarial, la conciliación vida laboral-familiar, el acoso laboral, entre otros.

La investigación busca contribuir a la literatura sobre turismo, género y desarrollo local, proporcionando evidencia empírica que permita diseñar políticas públicas más inclusivas y estrategias de fortalecimiento del turismo sostenible en contextos rurales y amazónicos. Comprender las dinámicas de participación femenina en los hoteles del cantón El Pangui no solo permite visibilizar realidades muchas veces ignoradas, sino también abre caminos para la construcción de un turismo más justo, equitativo y transformador en la amazonía ecuatoriana.

2. Materiales y Métodos

Este estudio adoptó un enfoque cualitativo con alcance exploratorio-descriptivo, apropiado para comprender fenómenos sociales complejos desde la perspectiva de los propios sujetos (Flick, 2018). Se fundamenta en la necesidad de analizar no solo las condiciones objetivas de participación femenina en el sector hotelero de El Pangui, sino también los significados, obstáculos y aspiraciones que las mujeres construyen en torno a su inserción laboral.

La investigación se llevó a cabo en el cantón El Pangui, provincia de Zamora Chinchipe, Ecuador, localidad amazónica caracterizada por su dependencia de actividades extractivas y su infraestructura turística en desarrollo. Para delimitar el universo de análisis, se revisaron tanto el catastro turístico del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de El Pangui como el registro nacional de establecimientos turísticos del Ministerio de Turismo del Ecuador (MINTUR). Se identificaron once hoteles formalmente registrados, de los cuales solo siete contaban con doble registro (GAD Municipal y MINTUR). Estos siete establecimientos constituyeron la población objeto de estudio, considerando la formalidad como criterio clave para asegurar la comparabilidad y la pertinencia de los resultados en el marco de análisis de empleo formal.

La técnica principal de recolección de información fue la entrevista semiestructurada, reconocida en estudios cualitativos por su capacidad para generar narrativas abiertas, profundas y contextualmente situadas (Kvale & Brinkmann, 2015). Se aplicaron entrevistas a un total de 22 mujeres: 18 trabajadoras en funciones operativas polivalentes (limpieza, cocina, recepción o atención al cliente) y 4 mujeres que ejercen como representantes legales o propietarias de los establecimientos. La selección de las participantes se realizó mediante muestreo intencional basado en criterios de accesibilidad, disposición voluntaria a participar y experiencia laboral mínima de tres meses en el establecimiento, asegurando así la pertinencia y la riqueza de la información recolectada.

Las entrevistas fueron diseñadas para explorar cinco dimensiones centrales, alineadas con los objetivos específicos del estudio:

1. Perfil sociodemográfico: para describir las características básicas de las participantes.
2. Condiciones laborales: para caracterizar su acceso, permanencia y tipo de ocupación en los hoteles.
3. Percepción de género: para identificar barreras y factores facilitadores en su experiencia laboral.
4. Conciliación vida laboral-familiar: para analizar los retos de compatibilizar empleo y responsabilidades domésticas.
5. Expectativas personales y profesionales: para explorar aspiraciones de crecimiento dentro del sector hotelero.

Las entrevistas fueron grabadas, con consentimiento informado previo y transcritas íntegramente. El análisis de los datos se realizó siguiendo una codificación temática inductiva (Saldaña, 2021), utilizando el software Atlas.ti 23. Este proceso incluyó:

- Lectura profunda y repetida de las transcripciones.
- Generación de códigos iniciales basados en los discursos emergentes.
- Agrupación de códigos en categorías temáticas.
- Triangulación interna de categorías para garantizar la consistencia y coherencia interpretativa.

El criterio de saturación teórica fue utilizado para validar la consistencia de las categorías emergentes, asegurando que no surgieran nuevos temas significativos en las últimas entrevistas analizadas (Fusch & Ness, 2015).

Durante todo el proceso, se aplicaron principios éticos fundamentales, garantizando:

- Confidencialidad y anonimato mediante la asignación de seudónimos y la omisión de datos identificatorios.
- Consentimiento libre e informado de las participantes, conforme a los lineamientos de la British Educational Research Association (BERA, 2018).
- No retribución económica, evitando comprometer la voluntariedad de las respuestas

3. Resultados

Los hallazgos del estudio se presentan organizados de acuerdo con los tres objetivos específicos propuestos: (1) describir las características de la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales de los hoteles en El Pangui; (2) identificar los factores que facilitan o dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral hotelero; y (3) evaluar los retos específicos que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional dentro del sector hotelero del cantón.

3.1. Características de la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales de los hoteles en El Pangui

3.1.1. Diagnóstico del sector hotelero del cantón El Pangui.

El cantón El Pangui, ubicado en la provincia de Zamora Chinchipe al sur de la amazonía ecuatoriana, se caracteriza por su biodiversidad, riqueza cultural y una economía históricamente basada en actividades extractivas, como la minería artesanal y de mediana escala. Recientemente, el turismo ha comenzado a desarrollarse como una alternativa económica complementaria, impulsado principalmente por la biodiversidad de la zona y la conexión con áreas naturales protegidas.

Según el catastro turístico del GAD Municipal de El Pangui (2024) y el registro nacional de establecimientos turísticos del Ministerio de Turismo del Ecuador (MINTUR): Existen once hoteles registrados en el cantón; de estos, siete cuentan con doble registro (municipal y nacional), evidenciando un nivel moderado de formalización del sector.

En la tabla 1, se detallan los siete hoteles que fueron seleccionados para el presente estudio, priorizando aquellos establecimientos que operan bajo estándares legales básicos en cuanto a registro de funcionamiento y categorización.

Tabla 1.

Características generales de los hoteles incluidos en el estudio

Código	Nombre Real	Categoría	Habitaciones disponibles	Servicios disponibles	Número de trabajadores
Hotel A	Hostal Los Hachales	1 estrella	18	Alojamiento, conexión a internet, parqueadero privado	2

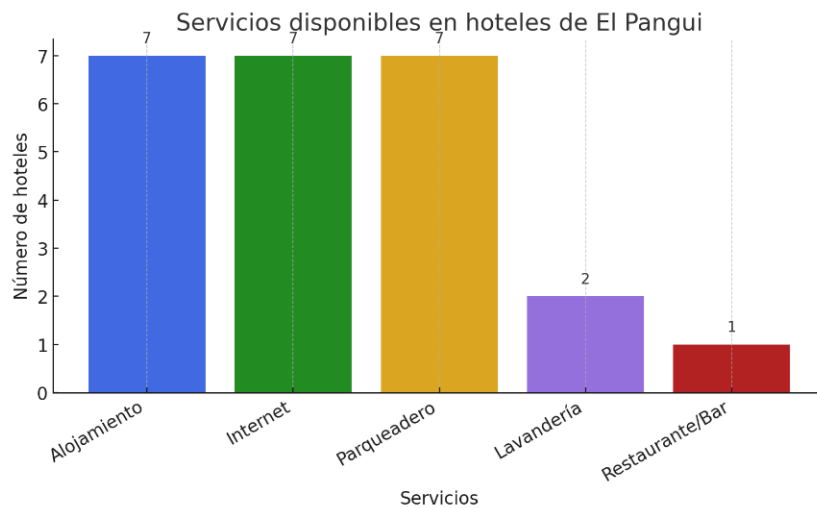
Hotel B	Hostal Estrella del Oriente	1 estrella	14	Alojamiento, conexión a internet, parqueadero privado	4
Hotel C	Hostal Dozule 1	2 estrellas	24	Alojamiento, conexión a internet, parqueadero privado	6
Hotel D	Hostal Dozule 2	2 estrellas	11	Alojamiento, conexión a internet, parqueadero privado	3
Hotel E	Hotel La Mansión	2 estrellas	8	Alojamiento, servicio de desayuno, conexión a internet, parqueadero privado, lavandería (ocasional)	3
Hotel F	Hostal Damerf	1 estrella	32	Alojamiento, servicio de desayuno (ocasional), conexión a internet, parqueadero privado	4
Hotel G	Golden Garden	3 estrellas	20	Alojamiento, restaurantes, bar, conexión a internet, parqueadero privado, lavandería.	7

Nota: La planta hotelera analizada presenta categorías de 1 a 3 estrellas, un promedio de 8 a 32 habitaciones y una oferta de servicios básicos como alojamiento, conexión a internet y parqueadero privado en la mayoría de los establecimientos. Elaboración propia basada en catastro GAD El Pangui (2024) y registro MINTUR (2024).

En general, el sector hotelero del cantón está caracterizado por estructuras familiares, reducidos tamaños operativos, alta polivalencia de funciones. Además, la prestación de servicios se concentra en alojamiento simple, alimentación básica y conexión a internet. No se identificaron establecimientos que ofrezcan servicios especializados (organización de eventos, wellness (spa o gimnasio), actividades complementarias como turismo comunitario o de aventura), lo que evidencia una oferta aún poco diversificada. (figura 1)

Figura 1.

Servicios disponibles en hoteles de El Pangui



Nota: Elaboración propia con base en la información declarada por los representantes legales de los hoteles incluidos en el estudio. Se incluyen solo servicios reportados como activos o disponibles al momento de la entrevista.

3.1.2. Caracterización de la participación femenina en los diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales.

En los establecimientos analizados, se entrevistó a un total de 22 mujeres, de las cuales: 18 desempeñan funciones operativas polivalentes, abarcando tareas de limpieza, cocina, recepción y atención al cliente, mientras que 4 ejercen funciones de representantes legales o propietarias de los establecimientos (tabla 2, figura 2).

Tabla 2.

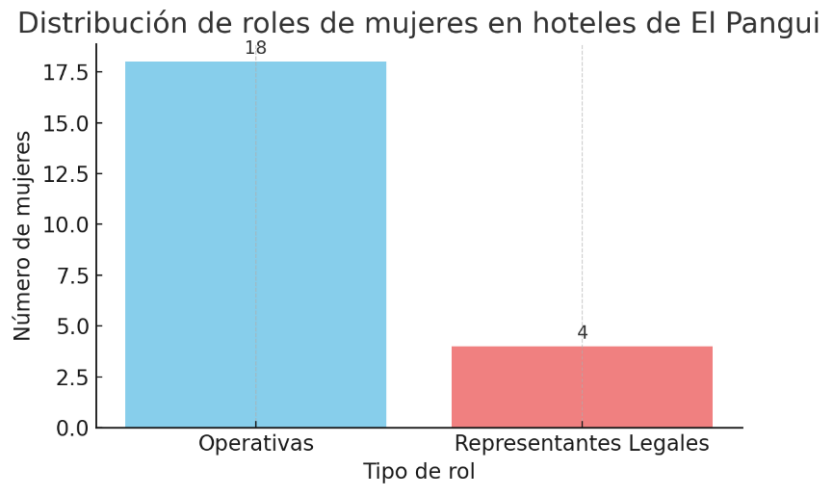
Distribución de mujeres según nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje
Operativo	18	81,8%
Directivo (representante legal/propietaria)	4	18,2%

Nota: Elaboración propia basada en entrevistas semiestructuradas a mujeres trabajadoras y representantes legales de hoteles en El Pangui. Los porcentajes se calculan sobre un total de 22 participantes.

Figura 2.

Distribución de mujeres según nivel jerárquico



Nota: Elaboración propia. Se representa el porcentaje de mujeres en funciones operativas versus directivas, sobre un total de 22 participantes entrevistadas en siete establecimientos hoteleros.

La participación femenina se concentra mayoritariamente en los niveles operativos, donde las mujeres ejecutan tareas relacionadas con la atención al huésped o recepción, limpieza y cocina, evidenciando una inserción laboral tradicionalmente segmentada por género en el sector hotelero de El Panguí.

En contraste, la gestión administrativa y la toma de decisiones estratégicas continúan siendo espacios de acceso restringido, ocupados solo por una minoría femenina que ejerce como representante legal o propietaria. Esta distribución refuerza los patrones de desigualdad estructural, donde el aporte fundamental de las mujeres al funcionamiento cotidiano de los hoteles permanece, en gran medida, invisibilizado y subvalorado en los niveles de liderazgo y dirección.

Una trabajadora expresó:

"Aquí uno limpia habitaciones, recibe clientes, contestas llamadas, limpia pasillos, riega las plantas, todo en el mismo día. No hay un solo puesto." (Trabajadora Hotel F).

Asimismo, las mujeres entrevistadas realizan múltiples funciones simultáneamente (tabla 3, figura 3), reflejando tanto las necesidades organizativas de los hoteles como los patrones tradicionales de asignación de tareas.

Tabla 3.

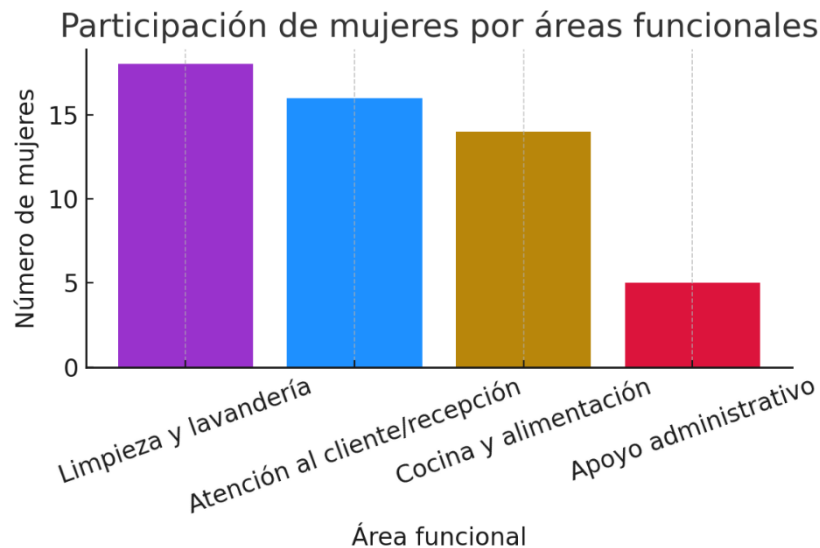
Distribución de mujeres por áreas funcionales

Área Funcional	Número de mujeres
Limpieza, lavandería, áreas públicas	18
Atención al cliente/recepción	16
Cocina y servicios de alimentación	14
Apoyo administrativo básico	5

Nota: Datos derivados de entrevistas a mujeres que desempeñan funciones operativas en los hoteles analizados. Las participantes reportaron más de una función, por lo que una misma persona puede figurar en varias categorías.

Figura 3.

Participación de mujeres por áreas funcionales



Nota: Fuente: entrevistas semiestructuradas. Se permite asignación múltiple por participante debido a la polivalencia de funciones en los hoteles de pequeña escala analizados.

Este patrón de multifuncionalidad refleja tanto la necesidad operativa de los hoteles como la asignación tradicional de tareas consideradas "femeninas" en el ámbito del servicio.

La limpieza aparece como actividad transversal para todas las trabajadoras operativas. La atención en recepción y la cocina también son comunes, especialmente en turnos rotativos o cuando se requiere reforzar el servicio ante alta ocupación.

Rol de las representantes legales

Entre las cuatro mujeres representantes legales entrevistadas, se identificaron patrones de liderazgo que combinan funciones administrativas, gestión operativa diaria y relaciones públicas con los huéspedes. Sin embargo, persisten obstáculos sociales que afectan el ejercicio pleno de su autoridad.

Una representante relató:

"Aunque una sea la que firma, siempre hay quienes preguntan por "el dueño" pensando que debe ser un hombre. Cada día hay que demostrar que una sabe manejar su negocio." (Representante legal, Hotel B).

Los hoteles liderados por mujeres suelen apostar más por el fortalecimiento de un trato personalizado hacia los huéspedes y una gestión más horizontal dentro del equipo de trabajo, aunque enfrentan mayores dificultades para acceder a créditos, capacitaciones y redes de comercialización según se identificó.

3.2 Factores que inciden en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral hotelero de El Pangui

El análisis de los testimonios recogidos entre las mujeres entrevistadas permitió identificar factores que facilitan y dificultan tanto el acceso como la permanencia de las mujeres en el sector hotelero formal del cantón El Pangui. Estos factores se agruparon en dos categorías principales: factores facilitadores y barreras estructurales para el acceso y permanencia.

3.2.1 Factores facilitadores de acceso y permanencia

Entre los elementos que facilitaron el ingreso y la permanencia de las mujeres en los hoteles analizados destacan (tabla 4):

- Proximidad geográfica: La cercanía de los hoteles a los domicilios de las trabajadoras facilita su acceso, especialmente en ausencia de transporte público regular.
- Flexibilidad relativa de horarios: Algunos establecimientos permiten ajustes parciales en las jornadas, lo que facilita la compatibilidad con responsabilidades domésticas.
- Redes de recomendación comunitaria: El ingreso a los hoteles suele ocurrir mediante recomendaciones personales (informales), favoreciendo a mujeres conocidas por familiaridad o amistad presentes en el entorno local.

Tabla 4.

Factores que facilitan el acceso y permanencia laboral femenina en hoteles de El Pangui

Factor Facilitador	Número de menciones
Cercanía del lugar de trabajo a sus domicilios	16
Flexibilidad limitada en los horarios laborales	10
Redes de recomendación comunitaria	14

Nota: Elaboración propia a partir del análisis temático de entrevistas. Las frecuencias indican el número de participantes que mencionaron espontáneamente cada factor; se permitió mención múltiple por participante.

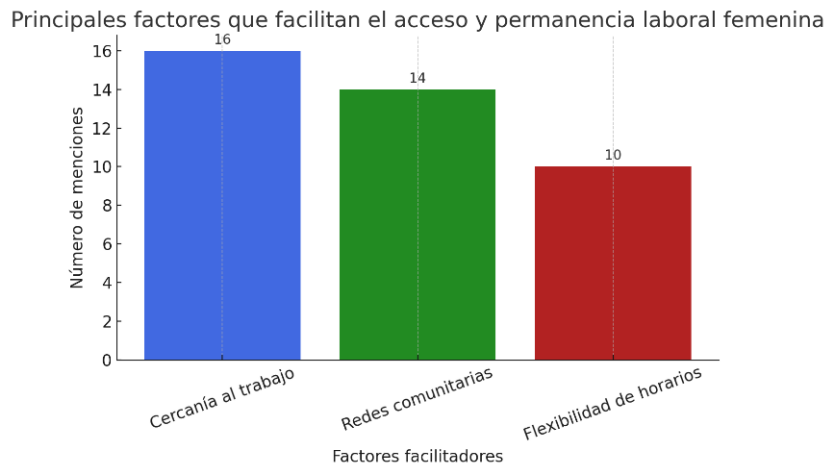
Una de las trabajadoras comentó:

"Me llamaron porque mi prima antes trabajaba aquí y ella renunció porque se casó, le pidieron que recomiende a alguien y ella me recomendó a mí. Aquí es así, nos ayudamos entre conocidos o personas de confianza." (Trabajadora Hotel A).

La posibilidad de acceder a un trabajo cerca del hogar representa una ventaja significativa para mujeres que deben combinar las responsabilidades laborales con las tareas de cuidado en el ámbito doméstico, como se muestra en la figura 4.

Figura 4.

Principales factores que facilitan el acceso y permanencia laboral femenina



Nota: Gráfico elaborado con base en las condiciones reportadas por 18 mujeres que desempeñan funciones operativas en los hoteles. Incluye variables como afiliación a la seguridad social, contrato escrito y nivel salarial aproximado.

3.2.2 Barreras para el acceso y permanencia laboral

A pesar de los factores que facilitan su ingreso, las mujeres enfrentan importantes barreras estructurales que limitan su continuidad y desarrollo laboral en el sector hotelero:

- Carga de trabajo no remunerada en el hogar: La doble jornada laboral, trabajo remunerado y trabajo doméstico, restringe la disponibilidad de tiempo para asumir mayores responsabilidades laborales o prolongar su jornada.
- Precariedad contractual: Ninguna de las mujeres entrevistadas contaba con contrato escrito, afiliación a la seguridad social o acceso a beneficios laborales formales.
- Brecha salarial: Se identificaron percepciones de desigualdad salarial en comparación con los hombres, incluso cuando las mujeres desempeñan funciones múltiples de igual o mayor complejidad.
- Estereotipos de género: Persisten visiones que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo o administrativos, asociándolas principalmente con funciones de servicio.
- Falta de oportunidades de formación y capacitación: La escasa oferta de programas de formación continua restringe la actualización de conocimientos y habilidades profesionales.

Tabla 5.

Barreras estructurales para la permanencia laboral femenina en hoteles de El Pangui

Barrera Identificada	Número de menciones
Carga de trabajo no remunerada en el hogar	20
Precariedad contractual (sin contrato escrito)	22
Brecha salarial (en comparación con trabajadores hombres)	14
Percepción de género sobre roles laborales	12

Falta de oportunidades de formación continua

18

Nota: Fuente: entrevistas realizadas a 22 mujeres trabajadoras en el sector hotelero. Las menciones múltiples reflejan la coexistencia de varias barreras en una misma experiencia laboral.

Una de las entrevistadas explicó:

"Después del trabajo de aquí, uno llega a la casa y sigue trabajando en la cocina, pendiente de los hijos, en la limpieza de la casa. No hay descanso." (Trabajadora Hotel C).

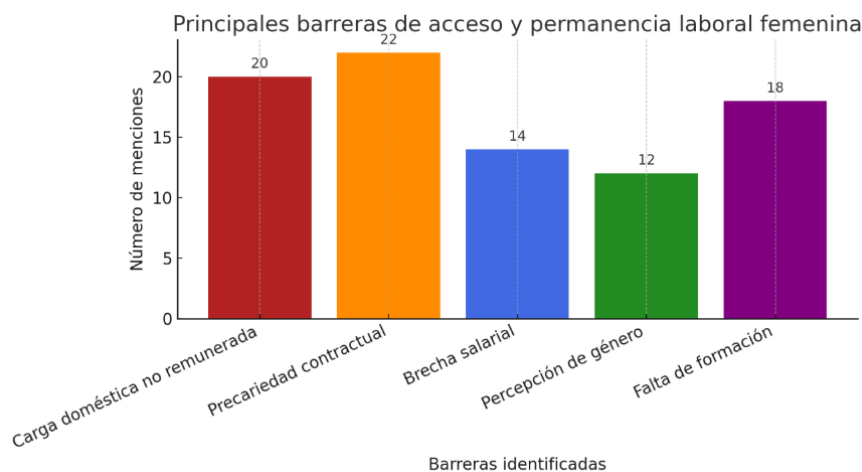
Y otra señaló:

"Los hombres que hacen mantenimiento, ganan más que nosotras, ellos solo hacen una cosa y tienen jornada especial mientras que nosotras hacemos de todo." (Trabajadora Hotel F).

Estas percepciones refuerzan la segmentación de género en las tareas asignadas y en la valorización económica de las funciones desempeñadas.

Figura 5.

Principales barreras de acceso y permanencia



Nota: Elaboración propia a partir de las respuestas abiertas de las participantes. Las menciones múltiples por persona fueron consideradas en el análisis.

3.2.3 Condiciones laborales como barrera transversal

La informalidad laboral emergió como una barrera transversal que afecta todos los aspectos del acceso y permanencia laboral de las mujeres en el sector hotelero:

- El 100% de las mujeres operativas trabaja sin contrato escrito.
- El 85% no está afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- El salario promedio fluctúa entre 320 y 410 dólares mensuales, inferior al salario básico unificado nacional, que es de 450 dólares.

Prevalece la polivalencia de funciones: una misma trabajadora realiza tareas de limpieza, lavandería, cocina, recepción y atención al cliente.

Esta precarización del empleo genera inestabilidad, impide el acceso a derechos laborales básicos, limita las posibilidades de ascenso y restringe la capacidad de las mujeres para negociar mejores condiciones salariales o laborales.

3.3 Retos que enfrentan las mujeres para su desarrollo profesional dentro del sector hotelero de El Panguí

El análisis de los testimonios de las mujeres entrevistadas permitió identificar los principales retos que enfrentan para su desarrollo profesional en el sector hotelero. Estos desafíos están relacionados no solo con las condiciones laborales internas de los establecimientos, sino también con factores estructurales del entorno social y económico del cantón El Panguí.

3.3.1 Retos vinculados a las condiciones laborales

Aunque no siempre explícitamente reconocido, las entrevistas sugieren diferencias salariales informales entre hombres y mujeres realizando tareas de igual valor. El pago en los hoteles generalmente se realiza por jornadas, sin beneficios de ley, lo que refuerza la precarización laboral.

Tabla 6.

Principales retos laborales para el desarrollo profesional de las mujeres en hoteles de El Panguí

Reto	Número de menciones
Brecha salarial	14
Dificultad para la conciliación vida laboral-familiar	19
Ausencia de oportunidades de formación continua	18
Limitadas oportunidades de ascenso profesional	15

Nota: Datos contruidos a partir de las percepciones de las participantes sobre sus limitaciones y aspiraciones laborales. Se identificaron patrones de respuesta comunes mediante codificación temática.

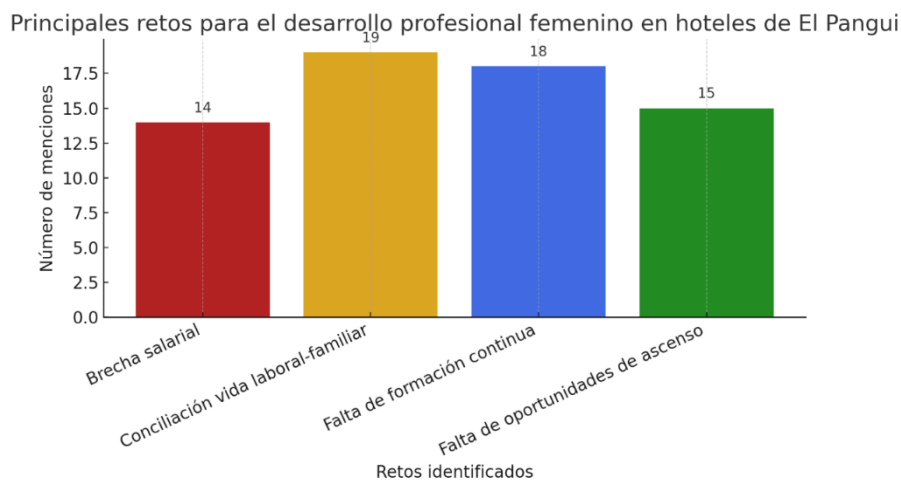
Una trabajadora relató:

"Aquí no hay oportunidad de ascender, aunque uno trabaje bien. Los jefes siempre prefieren poner a personas de su confianza." (Trabajadora de 35 años, Hotel D).

La falta de promoción interna limita las aspiraciones de carrera profesional, reforzando la permanencia de las mujeres en puestos de baja jerarquía.

Figura 6.

Principales retos para el desarrollo profesional femenino en hoteles de El Panguí



Nota: Datos obtenidos mediante análisis temático de 22 entrevistas. Las barreras no son excluyentes; una misma participante pudo referir varias dificultades simultáneamente.

3.3.2 Dificultades para la formación continua

El acceso a formación y capacitación específica en hotelería, gastronomía o atención al cliente es extremadamente limitado. La mayoría de las mujeres manifestó que no existen cursos de capacitación gratuitos en el cantón y que asistir a otras ciudades implica costos económicos y de tiempo inalcanzables.

Estos patrones de percepción social limitan las trayectorias de carrera de las mujeres, quienes deben enfrentar no solo barreras estructurales, sino también imaginarios colectivos que condicionan sus posibilidades de ascenso y diversificación de roles.

Solo el 18% de las entrevistadas reportó haber participado en programas de formación turística en los últimos dos años. Las mujeres expresaron un interés genuino por capacitarse, pero manifestaron barreras económicas y de tiempo para hacerlo.

Una de las entrevistadas expresó:

"Hay cursos en Zamora o en Loja, pero eso implica dejar a la familia y gastar en pasajes y estadía, algo que no siempre es posible para nosotras." (Trabajadora Hotel B).

Esta limitación restringe el desarrollo de nuevas competencias, afectando su competitividad y posibilidades de mejora en las condiciones de empleo.

3.3.3 Impacto de la doble carga laboral

El peso de las responsabilidades domésticas continúa recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres. Esta situación no solo limita el tiempo disponible para el trabajo remunerado, sino también obstaculiza las posibilidades de participar en procesos de formación o asumir responsabilidades de mayor jerarquía.

El 92% de las trabajadoras entrevistadas señaló dificultades para conciliar las responsabilidades laborales con el cuidado de hijos, adultos mayores u otras obligaciones familiares.

La ausencia de servicios de cuidado infantil en la zona agrava esta problemática.

Una trabajadora comentó:

"Yo salgo del hotel directo a hacer almuerzo, ver tareas de los hijos, limpiar la casa. No hay descanso ni tiempo para pensar estudiar algo más." (Trabajadora Hotel C).

Esta doble carga constituye un obstáculo invisible pero poderoso que restringe el desarrollo profesional femenino.

3.3.4 Estereotipos de género en las trayectorias laborales

Los testimonios recogidos evidencian que persisten estereotipos de género que asocian las funciones de servicio (limpieza, cocina, atención al cliente) con las mujeres y las funciones de mantenimiento, seguridad o en algunos casos administración con los hombres.

"Aquí siempre creen que las mujeres son para atender y limpiar, mientras que los hombres hacen de jefe o de guardia." (Trabajadora Hotel E).

Estos patrones de percepción social limitan las trayectorias de carrera de las mujeres, quienes deben enfrentar no solo barreras estructurales, sino también imaginarios colectivos que condicionan sus posibilidades de ascenso y diversificación de roles.

4. Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio permiten comprender de manera integral los patrones de participación femenina en el sector hotelero del cantón El Pangui, en un contexto caracterizado por estructuras de desigualdad, precarización laboral y limitadas oportunidades de empoderamiento profesional.

La alta concentración de mujeres en niveles operativos y la escasa representación en puestos de dirección refuerzan lo señalado por ONU Turismo (2024), que señala que, si bien las mujeres representan más del 50% de la fuerza laboral turística global, su presencia en roles de liderazgo sigue siendo baja, con apenas un 25% en cargos de decisión en América Latina. Esta segregación horizontal y vertical es consistente también con los hallazgos de Ferguson (2010), quien identifica que, aunque el turismo puede ofrecer oportunidades laborales, estas suelen replicar estructuras de desigualdad existentes.

En el contexto amazónico ecuatoriano, Reyes et al. (2022) concluyen que, aunque las mujeres representan cerca del 50% de los empleos turísticos, su participación se concentra en actividades operativas de bajo reconocimiento, lo cual se refleja de manera similar en los hoteles de El Pangui, donde el 81,8% de las mujeres entrevistadas ocupan funciones de limpieza, cocina y atención al cliente. Este fenómeno confirma la vigencia de lo que Sinclair (1997) denomina la "feminización de los empleos de servicio" en el turismo, relegando a las mujeres a roles tradicionalmente considerados extensiones de las tareas domésticas.

Asimismo, los obstáculos identificados para el acceso y permanencia laboral femenina, como la carga de trabajo doméstico no remunerado, la falta de contratación formal y la escasa oferta de formación continua, reafirman las advertencias de ONU Mujeres (2021) sobre cómo las desigualdades estructurales en el sector turístico limitan el desarrollo de las mujeres y perpetúan la brecha de género. Esta realidad se conecta también con el análisis de Moreno Alarcón (2014), quien enfatiza que el turismo sin enfoque de género tiende a reproducir y ampliar las desigualdades sociales, en lugar de ser un motor efectivo de desarrollo sostenible.

El testimonio de las trabajadoras entrevistadas evidencia las múltiples cargas que deben asumir, combinando extensas jornadas laborales en los hoteles con las responsabilidades domésticas y de cuidado en sus hogares. Este fenómeno de la "doble jornada" ha sido ampliamente documentado por Ferguson (2010) y se considera uno de los principales factores que limita la movilidad laboral ascendente de las mujeres en el turismo.

Adicionalmente, la falta de oportunidades de capacitación detectada en este estudio coincide con lo señalado en investigaciones recientes en la amazonía norte por Caiza Barahona y Chafra Moina (2024), donde se resalta la ausencia de programas de formación técnica para mujeres vinculadas a actividades turísticas. Esta carencia no solo restringe su acceso a mejores condiciones laborales, sino que también limita su capacidad para emprender o liderar proyectos turísticos propios, reforzando su dependencia económica y su vulnerabilidad frente a dinámicas de precarización.

Un elemento importante que surge del contraste con la literatura es el riesgo de considerar al turismo como una "herramienta neutral" de desarrollo. Tal como sostienen Ferguson (2010) y Moreno Alarcón (2023), el turismo puede ser un mecanismo de perpetuación de desigualdades si no incorpora un enfoque de género que reconozca y confronte las dinámicas de poder históricas. En el caso de El Pangui, la falta de contratos formales, las brechas salariales y los estereotipos de género reflejan justamente esa ausencia de perspectiva crítica.

Asimismo, Caiza Barahona y Chafra Moina (2024) indican que, aunque el turismo comunitario puede ofrecer oportunidades para el empoderamiento, este potencial solo se materializa si las mujeres logran participar de manera activa en los procesos de planificación, gestión y distribución de beneficios. En El Pangui, los resultados muestran que las mujeres ocupan roles esenciales para el funcionamiento cotidiano de los hoteles, pero su influencia en la toma de decisiones estratégicas es mínima, reproduciendo un patrón de participación subordinada en la misma región.

La comparación de participación femenina en los hoteles de El Pangui, con experiencias de turismo comunitario en otras zonas de Ecuador, como las comunidades estudiadas por García Palacios (2015) y Roux (2013), sugiere que las transformaciones hacia una participación más equitativa requieren procesos intencionados de fortalecimiento de capacidades, acceso al crédito y creación de espacios seguros para el liderazgo femenino. Las narrativas de las trabajadoras entrevistadas revelan patrones de discriminación sutil pero persistente, como el cuestionamiento de su autoridad en funciones administrativas, "¿dónde está el dueño?", fenómeno que se alinea con lo descrito por Rebolledo y Fernández (2022) sobre la percepción social de los roles de género en el turismo rural en Chile.

Una limitación metodológica relevante del presente estudio es la focalización exclusiva en establecimientos hoteleros con doble registro institucional (GAD y MINTUR), lo que excluye a negocios en situación informal o de reciente apertura. Este enfoque, aunque garantiza la comparabilidad de datos, puede dejar fuera realidades laborales diferenciadas, especialmente en hoteles de menor escala o emprendimientos. Asimismo, la naturaleza cualitativa y el tamaño de muestra impiden la generalización de los hallazgos, aunque sí permiten un análisis profundo y contextualizado de las experiencias de las mujeres entrevistadas.

De cara a futuras investigaciones, resulta pertinente indagar en experiencias comparativas en otras zonas de la amazonía ecuatoriana y del país, incorporando también la perspectiva interseccional de mujeres indígenas, jóvenes o migrantes en actividades turísticas. Además,

se recomienda el análisis de estrategias de empoderamiento lideradas por mujeres en turismo comunitario, así como la evaluación de programas de formación técnica con enfoque de género implementados por gobiernos locales o instituciones de educación superior.

Desde una perspectiva de políticas públicas, las recomendaciones de ONU Mujeres (2021) y de iniciativas como Equality in Tourism cobran particular relevancia en este contexto:

- Formalizar el empleo en el sector hotelero, garantizando contratos escritos y afiliación a la seguridad social.
- Implementar programas de capacitación técnica gratuita orientados a mujeres, considerando las barreras territoriales de acceso (costo de transporte, tiempo).
- Promover redes de apoyo comunitario que redistribuyan las cargas de trabajo de cuidado.
- Sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de una gestión de talento basada en la equidad de género.
- Fortalecer el acceso a financiamiento para proyectos liderados por mujeres en el sector turístico.

Finalmente, es importante recordar que el turismo con perspectiva de género no implica únicamente incorporar más mujeres al sector, sino transformar las estructuras de poder, redistribuir equitativamente las oportunidades y construir entornos laborales respetuosos de los derechos humanos. Solo así, como advierten los informes de ONU Turismo (2024) y ONU Mujeres (2021), el turismo puede convertirse en una verdadera herramienta para el desarrollo sostenible y la justicia social en contextos como el de El Panguí.

5. Conclusiones

El presente estudio confirma que el trabajo de las mujeres en el sector hotelero del cantón El Panguí se desarrolla en un contexto de precariedad laboral, inequidad de género y exclusión simbólica. La multifuncionalidad laboral detectada, donde el 100% de las mujeres desempeñan tareas polivalentes en funciones como limpieza, cocina, recepción y atención al cliente, no se traduce en mejores condiciones salariales ni en estabilidad, evidenciando una precarización estructural del empleo que persiste a pesar del crecimiento turístico en la región.

La participación femenina en espacios de liderazgo sigue siendo marginal. Aunque algunas mujeres asumen funciones de representación legal o administrativa, su incidencia real en la toma de decisiones estratégicas es limitada, reafirmando la existencia de “techos de cristal” que restringen las posibilidades de ascenso profesional. Esta situación refleja patrones de desigualdad histórica en el acceso al poder y a las oportunidades dentro del sector turístico local.

Por otro lado, la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, sumada a la ausencia de políticas públicas de cuidado infantil o de apoyo comunitario, constituye un obstáculo significativo para el desarrollo personal y profesional de las mujeres. La falta de tiempo, recursos y apoyo institucional condiciona su participación activa en espacios de formación, capacitación o liderazgo y perpetúa ciclos de exclusión socioeconómica.

A pesar de estas limitaciones estructurales, se identifica un alto nivel de resiliencia, agencia y aspiraciones de superación entre las mujeres trabajadoras. La mayoría de las entrevistadas expresa un firme interés en acceder a formación técnica especializada y mejorar sus

competencias laborales. Esta voluntad de cambio y mejora constituye un recurso fundamental que debe ser fortalecido mediante políticas inclusivas y estrategias de empoderamiento.

El turismo en El Pangui es percibido de manera ambivalente: como una oportunidad de generación de ingresos y diversificación económica, pero también como un sector que distribuye de manera desigual los beneficios, reproduciendo en ocasiones dinámicas de exclusión. Esta percepción crítica resalta la necesidad de replantear los modelos de gestión turística local hacia enfoques más inclusivos, sostenibles y centrados en la equidad de género.

Asimismo, el capital social y cultural de las mujeres, expresado en redes comunitarias de apoyo mutuo, representa un recurso estratégico para el fortalecimiento del turismo con enfoque de género e interculturalidad. Reconocer, visibilizar y potenciar este capital resulta clave para impulsar procesos de transformación social y económica en territorios amazónicos.

Esta investigación aporta evidencia empírica sobre las dinámicas de género en el turismo amazónico y refuerza la necesidad de diseñar políticas públicas articuladas que promuevan la formalización del empleo, el acceso equitativo a la formación técnica, la redistribución de las responsabilidades de cuidado y la promoción efectiva del liderazgo femenino. Solo a través de acciones estructurales se logrará convertir al turismo en una vía real para el desarrollo sostenible, la equidad de género y la transformación territorial en contextos como El Pangui.

Contribución de los autores: Conceptualización, metodología, software, análisis formal, investigación y recursos: C-B A.M., S-A M.J.; validación y supervisión: S-A M.J.; redacción del borrador original: C-B A.M. y S-A M.J.; redacción, revisión y edición: C-B A.M. y S-A M.J.; visualización: C-B A.M. y S-A M.J. Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Financiamiento: Esta investigación no ha recibido financiación externa

Agradecimientos: A los estudiantes de la asignatura Gestión Hotelera del PAO 2024-2025 de la Universidad Estatal Amazónica sede El Pangui.

Declaración de disponibilidad de datos: Los datos están disponibles previa solicitud a los autores de correspondencia: acaiza@uea.edu.ec

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses

Referencias Bibliográficas

BERA – British Educational Research Association. (2018). *Ethical Guidelines for Educational Research*. <https://www.bera.ac.uk/researchers-resources/publications/ethical-guidelines-for-educational-research-2018>

Caiza Barahona, Á. M., & Chafla Moina, A. L. (2024). *Turismo y género: Una perspectiva de la participación femenina en el turismo comunitario de la Amazonía norte*. En C. Garrido Cornejo (Coord.), *Enfoques de Turismo y Conservación IV* (pp. XX–XX). Universidad Internacional del Ecuador. <https://doi.org/10.33890/turismoyconservacion.iv>

CEPAL. (2020). *Evaluación de los efectos e impactos de la pandemia de COVID-19 sobre el turismo en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2024). *Informe sobre empleo adecuado y brechas de género en Ecuador 2024*. Quito, Ecuador. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/>

- Duffy, R. (2015). Nature-based tourism and neoliberalism: Concealing contradictions. *Tourism Geographies*, 17(4), 529–543. <https://doi.org/10.1080/14616688.2015.1053973>
- Eadington, W. R., & Redman, M. (1991). Economics and tourism. *Annals of Tourism Research*, 18(1), 41–56. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(91\)90037-W](https://doi.org/10.1016/0160-7383(91)90037-W)
- Ferguson, L. (2010). Tourism and inequality: Problems of development in Peru. *Tourism Geographies*, 12(2), 225–245. <https://doi.org/10.1080/14616681003725116>
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). Sage Publications.
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*, 20(9), 1408–1416.
- GAD Municipal de El Pangui. (2023). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón El Pangui 2023–2030 (PDOT)*. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de El Pangui. <https://www.elpanqui.gob.ec/>
- GAD Municipal de El Pangui. (2024). *Catastro turístico del cantón El Pangui*. Departamento de Turismo, Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de El Pangui.
- García Palacios, C. (2015). Género y turismo comunitario: Perspectivas de empoderamiento para las mujeres indígenas de la comunidad de Santa Bárbara en Cotacachi, Ecuador. *TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo Local Sostenible*, 8(19). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8020685>
- Gascón, J. (2015). Turismo comunitario: Panacea, armadilha ou espaço de luta? *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 9(1), 20–44. <https://doi.org/10.7784/rbtur.v9i1.768>
- Hall, C. M., & Tucker, H. (2004). *Tourism and Postcolonialism: Contested Discourses, Identities and Representations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203392270>
- Hernández Ramírez, F. (2021). Perspectivas del turismo comunitario en la Amazonía: Limitaciones y potencialidades. *Revista PASOS*, 19(3), 487–500. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2021.19.034>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2020). *Proyecciones de población por sexo y edad, periodo 2010-2020*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Kinnaird, V., & Hall, D. (2000). Theorizing gender in tourism research. *Tourism Recreation Research*, 25(1), 71–84. <https://doi.org/10.1080/02508281.2000.11014901>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). Sage Publications.
- Ministerio de Turismo del Ecuador. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo Turístico 2030*. Quito, Ecuador. https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/PLAN-NACIONAL-DE-TURISMO-2030-v.-final-Registro-Oficial-sumillado-comprimido_compressed.pdf
- Ministerio de Turismo. (2023). *Sistema Nacional de Información Turística*. <https://servicios.turismo.gob.ec/turismo-en-cifras/>

Moreno Alarcón, D. (2014). El género del turismo: Entre el empoderamiento y la reproducción de desigualdades. *Cuadernos de Turismo*, (34), 149–168. <https://doi.org/10.6018/turismo.34.215351>

Moreno Alarcón, D. (2023). Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe: Nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre. En *Brechas de género en las Cadenas Globales de Valor de América Latina y el Caribe* (pp. 199–238). CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/48688>

ONU Mujeres. (2021). *El trabajo de cuidados en América Latina y el Caribe en el contexto de la COVID-19*. <https://www.unwomen.org>

ONU Turismo. (2024). *Las mujeres en el turismo en América Latina y el Caribe: Hacia un sector más inclusivo y sostenible*. <https://www.unwto.org/es>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2021: La hora de actuar sobre la brecha de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836882.pdf

Organización Mundial del Turismo. (2022). *Orientaciones para la incorporación de una perspectiva de género en el sector público dentro del ámbito del turismo*. <https://doi.org/10.18111/9789284423286>

Rebolledo, C., & Fernández, M. (2022). Turismo rural con perspectiva de género: Retos y oportunidades en América Latina. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 8(1), 101–118. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2022.20.011>

Reyes Vargas, M., Ortega, A. F., & Vera, L. D. (2022). Participación femenina en el turismo amazónico. *Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad*, 5(1), 65–82. <https://doi.org/10.33386/iberoamsust.2638>

Roux, F. (2013). *Turismo comunitario ecuatoriano, conservación ambiental y defensa de los territorios*. Federación Plurinacional de Turismo Comunitario del Ecuador (FEPTCE). <https://www.academia.edu/7801608>

Saldaña, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (4th ed.). Sage Publications.

Scheyvens, R. (2000). Promoting women's empowerment through involvement in ecotourism: Experiences from the Third World. *Journal of Sustainable Tourism*, 8(3), 232–249. <https://doi.org/10.1080/09669580008667360>

Sinclair, M. T. (1997). Gender, work and tourism. *Tourism Management*, 18(8), 521–530. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(97\)00074-3](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(97)00074-3)

UN Women Ecuador. (2023). *Diagnóstico de la situación de las mujeres en zonas rurales del Ecuador: Desigualdades, desafíos y oportunidades para el desarrollo*. <https://ecuador.unwomen.org/>

World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024/>