



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas

Carrera de Turismo

**ROL DE LA MUJER EN EL SECTOR
HOTELERO: CASO DE ESTUDIO CUENCA**

Autora:

Damiana Lisseth López Naranjo

Director:

Mgtr. Byron Alvarado Vanegas

Cuenca – Ecuador

Año

2024

DEDICATORIA

A Dios por colmarme de bendiciones y acompañarme en todo momento; a mi familia, mi más grande tesoro y felicidad, a todas las personas que coincidieron armónicamente conmigo en mi caminar y a mí misma por ser perseverante y confiar en mí más que nadie.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a mis padres, quienes han velado por mis sueños cada amanecer y anochecer. Así también a mis maestras y maestros, que no solamente han enriquecido mi conocimiento y experiencia durante toda mi vida académica, sino también me han enseñado el verdadero sentido de la vida. Especialmente a mi guía y tutor de esta investigación, Magister Byron Alvarado, quién nunca dejó de confiar en mí y me apoyo incondicionalmente durante este proceso, de igual manera, a mi maestro, Magister Santiago Malo, quien me ha dado la oportunidad de crecer y aprender de mis errores y logros. Finalmente, a todas las personas partícipes de esta investigación, que con su valioso aporte apoyaron la culminación de este proyecto.

RESUMEN:

La equidad de género y las oportunidades de inserción laboral son temas relevantes para la investigación académica. En efecto, el turismo es un sector económico que genera oportunidades laborales tanto para el género masculino, como femenino. Aunque dichas coyunturas y oportunidades muestran tendencia hacia las mujeres, todavía persisten barreras laborales que incluyen la brecha salarial y segregación ocupacional. Utilizando un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y corte transversal, esta investigación tiene como objetivo definir el papel de la mujer dentro de la industria hotelera. Para ello, a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se aplicaron herramientas estratégico-metodológicas como entrevistas semiestructuradas y grupos focales conjuntamente con actores hoteleros de relevancia, para definir los niveles jerárquicos que ocupan las mujeres en los hoteles de Cuenca. Esta investigación proporcionará información valiosa sobre el nivel de participación de las mujeres en la industria hotelera y contribuirá a promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Palabras clave: Compañía, equidad, género, mujer, turismo.

ABSTRACT:

Gender equality and labor market opportunities are relevant topics for academic research. Indeed, tourism is an economic sector that generates employment opportunities for both men and women. Although such opportunities show a tendency towards women, labor barriers still persist, including the wage gap and occupational segregation. Using a qualitative, descriptive, and cross-sectional approach, this research aims to define the role of women in the hotel industry. For this purpose, through a non-probabilistic convenience sampling, strategic- methodological tools such as semi-structured interviews and focus groups were applied jointly with hoteliers and women experts, to define the hierarchical levels occupied by women in the hotels of Cuenca. This research will provide valuable information on the level of women's participation in the hotel industry and will contribute to promote gender equality in the work environment.

Keywords: Company, equality, gender, tourism, woman.

ÍNDICE

Índice de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	2
1. GÉNERO Y LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL.....	2
1.1. Teoría de género.....	2
1.2. Feminismo y sociedad.....	3
1.3. Igualdad de género y participación de las mujeres en la sociedad global	5
1.3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	5
1.3.2. Sociedad Igualitaria y Legislación Internacional	6
1.4. Legislación Nacional y sociedad femenina ecuatoriana	9
1.4.1. Las mujeres y la sociedad ecuatoriana.....	9
1.4.2. Legislación ecuatoriana, el trabajo y las mujeres	9
1.5. Conclusiones.....	17
CAPÍTULO 2.....	19
2. ORGANIZACIONES, TURISMO Y GÉNERO	19
2.1. Teoría de las organizaciones.....	19
2.2. Organizaciones y rol de género.....	22
2.2.2. La mujer ecuatoriana y la industria turística	24
2.3. Conclusiones.....	24
CAPÍTULO 3.....	26
3. METODOLOGÍA	26
3.3.1 Revisión bibliográfica	26
3.3.2 Entrevistas semiestructuradas Hoteles.....	26
3.3.3 Grupos focales	28
3.3.4 Análisis de datos en ATLAS. TI versión 23.....	28
CAPÍTULO 4.....	29
4. RESULTADOS Y DISCUSIONES	29
4.1. Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género	30
4.2. Apoyo Laboral a las Mujeres.....	35
4.3. Empoderamiento femenino.....	37
4.4. Barreras para las mujeres y madres en el sector hotelero	40
4.5. Machismo arraigado y Normalización del Micromachismo	43
CAPÍTULO 5.....	48
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	48
5.1. Conclusiones.....	48

5.2. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53
6. MODELO DE ENTREVISTA PARA GERENTES, JEFES DE ÁREA Y EMPLEADOS.....	53
6.1. CUESTIONARIO PARA GERENTES	53
6.2. CUESTIONARIO PARA JEFES DE ÁREA.....	54
6.3. CUESTIONARIO PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS	55
6.4. CUESTIONARIO PARA GRUPO FOCAL	56

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Red semántica. Análisis de relación de códigos	29
Ilustración 2 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, relación igualdad de oportunidades	32
Ilustración 3 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, relación equidad de género.....	33
Ilustración 4 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, apoyo laboral a las mujeres.....	36
Ilustración 5 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, empoderamiento femenino en empresas.....	39
Ilustración 6 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, barreras para las mujeres y madres en los hoteles.....	41
Ilustración 7 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, barreras para las mujeres y madres en los hoteles.....	43
Ilustración 8 Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, normalización del micro machismo.	45

INTRODUCCIÓN

La realidad social actual es evidentemente más empática que en épocas anteriores, ya que comprende varios factores que alteran y ajustan completamente el orden y las costumbres de los grupos sociales. Además, al ser el Ecuador un país en vías de desarrollo, todavía se enfrenta a problemáticas legales, económicas, sociales y culturales. Uno de estos factores persistentes, es la percepción del género, en este caso de estudio, binario y el rol que cumplen las mujeres dentro de dicha sociedad.

Si bien es cierto la mujer a lo largo de los años ha luchado arduamente por hacer valer sus derechos y lograr ser escuchada por el estado ecuatoriano, aún existen ciertas brechas que las dejan en desventaja frente a los hombres dentro de la sociedad. El sector turístico es reconocido mundialmente por ser promotor y generador de empleo en mayor proporción para las mujeres, sin embargo, este no es un indicador de que se cumpla con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, debido a la brecha salarial, segregación ocupacional y tratos injustos a las mujeres en edades fértiles y mujeres embarazadas por parte de las grandes empresas.

En un contexto más específico, la ciudad de Cuenca, está actualmente catalogada como una de las ciudades más importantes de acuerdo al turismo interno del país, debido a su amplia oferta de calidad para los turistas. Según el catastro del Ministerio de Turismo, solamente en las parroquias urbanas del cantón Cuenca, existen alrededor de 106 hoteles de 2 a 5 estrellas. Por tal razón, el análisis de la participación de la mujer y cuál es el rol que cumple dentro de las empresas hoteleras de la ciudad resulta tan relevante. Dentro de esta investigación se realizó un análisis teórico y legal para apoyar las bases conceptuales y aplicar de manera correcta las herramientas de investigación (entrevistas y grupos focales) y finalmente categorizar los resultados en un análisis certero de acuerdo a los objetivos planteados. Además, esta investigación colaboró indirectamente una nueva línea de investigación relacionada al estudio interseccional para mejorar la comprensión y obtener mejores resultados.

CAPÍTULO 1

1. GÉNERO Y LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

“Soy mujer y escribo. Soy plebeya y sé leer. Nací sierva y soy libre. He visto en mi vida cosas maravillosas. He hecho en mi vida cosas maravillosas” (Rosa Montero, periodista y escritora española).

1.1. Teoría de género

“No se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico, económico, define la imagen que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana” (Beauvoir, 1999. p.1). La teoría del género de Simone Beauvoir (2010) destaca que el género no es una categoría biológica, sino una construcción social que se refleja en los comportamientos y patrones de género en la sociedad. Más adelante, esta teoría fue complementada por estudios de intersexualidad en los 50 's, los cuales afirmaron que el género no depende del innatismo (Fabbri, 2014). El concepto de género es una construcción que se establece desde el nacimiento, siendo la sociedad un actor influyente en el fomento de los estereotipos de género. Esto se manifiesta en prácticas cotidianas como la asociación del color rosa a las niñas y el azul a los niños; o asignar rasgos de fuerza, agilidad y dureza a la figura masculina, mientras que a las mujeres se las presenta como apacibles, suaves, amables y frágiles (Carter, 2014).

Actualmente, la filósofa estadounidense Judith Butler sugiere la definición de género como una relación dinámica y compleja entre la realidad cultural y social cambiante, y el ser humano (Ruiz, 2019). La argumentación de Butler, cuestiona la noción tradicional de que el género es una característica inherente al individuo, ya que depende de las transformaciones que ocurren en factores externos. También propone una visión amplia del género como un concepto no binario, el cual tiene la posibilidad de una identidad y expresión diversa, misma que permite una sociedad integradora. Aunque, las teorías suelen ser históricamente válidas, como en el caso de la teoría de género, a menudo se trabaja en perspectivas y fundamentaciones científicas que buscan refutar, o también abordar, contextualizaciones que vayan de acuerdo con la situación social.

Otros autores manifiestan que indudablemente existe una diferencia biológica entre hombres y mujeres, la cual incide además en la concepción del género y sus fundamentos teóricos. Estos planteamientos respaldan la noción de que esta disparidad no es absoluta, irrefutable, ni estática. Adicional a las distinciones físicas, existen características hormonales y funcionales propias del organismo femenino, las cuales al accionar le brindan a la mujer la capacidad de ser multifuncional (Ritzer, 1997). A pesar de que el género es una construcción social, no se puede ignorar la influencia de los factores biológicos en la diferenciación de roles de género en la sociedad (Lamas, 1996). Estas discusiones abren la posibilidad de divergencias en los roles de género en la sociedad, como la supuesta vulnerabilidad de la mujer y su papel en el hogar.

Sin embargo, Marcela (Lagarde, 1997), política e investigadora mexicana, analiza que la relación entre hombres y mujeres en la sociedad no tiene relación con las características biológicas de unos y otras. La caracterización de ciertos aspectos denotados como "femeninos", como la gestación, el cuidado y la lactancia, son hechos que generan conflicto y disparidad. Si bien es cierto que se trata de funciones puramente realizadas por el cuerpo femenino, no son justificaciones ni indicadores de la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres, injusticias laborales, delegación errónea de responsabilidades en el hogar, etc. La confusión que existe entre género y características biológicas es quizás la razón por la que la sociedad no ha sido capaz de cambiar completamente la situación de desigualdad entre los seres humanos, y en concreto la plena emancipación de la mujer hacia la igualdad.

1.2. Feminismo y sociedad

En sociedades antiguas, el género masculino presentaba mayor dominio que el femenino, lo que llevó a las mujeres a desempeñar roles tradicionales de madre, educadora y cuidadora, mientras que los hombres generalmente eran los proveedores (Gutiérrez, 2000). Aunque estas distinciones están presentes actualmente, los movimientos feministas han luchado por la igualdad de género, promoviendo cambios significativos para las mujeres. Estos movimientos han dado lugar a diversas corrientes feministas, tales como: el feminismo liberal, radical, marxista e interseccional. El feminismo radical tiene como objetivo lograr una transformación de estructura social, ya

que basa su teoría en la existencia de una sociedad patriarcal- opresora (Sáez, 2000). Por otro lado, el feminismo liberal rechaza la idea de opresión y explotación por parte del patriarcado, buscando alcanzar la igualdad de derechos para ambos géneros (De Miguel, 2011).

La filosofía feminista liberal se fundamenta en la búsqueda voluntaria de hombres y mujeres para preservar y hacer valer la igualdad de derechos de ambos géneros, con el objetivo último de crear un entorno armonioso que permita la coexistencia pacífica sin generar conflictos entre ellos (Santalices, 2007). A pesar de que el feminismo es un movimiento social relativamente nuevo, el concepto de defensa de la igualdad de género y de los derechos de la mujer surgió en torno al siglo XIV. Pensadores como Christine de Pizan y Poullain de la Barre emergieron en ese período, argumentando que la persistente desigualdad de género de la época se originó durante el establecimiento de estados, ciudades y sistemas de gobierno, los cuales se habían desarrollado desde una perspectiva predominantemente masculina. Esta mentalidad atribuía a las mujeres características y capacidades inferiores en comparación con los hombres (Mill y Mill, 2000). Fueron aquellos autores quienes rechazaron rotundamente la noción de inferioridad de la mujer en relación con el hombre (Varela y Santolaya, 2019). Con el pasar de los años, el pensamiento feminista fue adquiriendo mayor relevancia en la sociedad. Fue en el año de 1848, cuando finalmente, se dio el primer “ciclo de protesta” principalmente por defender el reconocimiento de la mujer como parte de la sociedad ciudadana y sobre todo por el derecho al voto.

Desde la década de los setenta, el feminismo desempeñó un papel crucial en la evolución del discurso del desarrollo, al cuestionar la omisión y exclusión de las mujeres, así como su contribución sustancial al avance de las sociedades en décadas anteriores. El feminismo se propuso visibilizar y equiparar la posición de género, desafiando la perspectiva arraigada y patriarcal que había ejercido influencia sobre las narrativas y prácticas asociadas al desarrollo. Su misión fundamental consistía en establecer un trato equitativo entre hombres y mujeres en términos de oportunidades, educación y acceso a recursos económicos (Garrido, 2021). Este movimiento aspira a rectificar las desigualdades y prejuicios de género en el ámbito del desarrollo social actual, al mismo tiempo que abogaba por una participación y consideración justa de las mujeres.

1.3. Igualdad de género y participación de las mujeres en la sociedad global

1.3.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las mujeres han emprendido una lucha constante por el reconocimiento y la equidad en todos los aspectos de la sociedad, abordando desde el ámbito laboral hasta política y las cuestiones sociales. En consonancia con esta preocupación, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció en 2015 un conjunto de 17 objetivos globales, cada uno de ellos acompañado de metas específicas dirigidas a garantizar el bienestar social, económico y ambiental en la actualidad. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se caracterizan por ser universales, transformadores y civilizatorios. Desafían por completo el modelo tradicional y priorizan la sostenibilidad como eje fundamental del desarrollo. Los países resolverán los problemas colectivos e individuales a partir de la globalización actual, y la integración y la reducción de la desigualdad son responsabilidad de todos los ciudadanos del mundo (CEPAL [Comisión Económica para América Latina y el Caribe], 2019). En los países que conforman América del Sur y el Caribe, la CEPAL priorizará el apoyo a la igualdad y la plena integración de la sociedad, la gestión de la producción para controlar el avance y la gestión de las nuevas tecnologías, entre otros, todo ello con base y apoyo en los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ONU [Organización de Naciones Unidas], 2018).

El objetivo ocho “Trabajo decente y crecimiento económico” tiene como finalidad fomentar el crecimiento económico inclusivo y sostenible junto con la creación de empleos dignos. Una de las aproximadamente 11 metas de este objetivo es lograr que mujeres y hombres cuenten con un empleo digno, además de eliminar la brecha salarial en el próximo 2030. De la misma manera, salvaguardar los derechos del trabajador y encaminarlos a un trabajo seguro y libre de riesgos, sobre todo dignificar el sector laboral para mujeres y migrantes. Además, el turismo se encuentra dentro de estas metas, presentándolo como una alternativa sostenible para progresar el estado crítico de las sociedades y su economía, creando puestos de trabajo y apoyando el desarrollo de culturas locales (ONU, 2015).

Por otra parte, el objetivo número cinco “Igualdad de género” se enfoca principalmente en erradicar la discriminación en contra de las mujeres, ya que, a pesar de

los avances, las mujeres continúan ocupando roles de liderazgo de manera insuficiente y la discriminación persiste en distintas áreas sociales y económicas en comparación con la realidad masculina. Así también cuenta con diversas metas, entre ellas fomentar el liderazgo y garantizar la participación activa de las mujeres en ámbitos políticos, económicos y públicos. Además, valorar y reconocer el trabajo doméstico, promoviendo la responsabilidad compartida, mediante políticas y reglamentos de protección social (ONU, 2015). Estos objetivos reflejan la importancia de un crecimiento económico equitativo, la igualdad de género y la educación de calidad en la construcción de un mundo sostenible y próspero.

1.3.2. Sociedad Igualitaria y Legislación Internacional

En noviembre de 1983 se celebró la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, tratado firmado por aproximadamente 189 países, entre ellos Ecuador, que ratificó su compromiso en 2002. Este tratado cuenta con 30 artículos que promueven y salvaguardan la integridad de la mujer y la igualdad de género, generalmente según lo establecido en el artículo primero:

Art. 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1981, Artículo 1).

Cada uno de estos artículos denota la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos como la educación, que se refiere a la obtención de becas, el libre acceso a programas de estudio, el acceso a la educación física y el deporte, y la orientación educativa. La esfera social apoya ramas como el matrimonio civil, es decir, la erradicación de cualquier ley que implique la dominación del hombre sobre la mujer. La esfera política permite a las mujeres participar en actividades de representación gubernamental y el derecho al voto.

De acuerdo con este contexto sobre las diferentes ramas que abarca este tratado, el apartado dividido en 3 secciones sobre trabajo y actividad remunerada establece que:

“Art. 11.- 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres [...]” (CEDAW, 1981, Artículo 11). Este primer apartado especifica el derecho al trabajo como actividad irrenunciable, mismas oportunidades de crecimiento laboral, eliminación de la brecha salarial y el derecho a la seguridad social. “Art. 11.- 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas [...]” (CEDAW, 1981, Artículo 11), es decir, sanciones directas al despido por embarazo, negación de la licencia de maternidad y no garantizar su remuneración durante dicho periodo. “Art. 11.- 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda” (CEDAW, 1981, Artículo 11).

En 1994, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo, Egipto, dio origen al Programa de Acción, basado en 15 principios destinados a apoyar y promover una diversidad de enfoques sostenibles y justos en los 176 países que forman parte de él. El cuarto Principio se enfoca en la promoción de los derechos y la igualdad de género, así como en el fomento de la plena participación de las mujeres en los procesos sociales, políticos, medioambientales y culturales mediante la interpretación de bases para la acción, procesos de planeación de objetivos y medidas a ejecutar para alcanzar la sostenibilidad junto al crecimiento de la mujer y la igualdad de género (CIPD [Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo], 1994). En el apartado “Igualdad y equidad entre sexos y habilitación de la mujer”, la educación igualitaria, vida segura y recursos económicos son algunas de las posibles soluciones a la desigualdad, además, se incita a los países a cumplir con las leyes intergubernamentales planteadas por las Organizaciones Internacionales, como la ya antes mencionada CEDAW.

Su objetivo para el ámbito laboral es “Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de [...] empleo [...]” (CIPD, 1994, p. 34). La medida general propuesta por el Plan de Acción en relación con la consecución de este objetivo es: “4.4: Los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible” (CIPD, 1994, p. 35). Esta propuesta tiene en

cuenta múltiples aspectos, como apoyar el crecimiento personal y académico de las mujeres para diversificar su papel en las actividades tradicionales y facilitar su acceso al mercado laboral y a los sistemas de seguridad social. También pide la erradicación total de las prácticas patronales relacionadas con la solicitud de pruebas de uso de anticonceptivos y de demostración de embarazo. Mediante la declaración y aplicación de leyes o reglamentos, pretende garantizar la integración de la maternidad y la participación laboral. Por último, promueve la declaración de leyes relacionadas con el reparto de las actividades familiares entre hombres y mujeres, mediante permisos de paternidad y maternidad y servicios de guardería in situ, entre otros (CIPD, 1994).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es un documento monumental que hace mayor hincapié en la igualdad de género, en lugar de centrarse únicamente en la capacitación de la mujer. Reconoce que el progreso de las mujeres ha sido más lento en comparación con el de los hombres, y se centra en 12 áreas clave de preocupación mundial. Una de las áreas más significativas es "La mujer y la economía". Esta sección reconoce el papel vital que desempeñan las mujeres en la economía, y la necesidad de su plena participación y capacitación, además, identifica las trabas que se les presenta a las mujeres en el mundo laboral.

161. Muchas de las mujeres que tienen un trabajo remunerado tropiezan con obstáculos que les impiden realizar su potencial. Si bien cada vez es más frecuente que haya algunas mujeres en los niveles administrativos inferiores, a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. La experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades. La inexistencia de un entorno de trabajo propicio para la familia, incluida la falta de servicios de guardería infantil apropiados y asequibles y los horarios de trabajo poco flexibles, impiden además a las mujeres realizar su pleno potencial (UN Women, 2014, p.119).

Las medidas que apoyan la igualdad de género se centran en garantizar leyes y reformas que establezcan el derecho al trabajo con una justa e igualitaria remuneración entre hombres y mujeres, erradicando la discriminación de género, especialmente contra las mujeres mayores, en las políticas de contratación, ascensos y acceso a la seguridad social. Además, eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores hacia las

mujeres, como no contratar o despedir a mujeres embarazadas, solicitar pruebas de uso de anticonceptivos y, sobre todo, garantizar la paz e integridad de las mujeres después de completar el ciclo de gestación y lactancia, evitando así que sean estigmatizadas o discriminadas en su entorno laboral (UN WOMEN, 2014).

1.4. Legislación Nacional y sociedad femenina ecuatoriana

1.4.1. Las mujeres y la sociedad ecuatoriana

Ecuador es un país en constante desarrollo y expansión social, política, económica y medioambiental. Como uno de los denominados países "del sur" o "subdesarrollados", la sociedad ecuatoriana sigue enfrentándose a una plétora de problemas sociales, como la inseguridad, la pobreza y la discriminación por motivos de género, raza y etnia. Matilde Hidalgo de Procel, la primera mujer que logró tener acceso a la educación en el nivel secundario, votó y obtuvo un título universitario en medicina, se convirtió en icono e inspiración de la liberación de la mujer en el país, con la ayuda de la Revolución Liberal. En 1929, la asamblea aprobó el sufragio femenino, pero a pesar de este reconocimiento de la voz política de las mujeres, no condujo necesariamente a la emancipación de las mujeres de la opresión y las limitaciones de la época (Zambrano, 1998).

Las mujeres ecuatorianas continúan siendo víctimas de la discriminación, opresión y segregación laboral. Actualmente, la sociedad femenina ha logrado obtener voz y voto, pero no se ha logrado eliminar del todo problemas como el femicidio, acoso sexual, segregación ocupacional en el trabajo y brecha salarial. Esta afirmación, aunque exacta, no reconoce que algunas de estas dificultades también las sufren los hombres, aunque en menor medida que las mujeres. La existencia de leyes estatales, provinciales y municipales es evidente en el país, el verdadero conflicto surge al momento de no ejecutarlas o no asumirlas responsablemente (Villamediana, 2013).

1.4.2. Legislación ecuatoriana, el trabajo y las mujeres

1.4.2.1. La Constitución del 2008

La legislación en Ecuador se rige principalmente por la Constitución de la República de Ecuador de 2008, que fue la primera constitución en reconocer los derechos de la naturaleza y el estado como plurinacional y multiétnico. Desde la implementación de la constitución de 2008, se han producido cambios significativos y notables, ya que se

han incorporado artículos sobre la igualdad de género, la igualdad matrimonial, la libertad de expresión y el establecimiento del estado como un estado laico, entre otros (Const, 2008). Los derechos de las mujeres en diversos ámbitos han evolucionado, y además de la Constitución, reconocida como Norma Suprema del Estado en el inciso primero del art. 424, el Estado ha desarrollado el Código Integral Penal y el Código de Trabajo, la Ley de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, y la Normativa para la Erradicación de la Discriminación Laboral, entre otros documentos que garantizan y protegen la integridad de las ecuatorianas y ecuatorianos.

La Constitución fomenta sobre todo la igualdad de condiciones y oportunidades para las personas que conforman el Estado ecuatoriano. En el art. 11 se desglosan una serie de principios de derecho entre ellos el apartado que hace referencia a:

Art.11.- 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Const, 2008, art. 11).

Es decir, el Estado no permitirá ni admitirá discriminación alguna por ningún motivo, dicho apartado apoya a continuar fomentando la igualdad dentro de la sociedad. Además, es responsabilidad del Estado garantizar que cualquier forma de violencia hacia el ciudadano ecuatoriano sea prohibida:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

3. El derecho a la integridad personal, que incluye: b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de

desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (Const, 2008, art. 66).

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los mecanismos que cada país tiene que adoptar para lograr la sostenibilidad y que también es un derecho que merece cada ciudadano global, será fomentada por el Estado ecuatoriano a través de:

Art.70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Const, 2008, art. 70).

Asimismo, el trabajo o actividad laboral es reconocido como un derecho irrenunciable y un deber para con la sociedad de todo miembro ecuatoriano, ya que, dicha acción es la forma principal de establecerse económicamente en el Estado:

Art. 33.- 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 (Const, 2008, art. 33).

Art. 325.- 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 (Const, 2008, art. 325).

Todo integrante de la sociedad ecuatoriana tiene derecho a participar en actividades laborales, así también, recibir un trato y remuneración justos y equilibrados con la mano de obra o actividad que se realice para el empleador, mismo que deberá garantizar el bienestar de sus empleados mediante incentivos, ambiente laboral sano, cumplimiento con la seguridad social y sobre todo protegiendo su integridad y valor. Los principios que rigen relacionados con esta afirmación son:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Const, 2008, art. 326).

La remuneración, será justa para hombres y mujeres, el Estado tiene la obligación de garantizar que la remuneración sea retribuida en el plazo establecido por las partes, además, se afianzará y asegurará la remuneración mediante ciertos acuerdos, en el sector público y sector privado:

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. [...]. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley (Const, 2008, art. 328) .

Además de las garantías acerca del trabajo y remuneración, la constitución protege y estipula la protección a la mujer en el ámbito laboral:

Art. 331.-El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Const, 2008, art. 331).

Las mujeres en período de gestación serán protegidas y respetadas por el Estado, generalmente de la siguiente manera:

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Const, 2008, art. 43).

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Const, 2008, art. 332).

1.4.2.2. Código del Trabajo

El Código del Trabajo es un conjunto de leyes y reglamentos que establecen, aclaran y definen las condiciones por las que debe regirse la relación entre empresario y trabajador (Código del Trabajo, 2012). Su deber es representar los derechos y obligaciones que deben cumplir ambas partes. El derecho al trabajo se rige por tres

principios fundamentales: el Principio de Irrenunciabilidad, el Principio de Buena Fe y el Principio de Protección. Con este último principio, el trabajador estará protegido por la ley ecuatoriana, ya que se tiene en cuenta el hecho de que las partes no se encuentran en el mismo nivel económico. Las tres reglas que rigen este principio son: in dubio pro operario, la condición más beneficiosa, y la norma más favorable, que garantizan el bienestar y beneficio del trabajador en todos los aspectos en caso de dificultades entre las partes (Guerrón, 2001).

Se promueve la remuneración equitativa para mujeres y hombres ecuatorianos sin distinción alguna:

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del Trabajo, 2012, art. 79).

Se garantiza la imbagabilidad de la remuneración a las mujeres parturientas:

Art. 92.- Garantía para parturientas. - No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo (Código del Trabajo, 2012, art. 92).

Esta legislación protege, sobre todo, los derechos de las mujeres embarazadas que están bajo relación de dependencia con su empleador o que se encuentran trabajando en el sector informal:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - 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. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código (Código del Trabajo, 2012, art. 153).

Además, cuenta con licencias de ausencia con remuneración para distintos casos de maternidad y maternidad vulnerable, tales como enfermedad catastrófica de los hijos, licencia para adopción a partir de la entrega del hijo a los padres o problemas con el parto:

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más (Código del Trabajo, 2012, art. 152).

En caso de que la mujer sufriera complicaciones durante y después del parto y fuera razón de incapacitación para realizar sus actividades laborales, no se podrá dar por terminado el contrato durante un año, y se remunerará las 12 semanas de licencia estipulada anteriormente (Código del Trabajo, 2012).

1.4.2.3. Código Orgánico Integral Penal [COIP]

El Código Orgánico Integral Penal modificado por última vez el 8 de marzo del 2023, es un conjunto de leyes y normas que sentencian, restringen y protegen los derechos de los ecuatorianos entorno a la sociedad, economía, tecnología y el medioambiente. Además, el COIP administra y controla el derecho penal del Ecuador; elabora, clasifica y tipifica todas las acciones que son consideradas delitos dentro del Estado, como medios de solución establece multas, sanciones y medidas punitivas (COIP, 2023).

En la sección séptima del COIP se reconocen las faltas y la contravención del derecho al trabajo y a la seguridad social:

Art. 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada (COIP, 2023, art. 244).

Art. 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado (COIP, 2023, art. 243).

1.4.2.4.Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

La LOIPEG es un conjunto de leyes y normas aplicadas por el gobierno ecuatoriano para combatir y erradicar todas las formas de maltrato, prejuicio y violencia contra la mujer. Su objetivo es garantizar que todas las mujeres del país sean tratadas con dignidad y respeto, libres de cualquier forma de abuso o discriminación. Esta ley es un paso vital hacia la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de la mujer. Reconoce la importancia de crear un entorno seguro e integrador en el que las mujeres puedan vivir y prosperar sin miedo a la violencia ni a la opresión (LOIPEG, 2018).

Según el artículo 9, las mujeres tienen derecho al reconocimiento y la protección de sus derechos humanos, así como a la legislación internacional y al derecho nacional. Esta disposición garantiza a las mujeres el acceso a diversos derechos, incluido el derecho a acceder al mercado laboral en los siguientes incisos:

19. A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;
21. A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;

22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia; (LOIPEG, 2018, art. 9).

Además, está prohibido todo tipo de violencia, física, verbal y psicológica, en los distintos ámbitos y entornos de su vida diaria; son considerados como actos de violencia la vigilancia sin control, mensajes con lenguaje ofensivo y soez, palabras y gestos intimidantes o cualquier accionar que pueda repercutir en la integridad y paz de su vida diaria (LOIPEG, 2018) . Laboralmente:

Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: [...]. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: [...].

3) Laboral. -. [...]. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia; [...] (LOIPEG, 2018, 12).

El Art. 28 establece que el ente rector del trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, deberá cumplir con atribuciones que garanticen la seguridad y la integridad de las mujeres en el mundo laboral. Algunas de estas atribuciones son elaborar políticas públicas que tengan base en la erradicación prevención de la violencia y acoso hacia la mujer en el trabajo, crear protocolos de prevención de denuncias por violencia o discriminación laboral que implique remuneración, selección, contratación y permanencia injusta (LOIPEG, 2018).

1.5. Conclusiones

En conclusión, este primer capítulo es la base legal para la aplicación y el diseño de las entrevistas, ya que el análisis de la ley nacional e internacional además de reconocer el trabajo como un derecho para todos los ecuatorianos, ayuda a comprender el papel que cumple el estado como protector de las trabajadoras cuando se encuentran en periodo de gestación y lactancia. Además, comprende la realidad social para las mujeres, cuáles han

sido los antecedentes del feminismo, sus dos enfoques radical y liberal y, sobre todo el contexto general acerca de la teoría de género.

CAPÍTULO 2

2. ORGANIZACIONES, TURISMO Y GÉNERO

“La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas” (Bella Abzug, política).

2.1. Teoría de las organizaciones

La teoría de las organizaciones es un campo que aborda el funcionamiento estructural del entorno empresarial a través de diversos enfoques, como el liderazgo, la toma de decisiones, el talento humano, la cultura y la estructura organizativa, entre otros. La literatura académica ha abordado ampliamente esta teoría con el propósito de comprender el funcionamiento, la estructura y la interacción de las organizaciones con su entorno. En un enfoque más específico, varios académicos como (Dashper, 2020) han empleado la teoría de las organizaciones para analizar cómo las dinámicas de género influyen en la estructura y el funcionamiento de las empresas, abordando cuestiones relacionadas con desigualdades y discriminación de género que surgen en el entorno laboral y organizacional.

Las organizaciones son sistemas meticulosamente planificados y contruidos para alcanzar sus objetivos y necesidades, principalmente económicas, que dependen de diversos factores internos y externos que repercuten directa e indirectamente en su desarrollo y prosperidad dentro de la sociedad (Uría y Bueno, 2018). Los factores internos consisten en la gestión del conocimiento empresarial, la motivación del personal administrativo y operativo, sus características y aptitudes y la comunicación interna. Por otro lado, los factores externos dependen del entorno social y de la microeconomía, que abarca la relación con proveedores, competidores y clientes, así como de la macroeconomía, que implica una perspectiva global, el apoyo de las entidades gubernamentales, la tecnología y la relación con los sectores público y privado (Blázquez et al., 2006). Actualmente, la ciudadanía global espera calidad en los productos y servicios que adquiere. En otras palabras, los clientes están interesados en conocer las condiciones medioambientales en las que se fabrican los productos y que tan importante es para la organización respetar la integridad del ser humano promoviendo la igualdad de género, la no discriminación y otros factores sociales.

Según los 14 principios de gestión de Henry Fayol, en donde se incluyen equidad, estabilidad de personal, remuneración, etc., las corporaciones deben contar con la capacidad de adaptarse a situaciones de naturaleza temporal, espacial o social. La teoría clásica de la administración propuesta por el autor, se enfoca en dividir la estructura empresarial en secciones o departamentos, definidos actualmente como áreas funcionales, y distribuir las competencias de la organización entre los titulares de los puestos o ejecutores de las tareas (Fayol y Winslow, 1987). Este enfoque tiene como propósito mejorar la eficiencia y la eficacia de las actividades organizacionales, generando así mejores resultados. Además, esta teoría afirma que todas las organizaciones requieren elementos y principios que faciliten su funcionamiento y garanticen su estructura social interna. En otras palabras, la administración de empresas no puede centrarse únicamente en la búsqueda del éxito en los negocios, sino que también debe adaptarse a las actividades y relaciones humanas (Sotomayor, 2009).

La teoría de las organizaciones tiene diferentes enfoques o corrientes, que proponen sus perspectivas y enfatizan diferentes contextos en función de las necesidades de las empresas. El enfoque de recursos humanos se centra en analizar la importancia de la participación de los empleados en la empresa, así como en gestionar su compromiso, motivación y eficacia con la organización. La gestión del talento humano se encarga de influir positivamente en las actividades de cada uno de los individuos que componen una empresa y así determinar su nivel de satisfacción laboral, lo cual beneficia a la empresa. La gestión adecuada de las competencias que asume cada empleado, garantiza el éxito relacional y personal a nivel interno, la calidad de los productos o servicios que ofrece la empresa y una relación agradable con el cliente. Además, evita considerablemente posibles fracasos empresariales, la imposición de costes erróneos y elevados y recortes de personal inesperados (Petrov, 2020).

Según Muhsam y Becker (1965), la inversión en “capital humano” es igual o más importante que la inversión monetaria o material de capital en las empresas. Uno de los puntos estratégicos mencionados por el autor es la inversión en formación laboral, ya que permite a los empleados perfeccionar sus conocimientos previos, mientras adquieren nuevas habilidades destinadas a la optimización de sus tareas profesionales y su desarrollo individual. Este enfoque contribuye de manera directa al fortalecimiento de los ingresos futuros previstos para la empresa. Los autores (Veronesi, et al., 2011),

atribuyen además que la gestión organizacional direccionada a la motivación del personal, productividad y sentido de pertenencia de los empleados a la empresa (inversión al capital humano), generará directamente ventajas en el mercado para las organizaciones.

Por otro lado, la perspectiva del enfoque de la cultura organizativa pretende estudiar la influencia de los valores, tradiciones y creencias que comparten los individuos dentro de una estructura empresarial. Para ello, es necesario emplear comunicación interna y externa con los actores y factores mencionados inicialmente, de los cuales depende el éxito de las empresas. La comunicación estratégica interna y externa, propone analizar, planificar y controlar la información impartida a distintos públicos en función de la buena gestión empresarial (Díaz, 2017). La comunicación interna, más concretamente, pretende gestionar adecuadamente los procesos de creación, transmisión, circulación y recepción de mensajes en el lugar de trabajo, lo cual genera directamente ambientes laborales agradables y sanos. Esto es esencial para mejorar la productividad y la calidad de servicio que se ofrece al cliente en las organizaciones (Guevara, 2006).

Para la comunicación estratégica, la cultura organizativa se erige como uno de los activos intangibles más importantes para las empresas, dado que se considera el centro intelectual del sistema de comunicación de la empresa, además de formar parte de la identidad corporativa. Los activos intangibles tienen la capacidad de diferenciar las ofertas de bienes y servicios y de fomentar la lealtad de clientes y proveedores, es decir, manejar situaciones en beneficio directo de las organizaciones. Por tal razón, las empresas que invierten en el bienestar de los empleados suelen lograr éxito social y económico (Yopan, et al., 2020).

El talento humano de una empresa no solo se valora por sus aportaciones técnicas y de servicio, sino también por las relaciones internas y externas que se pueden generar durante la gestión y el trabajo. Además, es esencial tener en cuenta el reconocimiento de la organización debido a su responsabilidad social y la importancia de las prácticas empresariales éticas. Estos factores determinan el éxito global de una empresa y su capacidad para prosperar a largo plazo. Por tanto, invertir en el desarrollo de las habilidades interpersonales de los empleados y promover una cultura de integridad y responsabilidad es crucial para crear un entorno de trabajo sano y sostenible.

2.2. Organizaciones y rol de género

En la actualidad, es evidente que una proporción sustancial de mujeres desempeña un papel activo en las operaciones organizativas. Además, la igualdad de género podría considerarse una medida del compromiso de una sociedad empresarial con la sociedad en todos los ámbitos posibles. El proceso de toma de decisiones, la participación en proyectos de grupo, el liderazgo y la representación de la empresa en actividades con socios o proveedores, son determinantes cruciales asociados a la participación equitativa de las mujeres en las organizaciones económicas, ya que son espacios laborales en donde las mujeres pueden aplicar sus habilidades en cooperación y participación colectiva para lograr mejorar los resultados esperados en las empresas (Pérez, 1986).

Según una investigación realizada por varios autores de la Universidad de Yunnan, en China, y de la Universidad Estatal de Washington, en Estados Unidos (Chen et al., 2021), las mujeres líderes que desempeñan funciones administrativas tienden a fomentar entornos de trabajo caracterizados por la empatía y la comprensión. Al dar prioridad al bienestar de la sociedad, pueden establecer relaciones de género equitativas con empleados y clientes. Sin embargo, puede haber situaciones en las que sea necesario un enfoque más asertivo y "agresivo" para negociar contratos o inversiones con otras organizaciones. Si una mujer dirigente no adopta esa postura, la institución puede sufrir pérdidas económicas significativas. El mismo estudio afirma que cuando los órganos ejecutivos y administrativos están ocupados exclusivamente por un 30% de mujeres, la empresa se beneficia de la igualdad de género, si este porcentaje supera el límite mencionado, genera conflictos en el entorno empresarial, lo que da lugar a posibles debates, desacuerdos e indecisiones entre el círculo de empresarios (hombres y mujeres), con las consiguientes pérdidas económicas y temporales para la organización.

Asimismo, un estudio dirigido a determinar las diferencias de género en la perspectiva de justicia e inseguridad laboral interna al presenciar nuevas contrataciones realizado por estudiantes de las Universidades de Castilla-La Mancha y Canarias en España, afirma que las mujeres se preocupan más por estos constructos que los hombres. Sin embargo, al ocupar posiciones laborales menos influyentes, carecen de capacidad para gestionar y administrar estos recursos para mejorar el clima laboral en las empresas cuando se presentan nuevas contrataciones (Ruiz et al., 2020). Por otra parte, para (Marco, 2012), en la investigación acerca de la influencia del género y los resultados

económicos, enuncia que las mujeres suelen tener características diferentes en el mundo empresarial. A menudo se las considera menos motivadas, menos leales y comprometidas sólo con profesiones a corto plazo, por lo que usualmente se les asignan trabajos relacionados con las tareas domésticas y la atención al cliente. Sin embargo, se ha determinado que cuando la igualdad de género y la participación de la mujer se combina con otros factores como la economía, política, tecnología y liderazgo, es posible que una empresa alcance fácilmente el éxito cuando está dirigida por una mujer.

2.2.1. La mujer y su situación actual en el Turismo

El sector laboral es un amplio campo en el que persiste la desigualdad de género, y uno de los aspectos más afectados de este constructo es la brecha salarial. En algunos casos, las organizaciones atribuyen un salario similar a un empleado en función de su género, dejando de lado criterios importantes como la productividad y el compromiso. Los autores Zhang y Zhang (2020) plantean que la industria del turismo es capaz de desafiar las estructuras de género, incluso en contextos que están marcados por un arraigado sistema patriarcal, ya que, el turismo, más allá de su contribución al crecimiento económico, ha generado un impacto capacitador en las mujeres en los ámbitos psicológico, social y político, tanto a nivel individual como colectivo (Movono y Dahles, 2017). Además, las mujeres cuentan con una mayor propensión a asumir roles de liderazgo en pequeñas empresas de hospitalidad independientes, en comparación con empresas de mayor estructura corporativa (Marco, 2012).

Según la Organización Mundial del Turismo (2023), las mujeres ocupan el 54% de puestos laborales en el sector turístico, en donde la brecha salarial y la segregación ocupacional es menor en comparación con otros sectores económicos. Sin embargo, las mujeres se encuentran principalmente laborando en áreas operativas de alimentos y bebidas, regidurías de pisos o limpieza (Vargas y Ortega, 2022). Si bien algunas mujeres logran acceder a posiciones de alta jerarquía en compañías hoteleras y agencias de viajes, los prejuicios y la discriminación pueden ejercer un impacto negativo en su progreso profesional, tal como lo ejemplifica el concepto del “techo de cristal” (Segovia, et al., 2021). Es evidente que estas barreras invisibles limitan las oportunidades de crecimiento y desarrollo de las mujeres en el ámbito profesional.

Además de las limitantes de brecha salarial y segregación ocupacional según la OMT (2019) “Las mujeres llevan a cabo un gran volumen de trabajo no remunerado en negocios turísticos familiares” (p.2-3), es decir, incluso desde el origen familiar, el trabajo de la mujer es poco valorado en el ámbito turístico, también, suelen concentrarse en los empleos menos valorados y con remuneraciones poco favorables para la estabilidad e independencia económica de la mujer.

2.2.2. La mujer ecuatoriana y la industria turística

En Ecuador, la desigualdad de género en el sector laboral constituye un desafío que demanda una atención constante y medidas efectivas. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2022), se evidencia una brecha de género en el ámbito laboral de una tasa superior de desempleo, que sitúa en un 5,1 % en comparación con los hombres cuya tasa es inferior, con un promedio del 3,8 % (INEC,2019). Además, la ENEMDU (2022) establece que los hombres cuentan con mayor porcentaje de empleo adecuado, representando un 40,1 %, mientras que las mujeres alcanzan solamente el 27 %. Al analizar el sector hotelero se destaca una significativa diferencia de género. Los hombres representan el 3.7 % de empleados en este sector, en contraste con el 10,3 % de mujeres, evidenciando una desigualdad de género (INEC, 2019).

Estos datos subrayan la necesidad de abordar activamente la desigualdad de género en el ámbito laboral, especialmente en el sector hotelero, a través de políticas y acciones concretas. Según estadísticas del INEC [Instituto Nacional de Estadísticas y Censos] (2019), la diferencia en la tasa de empleo entre ambos géneros es de 1,8 puntos porcentuales, lo cual estadísticamente, es una diferencia significativa. Por otro lado, la diferencia en la tasa de empleo, se puede relacionar indirectamente a que en los parámetros de contratación femenina influye la postura de los gerentes o del área de talento humano, debido a que, durante el proceso de contratación se toman en cuenta varios factores como las características propias de cada género, comportamientos, capacidades, etc. (Elhoushy y El Said, 2020).

2.3. Conclusiones

En este segundo capítulo, la teoría de las organizaciones y la realidad sobre la mujer y el trabajo en el sector turístico ecuatoriano forman parte de la fundamentación

teórica para comprender el entorno nacional actual en el que se encuentran las mujeres. Además, la comprensión de los procesos y enfoques principales de la administración de empresas ayudará al entendimiento acertado del entorno cotidiano en el que se desenvuelven las trabajadoras. Adicionalmente, esta información permitirá un análisis más preciso de las fortalezas y debilidades de cada empresa hotelera, lo que facilitará el análisis final de los resultados.

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y corte transversal. Los estudios cualitativos son ampliamente reconocidos en el ámbito académico, ya que se basan en la comprensión de fenómenos desde la perspectiva de quienes están involucrados en ellos. También buscan identificar diferencias o patrones y definir el significado de estas situaciones (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a los participantes del estudio. Adicionalmente, se utiliza un diseño fenomenológico hermenéutico. La investigación se dividió en tres etapas. La primera fase consistió en realizar una revisión bibliográfica, que sirvió como fundamento para el estudio. En la segunda fase, se llevaron a cabo entrevistas con actores clave de la industria hotelera turística de la ciudad. Finalmente, en la tercera fase, se realizó un grupo focal con gerentes de hoteles cinco estrellas y funcionarios públicos del sector turístico.

3.3.1 Revisión bibliográfica

Para identificar las estrategias que fomentan, salvaguardan e incentivan la igualdad de género y la inclusión laboral en el sector turístico ecuatoriano, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica. Con ello, se logró acceder a las últimas investigaciones relevantes para el propósito de este estudio, mediante la revisión de artículos en revistas indexadas y libros especializados en turismo, género y feminismo. Se analizaron temas relacionados con “La mujer y la situación actual en el turismo”, “Organizaciones y rol de género”, “Trabajo y las mujeres”, “Igualdad de género y turismo”, entre otros. Además, esta compilación de información abordó la normativa laboral ecuatoriana y del derecho internacional, con énfasis en las relaciones de género y el trabajo. Esta revisión permitió recopilar y sintetizar información relevante para definir las variables y preguntas que se aplicarían en el diseño de las entrevistas durante la fase de trabajo de campo, las cuales desempeñan un papel fundamental en la estructura base de este estudio.

3.3.2 Entrevistas semiestructuradas Hoteles

Según el portal de servicios del Ministerio de Turismo en el cantón Cuenca, sector urbano, existe un promedio de 103 hoteles de dos a cinco estrellas (Peñaherrera, 2023). No obstante, para este estudio se consideraron hoteles de tres a cinco estrellas debido a

ciertos requerimientos que los establecimientos debían cumplir. En este caso, los hoteles debían contar con al menos diez años en el mercado, mantener un porcentaje de ocupación y ventas regularmente estable, implementar procedimientos tecnificados, y disponer de un organigrama centrado en el bienestar de colaboradores, clientes y la empresa, además de estar correctamente alineado con las necesidades específicas de cada hotel.

Se enviaron invitaciones de colaboración a un total de 18 hoteles, de los cuales solo ocho respondieron de manera favorable. Los establecimientos que cumplieron con las características necesarias, conforman el grupo hotelero más consolidado de la ciudad de Cuenca; por lo tanto, la muestra se considera representativa. Los ocho hoteles incluidos en el estudio fueron: Hotel Sheraton (5 estrellas), Hotel Oro Verde (5 estrellas), Hotel San Juan (5 estrellas), El Dorado Hotel (5 estrellas), Valgus Hotel and Suites (4 estrellas), ZAHIR Group (4 estrellas), Hotel Victoria (3 estrellas) y Hotel Inca Real (3 estrellas). Con esta base, se realizaron entrevistas semiestructuradas en dos fases del estudio. Inicialmente, se llevaron a cabo cuatro entrevistas en cada hotel, dirigidas al director, al jefe de departamento y al personal operativo tanto masculino como femenino. En la segunda fase, se seleccionaron participantes femeninas que cumplieran con criterios específicos: haber ocupado cargos en hoteles, contar con experiencia en el ámbito hotelero y estar relacionadas con el sector público o privado en dicho ámbito.

Todas las interrogantes diseñadas para las entrevistas fueron validadas por cuatro expertos investigadores en áreas cruciales como el turismo, la academia, la antropología y los negocios. Este proceso se llevó a cabo con el objetivo de prevenir sesgos y asegurar la imparcialidad de las preguntas. En total, se desarrollaron seis modelos de entrevistas adaptados a la jerarquía del personal colaborador de cada empresa y a la información específica que se buscaba obtener de las expertas en la industria hotelera. Se llevaron a cabo un total de 35 entrevistas tanto en formato presencial como virtual, a través de la versión gratuita de la plataforma Zoom. La ejecución de las entrevistas se planificó para un período de un mes, considerando la disponibilidad de los colaboradores, con un promedio de 8 a 10 entrevistas por semana. Este enfoque garantizó un análisis exhaustivo y riguroso, permitiendo abordar las complejidades del tema de estudio de manera efectiva.

3.3.3 Grupos focales

De igual manera, para identificar la percepción de género y las limitaciones que se presentan en el proceso de selección de personal en el sector hotelero de la ciudad de Cuenca y determinar cuál es el nivel de participación de las mujeres en los cargos de alta jerarquía, se realizó un grupo focal que estuvo conformado por representantes del sector privado (hoteles) y del sector público. Las preguntas formuladas fueron diseñadas específicamente para contrastar las opiniones y percepciones de ambos sectores con respecto a las problemáticas y desafíos inherentes al tema de investigación.

3.3.4 Análisis de datos en ATLAS. TI versión 23

Los datos recolectados fueron sometidos a análisis utilizando la plataforma ATLAS. Ti 23. En la fase inicial, se llevó a cabo una codificación automática que resultó en la identificación de 27 códigos. Posteriormente, durante una revisión más detallada, algunos de estos códigos se fusionaron, reduciendo a 20 códigos que mostraron interrelaciones significativas. Con los códigos consolidados, se procedió a la construcción de redes semánticas, basadas en su familiaridad y las conexiones temáticas entre cada código. La visualización de estos resultados se llevó a cabo mediante gráficos de redes semánticas y tablas de co-ocurrencia, utilizando Diagramas de Sankey. Este enfoque metodológico permitió una comprensión más profunda de las relaciones y patrones emergentes dentro de los datos recopilados, facilitando la representación visual de la complejidad inherente a los retos y desafíos que enfrentan las mujeres en la industria hotelera de Cuenca.

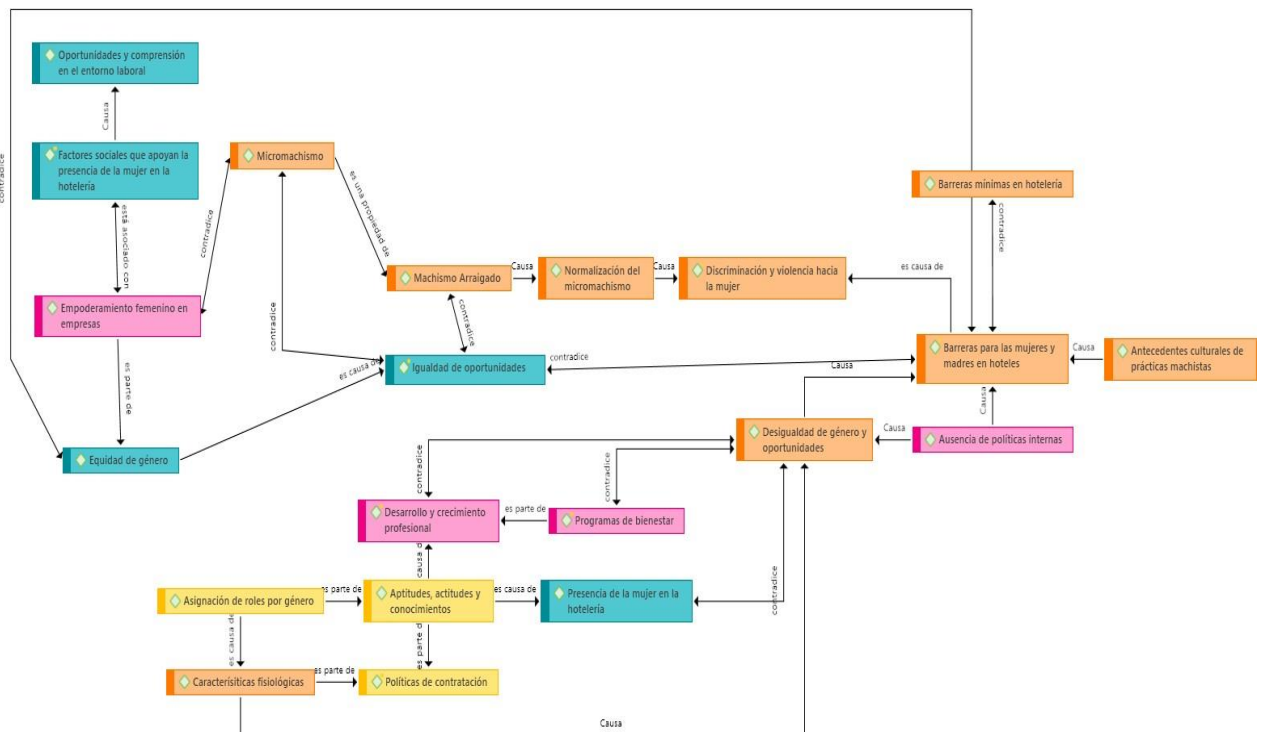
CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

Los hallazgos y las discusiones se fundamentan en categorías y códigos que delimitan las diversas realidades de los participantes entrevistados. Considerando los objetivos y la clasificación de las preguntas de las entrevistas, se propuso cinco categorías específicas para el análisis: i) Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género; ii) Apoyo laboral a las mujeres; iii) Empoderamiento Femenino; iv) Barreras para las mujeres y madres en el sector hotelero; y, v) Machismo arraigado y Normalización del micromachismo. Los códigos de análisis de resultados ilustran fragmentos de las entrevistas consistentes en: políticas de contratación, desigualdad de género en el trabajo, asignación de roles por género, características fisiológicas del individuo, flexibilidad de horarios, capacitaciones y evaluación de satisfacción laboral, respaldo legal para madres, barreras en otras industrias, prácticas machistas y entorno cultural y social.

Ilustración 1

Red semántica. Análisis de relación de códigos.



La conexión entre códigos está conformada por enlaces de causa-efecto, contradicción y pertenencia. La presencia de las mujeres en el sector hotelero, es producto de las políticas de contratación creadas por las empresas, las cuales están direccionadas principalmente a la evaluación de aptitudes, capacidades y conocimiento, antes que al componente género. Así también, fomentan el desarrollo profesional a través de programas de bienestar. Sin embargo, en ciertos casos, los hoteles tienden a demostrar inclinación hacia un género en particular para algunas labores, ya que su operación demanda habilidades inherentes a la mujer o al hombre. Es decir, la contratación de personal depende de las características fisiológicas, resultando en la asignación de roles por género (ver ilustración 1). Este criterio concuerda con la aseveración de Lamas (1996), quien especifica que, aunque el género es una construcción social, los factores biológicos inciden en la diferencia de géneros que existe en la sociedad.

Por otro lado, la promoción de la igualdad de oportunidades a través de la equidad de género, la comprensión en el entorno laboral y los factores sociales que favorecen la presencia de las mujeres en las empresas, han generado espacios que les permiten sentirse empoderadas y competentes para representar a una empresa y desempeñar roles significativos en la misma. Sin embargo, estas declaraciones presentan una contradicción, ya que aún persisten obstáculos para las mujeres y madres que trabajan en la industria hotelera. Estos obstáculos se originan por la carencia de políticas internas, la discriminación, la persistencia del machismo arraigado o la normalización de prácticas de micromachismo, tanto por parte de los hombres como de las mujeres (ver ilustración 1).

4.1. Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género

De acuerdo al contexto social y las categorías evaluadas, los resultados arrojaron que la igualdad de oportunidades tiene una fuerte relación con la equidad de género, apoyo laboral a las mujeres, desarrollo y crecimiento profesional y empoderamiento femenino en las empresas (ver ilustración 2). Por lo tanto, es evidente el apoyo laboral que las empresas hoteleras de la ciudad de Cuenca brindan a sus colaboradores, independientemente del género. Esto probablemente se relacione con las normativas y códigos laborales vigentes en el país, a los cuales las empresas deben remitirse. Por ejemplo, a nivel nacional, la Constitución del Ecuador defiende y garantiza un trabajo digno en todas sus formas y la no discriminación por sexo, religión, clase social, etc., (Const, 2008).

“Somos 12 empleados. Creo que somos mitad y mitad, aparte de los de los eventuales que llamamos, “[...], pero pudiera decir que es equitativo. [...]. Depende mucho de la disponibilidad” (HCG, 2023, Entrevista).

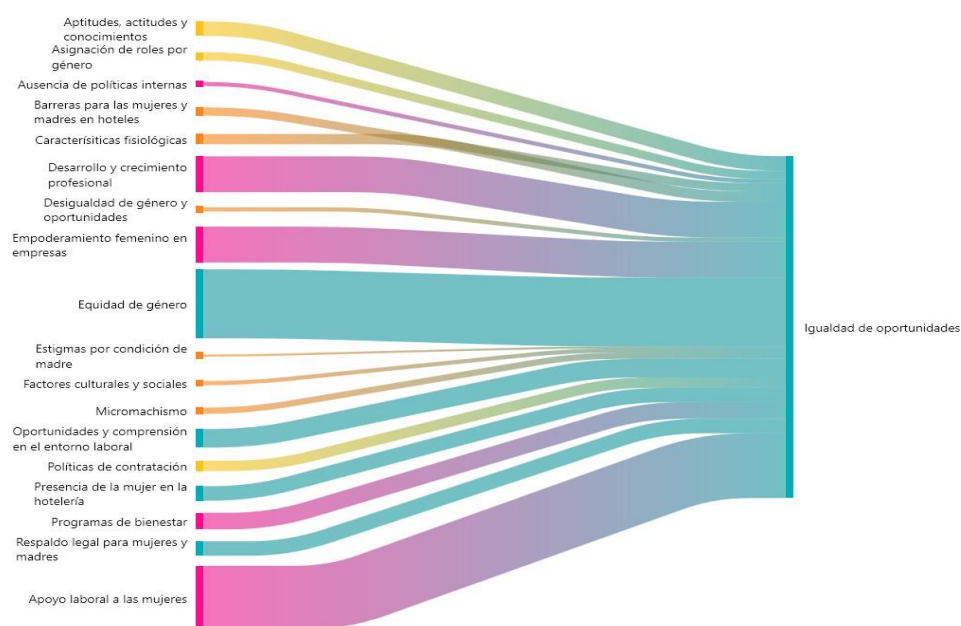
De otra manera, aunque la legislación ecuatoriana no cuente con un constructo direccionado a exigir la contratación equitativa de mujeres y hombres en el sector empresarial, los resultados arrojaron que el entorno laboral en la industria hotelera está equilibrado. Esto debido a que, la mayoría de entrevistados aseguró contar con contrataciones 50% femeninas y 50% masculinas dentro de su plantilla, debido a que en el ámbito hotelero se necesita de la presencia de ambos géneros por igual para lograr el éxito. Además, más de la mitad de las mujeres ocupan puestos de liderazgo y gerenciales.

“Realmente es 50-50 el 50% varones, el 50% mujeres, [...]. Entonces, es realmente es un grupo bastante diverso porque somos un complemento, no entre hombres y mujeres. Cada quien tiene sus fortalezas, entonces tenemos en servicio mitad varones mitad mujeres” (HBG, 2023, Entrevista).

De esta manera, se descarta la afirmación de (Chen et al., 2021), quienes aseguran que las empresas podrían beneficiarse de la igualdad de género en mayor proporción, al contar con solamente un 30% de mujeres entre su personal gerencial y administrativo, ya que así se evitarían conflictos y desacuerdos internos entre los líderes y pérdidas económicas para la empresa.

Ilustración 2

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, relación igualdad de oportunidades.



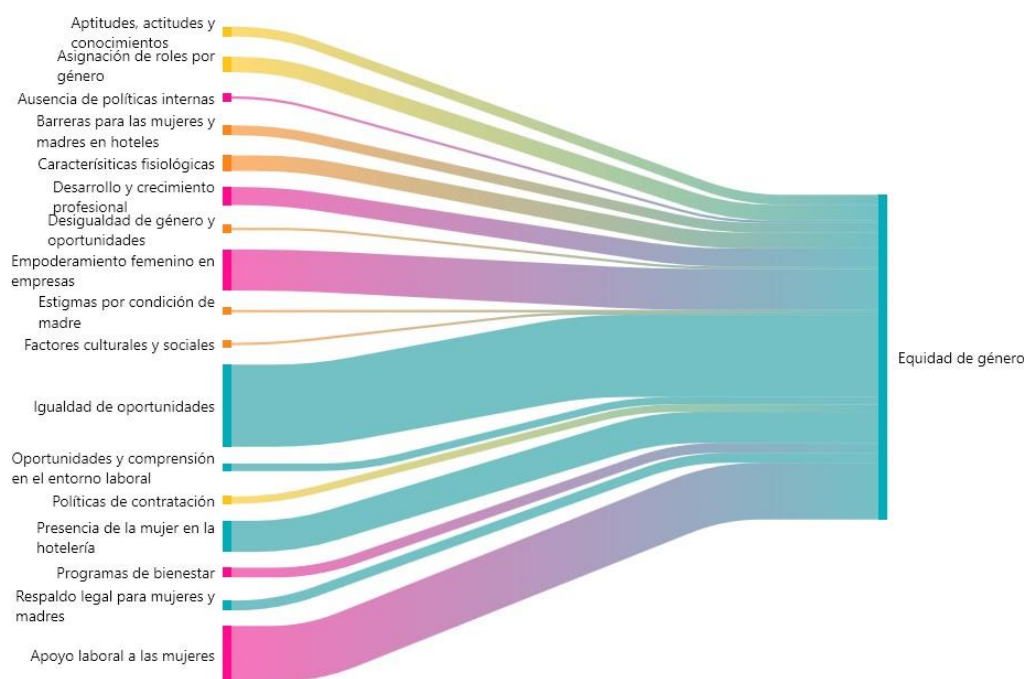
Por el contrario, aunque en mínima proporción, se detectaron aspectos que inciden en la falta de oportunidades en los hoteles. En este caso, algunos entrevistados aseguraron que los hoteles no tienen establecidas de manera formal políticas internas que garanticen la equidad, aunque la promueven a través de valores como el respeto, la consideración y la empatía (ver ilustración 2). Adicionalmente, determinados factores sociales y culturales pueden incidir en que los hoteles tomen determinadas posturas en cuanto a estereotipar a sus colaboradores por género,

“Es bonito en recepción, la sonrisa de una mujer, la voz suave que puede dar para en efecto, es una situación de servicio al cliente para que el cliente tenga un poquito más de seguridad de acercarse” (HCG, 2023, Entrevista).

Además, aunque los resultados demuestren que existe una cantidad considerable de oportunidades laborales, se detectó la presencia de un estigma de contratación mínima hacia las mujeres embarazadas. Esta convención tiene su origen en el respaldo y acompañamiento que exige la ley ecuatoriana para las mujeres embarazadas, tales como: permisos por maternidad, periodo de lactancia y velar por la integridad de la mujer durante su embarazo, (Const, 2008, art. 43), que incrementan directamente el gasto operativo y administrativo en las empresas.

Ilustración 3

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, relación equidad de género.



La presencia de políticas, códigos internos y programas en las empresas, son promovidos por el área de Talento Humano y departamentos creados principalmente para brindar apoyo laboral a hombres y mujeres, los cuales garantizan el bienestar, salud y comodidad de los empleados. También, cuentan con planes de contingencia en casos de agresión o discriminación hacia el personal por parte de jefes, compañeros e incluso clientes (ver ilustración 3). Esta práctica, se aplica sobre todo en los hoteles de 5 estrellas que están bajo el mando de cadenas internacionales y nacionales. De este modo, las empresas ya no se enfocan únicamente en generar beneficios monetarios, sino también en el crecimiento personal de sus empleados. Esta situación confirma lo propuesto por Veronesi et al. (2011) quienes abogan por invertir en "capital humano" mediante la motivación y sentido de pertenencia a la empresa, en lugar de volver el eje económico el objetivo principal.

“Ahora siempre tenemos el tema del trabajo en equipo, sí sensibilizamos sobre el tema de la violencia en la mujer, sí sensibilizamos sobre todo tipo de acoso laboral en los espacios de trabajo, también, sí sensibilizamos en el tema de los roles como tal, pero yo creo que en un sentido de concientizar” (HAG, 2023, Entrevista).

Asimismo, fomentan el progreso laboral y académico, a través de capacitaciones, cursos, charlas y prácticas profesionales (ver ilustración 3). Gracias al apoyo progresivo de las empresas, estas oportunidades se presentan de acuerdo a las necesidades de las personas, algunos ejemplos son: espacios educacionales en institutos, universidades y formación continua.

“Si y le cuento que el apoyo es para todos, especialmente tenemos el apoyo de gerencia. Siempre nos está comentando de que tenemos un curso que si quieren seguir igual para lo que es de los jefes de A y B, un curso de vinos, curso de preparación de mesas, de coctelería y aun así tenemos muchos así y especialmente por mí hablo la que es gerente, me ha ayudado mucho, estudie y eso, me ha recomendado y sí, sí me están ayudando siempre” (HAA, 2023, Entrevista).

Además, se aplica la comunicación estratégica, que para Yopan et al. (2020) es el activo intangible más significativo en la empresa, pues se trata de un elemento clave para alcanzar el éxito social y económico. Un indicador adicional de igualdad de oportunidades son los permisos para ausencia parcial o completa del trabajo por razones personales. En este sentido, la mayoría de los entrevistados en los sectores operativos y administrativos afirma que sus superiores demuestran comprensión y empatía sin hacer distinciones entre hombre y mujer, fomentando de esta manera la equidad de género (ver ilustración 3).

“Y eso es con hombres y mujeres, con todos y a todas yo les digo eso, porque como les digo, yo he vivido en carne propia, [...]. Y los hombres también, tengo a chicos aquí que son papás súper responsables” (HDG, 2023, Entrevista).

Así también, no se ha observado que las empresas practiquen o establezcan políticas de contratación enfocadas en el género; más bien, se centran en aptitudes, actitudes y diversas habilidades para la resolución de problemas, trabajo en equipo y disposición para el servicio al cliente, como se mencionó previamente. *“Al momento en que entrevistamos a personas para para ingresar a la empresa, vemos su personalidad, vemos su manera de expresarse de la gente, vemos su manera de, o sus ganas de salir adelante y colaboración”* (HBA, 2023, Entrevista). Estas afirmaciones corroboran teorías inicialmente descritas, como la aplicación de enfoques asertivos para la contratación de personal en ciertos ámbitos o situaciones empresariales hoteleras que aplican parámetros indiferentes a la equidad de género para mejorar el funcionamiento y obtener utilidades.

Es importante recalcar que estos parámetros buscan encajar las capacidades de los trabajadores con las exigencias que se requieren, es decir, la asignación de roles “por género” se convierte en “por capacidades”.

4.2. Apoyo Laboral a las Mujeres

Al igual que en la Constitución del 2008, el Código del Trabajo, brinda seguridad y respaldo principalmente a las mujeres embarazadas y madres. *“Sí, hace un tiempo atrás, bueno, tuvimos compañeras que estaban en periodo de gestación y claro, tuvieron como indica la ley, justamente el tiempo necesario para poder justificar esa situación”* (HDA, 2023, Entrevistador). Se garantiza el cumplimiento de las licencias por maternidad y paternidad que conforman los derechos del trabajador en función de la situación de parto (Código del Trabajo, 2012, art. 152). Según este contexto legal, los hoteles deben garantizar los derechos de los trabajadores como requisito obligatorio para su funcionamiento. Sin embargo, la mayoría de los hoteles también cuentan con componentes internos necesarios para el bienestar de sus empleados (ver ilustración 4). Aunque la mayoría de los hoteles funcionan con un horario rotativo para atender a los huéspedes las 24 horas del día y los 365 días del año, el sector reconoce la importancia de apoyar a las madres trabajadoras. La implantación de horarios flexibles para madres, padres y personas que no han completado su periodo académico crea un entorno seguro y propicio. *“[...] al ser nuestros horarios flexibles, nosotros tenemos la oportunidad de pedir, por ejemplo, si necesitamos algún día libre, trasladar nuestro día libre que ya estaba planificado al día que necesitamos por algún motivo familiar o como mamá”* (HEO, 2023, Entrevistador).

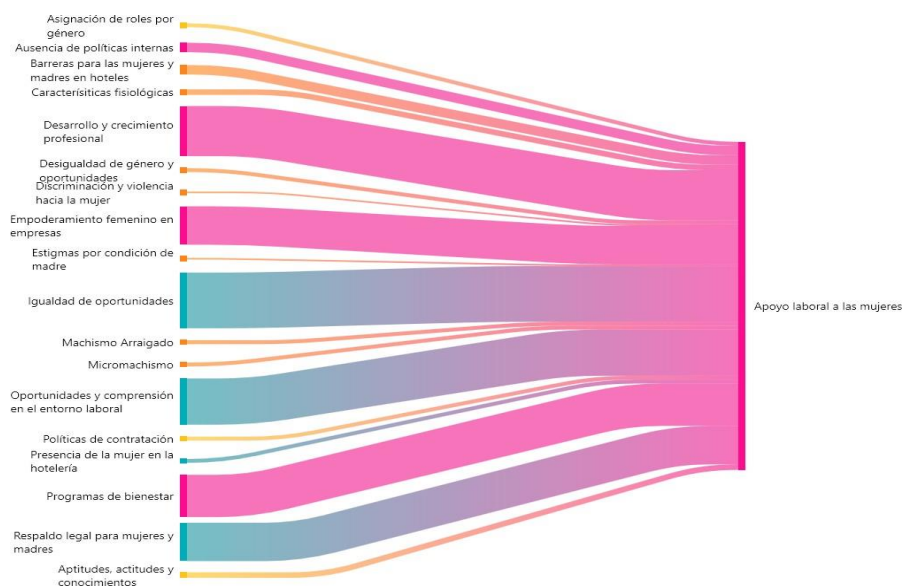
Petrov (2020), subraya la importancia de contar con un área o departamento enfocado en asegurar el bienestar y la eficacia de las actividades de cada empleado, ya que refleja el éxito de la empresa. Además, la creación de entornos saludables y profesionales se convierte en un indicador de prosperidad, pues contribuye a mejorar las relaciones con clientes y proveedores, lo que conlleva un incremento en los márgenes de beneficios para la empresa. El enfoque de este autor es evidente en el objeto de estudio de esta investigación, debido a que los hoteles con organigramas o sistemas estructurales más formales y un área destinada al Talento Humano demuestran la ejecución de procesos internos más sanos y funcionales.

“La persona que maneja el departamento de talento humano es quien viene monitoreando todo lo que es maternidad, paternidad, enfermedades de personal.

Ese departamento o esa área en realidad lo que hace es llevar los reportes a gerencia para justamente nosotros realizar un acompañamiento de todos los procesos” (HEG, 2023, Entrevistador).

Ilustración 4

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, apoyo laboral a las mujeres.



Por otro lado, además de generar apoyo laboral para todos los trabajadores, un porcentaje de los hoteles garantiza la comodidad y salud mental de las madres y mujeres embarazadas, a través de la implementación de espacios seguros para ellas y sus hijos (ver ilustración 4).

“Una de las prácticas que están haciendo aquí, que me parece súper bueno, es que están haciendo unas adecuaciones abajo en la parte del personal y se pidió y fue entre parte de recursos humanos y conmigo, un cuarto de lactancia ya para que las mujeres que justo están en su periodo de lactancia no tengan que esconderse” (HEG, 2023, Entrevistador).

Aunque la legislación nacional actual ya no exige contar con espacios educativos y de cuidado infantil dentro de los establecimientos turísticos, la mayoría de los hoteles comprende a las madres que no cuentan con el apoyo necesario para cuidar de sus niños fuera del área laboral, y se les permite llevarlos a su lugar de trabajo en casos vulnerables (ver ilustración 4).

“He tenido empleadas que han estado embarazadas, que han dado a luz, que les permitimos traer acá a sus niños para que trabajen, he tenido una camarera que por voluntad propia salió del hotel, pero ella, por ejemplo, dio a luz y le permitimos que regrese, no tenía con quién dejarle a su niño y ella cargadita trabajaba con su niño aquí” (HDG, 2023, Entrevistador).

4.3. Empoderamiento femenino

La presencia femenina en el sector hotelero de Cuenca es notable. A pesar de que históricamente el entorno hotelero de la ciudad ha presentado desafíos para las mujeres en comparación con sus homólogos masculinos, especialmente en lo que respecta al reconocimiento en roles gerenciales y la oportunidad de expresar sus perspectivas y opiniones en gremios y asociaciones privadas, las mujeres han logrado impulsar exitosamente la equidad de género. Algunas de ellas han emergido como líderes destacadas en las cadenas hoteleras más prominentes de la ciudad y en conocidas empresas familiares (ver ilustración 5). La trayectoria de esta actividad económica ha sido impulsada por mujeres trabajadoras y emprendedoras de Cuenca.

“Recuerdo los primeros años de trabajar en este hotel la Asociación Hotelera estaba integrada exclusivamente por hombres y yo con mis 25 años fui vocal, fui vocal y luego llegué a ser vicepresidenta de este gremio que en los momentos de su de su inicio fue muy, muy honorable y muy valioso y sí, era un mundo de hombres, pero fui acogida con muchísimo respeto” (HGG, 2023, Entrevistador).

En el entorno laboral de la ciudad de Cuenca, la hotelería se caracteriza mayoritariamente por la presencia de mujeres y ha catalizado el avance de la mujer en el trabajo al brindarle oportunidades para el desarrollo profesional y el empoderamiento personal (ver ilustración 5). Zhang y Zhang (2020) afirman que el turismo es una actividad capaz de modificar y alterar completamente los sistemas sociales arraigados al patriarcado y al machismo. Cuenca es una ciudad que socialmente siempre se ha reflejado como conservadora y con una cultura peculiar, pero el turismo ha brindado alternativas para mejorar las perspectivas acerca del rol de la mujer cuencana.

Actualmente, aunque la planta de colaboradores está equilibrada en un 50%, las mujeres ocupan más puestos de liderazgo en la hotelería. *“Lo que puedo comentar es que*

hoy por hoy más del 70% de colaboradoras son mujeres y en el caso de lo que son los jefes de áreas departamentales, el 70% son mujeres y sólo el 30% son varones” (HEG,2023, Entrevista). Las mujeres cumplen con roles relacionados con las áreas administrativas como contabilidad y ventas, *“están más concentradas, por ejemplo, en las áreas, en la parte administrativa, en contabilidad, están las mujeres”* (E1, 2023, Entrevista). Además, el personal operativo afirmó que se siente cómodo y seguro al contar con mujeres en las jefaturas y gerencias, perspectiva que fortalece la teoría de Chen et al. (2021) acerca de que las mujeres fomentan un entorno laboral empático y comprensivo, *“la verdad, no ha tenido un jefe aquí en esta empresa, solo mujeres, pero me siento muy cómodo”* (HAO, 2023, Entrevista). Adicionalmente, se refleja un gran porcentaje de concentración de mujeres en áreas operativas como recepción y regiduría de pisos (ver ilustración 5).

Por otro lado, el entorno laboral operativo respalda la perspectiva planteada por Marco (2012), que sugiere que a las mujeres se les confían responsabilidades vinculadas a labores domésticas y atención al cliente. Esta distribución de funciones se atribuye a características fisiológicas como "mayor percepción al detalle" y "amabilidad y delicadeza", *“yo creo que, bueno, siempre las empresas optan por una mujercita, que ellas son amas de casa, pero también nosotros podemos hacerlo”* (HGO, 2023, Entrevista).

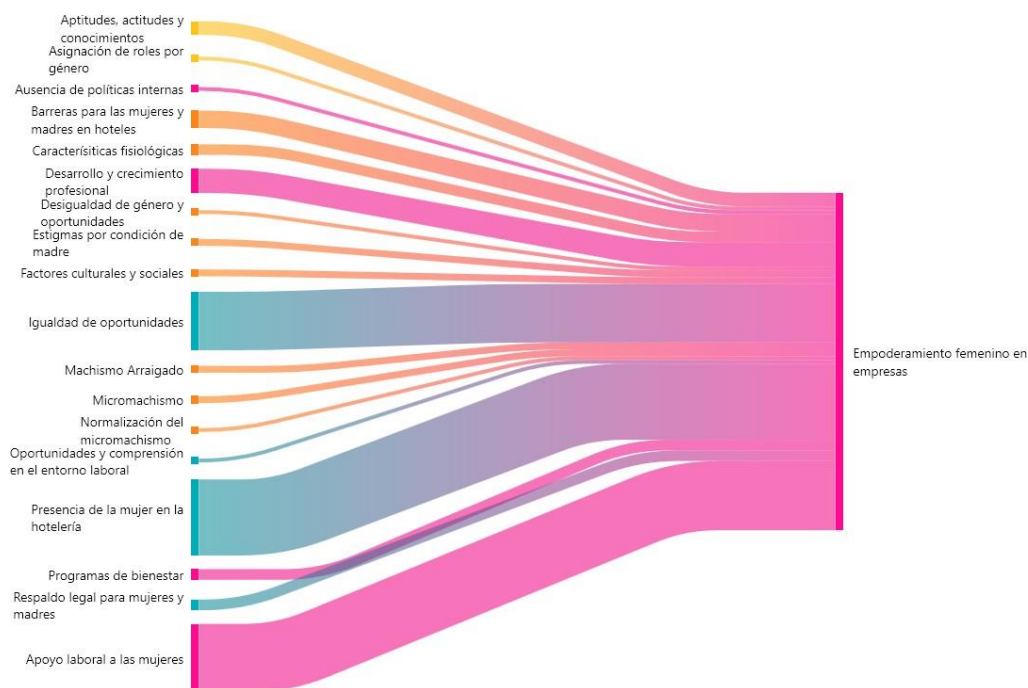
Asimismo, la filosofía de empoderamiento femenino ha actuado como un impulsor significativo para que diversas mujeres jóvenes de Cuenca, como se mencionó previamente, asuman roles directivos en destacadas empresas hoteleras. Este escenario contradice la afirmación de Marco (2012) quien sugiere que las mujeres lideran principalmente empresas hoteleras independientes y de estructuras sencillas. Las líderes entrevistadas sostienen que la desigualdad y la discriminación no son una realidad, sino que la responsabilidad recae en las limitaciones individuales (ver ilustración 5), *“el sector se ha fortalecido y como yo le dije desde un principio, el límite nos ha tocado ponernos a nosotros”* (E2, 2023, Entrevista). Sin embargo, estas afirmaciones no quitan realce a los limitantes y características inherentes al hecho de ser mujer.

La educación es otro ámbito fundamental que evidencia el empoderamiento femenino, pues la mayoría de estudiantes de Hotelería, Turismo y Gastronomía en las universidades e institutos de la ciudad son mujeres. *“En tema de mi carrera, digamos que*

las personas que más se han destacado de mí, en ese caso de mi curso o de mi carrera, son mujeres” (HFA, 2023, Entrevista).

Ilustración 5

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, empoderamiento femenino en empresas.



A su vez, la presencia de la mujer en el sector público turístico es evidente, ya que actualmente, la Fundación de Turismo para Cuenca y la Dirección Zonal de Turismo están lideradas por mujeres. “Dentro de la Fundación en este momento está Lorena. Sí, estuvo, sí estuvo la Coki y María Angélica. Este rato dentro del Ministerio de Turismo, que es nuestro eje principal, está María Rosa Aguirre” (HCG, 2023, Entrevista). Además, de estos cargos direccionales, también se evidencia el empoderamiento de las mujeres en el área administrativa del sector público turístico de la ciudad, “por lo menos en la institución en la que estamos nosotros sí tenemos claro una paridad y bastante marcada respecto a las mujeres” (GF1, 2023, Grupo Focal), también mujeres promotoras del sector hotelero privado trabajando en conjunto con el sector público.

“El primer cargo público que tuve la oportunidad de ejercerlo fue cuando Gladis Eljuri fue ministra de Turismo y me nombró lo que entonces se denominaba Gerencia Regional del Austro [...]. Tenía al servicio de del desarrollo turístico de Cuenca como directora de la Fundación Municipal

Turismo para Cuenca [...] y mi último cargo fue con la ministra Rosy Prado de Holguín como coordinadora zonal nuevamente” [...] (HGG, 2023, Entrevista).

Por último, según la OMT (2019) las mujeres que laboran en negocios hoteleros de propiedad familiar no perciben algún porcentaje de remuneración justa o incluso no la reciben. Este planteamiento es refutado completamente por las participantes de la investigación, debido a que manifestaron que han recibido un gran apoyo por parte de su familia y que, gracias a ello, indicaron que les ha resultado más sencillo laborar en el sector hotelero de la ciudad (ver ilustración 5).

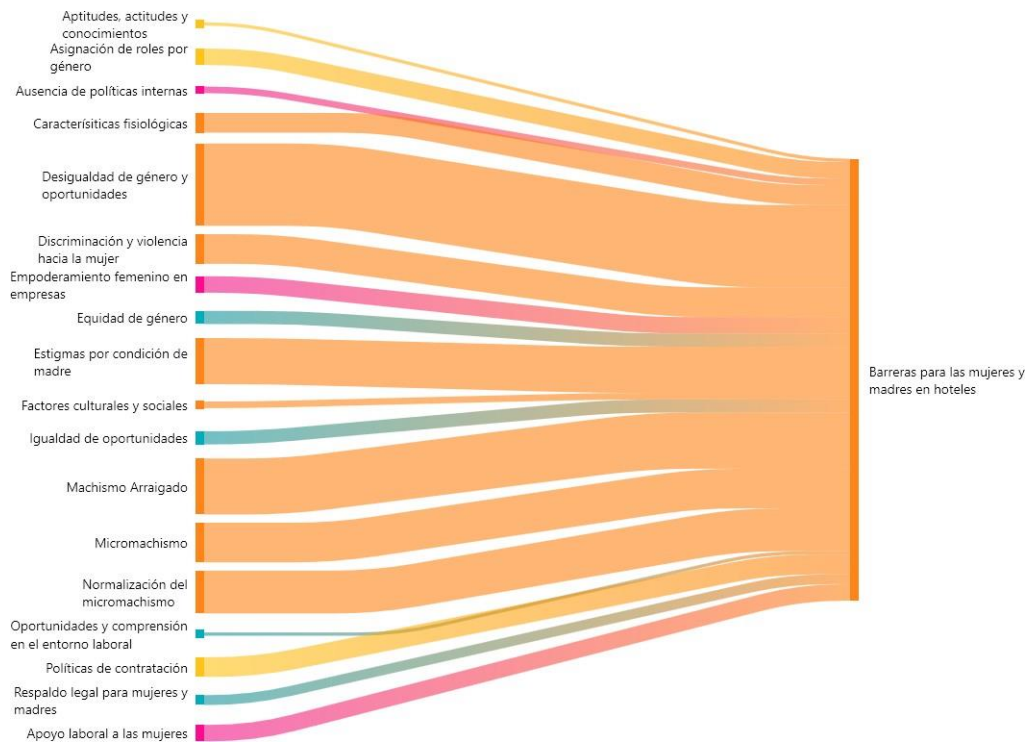
“[...]yo estoy en una empresa familiar donde me han dado las facilidades para crecer, pero también tengo hermanos varones que podrían estar al frente, sin embargo, ellos están en otras actividades o están aquí y no están tan al frente (E2, 2023, Entrevista).

4.4. Barreras para las mujeres y madres en el sector hotelero

Es innegable que, en el ámbito turístico, las mujeres enfrentan un porcentaje menor de discriminación y limitaciones en comparación con otros sectores empresariales, donde la brecha salarial y la segregación ocupacional son más evidentes. Además, en la ciudad de Cuenca, el sector turístico está contribuyendo al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, "Igualdad de Género", propuesto por la ONU (2019). Aunque las limitaciones no han sido un obstáculo significativo para lograr la equidad de género en el sector hotelero turístico, aún persiste el desafío para las mujeres de avanzar en un entorno cultural y social arraigado en el liderazgo masculino empresarial.

Ilustración 6

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, barreras para las mujeres y madres en los hoteles.



El factor principal que limita la participación justa de las mujeres en el sector hotelero es el proceso de gestación, acompañado del periodo de lactancia y la crianza, especialmente cuando carece del respaldo paternal en casos específicos. Estas cuestiones son consideradas como barreras “invisibles” o “normalizadas” por las propias mujeres. A pesar de ser un derecho para las madres y una obligación para las empresas dar apertura a que accedan a la protección y seguridad que el estado les brinda, además del derecho libre a un trabajo digno y justo respaldado por la Constitución (2008) para todo ciudadano ecuatoriano, resulta ser altamente costoso para los procesos operativos, debido a que se genera un vacío laboral dentro del establecimiento hotelero por la ausencia que implica el embarazo de la trabajadora involucrada.

“Es algo costoso, sinceramente para la operación. Si usted contrata a mujeres en edades fértiles, usted puede llegar a asumir costos operativos sumamente altos. [...]. Es decir, sí, usted está en su maternidad, pero la que le paga el sueldo igual es la empresa, pero no es que su puesto se queda solo, usted debe ver un backup, duplica su costo operativo y luego también una lactancia porque un puesto está figurado para un tiempo de trabajo, de carga laboral de

ocho horas y si usted tiene una persona que está seis horas presencialmente, entonces ¿qué pasa con esas dos horas?” (HAG, 2023, Entrevista).

Otro de los factores que limitan el crecimiento de las mujeres en el trabajo es la falta de empatía y apoyo de los hombres que las rodean, generándoles violencia psicológica e inseguridad sobre sus propias capacidades (ver ilustración 6). *“Sí, mi ex esposo, tengo dos años de divorciada, cuando recién empecé [...] siempre me ha dicho así que no, que como así, si él es más, creo que ha acabado conmigo” (HAO, 2023, Entrevistado).* El avance y empoderamiento femenino está condicionado aún por el pensamiento machista y opresor de la sociedad que tiene la necesidad de hacer sentir a las mujeres incapaces de desarrollarse exitosamente dentro de su entorno, *“incluso en casa, porque yo tengo un cargo superior al que tiene mi esposo, entonces, sí, no todo es color de rosa” (HDG, 2023, Entrevistado).*

Para los hombres, en la mayoría de las ocasiones, asumir el rol de padre suele tener menos impacto en su desempeño laboral, ya que las limitaciones a las que se enfrentan para seguir creciendo profesionalmente no son tan impactantes como en la vida laboral de las madres., *“empiezan ahí las limitaciones del profesional frente a la parte de la realización de su familia los hombres continúan su vida pueden seguir estudiando, capacitándose, buscando mejores oportunidades” (GF2, 2023, Grupo Focal).*

Finalmente, es importante mencionar que, al contrario del sector privado, dentro del sector público de Cuenca, la limitación considerada como principal detonante del desarrollo profesional, es el factor generacional, ya que el entorno laboral en el que se desenvuelven las jóvenes se ve afectado por el egoísmo y miedo de los trabajadores con más experiencia a ser desplazados por las nuevas generaciones.

“Cuando la generación es la diferencia entre los nuevos y los viejos funcionarios, donde gente que recién ingresa a las Instituciones y otros que ya están 10, 15 o 20 años [...], entonces los que recién ingresan a aprender tienen un trato diferente a quienes ya están un buen tiempo en la institución y se conocen, digamos, del funcionamiento” (GF1, 2023, Grupo Focal).

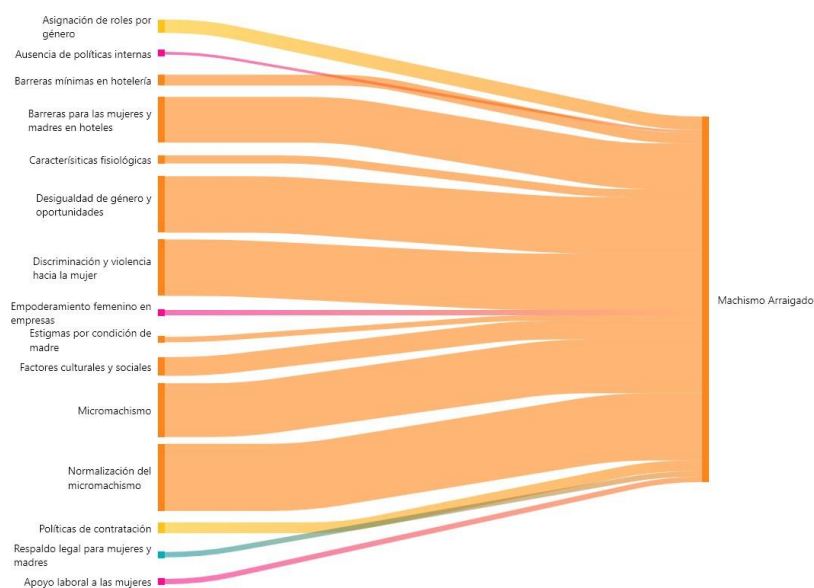
4.5. Machismo arraigado y Normalización del Micromachismo

La proporción de machismo en el sector hotelero es reducida, pero no inexistente. Además, la normalización de prácticas micromachistas en las empresas desde sutiles hasta coercitivas, oprimen aún la emancipación y el éxito de las mujeres en el trabajo. Es decir, las mujeres aún están expuestas a situaciones de violencia y discriminación por parte de la sociedad en general. En el área hotelera, sobre todo, en áreas operativas, las mujeres están sujetas a prácticas inaceptables, *“sí ha habido, bueno con un compañero, bueno era recepcionista, era el esposo de la jefa y sí varias veces tuvimos algunos problemas porque gritaba feísimo, machista, patán, déspota y de todo [...]. Con las mujeres, sí, [...], hay otra compañera de la tarde de la cocina que también ella era prácticamente, o sea, maltratada por él”* (HGO, 2023, Entrevista).

Sin embargo, las mujeres que han crecido paulatinamente y no forman parte de negocios familiares, sino más bien han llegado a ser representantes de las empresas por mérito propio, también han sido víctimas de dichas prácticas machistas. La UN Women (2014) expresa que las mujeres que están expuestas a hostigamientos y acoso laboral, están menos preparadas para ofrecer una colaboración que beneficie a la empresa, debido a la inseguridad e inestabilidad que su entorno laboral le ofrece, afirmación respaldada también por las participantes de esta investigación (ver ilustración 7).

Ilustración 7

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, barreras para las mujeres y madres en los hoteles.



El entorno laboral que enfrentan las mujeres a diario, se ve marcado por comentarios y acciones poco constructivas hacia las mujeres y sus labores, *“pero yo también estuve en empresas, en donde definitivamente he escuchado a jefes de área decir “ahí las de ventas que se suban la falda”, por ejemplo, no estamos vendiendo y la gente que se suba la falda”* (HFG, 2023, Entrevista). Además, la discriminación que experimentan las mujeres en la hotelería, también la reciben parte de clientes en el ámbito hotelero, *“una vez me tocó un huésped machista, en tiempos de pandemia, pos-pandemia más bien, él vino con sus dos hijos, entonces siempre quería tratar con un hombre, siempre era bien déspota con las mujeres”* (HEO, 2023, Entrevista).

Otro detonante de la desigualdad de género en el sector hotelero es la brecha salarial. Aunque su proporción es mínima, debido a que las mujeres han sabido luchar por la equidad y la igualdad de oportunidades, no deja de ser una práctica moral y psicológicamente destructiva (ver ilustración 7).

“Yo sé un caso particular mío, yo vengo a cumplir el puesto de otra persona que estaba antes, que era hombre y yo sabía el sueldo de él, y cuando a mí me propusieron eran \$100 menos. Entonces yo sí dije, o sea, porque son \$100 menos, no quiero pensar yo se lo dije a la persona de Recursos Humanos. No quiero pensar que porque soy mujer” (HFG, 2023, Entrevista).

A pesar de que incluso organizaciones y leyes internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer pretenden erradicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (CEDAW, 1981, Artículo 11), estas organizaciones se alejan en su totalidad de la realidad social actual.

Por otro lado, a pesar de que no se aplican políticas de contratación enfocadas en el género, se presentan contradicciones en ciertos casos, como la segregación de puestos de trabajo de acuerdo a las características fisiológicas (ver ilustración 7). Estas son prácticas que limitan la participación libre de las mujeres en la industria hotelera, *“hay perfiles también normalmente si por ejemplo yo hablo de que el auditor nocturno es el auditor nocturno, hombre, entonces es como que todavía sí creo que hay ciertos cargos de perfiles de acuerdo a la sociedad”* (GF3, 2023, Grupo Focal). Sin embargo, este punto es analizado desde la normalización del micromachismo, como asignarle la fuerza únicamente al hombre y la capacidad de observar detalles a la mujer (ver ilustración 8),

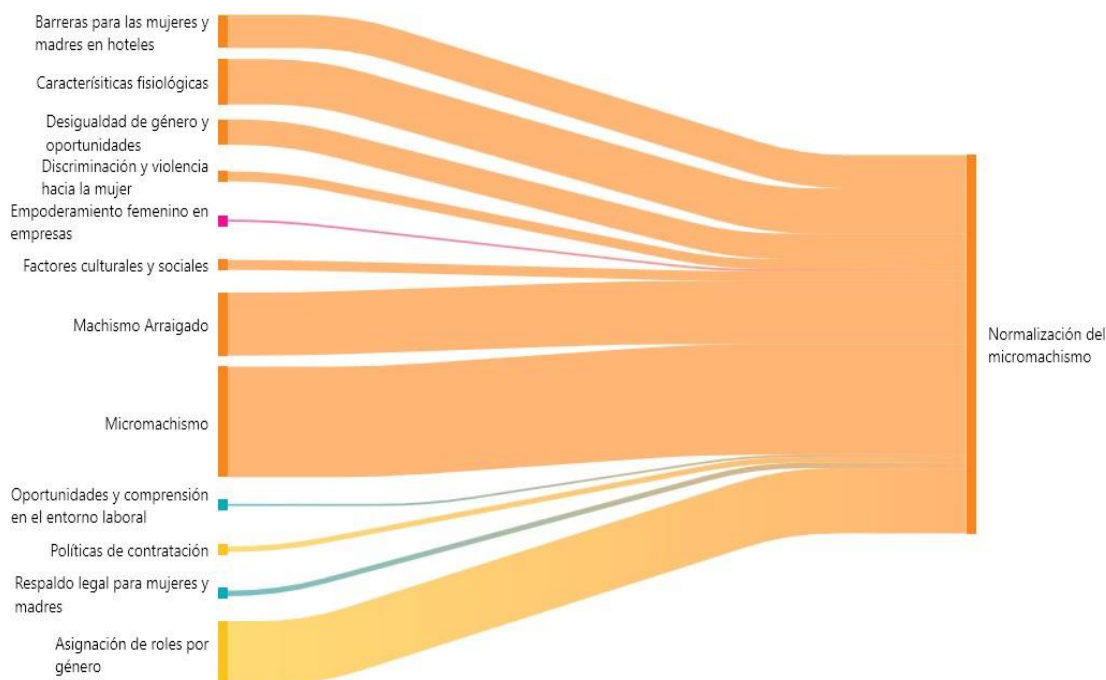
debido a que algunas entrevistadas han realizado cargos poco convencionales para las mujeres y lo han hecho con responsabilidad y éxito:

“Normalmente hay cosas que estaban muy encasilladas en lo que pueden hacer los hombres o lo que pueden hacer las mujeres, entonces, por ejemplo, una auditoría nocturna, de hecho, la hice algunas veces, pero no es porque sea mujer no iba a poder hacerlo, sino más bien demostrar que hay ciertas cosas que sí se pueden hacer” (E3, 2023, Entrevista).

De otra manera, también hay otra proporción de mujeres que han desarrollado el cargo con responsabilidad y éxito igualmente, pero lo han considerado un reto debido a las competencias que implica. Más bien lo han percibido como un obstáculo y una desigualdad de oportunidades para el crecimiento profesional, *“yo trabajaba como recepcionista, empecé en el otro hotel fue fuerte en realidad. Tuve que desempeñar cargos de auditoría toda la noche, por ejemplo, trabajaba de 6 de la tarde a 7 de la mañana. Fue un cargo súper pesado.” (HHA, 2023, Entrevista).*

Ilustración 8

Diagrama de Sankey. Análisis de co-ocurrencia de códigos, normalización del micromachismo.



La condición de madre a la que está sujeta la mujer también ha sido objeto de discriminación laboral, pues no se les permite ascender debido al requerimiento de la completa presencia laboral en la industria hotelera, sin tomar en cuenta la capacidad de la mujer para asumir el cargo con responsabilidad y las ventajas que le brindará su colaboración al desarrollo del hotel (ver gráfico 7). Este es un factor más que contradice la legislación internacional, ya que no se garantiza la efectividad de preservar el derecho de la mujer al trabajo (CEDAW, 1981, Artículo 11).

“Yo tengo una compañera muy preparada, con carácter, con su forma de ser yo le veo a ella como una futura gerente de A y B [...]. Mi propuesta no fue tomada en cuenta porque ella es mamá, porque ella es mujer y la gerente de alimentos bebidas tienen que estar ahí 24/7” (GF1, 2023, Grupo Focal).

Aunque la necesidad de contratación por asignación de roles a ciertos cargos no tenga una visión machista en los hoteles, ni mal intencionada, sino más bien un por un tema de optimización de competencias laborales, su trasfondo no deja de normalizar las características y funciones únicamente a un género en particular, y es una de las razones principales que fomenta la desigualdad de oportunidades en el sector hotelero, en muchos de los casos percibiendo la figura de la mujer como la “imagen del hotel”.

“Si pudiera decirle que, en este caso, si lo vemos de una manera estética que no sea mal interpretada, es bonito en recepción, la sonrisa de una mujer, la voz suave que puede dar para en efecto, es una situación de servicio al cliente para que el cliente tenga un poquito más de seguridad de acercarse” (HCG, 2023, Entrevista)

Finalmente, la normalización del micromachismo ha afectado severamente la percepción de las mujeres sobre cuál es su rol más importante en la sociedad, debido a que son ellas mismas quienes se asignan la responsabilidad máxima en el hogar, en la familia y como madres *“Pues los desafíos que se enfrenta una mujer dentro de la hotelería, pues es el hecho de manejar como mujeres, en este caso serían las labores del hogar”* (E4, 2023, Entrevista). Este pensamiento conduce a actos consecuentes como sentir frustración y culpa por no estar completamente presentes en el hogar debido a su carga laboral.

“La verdad, yo creo que todas las mujeres que somos madres y llevamos una carga laboral alta, nos llevamos muy bien con la culpa. La culpa ha sido una constante en mi vida, yo diciembre, desde noviembre ya no les veo a mis hijos. Todas las navidades ellos están con su familia, entonces en realidad con culpa” (E1, 2023, Entrevista).

Además, no se sienten capaces de obtener nuevos logros, ni oportunidad de ser escuchadas y mejorar su rol en el entorno laboral, por factores como el miedo a perder su trabajo o a su familia:

Decidimos contratar una persona en el área comercial, era una persona que ya había estado en el hotel, reingresó al hotel y estuvo como un mes, dos meses y un día viene a mi oficina en un llanto, o sea se sentó y empezó un llanto desconsolador que dijo no puedo, tengo que contarte y entiendo las medidas que vas a tomar y te pido mil disculpas por lo que pasó y yo no sabía ¡Oh Dios mío!, ¿Qué pasó? y me dijo estoy embarazada. Y si tienen que sacarme, me voy y entiendo (GF3, 2023, Grupo Focal).

Este tipo de prácticas normalizadas por hombres y mujeres, ha logrado desvalorizar el verdadero papel de la mujer en la sociedad y a pesar de ser prácticas arcaicas, siguen considerándose cotidianas y sin ninguna desventaja. Si bien es cierto, las mujeres no son culpables de sentirse menos y de no creer en sí mismas, sino es la sociedad que desde tiempos remotos ha inculcado en ellas el complejo de “inferioridad”, lo cual la muestra como la única responsable de no reconocer ciertas costumbres como amenazas para el bienestar psicológico de niñas y mujeres (Giraldo, 1972). Este sería el impulso más significativo para erradicar la discriminación y el machismo, para que de esta manera las nuevas generaciones continúen creciendo en un ambiente justo y equitativo.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

5.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos para el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, se concluye que, en el análisis de las estrategias presentes en normativa legal del estado ecuatoriano relacionadas con el fomento, salvaguardia e incentivo de la igualdad de género en el sector turístico, aunque en el turismo se cuenta con los reglamentos correspondientes a cada rama, no cuentan con un enfoque direccionado a la igualdad de género, ni al rol de la mujer. Sin embargo, el estado ecuatoriano protege los derechos de las mujeres a través de la Constitución del 2008 y el Código del trabajo, especialmente de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, es decir las empresas ya sean públicas o privadas están obligadas a proteger el bienestar de sus empleadas conforme a la ley.

El nivel de participación de las mujeres en los cargos de alta jerarquía del sector hotelero en la ciudad de Cuenca, es evidente, ya que existe una presencia activa del género femenino dentro del manejo de las empresas hoteleras. Se distribuye tanto en puestos directivos, administrativos y operativos equitativamente. Sin embargo, las mujeres son líderes en la mayoría de los hoteles, concentrándose en gerencias generales y de ventas. Además, la mayoría de ellas percibe un salario digno y el apoyo del estado por medio de las exigencias y el respaldo que ofrece la ley ecuatoriana. Por otra parte, internamente, parte las empresas (principalmente las de cinco estrellas) velan por el bienestar de sus empleadas mediante la aplicación formal de políticas relacionadas con el fomento de un ambiente laboral sano y seguro, también actúan a través de la implementación de horarios flexibles si la mujer en situaciones de emergencia o vulnerabilidad así lo requiera. Asimismo, fomentan el crecimiento académico y personal proporcionando oportunidades de educación, formación y capacitación dentro y fuera de la empresa, no solamente para las mujeres, sino para cada uno de sus empleados.

Sin embargo, también se presenta una desventaja para las mujeres frente a la situación de los trabajadores hombres, aunque en una proporción reducida. Esto se debe a que las mujeres están comprometidas en gran parte con su rol de madre, y en varios

casos, esposas. En relación con la influencia de las percepciones de género y las limitaciones que se presentan en el proceso de selección de personal, los principales factores evaluados son: capacidades, preparación académica y aptitudes, aunque existe un elemento que si limita la contratación libre a mujeres. A pesar de que los hoteles demuestran no tener inconveniente con la contratación de mujeres en edades fértiles o trabajadoras en periodo de gestación y lactancia, asumen la complicación que representan dichos casos, debido al incremento de costos y gastos que figura para la empresa.

5.2. Recomendaciones

Es importante señalar que el factor social representa gran parte del enfoque de la investigación. Sin embargo, es complementado por otros enfoques como la realidad de las empresas hoteleras y el trabajo. Por tal razón, es recomendable que, para obtener resultados más precisos en cuanto al rol que cumple la mujer en el sector hotelero, es necesario que, adicional a los resultados planteados en esta investigación, se realice un análisis interseccional debido a las diferentes realidades de los participantes, como la clase social y los factores generacionales. Por otro lado, también se recomienda que las empresas que carecen de una estructura interna que esté relacionada al Talento Humano, inviertan en ello, de esta manera lograrán un bienestar activo entre su personal, lo cual incrementará directamente sus ganancias.

REFERENCIAS

- Ana Ruiz Martínez. (2019). "No se nace mujer: se llega a serlo". *Sexo, género y sujeto en Simone de Beauvoir*. (Vol. 4).
- Beauvoir, S. de. (1999). No se nace mujer. *Perspectivas*, 15, 3–10.
<http://www.bdigital.unal.edu.co/40179/>
- Beauvoir, S. de. (2010). El Segundo Sexo I. *Revista Ciencias Humanas*, 6(2), 69–83.
https://www.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/El_segundo_sexo.pdf
- Carter, M. J. (2014). Gender socialization and identity theory. *Social Sciences*, 3(2), 242–263. <https://doi.org/10.3390/socsci3020242>
- CIPD (Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo). (1994). *Programa de Acción*.
- Código Orgánico Integral Penal, COIP*. (2023).
- Dashper, K. (2020). Mentoring for gender equality: Supporting female leaders in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88(September 2019), 102397. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102397>
- De Miguel, A. (2011). *LOS FEMINISMOS A TRAVÉS DE LA HISTORIA---historia del feminisme 2*. <https://web.ua.es/es/sedealicante/documentos/programa-de-actividades/2018-2019/los-feminismos-a-traves-de-la-historia.pdf>
- Ecuador, C. del. (2008). *Constitución del Ecuador*.
- Fabbri, L. (2014). *Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo / género*. 143–157.
- Garrido Rodríguez, C. (2021). Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 483–492.
<https://doi.org/10.5209/infe.68654>
- General, A., & Partes, L. E. (1981). *discriminación contra la mujer*.
- Giraldo, O. (1972). *El machismo como fenómeno psicocultural*, 3(4), 295-309.
- Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*.
- Gutiérrez, S. (2000). De la mujer ideal a la mujer real. Las contradicciones del estereotipo femenino en el siglo XIX. *Cuicuilco*, 7(18), 19.
- Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo*.
- Lamas, M. (1996). *LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*. 1–8. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

- LOIPEG (Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres). (2018). *Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*.
- Mill, J. S., & Mill, H. T. (2000). La igualdad de los sexos. In *Colección universitaria de bolsillo. Punto Omega* (Issue 156, p. 215 p.).
- OMT (Organización Mundial del Turismo). (2023). *Las mujeres ocupan el “primer plano” del desarrollo turístico*. <https://n9.cl/sycu4>
- ONU. (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. *Asamblea General, 15900*, 40.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S
- Peñaherrera, E. (2023). *Consolidado Nacional-2023-publico-10-web*.
<https://servicios.turismo.gob.ec/catastro-turistico/>
- Ritzer, G. (1997). *Teoría Sociológica Contemporánea*.
- Sáez, M. (2000). El liberalismo feminista de Martha Nussbaum. Comentario al libro *Sex and Social Justice* de Martha C. Nussbaum, Oxford University Press, 1999. *Lus et Praxis*, 6(1), 573–581.
- Trabajo, C. D. E. L. (2012). *Código del trabajo*. 138, 1–159.
- UN WOMEN. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing/ Declaración política y documentos resultados de Beijing + 5*.
- Varela, N., & Santolaya, A. (2019). Feminismo para principiantes. *La Aljaba*, 265–268.
<http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v14a23ibanez.pdf>
- Vargas Reyes María Victoria, Ortega Ocaña Ángel Fernando, V. S. L. D. (2022). *Participación de la mujer en el ámbito laboral turístico y académico en la Amazonía Ecuatoriana*. 5, 1–18.
- Veronesi, P., Rosa, R., Poli, G., & Casagrande, A. (2011). On the boron addition to β -NiAl intermetallic obtained by microwaves ignited combustion synthesis. *Proceedings of the Euro International Powder Metallurgy Congress and Exhibition, Euro PM 2011*, 3, 498–510.
- Villamediana, V. (2013). Construcciones de género a través de las leyes en la actualidad ecuatoriana: el caso de las Reformas al Código Orgánico Integral Penal. *Revista Aportes Andinos* 32, 32, 22–36.
- Zhang, J., & Zhang, Y. (2020). Tourism and gender equality: An Asian perspective.

ANEXOS

6. MODELO DE ENTREVISTA PARA GERENTES, JEFES DE ÁREA Y EMPLEADOS

6.1. CUESTIONARIO PARA GERENTES

Introducción y antecedentes

1. Presentación del caso de estudio.
2. Datos generales del entrevistado y su experiencia relacionada con la industria hotelera.

Rol de la mujer:

1. Según su criterio: ¿Considera que existe una problemática de desigualdad de género en nuestra sociedad? Si es así ¿Cómo se refleja en su empresa y cómo aborda esta problemática?
2. ¿Cuáles considera usted que son los principales problemas que enfrentan las mujeres en el sector laboral?
3. ¿Cuáles cree usted que son los roles que desempeñan las mujeres en el sector hotelero de Cuenca?
4. ¿Cómo se expresa la desigualdad de género según el nivel de jerarquía de las mujeres en la empresa?
5. ¿Existen políticas o iniciativas implementadas para promover la igualdad de género en su hotel? ¿Cuáles y cómo se aplican?
6. ¿Cómo atiende las preocupaciones y necesidades de las mujeres que laboran aquí? (temas de maternidad, laborales, etc.)
7. ¿Ha adoptado su empresa medidas para minimizar la brecha salarial que suele existir por género en el sector hotelero? ¿Qué tipo de medidas?
8. ¿Se aplican protocolos para atender denuncias de discriminación, violencia o machismo? ¿Cuáles? ¿Si nunca han sucedido, cuenta con un plan de contingencia?

Desafíos y oportunidades:

1. ¿Qué oportunidades ve para el crecimiento y avance de las mujeres en la industria?
2. ¿Cuántas mujeres trabajan en su hotel? ¿Cuántas ocupan puestos de liderazgo y en cuántas de ellas ha notado impactos positivos?

3. ¿Alienta a las mujeres a asumir funciones no tradicionales en la empresa?
4. ¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en el sector hotelero?

6.2. CUESTIONARIO PARA JEFES DE ÁREA

Introducción y antecedentes

1. Presentación del caso de estudio.
2. Descripción de su función y experiencia en el área.

Colaboración y desarrollo personal de la mujer

1. ¿Cómo fomenta la colaboración y el desarrollo profesional de las mujeres en su equipo?
2. ¿Cuáles son los obstáculos más comunes que enfrentan las mujeres en su área?
3. ¿Cómo se evalúa y apoya el desarrollo de habilidades y liderazgo entre las mujeres que laboran en su equipo?

Desafíos y oportunidades

1. ¿Brindan oportunidades laborales a las mujeres que requieren de tiempo extra en casos de emergencia (maternidad, academia)?
2. ¿Está usted y su área funcional informado acerca de las políticas o iniciativas eficaces que ha creado el hotel para promover la igualdad de género? ¿Cuáles y cómo?
3. ¿Qué protocolos ha aplicado el hotel al presentarse problemas de discriminación, violencia o machismo dentro de su hotel? ¿Si nunca han sucedido, su área cuenta con un plan de contingencia?
4. ¿Usted considera que la gerencia motiva a que las mujeres participen en puestos de liderazgo y por qué?
5. ¿Usted considera que la gerencia se preocupa por sus necesidades ocasionales, maternidad, emergencias, etc.?
6. ¿Qué factores de equidad de género toma en cuenta al momento de contratar personal?

6.3. CUESTIONARIO PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS

Para Mujeres

Introducción

1. Presentación del caso de estudio
2. Descripción de su rol y experiencia en el hotel.

Ambiente laboral

1. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en términos de igualdad de género?
2. ¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación, violencia, machismo o acoso en su trabajo? ¿Cuáles han sido las medidas que su departamento y la administración en general, han tomado en estos casos?

Desarrollo profesional, retos y oportunidades

1. ¿La administración fomenta la igualdad de género? ¿Cómo?
2. ¿Cuáles son las oportunidades de desarrollo profesional que la empresa ofrece a las mujeres?
3. ¿Siente que recibe el apoyo necesario para equilibrar su vida laboral y personal? Es decir ¿Cuál es el nivel de comprensión y apoyo por parte de sus superiores en cuanto a casos de emergencia o vulnerabilidad como maternidad, entorno familiar y situaciones académicas?
4. ¿Existen políticas de flexibilidad laboral que beneficien especialmente a las mujeres? ¿Cuáles?
5. ¿Qué desafíos personales o profesionales ha enfrentado como mujer en su puesto de trabajo? ¿Ha encontrado formas efectivas de superar estos desafíos?
6. ¿Cuáles son sus expectativas de crecimiento laboral en el hotel?

Para Hombres

Introducción

1. Presentación del caso de estudio
2. Descripción de su rol y experiencia en el hotel.

Ambiente laboral

1. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en términos de igualdad de género?

2. ¿Ha experimentado o presenciado situaciones de discriminación, violencia, o acoso en su trabajo? ¿Cuáles han sido las medidas que su departamento y la administración en general, han tomado en estos casos?

Desarrollo profesional, retos y oportunidades

1. ¿La administración fomenta la igualdad de género? ¿Cómo?
2. ¿Cuáles es su perspectiva acerca de las oportunidades que brinda la administración a las mujeres que laboran en la empresa?
3. ¿Ha observado o presenciado políticas de flexibilidad laboral que beneficien especialmente a las mujeres? ¿Cuáles?
4. ¿Qué desafíos personales o profesionales cree usted que han enfrentado las mujeres en el trabajo?
5. ¿Considera usted que la mujer debería ocupar más puestos de liderazgo en la empresa? ¿Por qué?
6. ¿Cuáles son sus expectativas de crecimiento laboral en el hotel?

6.4. CUESTIONARIO PARA GRUPO FOCAL

Oportunidad laboral igualitaria y sector público

1. ¿Están de acuerdo con que el sector hotelero actual es un sistema equilibrado de oportunidad laboral? ¿Qué tan relevante es el tema de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector hotelero empresarial de la ciudad?
2. ¿Los organismos o asociaciones privadas están al tanto de la importancia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector hotelero? ¿Lo han socializado con los hoteleros?
3. ¿La fundación de turismo para Cuenca se enfoca en el desarrollo del sector hotelero brindando nuevas oportunidades de desarrollo social y económico a hombres y mujeres en igualdad o solamente se enfocan en otras ramas? ¿Cuáles?
4. ¿Las entidades municipales y asociaciones destinadas al desarrollo turístico de la ciudad, han socializado políticas o medidas para lograr igualdad de oportunidades en el sector hotelero?

Participación de la mujer en los hoteles (visión general)

5. Según su criterio ¿Los puestos de liderazgo en el sector hotelero (hoteles y entidades gubernamentales relacionadas al turismo) son ocupados por hombres y mujeres en el mismo porcentaje?
6. ¿En qué áreas de los hoteles suele concentrarse más el género femenino?
7. ¿Cuál es su visión acerca de contratar mujeres embarazadas?