



**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

**Facultad de Filosofía, Letras y  
Ciencias de la Educación**

**Carrera de Turismo**

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL  
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD  
TURÍSTICA Y PRÁCTICAS DE  
DESIGUALDAD DE GÉNERO. CASO DE  
ESTUDIO: CUENCA**

Autora:

**Diana Vázquez Bravo**

Directora:

**Karina Farfán Pacheco**

**Cuenca - Ecuador**

**2017**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de graduación está dedicado a todos quienes directa o indirectamente formaron parte de este largo y pausado camino, en especial a quienes me acompañaron en todo momento y confiaron en que era posible cumplir esta meta.

Dedico con cariño a mis padres, por su amor y paciencia incondicionales, y a mis suegros por su apoyo.

Finalmente, y de manera especial, dedico este tiempo y esfuerzo a mi esposo Cristian y a mi hijo Tomás Agustín, quienes han sido mi mayor fortaleza; nada habría sido posible sin ellos.

Diana

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad del Azuay por haberme permitido absorber sólidos conocimientos durante mis años de estudio, a las secretarías de la Facultad de Filosofía por su profesionalismo para dar gestión a todo trámite e información requerida.

Un agradecimiento especial a la Magíster Karina Farfán, por su gran apoyo y profesionalismo, por brindarme su tiempo y ser parte de este logro tan anhelado.

Diana

## RESUMEN

El presente trabajo de tesis surge de la necesidad de conocer si en la ciudad de Cuenca, el sector turístico, particularmente hotelero, fortalece prácticas de desigualdad de género.

Para la consecución de los objetivos, se desarrolló una amplia investigación bibliográfica y de campo a una muestra importante. Se parte desde concepciones básicas de turismo y género, más adelante se han considerado y analizado casos puntuales en el mundo y en nuestro país.

La información obtenida brinda interesantes datos sobre cuál es la percepción respecto a la participación de la mujer, su presencia y oportunidades en el sector turístico.

**Palabras clave:** sector turístico, sector hotelero, desigualdad de género, participación activa, mujeres, turismo

# ABSTRACT

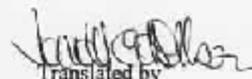
## ABSTRACT

This research paper arises from the need to know if the tourist sector, particularly the hotelier sector, strengthens practices of gender inequality in Cuenca. In order to achieve the objectives, an extensive bibliographical and field research to a representative sample was carried out. It started from basic conceptions of tourism and gender; then, specific cases in the world and in our country were considered and analyzed. The information obtained provided interesting data on the perception of women's participation, their presence and opportunities in the tourism sector.

Palabras clave:

Resumen: Este artículo surge de la necesidad de saber si el sector turístico, particularmente el sector hotelero, fortalece prácticas de desigualdad de género en Cuenca. Para lograr los objetivos, se realizó una investigación bibliográfica y de campo a una muestra representativa. Se partió de concepciones básicas de turismo y género; luego, se consideraron y analizaron casos específicos en el mundo y en nuestro país. La información obtenida proporcionó interesantes datos sobre la percepción de la participación, la presencia y las oportunidades de las mujeres en el sector turístico.

  
UNIVERSIDAD DEL  
AZUAY  
Dpto. Idiomas

  
Translated by  
Lic. Lourdes Crespo

# ÍNDICE

## Índice de contenido

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE .....	VI
CAPÍTULO 1 .....	1
1. DEFINICIONES GENERALES .....	1
1.1. Definiciones teóricas sobre turismo .....	1
1.2. Definiciones teóricas sobre desigualdad de género.....	3
1.2.1. Desigualdad de género .....	4
1.3. Generalidades sobre perspectivas de género en la dirección de empresas turísticas.....	6
1.4. Roles y cargos que la mayoría de mujeres desempeña en la industria turística .....	7
1.5. Empresas turísticas y perspectivas de género (ejemplos) .....	10
CAPÍTULO 2.....	12
2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA.....	12
2.1. Género en las empresas turísticas.....	12
2.1.1. La participación de la mujer en el desarrollo del turismo .....	14
2.1.2. Situación local sobre la participación de la mujer en el turismo .....	16
2.1.3. Administradores/as turísticos en Cuenca – análisis comparativo de sectores .....	17
2.1.4. La población estudiantil en carreras universitarias de turismo.....	18
CAPÍTULO 3 .....	19
3. LA ACTIVIDAD TURÍSTICA COMO UNA FORMA DE PARTICIPACIÓN Y AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LA MUJER.....	19
CAPITULO 4.....	24
4. CASO DE ESTUDIO CUENCA .....	24
4.1. Muestra.....	24
4.2. Herramienta de estudio.....	26
4.3. Encuesta dirigida al personal de Front Desk .....	27
4.3.1. Resultados de Front Desk.....	27
4.4. Encuesta dirigida al Personal Gerencial - Administrativo .....	39
4.4.1. Resultados de Personal Gerencial - Administrativo.....	39

4.5. Conclusiones del caso de estudio .....	50
CONCLUSIONES GENERALES .....	52
RECOMENDACIONES .....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS.....	58

## Índice de tablas y figuras

### Tablas

Tabla 1. Muestra de establecimientos hoteleros del área urbana de Cuenca .....	25
--	----

### Figuras

Figura 1. Gráfico Pregunta 1: Solicitud de empleo .....	27
Figura 2. Gráfico Pregunta 2: Embarazo o hijos.....	28
Figura 3. Gráfico Pregunta 3: Desempeño del rol .....	29
Figura 4. Gráfico Pregunta 4: Cargos específicos .....	30
Figura 5. Gráfico Pregunta 5: Concentración de mujeres.....	31
Figura 6. Gráfico Pregunta 6: Oportunidades de ascenso.....	32
Figura 7. Gráfico Pregunta 7: Presencia de la mujer.....	33
Figura 8. Gráfico Pregunta 8: Ingresos salariales .....	34
Figura 9. Gráfico Pregunta 9: Condiciones laborales .....	35
Figura 10. Gráfico Pregunta 10: Percepciones sobre igualdad de género .....	36
Figura 11. Gráfico Pregunta 11: Proceso de formación en equidad de género.....	37
Figura 12. Gráfico Pregunta 12: Autonomía económica para mujeres .....	38
Figura 13. Gráfico Pregunta 1: Perfiles definidos .....	39
Figura 14. Gráfico Pregunta 2: Requerimientos de género .....	40
Figura 15. Gráfico Pregunta 3: Porcentaje de mujeres.....	41
Figura 16. Gráfico Pregunta 4: Desempeño del rol .....	42
Figura 17. Gráfico Pregunta 5: Cargos específicos .....	43
Figura 18. Gráfico Pregunta 6: Concentración de mujeres.....	44
Figura 19. Gráfico Pregunta 7: Oportunidad de ascenso .....	45
Figura 20. Gráfico Pregunta 8: Ingresos salariales .....	46
Figura 21. Gráfico Pregunta 9: Condiciones laborales .....	47
Figura 22. Gráfico Pregunta 10: Igualdad de oportunidades.....	48
Figura 23. Gráfico Pregunta 11: Proceso de formación en equidad de género.....	49
Figura 24. Gráfico Pregunta 12: Autonomía económica para mujeres .....	50

# **CAPÍTULO 1**

## **1. DEFINICIONES GENERALES**

El Turismo ha sido conceptualizado desde sus inicios, y actualmente se cuenta con definiciones cada vez más especializadas, que demuestran la importancia de esta actividad.

El Género, por su parte, un tema relativamente nuevo, pero abordado con gran fuerza, se plantea en función de la búsqueda histórica de sociedades más justas y equitativas.

Para empezar, se enlistarán algunos conceptos importantes, como base para el manejo de términos que se usarán en el desarrollo del análisis propuesto.

### **1.1. Definiciones teóricas sobre turismo**

El turismo es una de las actividades actualmente considerada como prioridad en el sector económico de muchos países, pues avanza y crea desarrollo en diversas sociedades. Fácilmente se encuentra lugares donde las prácticas de turismo han sido el inicio de procesos de cambio, tanto para los pobladores que reciben como para los turistas. Las relaciones y experiencias que el turismo ha establecido son, cada vez, más motivadoras y difusoras de este fenómeno.

El turismo es un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de las personas a lugares que se encuentran fuera de su lugar de residencia habitual por motivos personales o de negocios/profesionales. Estas personas se denominan visitantes (que pueden ser turistas o excursionistas; residentes o no residentes) y el turismo tiene que ver con sus actividades, de las cuales algunas implican un gasto turístico... El turismo está basado en la movilidad y como tal los vínculos que se establecen no son únicamente de carácter económico sino que además generan impacto en la vida de las personas, posibilitando desarrollar relaciones con diferentes culturas, buscando el cuidado y la preservación de los recursos, fortalecimiento de liderazgos, capacitación y formación para los operadores, en fin, se crea una conciencia, en donde las dos partes tienen beneficios: el visitante por su parte deleitándose con nuevos espacios y los

receptores generando oportunidades de autonomía económica para su población. (OMT, 2007)

Según el Banco de México (2015), “En la actualidad el volumen de negocio del turismo ha igualado e inclusive ha superado al de las exportaciones de petróleo, automóviles o alimentos”. Definitivamente, se ha convertido en uno de los principales actores del comercio internacional y como se mencionó inicialmente, representa una de las más importantes fuentes de ingresos para numerosos países en desarrollo. “Este crecimiento está relacionado con la constante competencia entre los destinos y la diversificación de la oferta turística” (Banco de México, 2015).

En Ecuador, específicamente en los últimos 20 años, la importancia de esta actividad en el PIB – Producto Interno Bruto total no ha superado el 2%, sin embargo se estableció como la quinta fuente de divisas del Ecuador, superada solo por el petróleo y sus derivados, las remesas de emigrantes y las exportaciones de banano. Queda claro que más allá del reto de ubicar al turismo como el primer ingreso del país, ha habido un avance significativo respecto no solo a los ingresos sino en otros aspectos relacionados, por ejemplo el tema de la marca país y su posicionamiento a nivel mundial. Los últimos ocho años han sido una búsqueda de nuevos mercados y el fortalecimiento de otros ya ganados.

El turismo es un fenómeno social que consiste en el desplazamiento voluntario y temporal de individuos o grupos de personas que, fundamentalmente por motivos de recreación, descanso, cultura o salud, se trasladan de su lugar de residencia habitual a otro, en el que no ejercen ninguna actividad lucrativa ni remunerada, generando múltiples interrelaciones de importancia social, económica y cultural. (De la Torre, 1980)

Este concepto permite evidenciar nuevamente el gran valor que se da a las relaciones que se establecen a partir del desarrollo turístico.

En el año 2015, la Ministra de Turismo, Sandra Naranjo, destacó que dicha actividad se volvió una prioridad nacional. Refirió además que todos los ministerios han incluido dentro de sus líneas estratégicas el turismo, y que respecto a los resultados de “llegadas”, el Ecuador creció tres veces más rápido que el promedio mundial y dos veces más rápido en la región.

Ecuador es un país de abundante e inigualable riqueza natural y cultural. La diversidad de sus cuatro regiones da lugar a miles de especies de flora y fauna. Las cifras,

las investigaciones y la experiencia misma respecto al potencial turístico del país, definitivamente, apuntan que el turismo es la oportunidad de fortalecer economías, generar desarrollo social de comunidades y, sobre todo, crear relaciones que fortalezcan el vínculo cultural y el conocimiento entre diferentes sociedades.

## **1.2. Definiciones teóricas sobre desigualdad de género**

La palabra género se ha vuelto cada vez más común, normalmente se la asume como sinónimo de “mujer”, e inclusive se la asocia específicamente a mujeres feministas, quienes “odian a los hombres”. Al respecto, Scott (1996) señala que tales definiciones tienen implícito un error conceptual, pues la categoría de género, tal como se asume desde los estudios feministas, tiene un carácter relacional. Es decir, no se puede comprender de manera exclusiva la condición de mujer, pues aquello que se entiende está necesariamente ligado a lo que se comprende por ser hombre; son dos definiciones que crean sentido en relación con el otro y que cambian según el contexto cultural e histórico.

Históricamente, a comienzos de las teorías feministas en los años 70, se impulsó la inclusión de una categoría de género en las investigaciones científicas, con la idea de poder hacer una diferencia social además de biológica. El fin era demostrar que las categorías femeninas, que hasta el momento se creía estaban intrínsecas, eran adquiridas de forma cultural, tanto en lo individual como global. Se quería evidenciar que el concepto de género y la diferenciación entre sexos eran un tema cultural y no biológico. Fue así como se estableció una diferenciación entre sexo y género.

Finalmente, con estas nuevas teorías así como las propuestas, se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son los procesos, construcciones culturales los que los hacen diferentes.

Género, por tanto, se utiliza aquí para referirnos a un sistema de identidades culturalmente construidas, expresadas en ideologías de masculinidad y feminidad, que interactúan con relaciones socialmente estructuradas mediante las divisiones del trabajo y el placer, la sexualidad y el poder y entre los hombres y las mujeres. (Swain, 1995, págs. 258-259)

Lagarde (2001), define al género como “una categoría que abarca lo biológico, pero además, una categoría bio-socio-psico-econo-político-cultural...el género como el conjunto de atributos, atribuciones y características asignadas al sexo”.

Como se puede ver en las diferentes acepciones de género, siempre se habla sobre la sociedad, la cultura y demás factores que asignan atribuciones a lo femenino y masculino. Es importante, además, comprender al género como un proceso dinámico de representación de lo que significa para cada persona ser hombre o mujer. Dicho proceso se va construyendo con base en las situaciones de la vida cotidiana.

“Así, los papeles, los discursos y las prácticas relacionadas con el género determinan los procesos de socialización que vamos viviendo y ponen las bases sobre las cuales creamos modelos y relaciones de género” (Crawford, 2006).

En resumen, hablar de género es hacer referencia al conjunto de características y comportamientos, así como también a los roles, funciones y valoraciones asociadas a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología.

### **1.2.1. Desigualdad de género**

La sociedad y la cultura generan y reproducen patrones tradicionales de roles y relaciones entre hombres y mujeres; éstos están signados por la desigualdad y la asimetría de poder entre los géneros y tienden a actuar, predominantemente, en detrimento de las posibilidades de las mujeres. Los patrones culturales están profundamente introyectados como modelos que se perciben a través de valores, principios y actitudes que sustentan el estilo de vida y la cultura de la sociedad. La estructura ocupacional revela uno de los espacios sociales donde se reproducen patrones tradicionales. En el caso de las mujeres, particularmente, la vulnerabilidad se ve incrementada porque esta estructura se encuentra regida por parámetros fuertemente tradicionales de distribución de actividades entre los géneros, disposición que impone profundas restricciones a las oportunidades que tienen las mujeres de insertarse en la actividad económica. (Fernández, 2007)

En el sector turístico existen pocos análisis relacionados con la desigualdad ocupacional, económica y de oportunidades que se ha establecido entre hombres y mujeres. Países como España reportan que un 80% del total de la población estudiantil, de la carrera de Turismo y afines, son mujeres; está claro que la presencia de las mujeres en el ámbito es importante y trascendental; sin embargo, respecto a cuáles son las condiciones laborales, sus resultados económicos y las posibilidades de ascenso se evidencian claras desigualdades.

No hay duda en que las mujeres son un colectivo clave para este sector, sin embargo continúan estando infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad a nivel de dirección, tanto en el sector público como en el privado. La formación y los puestos laborales de categorías media y baja, están compuestos mayoritariamente por mujeres, los puestos de decisión y responsabilidad son eminentemente “de hombres”.

La ONU Mujeres, en conjunto con la OMT, presentaron un informe en el año 2010 (*Global Report on Women in Tourism*), donde denotan las desigualdades de género presentes en el mercado laboral, que se han establecido en el sector hotelero y casas de huéspedes, así como también en restaurantes y cafés, en cada uno con características específicas.

Las principales problemáticas identificadas están relacionadas con el desempleo, así como también con la segregación y desigualdad ocupacional y de ingresos. En efecto, las tasas de desempleo de las mujeres continúan siendo superiores a las de los hombres, y las mujeres se concentran en ramas de actividad de menor productividad.

Los datos que se plantean refieren que: los ingresos de las mujeres representan el 82.5% de lo recibido por los hombres, es decir que sí existe una brecha cercana a 17.5%. Ésta, que parece una “pequeña desigualdad” tiene importantes consecuencias, pues limita y determina el acceso de las mujeres a recursos como la propiedad, el ahorro, el crédito, entre otros.

Sin lugar a dudas, la actividad turística siempre será una oportunidad para el desarrollo; sin embargo, esta vez es necesario analizar, cuestionar y pensar de qué manera se ha llegado a establecer una forma de desigualdad entre hombres y mujeres, o si quizás simplemente se trata de una elección y preferencia por cargos y oportunidades menores.

A la fecha, la Organización Mundial de la Salud (OMS), respecto al género y las desigualdades señala lo siguiente:

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria.

Económicamente hablando, el principal beneficio que el turismo ofrece a las mujeres de los países en desarrollo, es la generación de empleos que generan ingresos, empoderamiento económico y social y, sin duda, mejoramiento en el tema de la salud para las mujeres y sus grupos familiares; sin embargo, es importante analizar cómo algunos de estos empleos son formas de explotación, con malas remuneraciones y que además promueven el trabajo estereotipado de las mujeres.

Según datos de la OMT (2007), existen tres indicadores respecto a la presencia de las mujeres en el turismo:

- La participación de las mujeres en la fuerza laboral del turismo.
- El salario comparativo para las mujeres en el sector turístico.
- La situación comparativa de las mujeres en el empleo en turismo: evidentemente se dio un incremento de la proporción de las mujeres en el empleo en turismo, sin embargo no estaba vinculado con que las mujeres tengan una buena representación en cargos directivos.

### **1.3. Generalidades sobre perspectivas de género en la dirección de empresas turísticas**

El sector turístico es un espacio en el que vale la pena invertir, puesto que tiene el potencial para convertirse en un motor del empoderamiento de las mujeres en las regiones en desarrollo. El turismo brinda mejores oportunidades que cualquier otro sector de la economía, para la participación de las mujeres en la fuerza laboral, en la iniciativa empresarial y en el liderazgo; sin embargo, las mujeres del sector turístico reciben menos remuneración y no alcanzan las mismas oportunidades para la toma de decisiones, en relación a los hombres. A pesar de ello, el sector cuenta con características específicas que lo establecen como un sector estratégico para promover la igualdad.

Son varios los datos que brindan una idea más clara de la oportunidad que tienen las mujeres actualmente en el sector turístico, pero también demuestran que de alguna manera se han establecido ya los espacios para los que son más efectivas y solicitadas.

En Cuenca y como experiencia personal, se ha tenido la oportunidad de laborar durante más de seis años en empresas vinculadas al sector turístico, y definitivamente las desigualdades han sido evidentes. Durante tres años se ocupó el cargo de “coordinadora-organizadora de eventos”, obteniendo con gran esfuerzo los mejores resultados en ventas

y excelentes relaciones con los clientes. Hubo una oportunidad para ocupar un nuevo cargo, al cual se intentó aplicar aun sabiendo que la vacante era para “Director de alimentos y bebidas” (un rótulo que ya de por sí denotaba desigualdad de género); una vez que se solicitó aplicar al cargo, la explicación dada fue que “una dirección así necesita de alguien con carácter: un hombre”.

Un par de años más tarde, buscando una mejor oportunidad laboral, se revisa una publicación en la que solicitan “Jefe de operaciones” para un café-restaurant de una reconocida franquicia internacional, establecida en la ciudad desde hace algún tiempo. Como era lógico, se aplicó con toda la documentación requerida, se pasó dos entrevistas en las que se respaldó todos los conocimientos y experiencia adquirida en lo referente a restaurantes, operaciones, alimentos y bebidas, servicio y atención al cliente, así como otros aspectos. El último paso, previo a la firma del contrato, fue la entrevista con el gerente, quién literalmente se sorprendió al ver que estaba frente a una mujer. Su argumento fue: “siempre pensé que eras un hombre, ni siquiera revisé tu nombre, pues imaginé a un hombre por la experiencia que presentaste. Disculpa no puedo contratarte, estoy buscando un hombre, es un trabajo pesado y con demasiada responsabilidad como para un mujer”.

Increíble, pero cierto. Éstas son tan solo dos de las tantas anécdotas con las que muchas mujeres se encuentran a diario; pero, “por suerte” existen también otras realidades donde las mujeres están presentes de manera más participativa, claro ejemplo es la Coordinación Zonal de Turismo, cuya líder es María Angélica León, una profesional del turismo que destaca por su gestión y trabajo.

#### **1.4. Roles y cargos que la mayoría de mujeres desempeña en la industria turística**

Con el paso del tiempo, el turismo se ha establecido como la base para el crecimiento económico y la estabilidad de muchos países. En general, ha adoptado la forma de inversión directa extranjera por parte del sector privado, en grandes proyectos, tales como: la construcción de hoteles de lujo, complejos turísticos o destinos turísticos alternativos; sin embargo, hay una reciente tendencia a que se destaque su potencial para el “desarrollo” por parte de algunas instituciones internacionales clave, como el Banco Mundial, entre otras.

Actualmente, se cuenta con variedad de investigaciones sobre el impacto ambiental del turismo; no obstante, son muy escasos y aislados los estudios dedicados a las dimensiones sociales -particularmente de género- del turismo como estrategia de desarrollo. En general y casi siempre, los aspectos de género se han abordado desde el turismo sexual, sin considerarse otras dimensiones y matices sobre sus dinámicas en los ámbitos de la producción y el consumo del turismo. Quienes están frente al diseño de las políticas turísticas defienden cada vez más que este sector no sólo puede contribuir al desarrollo en general, sino particularmente a: fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este es el reto.

En la actualidad, según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2013), se conoce que en Ecuador el 65.8% de los trabajos relacionados con hoteles, restaurantes y afines al sector turístico, están siendo ocupados por mujeres. Este dato refiere la amplia presencia de mujeres en la actividad turística, sin embargo si se revisa cuánto reciben las mujeres por dichos trabajos en relación a los hombres, la diferencia es significativa.

Al respecto, Bolles (1997) señala que “la mayoría de los empleos en el sector turístico son vistos, en gran parte de las sociedades, como los que sólo la mujer sabe hacerlos”. Muchos cargos del sector hotelero, por ejemplo, son a menudo percibidos como una extensión del trabajo doméstico, y son mayoritariamente ocupados por mujeres. Es por ello que para algunos grupos de lucha por la igualdad no ha sido difícil acusar al sector turístico de perpetuar nociones tradicionalistas respecto al rol del género femenino.

El centro de investigaciones turísticas aplicadas de la Universidad de Chiapas, analiza que la gran mayoría de empleos en turismo están encaminados y muy enfocados en función del género, de manera que, como pasa en otros sectores, las desigualdades generales en este sentido desarrollan una oferta de trabajadoras receptoras con sueldos bastante por debajo de lo que merecen, además de estar constantemente sometidas a altos niveles de flexibilidad y precariedad laboral.

Existe una larga tradición de investigaciones en torno a las trabajadoras de economías exportadoras, que muestran las pautas generales de la división de género del trabajo. Es fácil separar las plazas de trabajo: la cocina, la limpieza de habitaciones, la lavandería y otros afines están definitivamente asignados a mujeres por su “conocimiento innato”. Es verdad también que en la actualidad se conoce de muchos establecimientos hoteleros, cuya mayoría de accionistas son mujeres, o cuentan con una administradora;

sin embargo, su rol se ve más ligado al hecho de ser parte de la familia propietaria de las acciones que a tener una presencia activa y participativa.

Considerando todo esto, se confirma la teoría feminista liberal, que refiere que las mujeres están discriminadas en la dirección de las empresas, pues por lo general están controlando empresas cuyos capitales de partida son mucho más bajos que las empresas con la dirección de hombres.

Para la mayoría está claro que mujeres y hombres deben tener las mismas oportunidades, recursos y responsabilidades, pues solo así la igualdad sería una realidad. Es urgente contar con políticas, por ejemplo, respecto al cuidado de los hijos e hijas, el permiso de maternidad y paternidad, en fin, políticas que posibiliten acceder, mantener un trabajo y además que alivien la carga doméstica que mantienen hasta ahora las mujeres.

En general, a pesar de los logros alcanzados en los últimos años, países como Ecuador, no cuentan con ningún lineamiento específico que facilite a las empresas turísticas conocer algunas directrices que permitan desarrollar procesos de igualdad entre hombres y mujeres.

De acuerdo a una publicación de la Revista Forbes (2014):

México registró uno de sus más importantes ingresos económicos respecto al turismo, el 8.4% del PIB para ser exactos y además se ha consagrado como el primer sector empleador de mujeres y jóvenes. Durante el período referido la Secretaría de Turismo tuvo como titular a una mujer: Claudia Ruíz Massieu. La estrategia aplicada por Ruiz para el desarrollo turístico se enfocó en dos sentidos: lo económico y la inclusión social. La funcionaria refiere que a lo largo de su carrera profesional ha debido conjugar sus ritmos de trabajo con la responsabilidad familiar que históricamente se ha plasmado sobre las mujeres, sin embargo, es clara al manifestar que considera esta condición como una oportunidad y un reto diario que diversifica sus habilidades.

En el mismo año, se destacó en Argentina la gestión de Valeria Pelliza, quien al mando de la Subsecretaría de Turismo puso en un espacio protagónico y reposicionó la participación de la mujer en el ámbito turístico.

Los dos ejemplos son también una referencia de que aunque es necesario trabajar sobre cuestiones legales, laborales de participación y otras, existen ya avances en Latinoamérica. Sería absurdo desmerecer la fructífera labor de un sinnúmero de mujeres

que han abierto camino para que esta presencia, en cargos directivos, sea cada vez más necesaria.

### **1.5. Empresas turísticas y perspectivas de género (ejemplos)**

El turismo presenta una amplia gama de actividades, productos y servicios que se desarrollan prácticamente en todos los sectores de la economía.

En el año 2001, la socióloga Martha Ordóñez desarrolló un documento referido al turismo en la economía ecuatoriana y la situación laboral desde una perspectiva de género donde manifiesta:

La expansión y luego la crisis de la economía ecuatoriana tuvieron un impacto diferenciado en la situación laboral de hombres y mujeres. Como se ha reseñado, en la década de los noventa se pueden marcar dos períodos: el primero transcurre desde 1990 hasta mediados de 1997 y el segundo desde esa fecha hasta 1999. En el primero, el sendero hacia la estabilidad y el crecimiento y los logros en estos dos factores marcaron importantes avances en cuando a empleo y salarios. En el segundo período, los desequilibrios y la reducción del ingreso nacional condujeron a que estos indicadores se deterioren significativamente. Mientras en la etapa de crecimiento las mujeres se incorporan con mayor velocidad que los hombres al mercado de trabajo, en la época de crisis la condición laboral de las mujeres es más difícil que la de los hombres. Se podrá observar, entonces, que la demanda por empleo femenino “sobre-reacciona” frente al ciclo económico, lo que significa que en épocas críticas el efecto cascada del desempleo es mucho más agudo para las mujeres.

En general, las estadísticas nacionales no ofrecen detallada información sobre el turismo en su conjunto, por lo que existen serias limitaciones para presentar una visión global del mercado laboral del turismo desde una perspectiva de género.

A continuación, se mencionan un par ejemplos de establecimientos turísticos que han dado importantes pasos para fortalecer la igualdad de género:

### **NH HOTELS**

La cadena hotelera española, que ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, confirma que España cuenta con un 59,65% de mujeres ubicadas laboralmente.

Al respecto, la cadena desarrolló un plan de acción en donde establecen: áreas de acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación, salud laboral, comunicación y sensibilización, que permitirán la eliminación o corrección de desigualdades en estos ámbitos.

### **SOL MELIÁ**

Empresa hotelera española, que en el año 2011 firmó un plan de igualdad, el cual en líneas generales define alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

El plan se estructura en tres fases: Diagnóstico de la situación de partidas de hombres y mujeres, Plan de actuación y Seguimiento y evaluación.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD TURÍSTICA**

#### **2.1. Género en las empresas turísticas**

En diciembre de 1999, la Asamblea general de las Naciones Unidas aprobó la Convención referida a la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer. Así también, en la Unión Europea se cuenta con un principio fundamental de igualdad de género donde se busca incorporarlo y hacerlo eje transversal en todas las políticas y acciones.

En Ecuador, se han desarrollado e implantado políticas que buscan fortalecer la igualdad de género, por ejemplo: Ley Orgánica del Servicio Público, que garantiza la paridad entre hombres y mujeres en las candidaturas y en los nombramientos de servidores públicos; Código de la Democracia, que exige la paridad de género y la participación alternada y secuencial de hombres y mujeres en listas electorales.

Tanto en lo nacional como mundial, se puede afirmar que se cuenta con marcos legales que promulgan la equidad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres; sin embargo, si al sector turístico se hace referencia, hay mucho camino por recorrer y muchos acuerdos por establecer.

El Foro Económico Mundial (WEF, 2016), por sus siglas en inglés (World Economic Forum), en su informe de Género, ubica al Ecuador en el puesto 40 de 144 países. Para generar estos datos, el WEF desde el 2005 mide la “brecha de género”, entendida como la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres, en aspectos clave tales como: oportunidades económicas, salud, educación y participación política. Decir que se está entre los 50 primeros podría ser alentador y motivo de festejo; sin embargo, la realidad en muchos aspectos que se analizará a continuación deja mucho que desear.

El Ecuador, potencia turística como lo ha definido el Ministerio de Turismo, es sin duda un sector con una amplia gama de oportunidades para la búsqueda de autonomía por parte de la mujer; sin embargo, no hay lineamientos específicos que garanticen una intervención igualitaria y con los mismos reconocimientos salariales y de participación que los hombres.

En Latinoamérica, específicamente en Argentina, en el 2014 se destacó la puesta en marcha de una campaña internacional para mejorar las condiciones laborales de las camareras de los hoteles. Es así que la Unión de Trabajadores Hoteleros Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) desarrolló un manual de procedimientos para buenas prácticas en salud y seguridad, a través del cual no sólo se busca fortalecer el manejo de estándares, sino sobre todo la búsqueda de mejores condiciones para la mujer.

En Ecuador, del total de 16 cadenas hoteleras existentes, tan sólo una de ellas (NH Hotel Group – NH Collection Quito) tiene un lineamiento con bases de género y con planes para la eliminación de todo tipo de discriminación hacia las mujeres, en la contratación, en el trato, los salarios, entre otros.

Para mejor referencia, a continuación se cita una de las bases en las que se enmarca el Plan de Igualdad de la cadena hotelera española NH Hotel Group:

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

Asimismo, respecto al compromiso de la empresa, la misma cadena hotelera refiere en su plan:

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En el sector turístico específicamente, aún no hay políticas definidas con enfoque de género; sin embargo, es importante destacar que se cuenta con una legislatura general que promueve la participación y la eliminación de todo tipo de violencia y discriminación en contra de la mujer.

### **2.1.1. La participación de la mujer en el desarrollo del turismo**

La Organización Mundial de Turismo, en la Convención del Día Mundial del Turismo 2017, definió como punto primordial de la agenda, el conocer la situación de la mujer en el turismo, lo que fue analizado como “el turismo abre puertas a las mujeres”, y se consideraron tres aspectos:

- La importancia de la mujer en el sector turístico.
- Mejorar el papel de la mujer en la actividad como tal.
- Y desarrollarlo a nivel mundial, especialmente en países que se encuentran en vías de desarrollo.

En el debate, se analizaron también varios aspectos relevantes para la participación activa de las mujeres en el sector turístico:

- 1) Concienciar sobre las oportunidades que tiene el turismo para la mujer.
- 2) Crear normas que regulen el desarrollo de la independencia económica de la mujer.
- 3) No solo crear oportunidades laborales para la mujer, sino también que ellas puedan acceder a las mismas, para lo cual es necesario que la mujer reciba capacitación profesional, apoyo familiar, desarrollo profesional y que la remuneración que reciba sea justa con relación a la que recibe el hombre.
- 4) Tener en cuenta la oportunidad de mercado que representa para la mujer el agroturismo, ecoturismo, turismo de salud integral y turismo creativo.
- 5) Involucrar a la mujer al sector privado.
- 6) Favorecer a la mujer emprendedora el acceso a créditos.
- 7) Realizar investigaciones en el tema, de tal modo que los datos obtenidos sean confiables; de igual forma, lograr un involucramiento a nivel regional y mundial de la importancia del tema.

La conclusión de la convención definió realizar un informe anual sobre la participación de la mujer en el turismo y tener una base de datos de la misma, para posteriormente pasar a ser casos de estudio para un siguiente análisis; así también, promover la participación de la mujer a través de políticas estratégicas adoptadas por la OMT y Estados miembros, sobre el turismo e incluso de la mujer (OMT, 2007).

Considerando las expectativas de la OMT, se cree que el reto aún no se cumple; sí se han desarrollado acciones afirmativas hacia las mujeres, como es el caso del

establecimiento de políticas de estado para generar equidad, que han evidenciado que las plazas en el sector turístico sean mayoritariamente ocupadas por mujeres, pero ¿mejores condiciones para el desarrollo y la participación? Aún queda mucho por hacer.

Un sin número de disciplinas sociales han enfocado sus líneas de investigación hacia el trabajo femenino. Con el paso del tiempo cada vez ha sido más evidente la importancia del trabajo doméstico que desde siempre se ha visto subestimado y desvalorizado. “La difícil compatibilidad entre el trabajo remunerado y la familia, la desigualdad vivida en el espacio productivo y el impacto de las posibilidades de empoderamiento de las mujeres, a partir de participar en el trabajo productivo” (Díaz, 2012).

Sobre esto, es importante también vincular la posibilidad de ubicación laboral de las mujeres, conjuntamente con un análisis sobre cuáles son las condiciones que se ofrecen, teniendo en cuenta que a la carga laboral se le debe sumar la asumida tarea de la dirección del hogar, el cuidado y la crianza de los hijos. Sin duda, la jornada es más larga que para cualquier trabajador.

Posteriormente, puede hablarse de enfoque de género, también conocido como perspectiva de género, que señala la importancia y la existencia del poder en las relaciones sociales (género, etnia, clase y generación). El análisis de género está constituido por las divisiones de los derechos y las responsabilidades entre géneros, así como por los ingresos, conocimientos y la capacidad de tomar decisiones, además de los sistemas ideológicos de género que refuerzan una división jerárquica de la posición que ocupan hombres y mujeres en sociedades específicas.

De esta forma, el objetivo de aplicar dicho enfoque en el turismo es develar la caracterización de los diversos mecanismos y roles sociales tradicionalmente asignados que sostienen las inequidades y, al mismo tiempo, limitan el acceso de las mujeres a los espacios sociales tangibles e intangibles. (Lagarde, 2001)

A nivel general, el rol de la mujer dentro del entorno empresarial aún no es del todo equitativo con relación al hombre. Es desde hace diez años, que la mujer se ha podido ir insertando dentro del personal empresario, especialmente a nivel gerencial y ejecutivo, siendo las áreas de Recursos Humanos y Relaciones Públicas las de mayor presencia femenina. (El Comercio, 2011)

No hay duda, han existido avances, ahora hay más oportunidades; pero, lo que se busca con este trabajo es analizar de manera objetiva cuáles son las condiciones para acceder a estos cargos y representaciones, ¿es tan fácil como para un hombre?, ¿hay beneficios que consideren la carga familiar y social que históricamente se le ha dado a la mujer? Para responder a todo ello, es preciso continuar con el análisis.

### **2.1.2. Situación local sobre la participación de la mujer en el turismo**

En el año 2015, el sitio web de viajes más importante del mundo, Tripadvisor, ubicó a Cuenca como el segundo destino turístico más importante del Ecuador, por su riqueza cultural, gastronómica y natural. Definitivamente esto supone una movilidad de turistas mucho más alta y por lo tanto un amplio desarrollo turístico de la zona.

Pese a que el turismo cuenta con casi el doble de mujeres empresarias que en cualquier otro sector, asumir que existe equidad no es suficiente, por el contrario, es importante analizar el por qué los puestos de trabajo a los que la mujer accede por lo general se encuentran en categorías subalternas en cuanto a desarrollo profesional, sueldo y horario de trabajo. (OMT y ONU Mujeres, 2010)

Es indiscutible que la presencia de la mujer en el sector turístico de Cuenca es mayoritaria, pues se ha visto de forma personal. Los hoteles y restaurantes casi siempre tendrán: una recepcionista mujer, ama de llaves, en áreas como la lavandería, la cafetería y la mayoría también en áreas de servicio; sin embargo, los cargos más altos y directivos, están dirigidos por hombres, en algunas ocasiones extranjeros o con experiencia internacional.

Definitivamente, el que la mayoría de personal en una empresa hotelera sea mujer no es un indicativo real de que sean ellas quienes están liderando, pero sin duda la fortalecen y sustentan con sus capacidades.

Más adelante se presentarán datos específicos del sector hotelero, donde se documentará y analizará esta situación.

### **2.1.3. Administradores/as turísticos en Cuenca – análisis comparativo de sectores**

La ciudad de Cuenca, establecida como uno de los destinos turísticos más importantes del Ecuador, cuenta con algunos organismos de regulación, control, promoción y gestiones afines al desarrollo turístico, donde cada vez hay más presencia femenina.

Así, por ejemplo, en la provincia existe la Cámara de Turismo del Azuay, la misma que tiene dentro de sus objetivos la promoción, facilitación y gestión de la actividad turística de la zona; no obstante, dentro de las actividades realizadas y programas de su directorio, no hay ninguna que tenga que ver con políticas generadoras de equidad para hombres y mujeres. Es más, todo su directorio está conformado por hombres.

Por su parte, la Fundación Municipal de Turismo para Cuenca, organismo con similares objetivos al de la Cámara de Turismo, tiene como Directora a una mujer desde el año 2015 con amplia experiencia en el turismo.

La Asociación Hotelera del Ecuador (AHOTEC), dentro de su directorio, a la fecha está representada por seis hombres.

En la Coordinación Zonal del Ministerio de Turismo está al frente una mujer, María Angélica León, graduada por la Universidad del Azuay y con amplia trayectoria en el ámbito.

Los datos son claros, y como se ve hay presencia de mujeres en el sector; sin embargo, no se cuenta con información respecto a cargos medios y operativos, que sin duda contribuyen también.

Finalmente, es importante tener presente un factor que desde los años 80 ha sido evidenciado y plantado como una de las posibilidades de la minoría femenina en varios sectores: “El techo de cristal es una metáfora que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional” (Bernardo, 2017).

Sin duda, es un tema que invita a pensar y reflexionar si de alguna manera estos denominados “techos de cristal” son parte de la realidad nacional o local.

#### **2.1.4. La población estudiantil en carreras universitarias de turismo**

Como se ha mencionado anteriormente, Cuenca se ha destacado a nivel nacional e internacional por sus potencialidades en el turismo, es así que los estudiantes universitarios ven en el sector turístico amplias oportunidades laborales y desarrollo económico.

Para aportar al análisis que se está desarrollando, a continuación se presenta información sobre la cantidad de estudiantes de la carrera de turismo, de las universidades más importantes de la ciudad, con su segmentación por sexo:

En la Universidad del Azuay, el total de población estudiantil hasta enero del 2017 fue de 116 mujeres y 68 hombres. En la Universidad de Cuenca, el total hasta el mismo mes y año fue de 188 mujeres y 134 hombres.

Este dato, sin duda, da una referencia de la participación de la mujer y su interés laboral dentro del sector turístico; pero, además es importante considerar que el dato señala también la accesibilidad a educación por parte de las mujeres, una de las luchas actuales dentro de la equidad de género.

Un trabajo de investigación, realizado en 2016, cuyo enfoque se centró en el estudio de la formación e inserción laboral y a su influencia en la economía de la provincia, de los profesionales de turismo de la Universidad del Azuay, que corresponden al Cohorte de 2003, se encontró que:

De los 38 graduados, el 60,53% trabajan para el sector privado, el 28,95% no laboran actualmente y el 10,53% para el sector público. De los 13 profesionales que laboran en la Provincia de Azuay, se determina que la actividad que tiene el más alto nivel ocupacional de los profesionales de la cohorte 2003 es el área de Agencias de Viajes con un 30,77%, luego Alimentos y Bebidas (23,08%), Aerolíneas (15,39%), Guías (15,38%), Alojamiento al igual que Transporte Turístico con un 7,69%. (Guzmán, 2016)

En el siguiente capítulo, se desarrolla el análisis respecto a estos datos, los mismos que son vinculados al desarrollo del sector turístico en general y a la presencia de la mujer en dicho ámbito.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. LA ACTIVIDAD TURÍSTICA COMO UNA FORMA DE PARTICIPACIÓN Y AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LA MUJER**

A lo largo de este trabajo se ha visto que la mujer participa en el desarrollo de las naciones, a través de su presencia en los diferentes sectores económicos; asimismo, se han planteado las diferencias y problemáticas, derivadas de la discriminación y construcciones de género, a las que constantemente se ha debido enfrentar la mujer, situaciones que hasta la actualidad se mantienen, de forma particular en el sector turístico.

Pero, a pesar de esto, es importante poder evidenciar cómo el turismo se ha convertido en una oportunidad para mujeres de todos los estratos, no sólo como una respuesta a la necesidad de mejorar los ingresos del grupo familiar, sino también dentro de un contexto de empoderamiento que sin duda da paso a procesos más abiertos de participación y autonomía económica.

Estudios realizados por ONU Mujeres destacan cómo el empoderamiento económico beneficia no sólo a las mujeres, sino también a su entorno; es así que, datos obtenidos de países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y otros países no miembros, refieren la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que sumada a la disminución de la brecha de género promueven un crecimiento económico más acelerado.

Según el Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo, desarrollado en el año 2016, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector de hoteles y restaurantes en América Latina es del 58.5%.

El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional. (McKinsey & Company, 2014, pág. 6)

La OMT y ONU Mujeres (2010) desarrollaron un documento específico, que puede brindar una idea contemporánea de cuál es la situación de la mujer en el ámbito turístico:

El diagnóstico de los indicadores sobre mujeres y turismo estuvo diseñado para determinar de qué manera el turismo sirve como herramienta para el empoderamiento de las mujeres. El marco de indicadores fue pensado para evaluar el estado actual de los asuntos clave que enfrentan las mujeres en el turismo: empleo, emprendimientos, educación, liderazgo y comunidad.

Las áreas que muestran mejores resultados para las mujeres involucradas en el turismo en comparación con otros sectores de la economía, son: igualdad salarial, administradoras de sus propios negocios, mujeres líderes del sector público y empleadas independientes que trabajan desde el hogar.

- El salario de las mujeres parece estar más equiparado al de los hombres en el turismo que en otros sectores.
- Las mujeres tienden mucho más a ser empleadoras en el sector H&R (hoteles y restaurantes) que en otros sectores.
- Las mujeres son levemente más proclives a ejercer cargos de liderazgo en el turismo que en otros sectores.
- Las mujeres tienen mayor tendencia a desempeñarse como empleadas independientes en el sector H&R que en otros sectores.
- Las mujeres tienden mucho más a trabajar desde el hogar en el sector H&R que en otros sectores.

Sin embargo, es importante observar que incluso en las áreas donde las mujeres involucradas en el turismo tienen un mejor desempeño que aquellas que se desenvuelven en otros sectores de la economía, las mujeres todavía están muy rezagas en comparación con los hombres. Esto incluye la situación de las que tienen empleo formal, la escasez de graduadas en servicios, el abultado número de mujeres en el sector informal, y el número comparativamente bajo de mujeres con liderazgo en turismo.

- Las mujeres se concentran en ocupaciones de baja calificación en el sector turismo.
- Las mujeres todavía tienen menos probabilidades de ejercer cargos de liderazgo en turismo que los hombres.
- Las mujeres son más propensas a desempeñarse como trabajadoras familiares no asalariadas.

Respecto a su estatus ocupacional, el informe confirma que el 65.5% de mujeres en el sector turístico de América Latina, está en el área de servicios y, tan sólo el 36.6%, en la parte profesional.

Con base en estos resultados, se afirma que el turismo se ha convertido en una de las opciones de autonomía y participación de las mujeres, aunque todavía se reconocen diferencias con respecto a los hombres.

A continuación, se presentará un recorrido por el mundo, con casos relacionados:

En Latinoamérica, las mujeres vinculadas al sector turístico se han organizado en asociaciones. Países como Chile, a través del Servicio Nacional de Turismo, han destacado por la difusión de programas y concursos que promueven y apoyan económicamente los emprendimientos turísticos a cargo de mujeres. La máxima de estos colectivos no es solo mantener y buscar nuevos mercados y ampliar la oferta, sino también enfocarse en dar a la mujer un papel protagónico dentro del sector.

Otra de las acciones afirmativas del gobierno chileno, en búsqueda de equidad, es la implantación de un bono al trabajo de la mujer, el mismo que está dirigido a las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes con sus cotizaciones al día. Según el Registro Social de Hogares, para ingresar al programa, se debe tener entre 25 y 59 años de edad, y pertenecer al 40% más vulnerable de la población. Para mejores resultados, el estado entrega un aporte al empleador, lo que busca incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables de nuestro país (Ministerio de Desarrollo Social, 2012). Si bien, el bono no está direccionado únicamente al sector turístico, se favorece a las mujeres en su búsqueda de recursos, autonomía y participación.

En el año 2014, se desarrolló un estudio sobre el turismo y el trabajo femenino en zonas de bahías en México (Huatulco-México); la localidad de estudio está habitada por comunidades tradicionales, donde los roles y tareas por sexo están muy marcadas. El informe resulta bastante interesante analizar, pues considera que además del dato cuantitativo sobre la participación de la mujer y su presencia, se debe enfocar cualitativamente la situación desde la experiencia misma de las trabajadoras vinculadas al turismo de manera formal o informal.

Entre las connotaciones de dicho estudio está el importante proceso de empoderamiento que se evidencia. En las entrevistas profundas, las mujeres manifiestan que el turismo les ha dado la oportunidad de conocer otras culturas y otras realidades. El

recibir un salario por su trabajo, que en su mayoría es relacionado a tareas domésticas, les ha permitido revalorizar estos espacios y creer en la posibilidad de acceder a mejores oportunidades y, a su vez, ser aportadoras económicas activas para sus hogares.

En Europa, la Universidad de Baleares desarrolló un análisis donde se ofrecen datos sobre la mujer dentro de la economía turística, en éste se afirma que entre la mitad y las tres cuartas partes de las plazas del sector turístico de Europa están ocupadas por mujeres. Aunque el estudio se enfoca mucho en la discriminación por motivo de género, los datos cuantitativos muestran que el 50.51% de los departamentos administrativos están dirigidos por mujeres, frente a un 49.49% de los hombre; si bien el dato no muestra una mayoría femenina, sí marca la participación de la mujer y el acceso a estos cargos donde hay más posibilidad de participación activa y toma de decisiones. Europa va un paso adelante.

Ecuador se ha convertido también en una oportunidad de evidenciar cómo el turismo puede convertirse en el eje dinamizador de una economía, donde las mujeres han iniciado importantes procesos de participación en la fuerza laboral, en general, y, sobre todo, liderando espacios que antes estaban relegados para hombre.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), La Comisión de Transición hacia el Consejo de Igualdad de Género y la ONU Mujeres (2013) demuestran la realidad de la mujer y la brecha de género existente en Ecuador. Tal como se había mencionado anteriormente, el 65.8% del total de mujeres, ubicadas laboralmente, están vinculadas al sector de hoteles y restaurantes; asimismo, el ingreso promedio de un hombre, a nivel nacional, es de 445 dólares, muy por encima de los 374 dólares promedio que recibe una mujer por su trabajo.

Confirmando estas estadísticas, la ONU refiere en su informe anual, lo siguiente:

América Latina tiene un buen desempeño respecto a la a formación de mujeres en servicios, incursión de las mujeres en el sector H&R, apoyo para emprendimientos de mujeres y facilitación de oportunidades para trabajadoras independientes. No obstante, queda más trabajo por hacer en el área del liderazgo en turismo.

El turismo y sus sectores vinculados ya no son tan solo el medio para intercambio cultural, el conocimiento de nuevos medios y espacios diversos, hoy en día se ha convertido en la posibilidad real de autonomía económica para mujeres, por tanto una forma de combatir la discriminación por género.

Desde la experiencia personal, se considera que aunque el panorama para las mujeres sigue siendo una búsqueda continua de equidad, el turismo ha logrado diversificar las opciones. Actualmente, desempeñando labores en una Fundación, casa de acogida para mujeres víctimas de violencia, en la que se brinda atención emergente y se trabaja procesos de restitución de derechos, todo enmarcado bajo un enfoque de género y cuyo fin es la atención integral, se busca implementar una modalidad para trabajar y fortalecer procesos de capacitación, empoderamiento, participación y autonomía económica de las mujeres. Para ello, las mujeres se han organizado y formado una asociación, con la que a través de proyectos con ministerios se ha logrado la implementación y equipamiento de una cafetería. Actualmente, este reto se encuentra en el proceso de consolidación del emprendimiento; sin embargo, las mujeres ven ya en este negocio la oportunidad de llegar a turistas nacionales y extranjeros, y ser parte de la oferta de restaurantes de la localidad.

Personalmente, ha sido una experiencia real de empoderamiento de las mujeres y de cómo los sectores vinculados al turismo, en este caso restaurantes, sí pueden ser opciones de ubicación laboral y liderazgo de las mujeres.

Además, es importante resaltar que, a pesar de que el Ministerio de Turismo no cuenta con un plan direccionado a fortalecer emprendimientos turísticos de mujeres, sí ha brindado una amplia cobertura en ciertos proyectos en los que las mujeres están liderando, es así el ejemplo de las tejedoras.

En la práctica existen espacios como el turismo comunitario donde es posible encontrar y establecer pequeños emprendimientos que generen autonomía y participación, así por ejemplo: los comedores en casa para visitantes, donde se puede brindar comidas tradicionales; guías nativas que brindan la mejor y más histórica información de sus pueblos.

En general, las habilidades que han sido consideradas como propias de las mujeres se conviertan en oportunidades de ejercer actividades en el ámbito turístico. Se debe recordar además, que la actividad turística como tal genera también movimiento económico para establecimientos informales, donde generalmente hay una mujer a la cabeza.

## **CAPITULO 4**

### **4. CASO DE ESTUDIO CUENCA**

El presente caso de estudio tiene como objetivo principal conocer y documentar cuál es la situación de la ciudad de Cuenca respecto al tema “Turismo y Género”. En el análisis e investigación se abordarán temas como la participación de la mujer, limitaciones, condiciones y otros factores.

A través de este documento se busca tener datos que brinden una visión general de la situación y además sean una herramienta o indicador para futuras investigaciones relacionadas que puedan promover el planteamiento de políticas públicas u otras alternativas.

El caso de estudio se desarrolló en la ciudad de Cuenca, específicamente el sector hotelero, donde según el catastro 2016 de la Fundación Municipal de Turismo y los registros de la Asociación Hotelera del Azuay (AHA) son un total de 79 establecimientos hoteleros en la ciudad; dentro del sector urbano se registran únicamente 73 establecimientos. Por lo que, para los fines de este trabajo, se ha reducido el universo al área urbana únicamente, considerando que es el lugar en donde se concentran los establecimientos con mayor ocupación, además de facilitar la toma de datos.

Es importante resaltar que no todos los establecimientos están obligados a ser parte de la AHA.

#### **4.1. Muestra**

Con un universo de 73 establecimientos, un porcentaje de error del 5% y un nivel de confianza del 90%, la muestra se define en 58 establecimientos.

Para el presente caso de estudio, se ha seleccionado los establecimientos que pertenecen al grupo de alojamientos -hoteleros-, de manera que para dar un criterio de inclusión existe una buena representación, tanto de hoteles como de hostales con diferentes capacidades y servicios.

A continuación se presenta la tabla con los establecimientos seleccionados para la investigación:

Tabla 1

*Muestra de establecimientos hoteleros del área urbana de Cuenca*

<b>Número</b>	<b>Categoría</b>	<b>Nombre del establecimiento</b>
1	Hotel	El Dorado
2	Hotel	Valgus
3	Hotel	Atahualpa
4	Hotel	Conquistador
5	Hotel	Carvallo
6	Hotel	Victoria
7	Hotel	Crespo
8	Hotel	Ensueños
9	Hotel	Forum
10	Hotel	Italia
11	Hotel	Inca Real
12	Hotel	Kuna
13	Hotel	Patrimonio
14	Hotel	Pinar Del Lago
15	Hotel	Príncipe
16	Hotel	Tomebamba
17	Hotel	Yanuncay
18	Hotel	Mi Hotel
19	Hotel	San Andres
20	Hotel	Santa Monica
21	Hotel	San Juan
22	Hotel	Casa San Rafael
23	Hotel	Rione
24	Hotel	Hotel Vieja Mansión
25	Hotel	Zahir
26	Hotel	Cordero
27	Hotel	Check - Inn
28	Hotel	El Quijote
29	Hotel	España
30	Hotel	Rios Del Valle
31	Hotel	Santa Ana
32	Hotel	Milan
33	Hotel	Pichincha
34	Hotel	Hotel Morenica Del Rosario

---

35	Hostal	Mansion Alcazar
36	Hostal	Hurtado De Mendoza
37	Hostal	La Orquídea
38	Hostal	Posada Del Angel
39	Hostal	Rio Piedra
40	Hostal	La Casona
41	Hostal	Ines Maria
42	Hostal	Apart. Otorongo
43	Hostal	Apart. Cuenca Suites
44	Hostal	Pichincha
45	Hostal	Portal Español
46	Hostal	El Monasterio
47	Hostal	Rosamia
48	Hostal	Turista del Mundo
49	Hostal	Calle Angosta
50	Hostal	Majestic
51	Hostal	Álamos I
52	Hostal	Astoria
53	Hostal	Azuaya
54	Hostal	Casa Naranja
55	Hostal	Haro
56	Hostal	Huayna Cápac
57	Hostal	Hostal San Francisco
58	Hostal	Colonial

---

Fuente: (Vázquez, 2017).

## 4.2. Herramienta de estudio

Para el presente estudio se usó encuestas que tuvieron una duración aproximada de 10 minutos, éstas fueron llenadas directamente por la autora del estudio (VER FORMATO DE ENCUESTA EN ANEXOS).

En cada uno de los establecimientos se aplicó la encuesta al personal de front desk; las preguntas formuladas fueron cerradas y estuvieron enfocadas a la percepción del personal. La encuesta fue llenada sin registrar el nombre del establecimiento, para facilitar la entrega de información y que no comprometa en lo absoluto. Cada establecimiento ha sido codificado de manera que se pueda tener referencia del tipo de establecimiento del que proviene la información.

### 4.3. Encuesta dirigida al personal de Front Desk

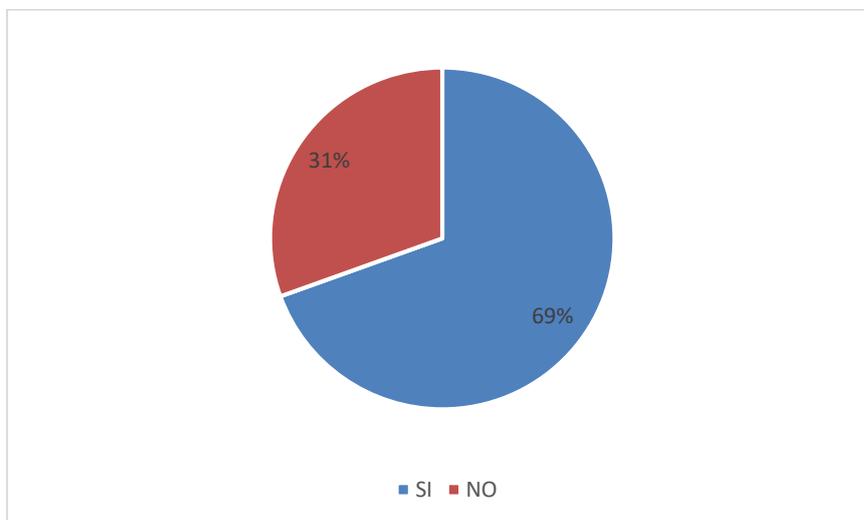
El formulario de encuesta consta de 12 preguntas cerradas, vinculadas a 9 temas relacionados al estudio de caso. El instrumento se aplicó a un total de 58 personas que laboran en el departamento de recepción del sector hotelero de la ciudad. La información inicial da cuenta de 48 mujeres y 10 hombres encuestados. Del total de 58 encuestados, 33 tienen hijos, 33 están casados, 18 solteros y 7 divorciados. Respecto a la edad: 36 personas se encuentran entre los 20 y 30 años de edad, 13 personas entre los 31 y 45 años de edad, y 9 personas en otro rango superior de edad.

#### 4.3.1. Resultados de Front Desk

**PREGUNTA 1:** ¿Cuando usted encontró la oferta laboral del trabajo en el que actualmente se desempeña, había algún requerimiento respecto al género?

Figura 1

*Gráfico Pregunta 1: Solicitud de empleo*



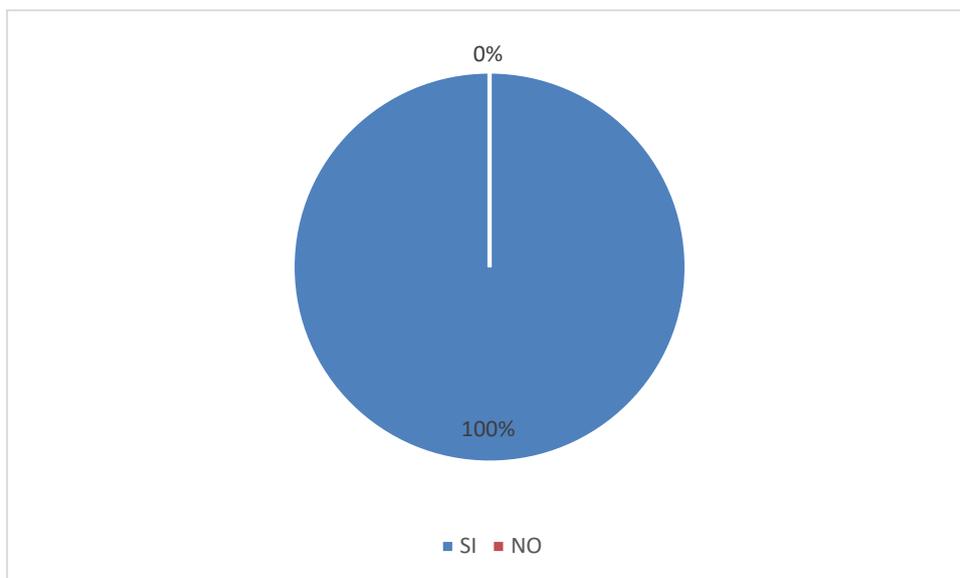
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del total de encuestados, el 69% refiere que en la oferta de trabajo publicada se solicitaba un género específico para el cargo, mientras que el 31% indica que la publicación no señalaba género; sin embargo, en el desarrollo de la encuesta manifestaron asumir que por lo general las solicitudes de profesionales para secretaría, recepción o cocina están enfocadas a mujeres.

**PREGUNTA 2:** Desde su experiencia ¿en su contratación se consideró temas como: su deseo de tener hijos o tenerlos ya, su estado civil o la posibilidad de estar embarazada?

Figura 2

*Gráfico Pregunta 2: Embarazo o hijos*



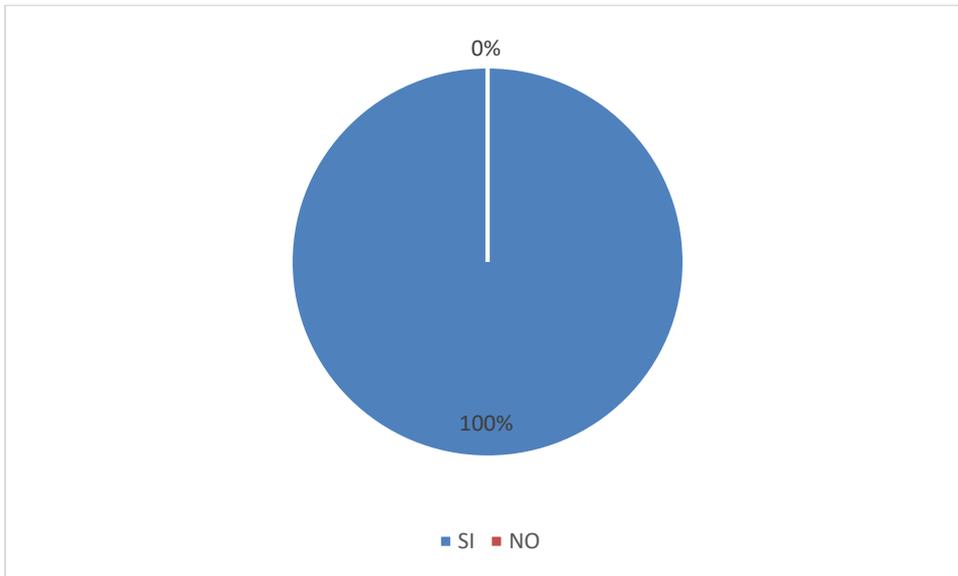
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del total de encuestados, el 100% refieren que se les ha consultado sobre su deseo de tener hijos, a corto o mediano plazo, “cargas familiares” “hijos o hijas”, además de su estado civil, y sobre todo, a las mujeres se les ha solicitado entregar información en caso de estar embarazadas.

**PREGUNTA 3:** ¿Cree usted que una persona del sexo opuesto podría desarrollar su actual trabajo?

Figura 3

*Gráfico Pregunta 3: Desempeño del rol*



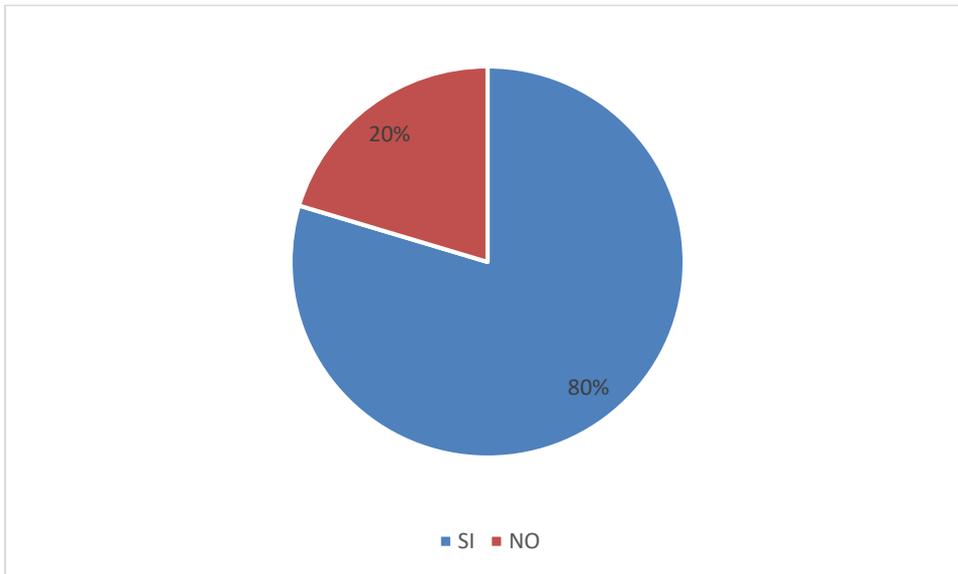
Fuente: (Vázquez, 2017)

La totalidad de los encuestados refieren que una persona del sexo opuesto es capaz de asumir un cargo de recepcionista. Manifiestan: “todos tenemos capacidades”.

**PREGUNTA 4:** ¿Cree usted que existen cargos específicos para determinado género?

Figura 4

*Gráfico Pregunta 4: Cargos específicos*



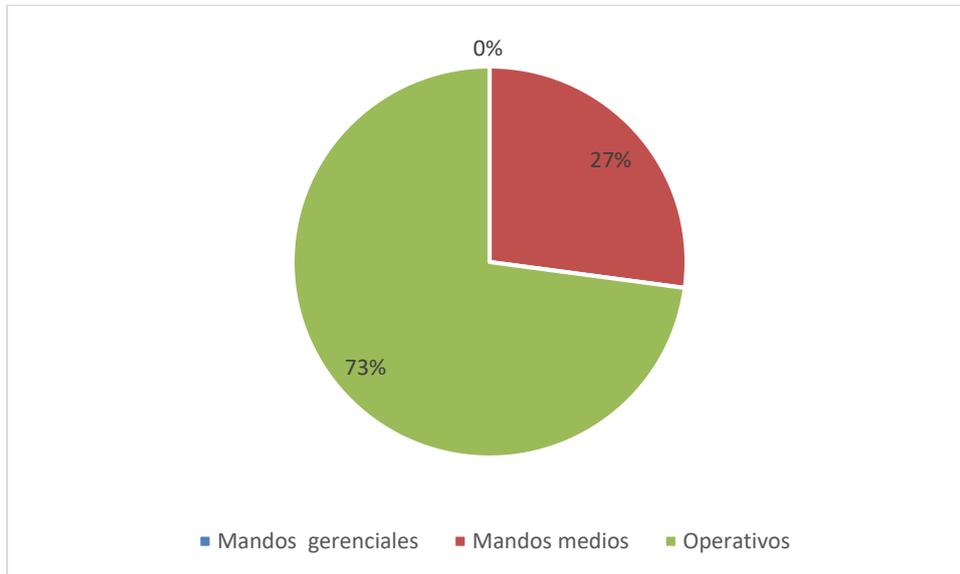
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del total de 58 encuestados, 80% refieren que existen cargos para un género específico, señalan además que algunos trabajos implican fuerza física y horarios nocturnos que deberían estar destinados solo a hombres. Los 12 encuestados restantes que corresponden al 20%, indican no creer que hay cargos o trabajos en función específicos pues todas las personas tienen diferentes habilidades sin considerar su género.

**PREGUNTA 5:** ¿Cuál es el mando en el que se concentra el mayor número de mujeres en su establecimiento?

Figura 5

*Gráfico Pregunta 5: Concentración de mujeres*



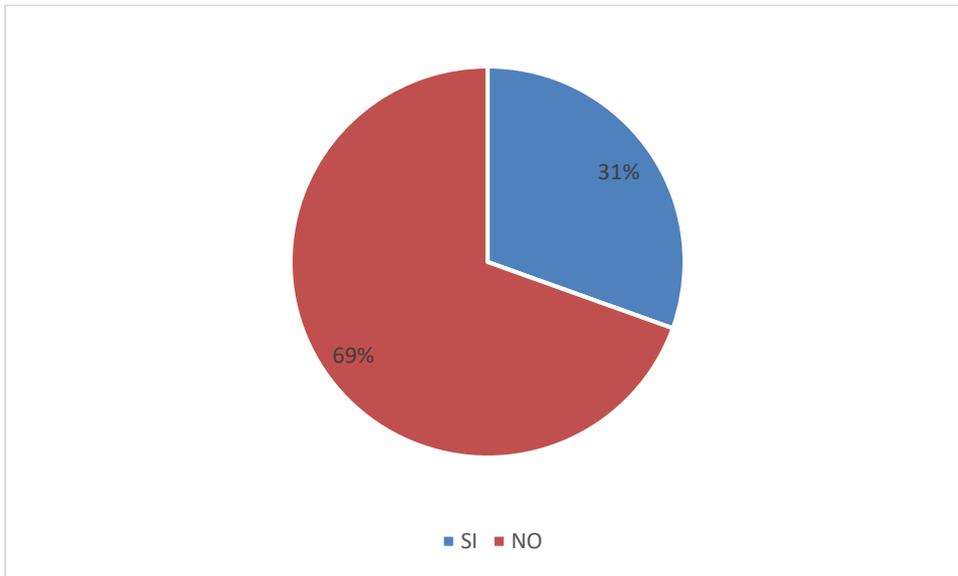
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 73%, del total de encuestados, refiere que en los cargos operativos se concentra el mayor número de mujeres, mientras que el 27% dice que están en los mandos medios. Ninguno registra en los mandos gerenciales.

**PREGUNTA 6:** ¿En su actual trabajo, existe la posibilidad de acceder a un cargo de mayor rango?

Figura 6

*Gráfico Pregunta 6: Oportunidades de ascenso*



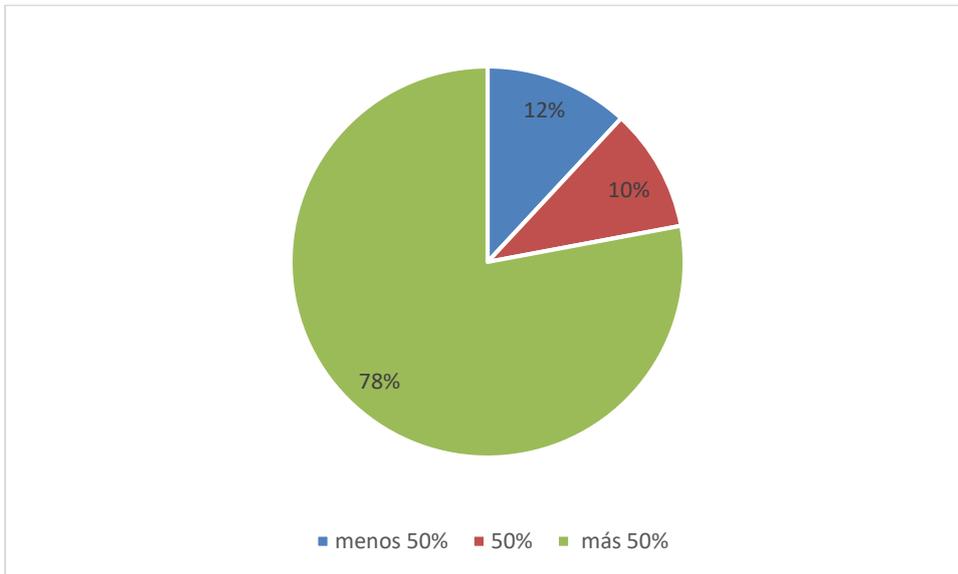
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del total de encuestados, el 31% manifiesta tener posibilidad de acceder a un cargo de mayor rango, el 69% indica que no.

**PREGUNTA 7:** ¿Del total de empleados, en el establecimiento en que usted labora, qué porcentaje son mujeres?

Figura 7

*Gráfico Pregunta 7: Presencia de la mujer*



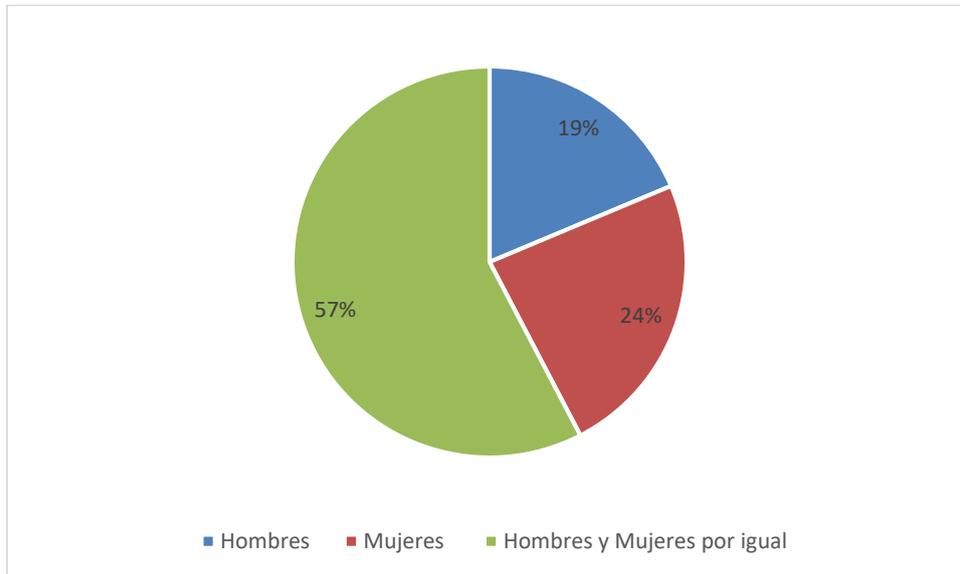
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del total de la muestra, el 12% señala que menos del 50% de sus empleados son mujeres, el 10% indica que el 50% son mujeres y el 78% refiere que son más del 50% del total de trabajadores de los establecimientos.

**PREGUNTA 8:** Desde su experiencia, ¿quiénes perciben sueldos superiores dentro de un mismo cargo con similares responsabilidades?

Figura 8

*Gráfico Pregunta 8: Ingresos salariales*



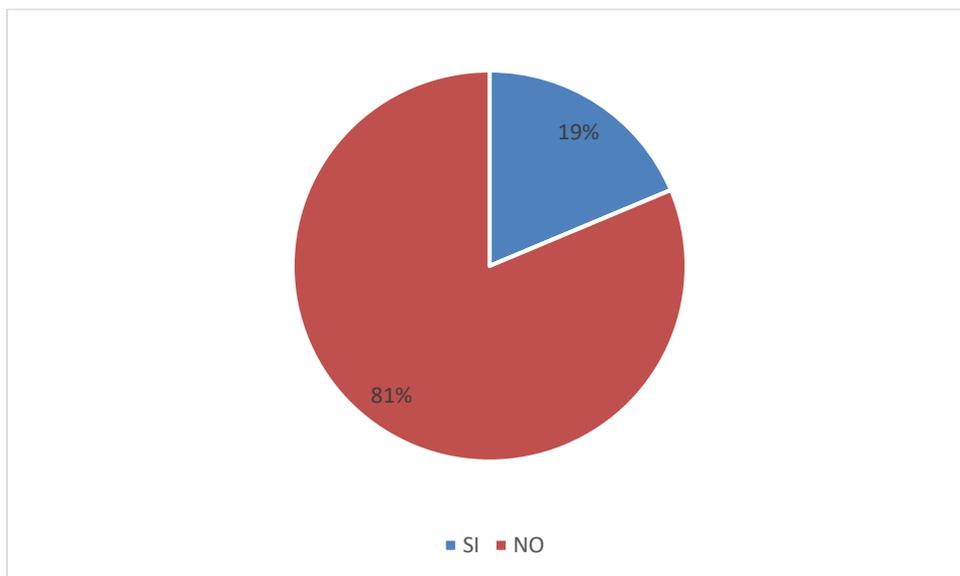
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 19% de la muestra señala que los hombres reciben sueldos superiores dentro de un mismo cargo con similares responsabilidades, el 24% dice que son las mujeres y el 57% indica que hombres y mujeres.

**PREGUNTA 9:** ¿Considera usted que las mujeres tienen mejores condiciones de trabajo respecto a los hombres?

Figura 9

*Gráfico Pregunta 9: Condiciones laborales*



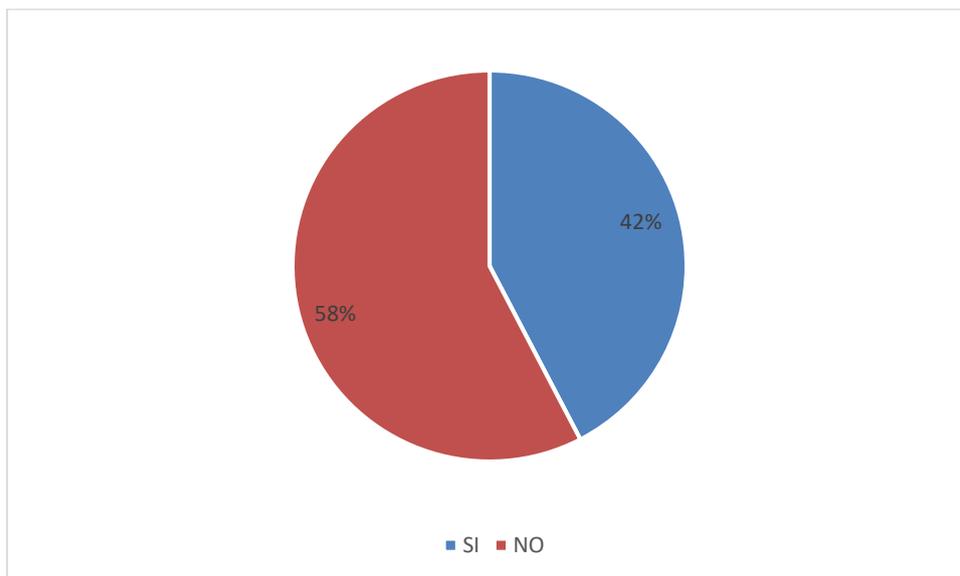
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del 100% de encuestados, el 19% manifiesta que las mujeres tienen mejores condiciones laborales, el 81% indica que no, sin que esto necesariamente signifique que las condiciones son peores.

**PREGUNTA 10:** ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?

Figura 10

*Gráfico Pregunta 10: Percepciones sobre igualdad de género*



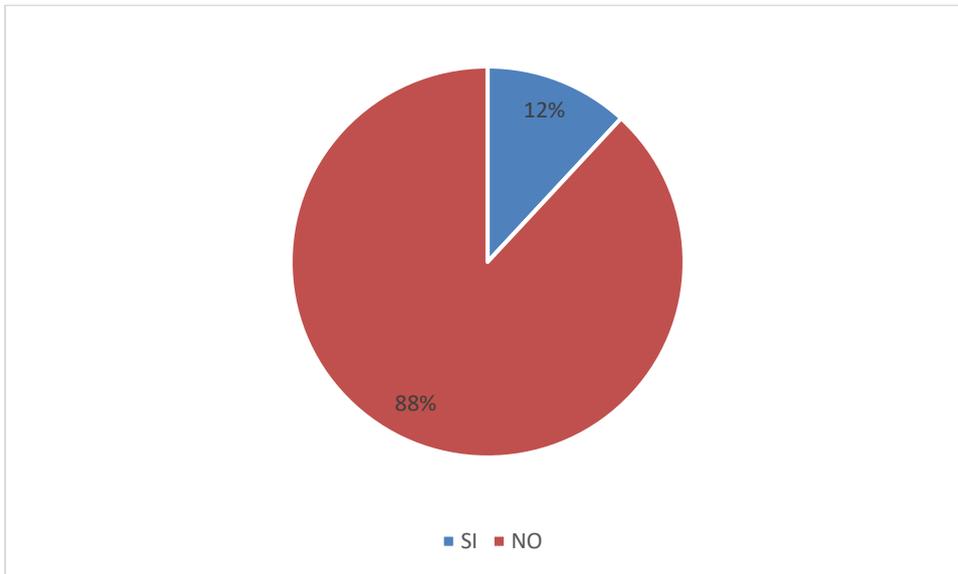
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 42% de los encuestados refieren que existe igualdad de oportunidades laborales para hombre y mujeres, el 58% indica que no.

**PREGUNTA 11:** ¿Se ha desarrollado algún proceso de formación para sensibilizar sobre equidad de género en su establecimiento de trabajo?

Figura 11

*Gráfico Pregunta 11: Proceso de formación en equidad de género*



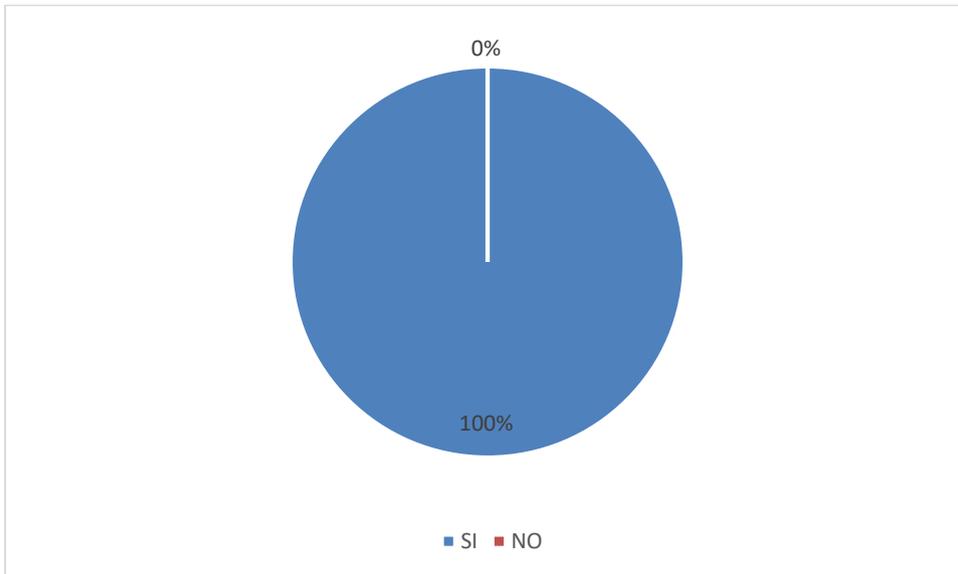
Fuente: (Vázquez, 2017)

Solo el 12% de encuestados indica que se ha realizado un proceso de formación o sensibilización sobre equidad de género, el 88% manifiesta que no.

**PREGUNTA 12:** ¿Cree usted que el sector turístico hotelero ofrece oportunidades de ubicación laboral que permitan una autonomía económica a las mujeres?

Figura 12

*Gráfico Pregunta 12: Autonomía económica para mujeres*



Fuente: (Vázquez, 2017)

El 100% de la muestra indica que el turismo es una oportunidad de independencia económica para las mujeres. Expresan: “pueden manejar su propia plata y decidir”.

#### 4.4. Encuesta dirigida al Personal Gerencial - Administrativo

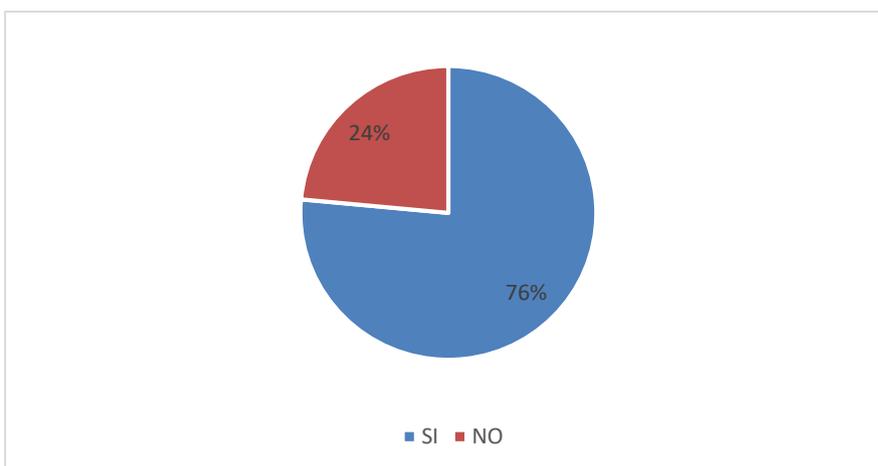
La encuesta consta de 12 preguntas que buscan relación con prácticas de desigualdad de género. El instrumento se aplicó a un total de 34 personas que laboran altos mandos de los mismos establecimientos urbanos. La muestra se seleccionó del total de 73 establecimientos, bajo la consideración de que pueden brindar información especial que aporte al presente caso de estudio. En algunos de los casos se aplicó la encuesta a empleados de mandos medios, debido a que por ocupaciones de los administradores no fue posible entrevistarlos. La información inicial da cuenta de 18 mujeres y 16 hombres encuestados. Del total de 34 encuestados, 34 tienen hijos, 30 están casados y 4 divorciados. Respecto a la edad: 29 personas se encuentran entre 31 y 45 años de edad y 5 en otro rango superior de edad.

##### 4.4.1. Resultados de Personal Gerencial - Administrativo

**PREGUNTA 1:** ¿La empresa que usted administra cuenta con perfiles definidos para cargos operativos, mandos medios y administrativos?

Figura 13

*Gráfico Pregunta 1: Perfiles definidos*



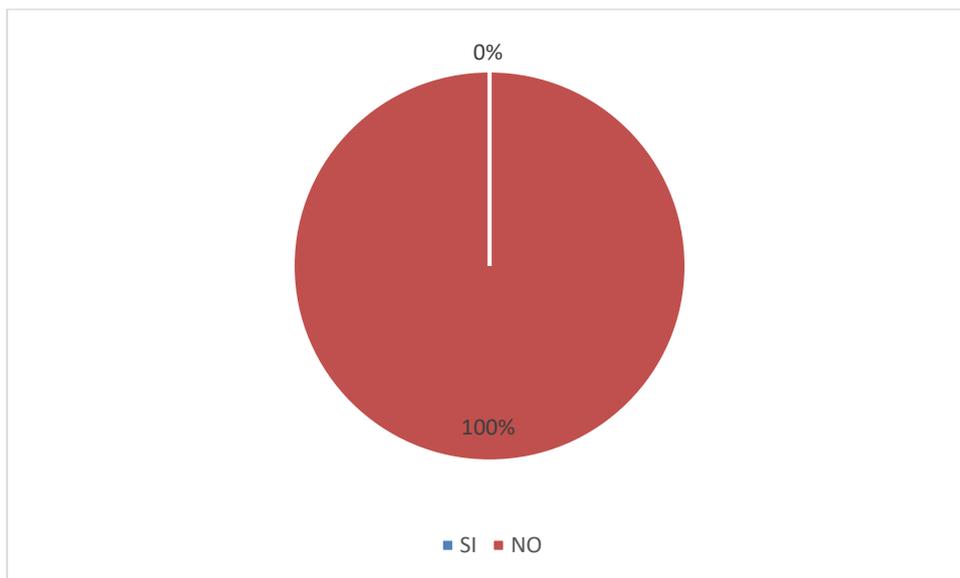
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del 100% de encuestados, el 76% señalan que los establecimientos cuentan con perfiles para los diferentes cargos, el 24% indica no contar con aquello, pero explican que se encuentran desarrollando estos documentos.

**PREGUNTA 2:** Si su respuesta fue “Si”, ¿en alguno de los perfiles hay requerimiento específico de género, por qué?

Figura 14

*Gráfico Pregunta 2: Requerimientos de género*



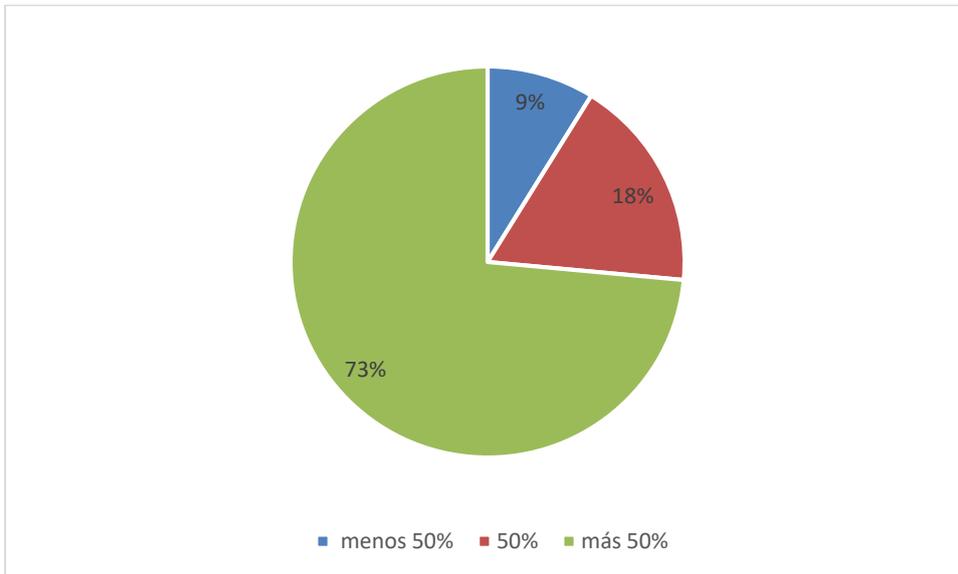
Fuente: (Vázquez, 2017)

Del 100% de encuestados que cuentan con perfiles de contratación, indican que no hay requerimiento específico de género.

**PREGUNTA 3:** Del total de empleados de la empresa, ¿qué porcentaje corresponde a las mujeres?

Figura 15

*Gráfico Pregunta 3: Porcentaje de mujeres*



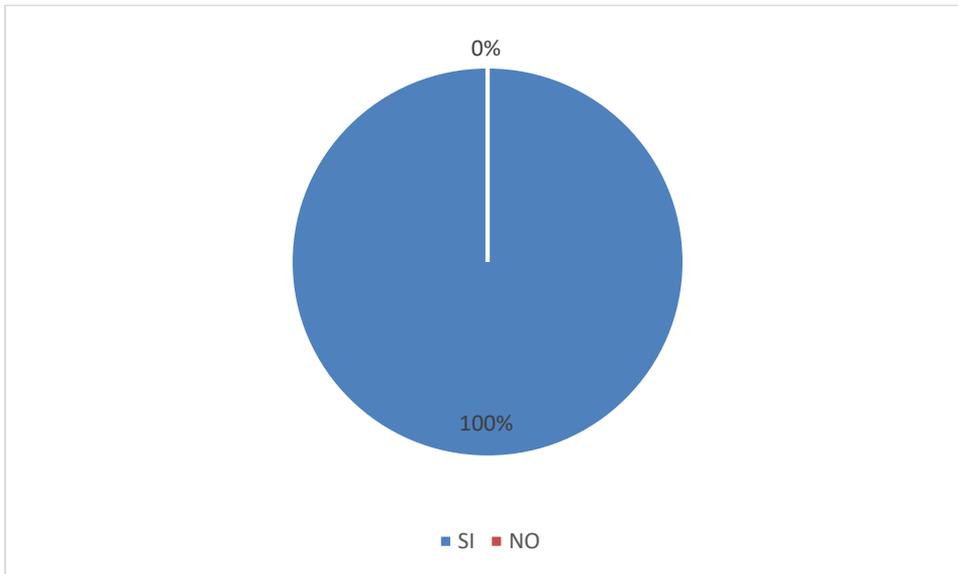
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 73% de encuestados manifiesta que más del 50% de su plantilla está conformada por mujeres, el 18% dice que el 50% de su plantilla está conformada por mujeres y el 9% indica que menos del 50% de sus trabajadores son mujeres.

**PREGUNTA 4:** ¿Cree usted que una persona del sexo opuesto podría desarrollar su actual trabajo?

Figura 16

*Gráfico Pregunta 4: Desempeño del rol*



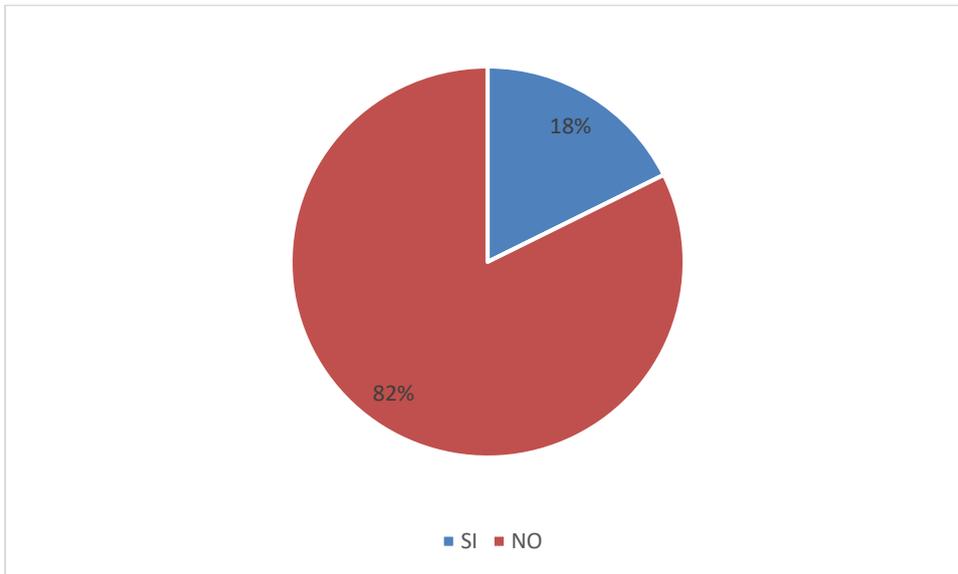
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 100% de encuestados dice que una persona del sexo opuesto podría realizar su trabajo junto con todas sus responsabilidades. De manera informal señalan que todas las personas tienen capacidades, sin importar que sean hombres o mujeres.

**PREGUNTA 5:** ¿Cree usted que existen cargos específicos para determinado género? ¿Por qué?

Figura 17

*Gráfico Pregunta 5: Cargos específicos*



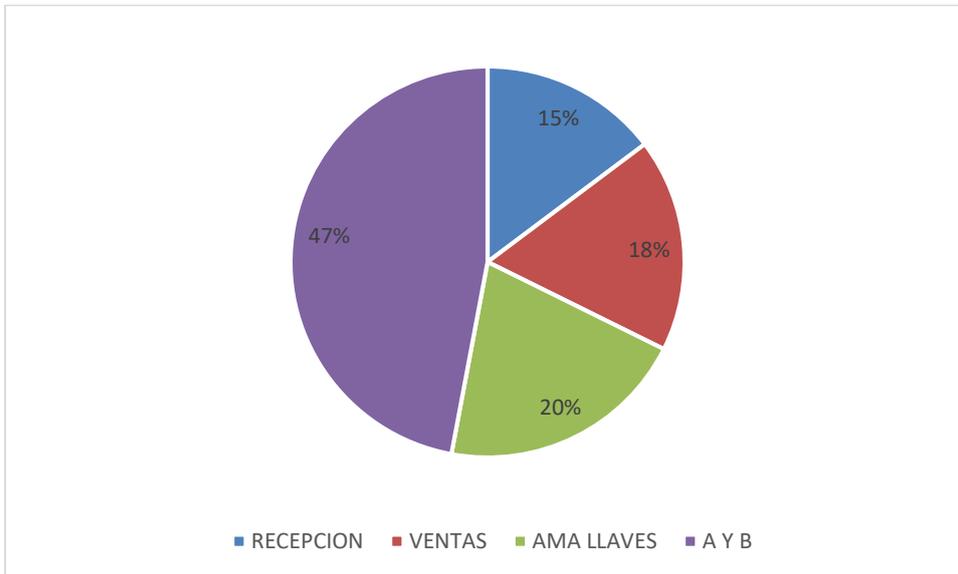
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 82% de encuestados señalan que no hay cargos específicos de acuerdo al género, frente a un 18% que dice que sí. De manera informal, los encuestados indican que algunos cargos están dispuestos para hombres por sus horarios nocturnos, requerir mayor fuerza física y en algunos casos trabajos específicos para mujeres, considerando que en cargos como el front desk la gente se siente mejor atendido por una mujer.

**PREGUNTA 6:** ¿Cuál es el departamento en el que se concentra el mayor número de mujeres?

Figura 18

*Gráfico Pregunta 6: Concentración de mujeres*



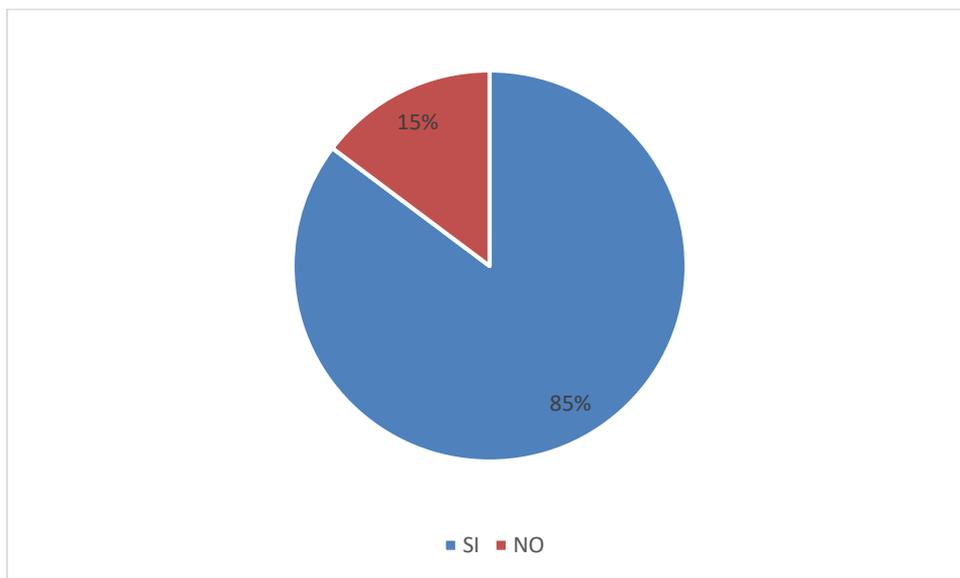
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 47% de encuestados indican que la mayoría de mujeres están ubicadas en cargos de alimentos y bebidas, el 20% dice que se concentran en el departamento de ama de llaves, el 18% en el departamento de ventas y el 15% en el front desk.

**PREGUNTA 7:** ¿Actualmente, para los trabajadores en general, existe la posibilidad de acceder a un cargo de mayor rango?

Figura 19

*Gráfico Pregunta 7: Oportunidad de ascenso*



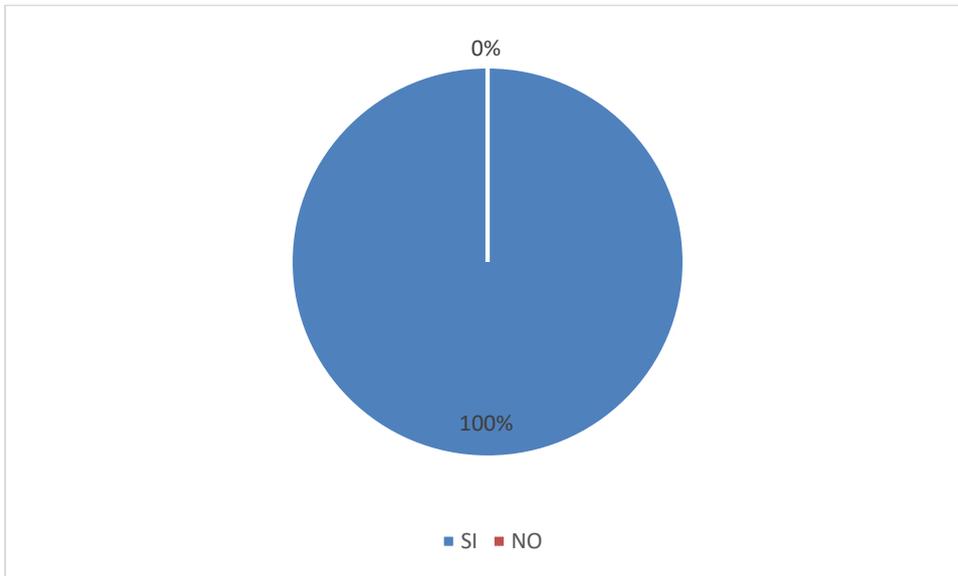
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 85% indica que actualmente existe la posibilidad de que los empleados sean promovidos a un cargo de mayor rango, el 15% señala que no, pues los cargos se consideran a largo plazo.

**PREGUNTA 8:** ¿En general, los salarios en cargos de similares responsabilidades son iguales o existe alguna diferencia por género?

Figura 20

*Gráfico Pregunta 8: Ingresos salariales*



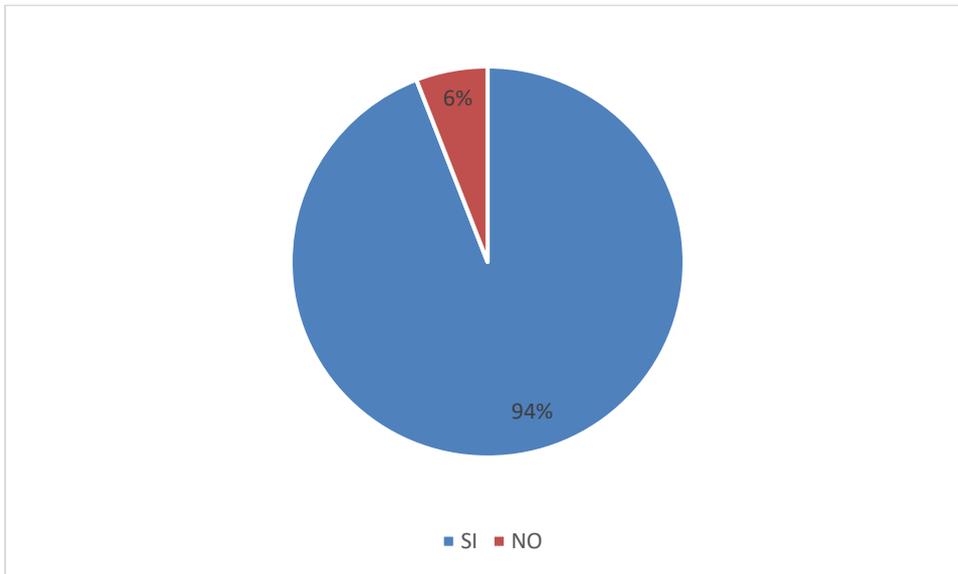
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 100% de los encuestados refieren que no hay distinción en los salarios en cargos de similares responsabilidades.

**PREGUNTA 9:** ¿Considera usted que las mujeres tienen condiciones laborales que facilitan su vida personal y familiar?

Figura 21

*Gráfico Pregunta 9: Condiciones laborales*



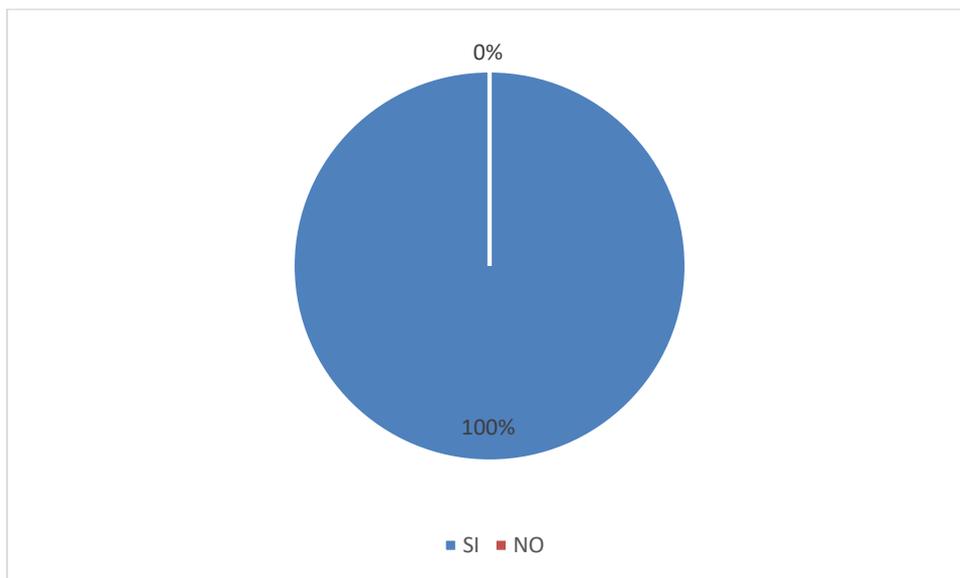
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 94% de los encuestados manifiestan que las mujeres tienen condiciones laborales que facilitan su vida personal y familiar, entre los argumentos agregan: permiso de lactancia y maternidad. Por su parte, el 6% indica que no tienen condiciones laborales que faciliten su vida personal y familiar, pues considera que las mujeres siempre tendrán mayor responsabilidad por la carga familiar.

**PREGUNTA 10:** ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?

Figura 22

*Gráfico Pregunta 10: Igualdad de oportunidades*



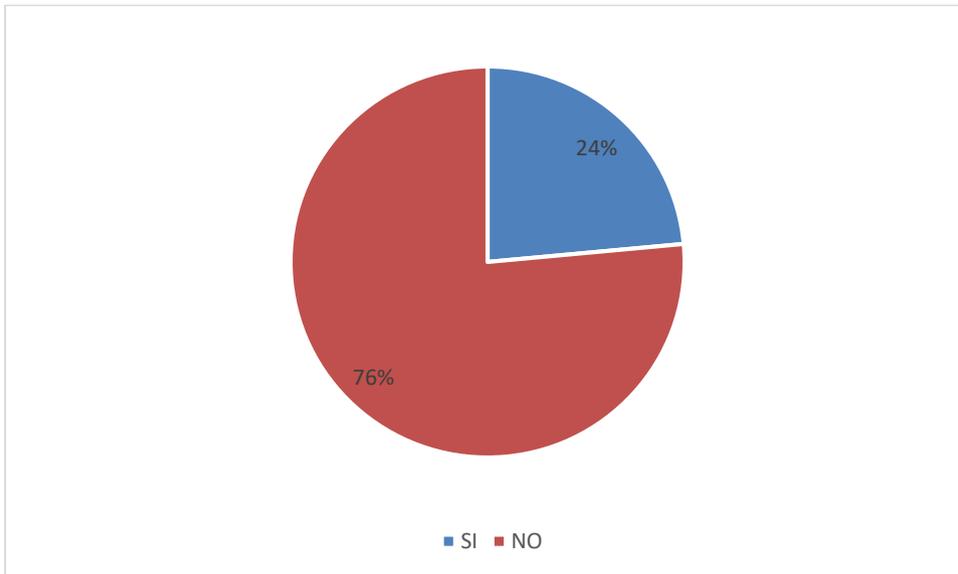
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 100% refiere que existen las mismas oportunidades laborales para hombres y mujeres.

**PREGUNTA 11:** ¿Se ha desarrollado algún proceso de formación para sensibilizar sobre equidad de género en su empresa?

Figura 23

*Gráfico Pregunta 11: Proceso de formación en equidad de género*



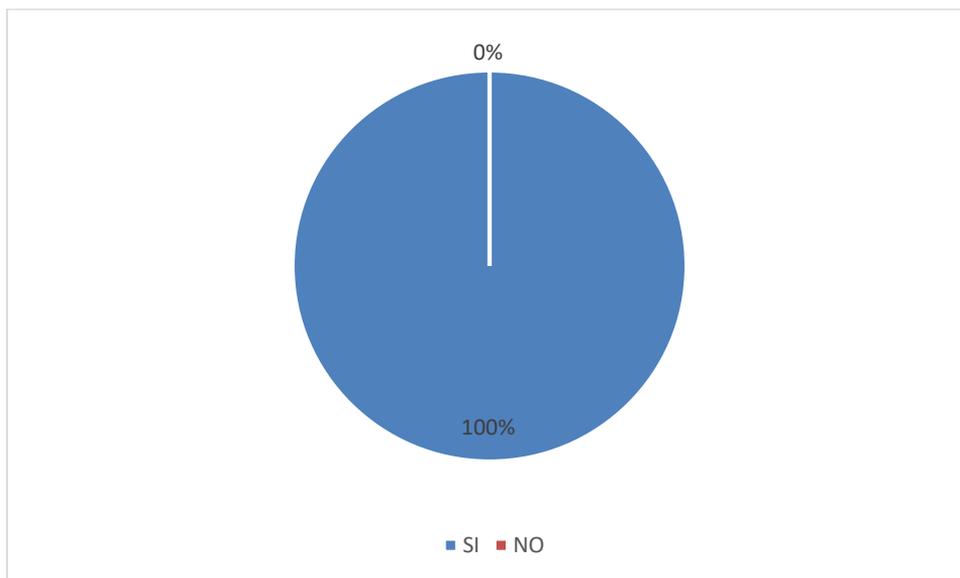
Fuente: (Vázquez, 2017)

El 76% de los administradores refieren que aún no se han desarrollado procesos de capacitación o sensibilización sobre equidad de género, pero agregan que sí se tiene pensado su desarrollo en algún momento. El 24% indica que sí lo han hecho, por ejemplo, a través de charlas sobre violencia a la mujer y el festejo del Día de la Mujer.

**PREGUNTA 12:** ¿Cree usted que el sector turístico hotelero ofrece oportunidades de ubicación laboral que permiten una autonomía económica a las mujeres?

Figura 24

*Gráfico Pregunta 12: Autonomía económica para mujeres*



Fuente: (Vázquez, 2017)

El 100% de los encuestados señala que el sector hotelero es una buena oportunidad de ubicación laboral para las mujeres y, a su vez, de independencia económica.

#### **4.5. Conclusiones del caso de estudio**

En la ciudad de Cuenca, el sector hotelero del área urbana consta de 73 establecimientos hoteleros, correspondientes a dos categorías: hoteles y hostales. Del total del segmento, 36 de los establecimientos están administrados o gerenciados por una mujer, lo que correspondería al 49%, aproximadamente. Se debe considerar que no todos los establecimientos forman parte del estudio.

La información recolectada y analizada da cuenta de cómo en la ciudad de Cuenca el sector hotelero brinda oportunidades laborales a una importante cifra de la población femenina. En algunos casos, la población refiere dificultades en las condiciones de trabajo, los sueldos y otros; sin embargo, siempre se habla de la igualdad de oportunidades en función de las capacidades de cada persona sin considerar su género.

Se debe considerar que aunque de manera informal y previa a la aplicación del instrumento, los administradores de establecimientos hoteleros reconocen y valoran el aporte de la mujer en el ámbito turístico y, en algunos casos, manifiestan que los cargos de mayor contacto con los clientes son ocupados por mujeres gracias a que son mucho más efectivas al relacionarse con los clientes.

Es importante resaltar que en las encuestas realizadas tanto a empleados como a administradores, se hace referencia a que los beneficios de permiso de maternidad y de lactancia se mantienen como condiciones favorables para las mujeres.

A través del estudio de campo se ha logrado reunir importante información que demuestra que el sector hotelero está conformado en más del 50% por mujeres. Este dato corrobora lo afirmado en informes de la ONU Mujeres y otras instituciones, en donde se evidencia la amplia presencia de la mujer en el sector turístico.

Finalmente, se infiere que el sector turístico, en la ciudad de Cuenca, ofrece oportunidades a la mujer. Datos como el que indica que casi la mitad de los establecimientos hoteleros urbanos tiene en cargos directivos a mujeres es definitivamente un buen paso. Además, es importante tener presente que los encuestados consideran una igualdad de capacidades entre hombres y mujeres para el ejercicio de cargos administrativos.

## CONCLUSIONES GENERALES

La presente tesis inició con un marco teórico que da una visión general sobre turismo, género, desigualdad de género, de modo que se pueda tener claridad sobre los temas de mayor importancia a lo largo del trabajo. La amplia investigación bibliográfica permitió conocer información vinculada a experiencias en diferentes países de Latinoamérica y Europa sobre el desarrollo del turismo, la presencia y condiciones de trabajo de la mujer y temas afines.

Como resultado de la investigación bibliográfica, sobre el primer objetivo relacionado con el desarrollo de la actividad turística y el fortalecimiento de procesos de desigualdad, ONU Mujeres y la OMT, en su informe mundial del año 2010, confirman que existe una diferencia de 17,5% respecto a los ingresos salariales entre un hombre y una mujer; sin embargo, se debe también considerar que el sector turístico es donde más equiparados están los ingresos de hombres y mujeres.

Para contribuir a los resultados, se confirmó que dos franquicias españolas con perspectivas de género y política de cero discriminaciones e igualdad de trato para hombres y mujeres, están establecidas en la ciudad de Quito.

A pesar de ser un dato de percepción, es importante mencionar que el 100% de empleados y administradores han manifestado creer que una persona de sexo opuesto es capaz de desarrollar sus responsabilidades. Esto conlleva ciertas ideas generales respecto a igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, situación que resulta muy positiva.

Otro dato que llama la atención es el referente a la información que se solicita a los postulantes, sobre temas personales como su estado civil, familia, embarazo y afines. Esto podría responder a ciertas consideraciones que los establecimientos pueden tener respecto al perfil que se busca para determinado cargo.

En cuanto a los cuestionamientos, respecto de las condiciones laborales, los encuestados -en su mayoría- responden que las mujeres cuentan con condiciones óptimas o mejores condiciones que los hombres.

Respecto a los resultados, en función del objetivo específico que considera el aporte de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, se pudo establecer la importante presencia de la mujer en cargos directivos, así como también en la población estudiantil en las carreras de turismo. Como un dato importante respecto a estos temas, es preciso

mencionar que la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad de la prestigiosa Universidad de Cuenca está liderada por la Magíster Karina Farfán, una mujer profesional y con amplia experiencia en el ámbito turístico.

Sin duda, la ciudad cuenta con una buena representación femenina; actualmente, el 49% de los establecimientos hoteleros del área urbana de Cuenca están bajo la administración de una mujer. Esta información tiene relación con lo que señala la ONU Mujeres, al referir que las mujeres tienen más acceso a cargos administrativos en el sector turístico.

Datos estadísticos respaldados por instituciones públicas, específicamente el INEC que en uno de sus informes indica que el 65,8% de los empleos relacionados a hoteles y restaurantes están ocupados por mujeres, coincide con la información que se registra de las encuestas, donde según empleados y administradores más del 50% de la plantilla de empleados está conformada por mujeres.

Los resultados, respecto al turismo como opción de participación y autonomía económica, denotan que importantes organizaciones internacionales como ONU Mujeres y la OMT, presentan datos de un informe mundial donde se detalla que el turismo es donde más equiparados se encuentran los salarios en relación a otros sectores. Este dato coincide con la información recolectada a través de las encuestas, donde según los empleados y datos reales de los administradores existe una percepción de igualdad respecto a los ingresos salariales de hombres y mujeres.

El desarrollo de la actividad turística, particularmente en establecimientos hoteleros del sector urbano de Cuenca, evidencia la necesidad de fortalecer y, en la mayoría de los casos, implementar procesos de formación y capacitación sobre temas de equidad de género que puedan facilitar a los administradores estrategias para una dirección y organización empresarial, con más enfoque de género; sin embargo, de los datos recolectados no se evidencia ni refiere un refuerzo de prácticas de desigualdad desde este sector.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda que:

- Los administradores de establecimientos vinculados a la actividad turística se formen en temas relativos a equidad de género, de manera que puedan, a su vez, generar procesos de capacitación para el personal que labora con ellos.
- Todos los establecimientos turísticos cuenten con perfiles para los distintos cargos, de manera que no haya lugar a dudas sobre limitaciones o discriminación por género.
- Se tome como referentes a los establecimientos que tienen grandes avances en temas de equidad, como el caso de NH Hotel, en Quito.
- Los datos de este estudio no sean sesgados para consideraciones o suposiciones, pues lo realmente importante es generar nueva información a partir de estos datos reales e información que ha sido emitida por los actores del sector turístico.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M., & Rodríguez, J. (2002). *Turismo y Género*.
- Banco de México. (2015). Estadísticas. México D.F., México.
- Bernardo, Á. (2017). ¿Qué es el techo de cristal? Obtenido de:  
<https://sociologiaenlaunfsc.wordpress.com/2017/02/09/que-es-el-techo-de-cristal-por-angela-bernardo/>
- Bigné, E., Front, x., & Andreu, L. (2000). *Marketing de destinos turísticos: Análisis y estrategias de desarrollo*. Madrid: ESIC editorial.
- Bolles. (1997). Women as a Category of Analysis in Scholarship on Tourism: Jamaican Women and Tourism Employment. En E. Chambers, *Tourism & Culture: An Applied Perspective*. Albany: State University of New York Press.
- Byrne, M. (2005). Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales.
- Castellanos, L. (s.f.). El turismo en Ecuador megadiverso.
- CNIG. (s.f.). *Consejo Nacional para la Igualdad de Género*. Obtenido de <http://www.igualdadgenero.gob.ec/>
- Crawford. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: Mc-Graw-Hill.
- De la Torre, Ó. (1980). *El Turismo: Fenómeno Social*. Texas: Fondo de Cultura Económica.
- Díaz Carrión, I. (2012). "Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México)".
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional.
- Guzmán, J. (2016). Proceso de formación e inserción laboral de los profesionales en turismo de la Universidad del Azuay de la cohorte de 2003 y su influencia en la economía del Azuay
- INEC. (2013). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Ecuador.
- INEC; CTCIG; ONU Mujeres. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Quito.
- Intituto Nacional de las Mujeres. (2010). Obtenido de: <http://www.gob.mx/inmujeres/>
- Lagarde, M. (2001). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo.
- McKinsey, & Company. (2014). *Women Matter*. 6.
- Mendoza, M., & Chapulín, J. (2001). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco. Oaxaca, México.

- Ministerio de Desarrollo Social. (2012). Gobierno de Chile.
- NH Hoteles España. (2007). *Grupo de Empresas de NH Hoteles Espana S.L.* Obtenido de [http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc22502\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_entre\\_Mujeres\\_y\\_Hombres\\_-\\_Grupo\\_de\\_Empresas\\_de\\_NH\\_Hoteles\\_Espana\\_S.L..pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc22502_Plan_de_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres_-_Grupo_de_Empresas_de_NH_Hoteles_Espana_S.L..pdf)
- OMT. (2007). Glosario Básico de la Organización Mundial del Turismo.
- OMT y ONU Mujeres. (2010). *Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo 2010.*
- ONU Mujeres. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.
- ONU Mujeres. (Octubre de 2015). Mujeres ecuatorianas, dos décadas de cambio 1995 - 2015.
- ONU Mujeres. (2016). Ecuador. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es>
- Ordoñez Andrade Matha. (2001). El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género
- Palafox, A. (2006). *Turismo: teoría y praxis*. Barcelona: Plaza y Valdés editores.
- Pena Castro, M. (2012). *Estudio sobre el turismo rural sostenible y su aplicación docente*. Madrid: T doctorales.
- Pérez de las Heras, M. (2003). *La guía del ecoturismo: O cómo conservar la Naturaleza a través del Turismo*. Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- Publicaciones Vértice. (2008). *Marketing turístico*. Málaga: Vértice.
- Quesada , R. (2010). *Elementos de turismo: teoría, clasificación y actividad* (Segunda ed.). San José, Costa Rica: EUNED.
- Quesada Castro, R. (2007). *Elementos del turismo*. San José: EUNED.
- Quesada Castro, R. (2010). *Elementos de Turismo. Teoría, clasificación y actividad*. San José: EUNED.
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J., & Tugores, M. (s.f.). Análisis empírico de Discriminación por razón de Género en una economía especializada en turismo.
- Ricaurte Quijano, C. (2009). *Manual para diagnóstico turístico local: Guía para planificadores*. (Escuela Superior Politécnica del Litoral) Recuperado el 16 de Marzo de 2014, de [dspace.espol.edu.ec](http://www.dspace.espol.edu.ec): <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/8300/4/Manual%20de%20diagn%C3%B3stico%20tur%C3%ADstico%20local.pdf>
- Ruiz, E., & Solís, D. (2007). *Turismo comunitario en Ecuador: Desarrollo y sostenibilidad social*. Quito: Abya Yala.
- Sarasa, J. (s.f.). Turismo y empleo femenino.

Scott. (1996). SCOTT, Joan. 1990. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En :

Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea.

España: Alfons el Magnànim.

Smith, R. (1993). *Drama bajo el manto amazónico*. Quito: Abya Yala.

Sparrer, M. (2003). Género y turismo rural. El ejemplo de la Costa Coruñesa.

Swain. (1995). «Gender in tourism».

Torres Bernier, E. (2006). *Estructura de mercados turísticos*. Barcelona: UOC.

Universitat de les Illes Balears. (2002). *Annals of Tourism. Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo, IV.*

WEF. (2016). *Informe de Género*. World Economic Forum (Foro Económico Mundial).

## **ANEXOS**

- Formato de encuesta aplicado a empleados del Front Desk.
- Formato de encuesta aplicado a administradores.
- Solicitudes dirigidas a la Universidad del Azuay y Universidad de Cuenca.

**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**



**ENCUESTA PARA ADMINISTRADORES DEL SECTOR HOTELERO DEL ÁREA URBANA DE LA CIUDAD DE CUENCA**

**OBJETIVO:** Conocer la percepción de los/as administradores/as del sector hotelero respecto a los perfiles del personal, criterios de contratación y percepciones de género

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Sexo: F \_\_\_\_ M \_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_ Tiene hijos o hijas: \_\_\_\_

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión y percepción respecto a diversos aspectos relacionados al turismo

Por favor lea cada pregunta y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa, su experiencia y su realidad. Sus respuestas son confidenciales y serán tabuladas junto a las respuestas de muchas personas del sector hotelero de Cuenca. Muchas gracias.

La encuesta se ha delimitado respecto a distintos tópicos relacionados al tema laboral, desempeño laboral, nociones de igualdad género, participación y demás.

**CONTRATACIÓN**

**1.- ¿La empresa que Usted administra cuenta con perfiles definidos para cargos operativos, mandos medios y administrativos?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**2.- Si su respuesta fue Si: ¿En alguno de los perfiles hay requerimiento específico de género, por qué?**

-----

**3.-Del total de empleados de la empresa, qué porcentaje corresponde a las Mujeres?**

Menos del 50% \_\_\_\_

El 50% \_\_\_\_

Más del 50% \_\_\_\_

-----

**4.- ¿Cree Usted que una persona del sexo opuesto podría desarrollar su actual trabajo?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**5.- ¿Cree Usted que existen cargos específicos para determinado género? ¿Por qué?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**6.- ¿Cuál es el departamento en el que se concentra el mayor número de mujeres?**

-----

7.- ¿Actualmente, para los trabajadores en general, existe la posibilidad de acceder a un cargo de mayor rango?

Si

No

-----

#### INGRESOS SALARIALES

8.- ¿En general, los salarios en cargos de similares responsabilidades son iguales o existe alguna diferencia por género?

Si

No

-----

#### CONDICIONES LABORALES

9.- ¿Considera Usted que las Mujeres tienen condiciones laborales que faciliten su vida personal, familiar?

Si

No

-----

10.- ¿Cree Usted que existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?

Si

No

-----

11.- ¿Se ha desarrollado algún proceso de formación para sensibilizar sobre equidad de género en su empresa?

Si

No

-----

12.- ¿Cree Usted que el sector turístico hotelero ofrece oportunidades de ubicación laboral que permitan una autonomía económica a las mujeres?

Si

No

-----

*Muchas Gracias*

**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**  
**ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE FRONT DESK**



**OBJETIVO:** Conocer la percepción de los/as trabajadores/as del sector hotelero respecto a las oportunidades laborales, limitaciones o condiciones con las que se desarrolla el turismo respecto al género

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Sexo: F \_\_\_\_ M \_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_ Tiene hijos o hijas: \_\_\_\_

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión y percepción respecto a diversos aspectos relacionados al turismo

Por favor lea cada pregunta y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa, su experiencia y su realidad. Sus respuestas son confidenciales y serán tabuladas junto a las respuestas de muchas personas del sector hotelero de Cuenca. Muchas gracias.

La encuesta se ha delimitado respecto a distintos tópicos relacionados al tema laboral, desempeño laboral, nociones de igualdad género, participación y demás.

**CONTRATACIÓN**

**1.- ¿Cuándo usted encontró la oferta laboral del trabajo en el que actualmente se desempeña, había algún requerimiento respecto al género?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**2.-Desde su experiencia ¿en su contratación se consideró temas como: su deseo de tener hijos ó tenerlos ya, su estado civil o la posibilidad de estar embarazada?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**DESEMPEÑO DE ROL**

**3.- ¿Cree Usted que una persona del sexo opuesto podría desarrollar su actual trabajo?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**4.- ¿Cree Usted que existen cargos específicos para determinado género?**

Si \_\_\_\_

No \_\_\_\_

-----

**5.- ¿Cuál es el mando en el que se concentra el mayor número de mujeres en su establecimiento?**

Mandos gerenciales

Mandos medios

Mandos operativos

-----

**OPORTUNIDADES DE ASCENSO**

**6.- ¿En su actual trabajo, existe la posibilidad de acceder a un cargo de mayor rango?**

Si

No

-----

**PRESENCIA DE LA MUJER**

**7.- ¿Del total de empleados en el establecimiento en que Usted laboral que porcentaje son mujeres?**

Menos del 50%

El 50%

Más del 50%

-----

**INGRESOS SALARIALES**

**8.- ¿Desde su experiencia, quienes perciben sueldos superiores dentro de un mismo cargo con similares responsabilidades?**

Hombres

Mujeres

Hombres y mujeres por igual

-----

**CONDICIONES LABORALES**

**9.- ¿Considera Usted que las Mujeres tienen mejores condiciones de trabajo respecto a los hombres?**

Si

No

-----

**PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO**

**10.- ¿Cree Usted que existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres?**

Si

No

-----

**PERSPECTIVA EMPRESARIAL DE GÉNERO**

**11.- ¿Se ha desarrollado algún proceso de formación para sensibilizar sobre equidad de género en su establecimiento de trabajo?**

Si

No

-----

**AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA MUJERES**

**12.- ¿Cree Usted que el sector turístico hotelero ofrece oportunidades de ubicación laboral que permitan una autonomía económica a las mujeres?**

Si

No

-----

*Muchas Gracias*



Cuenca 4 de enero del 2017

Magister

Carlos Delgado

DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA

Yo Diana Vázquez Bravo estudiante de la Escuela de Turismo con código 34784 a través de la presente solicito a Usted se sirva autorizar la entrega del dato: Número de hombres y mujeres estudiantes de la Escuela de turismo. Esta información será usada únicamente como dato indicativo en mi trabajo de graduación con título: Turismo y desigualdad de género.

En espera de gentil y pronta respuesta me suscribo de Usted.

Atentamente.

34784 - 0603357310.

Autorizado

5-01-2017

Edición autorizada de 10.000 ejemplares. Cdr. 79.501 y 79.502. Nº 0776182

Cuenca, 9 de Enero del 2016

Magister

Karina Farfán Pacheco

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD

Yo Diana Del Rocío Vázquez Bravo, con cédula 0603357310, estudiante de la Universidad del Azuay de la carrera de Turismo, a través de la presente solicito a Usted se sirva facilitar el dato sobre la cantidad de estudiantes hombres y mujeres de la carrera de Turismo. Para su conocimiento el dato será utilizado únicamente como indicativo para aportar al análisis que desarrollo en mi trabajo de graduación con título: Turismo y desigualdad de género

En espera de su gentil y pronta respuesta, de antemano anticipo mis agradecimientos



Diana Vázquez Bravo

0603357310

F 188  
M 134  

---

322 alumnos  
Septiembre - febrero

Recibido  
9-01-2016  
OK