

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias de la Hospitalidad

Carrera de Hospitalidad y Hotelería

Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Hospitalidad y Hotelería


Autores:

Luis Fernando Ludeña Ludeña

Pablo Rubén Navarro Llivisaca

Director:

Tania Karolina Ávila Vélez

ORCID:  0000-0002-0943-8338

Cuenca, Ecuador

2023-10-18

Resumen

El presente proyecto de investigación surgió de la necesidad de indagar la realidad laboral bajo una perspectiva de género en las hosterías de la provincia del Azuay. El objetivo de esta investigación fue determinar los factores relacionados con la igualdad de oportunidades laborales presentes en el sector de alojamiento. Por otra parte, varios estudios afirman que en el país todavía existe una considerable distinción de género en algunos sectores económicos a consecuencia de diversos factores culturales, académicos y sociales que complican un desarrollo laboral equitativo para ambos sexos. En este contexto, se consiguió recolectar datos relevantes en 17 hosterías de la provincia del Azuay, y así determinar si en este tipo de establecimientos existen o no barreras que limitan un crecimiento profesional de acuerdo al género. Se abordaron temas relacionados con equidad de género, su importancia para el gobierno nacional, distribución de puestos de trabajo y políticas que manejan cada uno de los establecimientos. Este objetivo se logró mediante un enfoque metodológico mixto, con aplicación de encuestas y entrevistas a diferentes actores vinculados con las hosterías. Los datos obtenidos fueron objeto de un análisis e interpretación mediante el uso de los softwares como Atlas.ti 9, IBM SPSS Statics y Tableau Public. La investigación pudo explorar las diferentes dinámicas laborales con relación a la equidad de género con que cuentan las hosterías ubicadas en la provincia del Azuay.

Palabras clave: equidad de género, hosterías, jerarquía, igualdad de oportunidades



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

This research project arose from the need to investigate the labor reality under a gender perspective in the inns of the province of Azuay. The objective of this research was to determine the factors related to equal employment opportunities present in the accommodation sector. On the other hand, several studies affirm that in the country there is still a considerable gender distinction in some economic sectors as a result of various cultural, academic and social factors that complicate an equitable labor development for both sexes. In this context, it was possible to collect relevant data in 17 inns in the province of Azuay, and thus determine whether or not in this type of establishments there are barriers that limit professional growth according to gender. Issues related to gender equity, its importance for the national government, distribution of jobs and policies managed by each of the establishments were addressed. This objective was achieved through a mixed methodological approach, with the application of surveys and interviews with different actors linked to the inns. The data obtained were analyzed and interpreted using software such as Atlas.ti 9, IBM SPSS Statics and Tableau Public. The research was able to explore the different labor dynamics in relation to gender equity that the inns located in the province of Azuay have.

Keywords: gender equity, hostels, hierarchy, equal opportunities



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>


Trabajo de titulación : "Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador"

Autores: Ludeña Ludeña Luis Fernando - Navarro Llivisaca Pablo Rubén

Directora: CPA. Tania Ávila V., Msc. - ORCID: 0000-0002-0943-8338

Certificado de Precisión FCH-TR-LicTur-359

Yo, Guido E Abad, certifico que soy traductor de español a inglés, designado por la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad, que he traducido el presente documento, y que, al mejor de mi conocimiento, habilidad y creencia, esta traducción es una traducción verdadera, precisa y completa del documento original en español que se me proporcionó.



guido.abad@ucuenca.edu.ec

Santa Ana de los Ríos de Cuenca, 14 de junio de 2023

Elaborado por: GEAV

Abstract en formato MsWord enviado a correo institucional de director/a de trabajo de titulación/UIC y estudiante/s.

Índice de contenido

Resumen	2
Abstract	3
Agradecimientos.....	8
Dedicatorias	10
Introducción.....	12
Capítulo I	13
Situación actual del país en contexto de equidad de género en el sector de alojamiento. ...	13
1.1. Equidad de género	13
1.2. Diferencia entre equidad e igualdad de género	15
1.3. La equidad de género como prioridad del Gobierno Nacional	16
1.4. Equidad de género en los establecimientos de alojamiento en el país.....	18
Capítulo II	22
Diagnóstico de la estructura organizativa con perspectiva de género en las hosterías del Azuay.....	22
2.1. Aplicación metodológica.....	22
2.2. Fundamentos de la estructura organizativa.....	25
2.2.1. Organigrama de las hosterías de la provincia del Azuay.....	26
2.3. Políticas para el funcionamiento de las diferentes áreas de los establecimientos.....	27
2.4. Sistemas de contratación de personal de acuerdo a las políticas de cada hostería ..	29
2.5. Resultados de las encuestas	30
2.6. Resultados de las entrevistas	52
Capítulo III	59
Factores que limiten o faciliten la equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay.....	59
3.1. Interpretación de los resultados por medio del análisis de las encuestas y entrevistas	59
3.2. Determinación de la existencia o ausencia de barreras sobre equidad de género laboral	62
3.2.1 Segregación Horizontal	62
3.2.2 Segregación Vertical.....	63
3.2.3 Brecha Salarial.....	64
Conclusiones	66
Referencias	68
Anexos.....	74

.....104

Entrevista realizada a funcionarios de las hosterías de la provincia del Azuay.....104

Índice de figuras

Figura 1: <i>Total de trabajadores del sector de alojamiento en la provincia del Azuay</i>	20
Figura 2: <i>Ubicación de las hosterías en la provincia del Azuay</i>	25
Figura 3: <i>Modelo de organigrama de las hosterías de la provincia del Azuay</i>	27
Figura 4: <i>Organigrama de las hosterías</i>	31
Figura 5: <i>Distribución de áreas de las hosterías que no tienen organigrama</i>	33
Figura 6: <i>Sistemas de reclutamiento</i>	34
Figura 7: <i>Formas de reclutamiento</i>	35
Figura 8: <i>Políticas laborales</i>	37
Figura 9: <i>Barreras laborales</i>	38
Figura 10: <i>Barreras laborales con perspectiva de género</i>	39
Figura 11: <i>Oportunidades laborales en la Industria Hotelera</i>	41
Figura 12: <i>Total de trabajadores de las hosterías</i>	42
Figura 13: <i>Distribución de cargos</i>	48
Figura 14: <i>Brechas salariales</i>	50
Figura 15: <i>Distribución de cargos</i>	51
Figura 16: <i>Criterio sobre equidad de género laboral en las hosterías</i>	53
Figura 17: <i>Perspectiva sobre la evolución de la equidad de género con el tiempo</i>	54
Figura 18: <i>Medidas para disminuir la brecha de género de acuerdo a los Administradores de las Hosterías</i>	55
Figura 19: <i>Repartición de cargos en las hosterías</i>	57
Figura 20: <i>Participación laboral de los trabajadores en las áreas comunes de las hosterías</i>	59

Índice de tablas

Tabla 1: Hosterías seleccionadas como parte de la muestra.	23
Tabla 2: Organigrama de las hosterías.	30
Tabla 3: Distribución de áreas de hosterías que no tienen organigrama.	32
Tabla 4: Sistemas de reclutamiento.	33
Tabla 5: Formas de reclutamiento.	35
Tabla 6: Políticas laborales.	36
Tabla 7: Barreras laborales.	37
Tabla 8: Barreras laborales con perspectiva de género.	39
Tabla 9: Oportunidades laborales en la industria hotelera.	40
Tabla 10: Total de trabajadores de las hosterías.	41
Tabla 11: Distribución de cargos.	42
Tabla 12: Brechas salariales.	49
Tabla 13: Distribución de cargos.	51
Tabla 14: Categorías y subcategorías de acuerdo a la equidad de género laboral.	52
Tabla 15: Total de empleados en el área de administración y ventas.	60
Tabla 16: Gerentes de las hosterías con categoría superior a 3 estrellas.	60
Tabla 17: Total de empleados en el área de Alimentos y Bebidas.	61
Tabla 18: Total de empleados en el área de Alojamiento.	61
Tabla 19: Total de empleados en el área de.	62

Agradecimientos

Quiero agradecer a Dios, por haberme permitido cumplir un objetivo más en mi vida, que su protección acompañe en todo momento a mi familia.

A mi tutora, a quién quiero expresarle mi más sincero agradecimiento, por su orientación, paciencia y dedicación en la supervisión de mi trabajo de titulación.

A mis padres, quienes son el pilar fundamental de mi vida, y la razón por la cual yo estoy cumpliendo una meta más en mi vida, pues a pesar de mis errores han sido mi soporte para lograr esta meta.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad de Cuenca, a cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad que me acompañaron durante el transcurso de mis estudios académicos, por sus enseñanzas conseguí día a día crecer como profesional.

Luis Fernando Ludeña Ludeña

Agradezco a Dios por guiarme hasta cumplir esta meta que no fue fácil, a mis amigos que me brindaron su apoyo a lo largo de estos años, en especial a mi incondicional compañera Mishelle que siempre estuvo para ayudarme en lo que necesitaba, a mis familiares que siempre estuvieron inculcándome buenos valores y, por último, a mi tutora Mg. Tania Ávila quien, con su experiencia, sus conocimientos y sobre todo su paciencia nos supo guiar a lo largo de este trabajo.

Pablo Rubén Navarro Llivisaca

Dedicatorias

Esta tesis está dedicada a:

A Dios, por haberme brindado salud durante mis estudios académicos, quién me ha bendecido con la sabiduría necesaria para perseguir mis sueños y permitirme cumplir un objetivo más en mi vida.

A mis padres quienes con su inspiración, motivación y confianza me han permitido conseguir un logro más en mi vida, a mi padre Jorge quién es y será mi ejemplo a seguir, gracias por haberme brindado consejos y valores para ser mejor cada día como ser humano. A mi madre Gladys por haberme brindado su ánimo y apoyo incondicional, por ser la fuente de inspiración que me permite cada día enfrentar mis miedos. Gracias por su apoyo y por la oportunidad que me han brindado de conseguir este tan anhelado sueño, quiero que sepan que les estaré eternamente agradecido.

Finalmente, A toda mi familia, tanto materna como paterna, que me han dedicado su tiempo para brindarme consejos que me han servido para ser una mejor persona.

Gracias por todo lo que me han enseñado, nunca olvidare lo que han hecho por mí.

Luis Fernando Ludeña Ludeña

Dedico este trabajo a mi madre Lourdes quien con amor y paciencia fue mi pilar para poder llegar a donde estoy, inculcándome buenos valores y siempre guiándome por un buen camino, a mis Hermanos Tatiana y Damián quienes me enseñaron a nunca rendirme hasta lograr lo que me proponía, sobre todo a mi hermana Tatiana quien fue mi confidente en todas mis locuras en esta etapa de mi vida y por brindarme palabras de aliento cada vez que me vio caer, a ellos les dedico cada logro que cumpla en mi vida porque sin ellos nada sería igual, finalmente a quien fue un gran apoyo cuando la vida nos golpeó fuertemente mi cuñado Christian por siempre estar ahí todos los días hasta poder superar esa etapa.

Pablo Rubén Navarro Llivisaca

Introducción

La lucha contra la discriminación ha venido tomando mayor importancia con el pasar del tiempo, esta lucha se presenta por varios ámbitos tales como: raza, nacionalidad, estatus social, nivel de educación y por el género, es por eso que varios grupos humanos han venido a través de décadas trabajando por erradicar dicha discriminación. Entre estos grupos se pueden encontrar mujeres y otros movimientos sociales que año tras año han tenido grandes logros con respecto a ser aceptados ante una sociedad cerrada, requiriendo igualdad de oportunidades, esto ha generado un fenómeno en todo el mundo hasta llegar al punto de involucrar a toda una nación.

Otro de los puntos importantes a tratar es el ámbito laboral, donde se puede presenciar la discriminación por género. Aunque en la actualidad se ha logrado que dicha brecha disminuya, aún existen pequeñas distinciones al momento de formar parte de una empresa, siendo el género femenino el más vulnerable en sufrir estas irregularidades, debido a que todavía están presentes los estereotipos de género o por factores como el social, personal y académico, siendo un problema persistente en varias empresas públicas y privadas.

Es por eso que, el presente proyecto se encuentra dividido en tres capítulos distribuidos de la siguiente manera, el primer capítulo describe la situación actual del país en contexto de equidad de género en el sector de alojamiento, con apoyo de una revisión teórica en cuanto a temas relacionados a la equidad de género laboral dentro del país. El segundo capítulo habla sobre la distribución de los cargos laborales con una perspectiva de género en las hosterías de la provincia del Azuay, basado en encuestas aplicadas a los Administradores, para su respectivo análisis se utilizó los programas IBM SPSS Statics y Tableau Public. Por último, el tercer capítulo se enfoca en el análisis de los factores que limiten o faciliten la equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay, este capítulo se desarrolló con el apoyo de la herramienta Atlas.ti versión 9.

Capítulo I

Situación actual del país en contexto de equidad de género en el sector de alojamiento.

El sector turístico se encuentra regulado por la reglamentación hotelera del Ecuador a través de organismos gubernamentales como la Corporación Ecuatoriana de Turismo (CET) y el Ministerio de Turismo (MINTUR), que por medio de normativas dichas instituciones han creado reglamentos para clasificar y regular los tipos de establecimientos de alojamiento turístico que ofertan sus servicios, algunos de estos son clasificados según su infraestructura, personal, ubicación, servicios complementarios, entre otros. El reglamento que clasifica el tipo de alojamiento turísticos que se ofertan en el país es el siguiente: Reglamento de Actividades Turísticas Registro Oficial N° 465 del 24 de marzo del 2015, con su última actualización en el año 2016.

En el reglamento nombrado anteriormente se encuentra los requisitos que deben tener un establecimiento para ser clasificado como hatería siendo estos los siguientes: su ubicación debe estar a las afueras de la ciudad, caracterizadas por disponer servicios de hospedaje en habitaciones o cabañas privadas con un mínimo de cinco habitaciones, además de un cuarto de baño privado, también cuentan con servicios de alimentos y bebidas, jardines, áreas verdes y zonas de recreación y deportes, por último estos establecimientos cuentan con una categoría de 3 a 5 estrellas (MINTUR, 2016).

1.1. Equidad de género

La lucha contra la desigualdad de género ha tenido una historia que año tras año ha tomado mayor importancia, convirtiéndose en un reto que toda nación desea disminuir. Las Normas Internacionales de Derechos Humanos por medio de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, siendo este el documento donde se marca un precedente en la historia de la lucha por los derechos humanos igualitarios; a partir de este documento se recalca que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Otro de los puntos de mayor relevancia es el movimiento feminista internacional que comenzó a tomar fuerza en los años 70, donde la Asamblea General declaró en 1975 como el Año Internacional de la Mujer, en función de estos hechos la lucha contra la no discriminación hacia los seres humanos se ha convertido en un tema donde todos los países trabajan en conjunto para disminuir las brechas de género mediante programas que integra a toda una sociedad.

De igual manera, el Ecuador cuenta con su historia en cuanto a la lucha contra la discriminación de género, donde el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014), formado en 1970, en aquel entonces el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, creó el departamento de la mujer, cuyo objetivo era mejorar la situación de las mujeres trabajadoras. Continuando con grandes hechos que marcaron una historia donde el Ecuador ha venido trabajando arduamente este tema. A continuación, se mencionan algunos de los eventos más importantes con relación a la historia de igualdad de derechos humanos en el país:

- En 1984 se crea la Oficina Nacional de la Mujer (ONM), como un órgano asesor encargado de impulsar a las mujeres, a la población indígena y a las minorías étnicas.
- En 1997 por medio de un Decreto Presidencial la ONM se transformó en el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), como una autonomía administrativa, financiera y técnica, en calidad de rector de las políticas públicas de género.
- Para el año 2008, la Constitución crea los Consejos Nacionales para la Igualdad, donde unos de sus puntos a tratar es la igualdad de género, con el objetivo de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.
- Y en el año 2014 se promulga la Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad, por medio de la cual se crea el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, siendo un instrumento que establece las atribuciones de los Consejos para la Igualdad de acuerdo al mandato Constitucional.

La equidad de género brinda tanto a mujeres como hombres las mismas oportunidades, condiciones y valores, sin importar las particularidades de cada uno de ellos, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de derechos que tienen todos como persona. Para ONU Mujeres (2017), “la equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en deterioro de las mujeres” (p.37).

Así mismo, Zamudio et al. (2014), mencionan que la equidad de género hace referencia al trato imparcial entre hombres y mujeres conforme a las necesidades de cada uno de ellos, ya sea con relación a los derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades; del mismo modo resalta que para que exista igualdad de género debe haber una equidad de género. En este contexto, Baute et al. (2017), recalcan que la inclusión de la equidad de género es el resultado de un extenso proceso social y político, producto del esfuerzo de varios movimientos de mujeres que luchan año tras año para que les dé el mismo valor que al de su género opuesto.

Por otra parte, Dosal et al. (2017), argumentan que el progreso en la equidad de género no depende en resolver conflictos de clases sociales, sino que se basa en ajustar las relaciones intrafamiliares, y en evitar que algunas políticas públicas propaguen la discriminación de género.

En cuanto a la equidad de género laboral, está vinculada a las políticas por parte del gobierno, puesto que mejorar el acceso de las mujeres a un empleo de calidad depende del ámbito político en donde se debe mejorar el nivel educativo de las mujeres más allá de la enseñanza secundaria (Verick, 2014).

Las iniciativas de las organizaciones para disminuir la inequidad de género laboral, para Marrugo (2017), se basan en los informes de las empresas que siguen especificaciones del Global Reporting Initiative (GRI), en donde se propone una gestión de la dimensión social que abarca oportunidades laborales, salario justo y trabajo digno en general; sin embargo, estas propuestas no son suficientes, pues se necesita de políticas gubernamentales a través de sistemas jurídicos que conlleven a la consecución de equidad en el ámbito laboral.

Para lograr que los factores que afectan a la equidad de género laboral se reduzcan, se necesita de la participación de todo un país. Muñoz y Pangol (2021), manifiestan que el compromiso que tiene el Estado y la sociedad es clave para establecer una participación eficaz que ayude al desarrollo de los derechos laborales y así lograr la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en su desarrollo laboral. Por ende, el Estado tiene la obligación de establecer leyes y políticas que ayuden a disminuir parcialmente la inequidad que existe en los campos laborales.

1.2. Diferencia entre equidad e igualdad de género

Tanto la equidad como la igualdad de género buscan otorgar las mismas posibilidades entre hombres y mujeres según la necesidad de cada uno de ellos. Para World Economic Forum (2023), la igualdad tiene como significado tratar a toda persona por igual sin importar su sexo o condición social; es decir, cada persona o grupo de personas reciben los mismos recursos y oportunidades. En cuanto a la equidad significa proporcionar los recursos y oportunidades, los cuales se adapten a las necesidades por circunstancias específicas de cada una de las personas sin importar el sexo, con el fin de poder alcanzar un resultado igualitario. Dicho en otras palabras, la igualdad de género consiste en ser iguales en estatus, derechos y oportunidades; mientras que la equidad busca cómo llegar a ese punto por medio de la justicia y la imparcialidad.

El interés de la sociedad por mediar los diferentes problemas sociales, ha conllevado al análisis de los comportamientos y las dinámicas de género que afectan principalmente al género femenino, en donde la mayoría de autores concluyen que tanto hombres como mujeres ocupan su tiempo para realizar sus tareas de distintas formas, pero existe una similitud entre el género femenino que usa el tiempo en actividades relacionadas al trabajo doméstico, esta situación provoca la inequidad de oportunidades laborales. Para Afanador y Camargo (2015), la iniciativa del teletrabajo es clave para disminuir la problemática planteada anteriormente, puesto que optimiza recursos de la empresa y además permite a las mujeres disponer de más tiempo para invertir en sus núcleos familiares.

Además de esta iniciativa planteada, Piasna (2021), propone que con la reducción del horario de jornada laboral completa se puede crear una mayor igualdad de los géneros a través de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Debido a que las mujeres dispondrán de más tiempo para cumplir con sus responsabilidades en el hogar, o bien en su núcleo familiar.

La cultura en la sociedad contribuye a que los aspectos sociales no evolucionen; por tanto, los responsables de las organizaciones deben asumir un rol de liderazgo para disminuir las limitantes que afectan al ámbito laboral, teniendo en cuenta que el trabajo define el nivel de vida de las personas, al igual que aumenta o disminuye sus posibilidades de realización personal. Para Marchionni (2019), lograr la igualdad de género laboral supone mejorar la participación en iguales condiciones en cualquier tipo de empleo, incluyendo la remuneración ante las funciones y responsabilidades asignadas.

1.3. La equidad de género como prioridad del Gobierno Nacional

La equidad de género se ha convertido en un tema que año tras año va tomando mayor importancia entre la sociedad, con el fin de dar el mismo valor tanto a hombres como a mujeres sin importar su estatus social o nivel educativo; de la misma manera, este tema se ha convertido en un papel fundamental para todos los gobiernos en todo el mundo, es por eso que el gobierno ecuatoriano no se ha quedado atrás ya que por varios años ha estado trabajando arduamente en reducir su brecha de género, logrando grandes resultados ilustrados en el World Economic Forum (2022), que menciona que el Ecuador ocupa el puesto 41 de los países a nivel regional que mejor han disminuido la brecha de género, obteniendo un puntaje de 0,743 en dimensiones como: oportunidad y participación económica, logro educativo, salud, entre otras. De igual manera, en el informe se recalca que en el país ha mejorado el acceso e interés de las mujeres en programas académicos y como punto clave

el aumento de mujeres ocupando cargos administrativos en los sectores públicos. Otro de los aspectos que el informe menciona es que el Ecuador ha progresado en impulsar los derechos igualitarios para acceder a servicios financieros, justicia y libertad.

Del mismo modo, se puede observar que en Ecuador se recalca como primera instancia la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) con su última modificación en 2018, la cual busca fomentar una igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres plasmados en el artículo 2, que destaca la necesidad de que exista una plena equidad entre los dos sexos al momento de hablar sobre sus derechos, condiciones y oportunidades para participar, influir y decidir en la vida pública del Estado y la sociedad. De igual manera, en su artículo 19, el CPCCS da a conocer la igualdad de oportunidades al momento de realizar el proceso de conformación y régimen de elecciones, el cual debe estar integrado por siete consejeros y siete consejeras elegidas por sufragio universal, garantizando la representación paritaria de mujeres y hombres y la inclusión de candidatos provenientes de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos o montubios (Ley Orgánica del CPCCS, 2018).

Dichos esfuerzos han surgido gracias a los consensos que se han desarrollado en las distintas conferencias regionales sobre la mujer de América Latina y el Caribe; por ejemplo, el Consenso celebrado en Quito, Ecuador de 2007 donde plantearon temas estratégicos en favor de la participación femenina en la toma de decisiones del mercado laboral a través de medidas específicas para suprimir las barreras del empleo, educación, economía, entre otras.

Por otra parte, Tapia (2021), menciona que desde el año 2017 han venido trabajando en conjunto con el sector privado y ayuda internacional como ONU mujeres, con el objetivo de construir una sociedad igualitaria, equitativa y libre de toda violencia, es por eso que se ha creado un reconocimiento denominado “El Premio Violenta” que motiva las Buenas Prácticas Empresariales a favor de la equidad de género, siendo este un incentivo que busca identificar, reconocer y posicionar públicamente a todas las empresas que han trabajado en el desarrollo de buenas prácticas para la generación o el sostenimiento de empleo femenino en igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres, en cualquier ámbito.

De igual manera, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (MREMH) (2018), presentó la política para la igualdad de género, con la finalidad de contribuir a impulsar la equidad de género, siendo las mujeres las protagonistas ya que año tras año contribuyen para formar un mundo más justo y con los mismos derechos para todos.

Así mismo, Gómez (2023), señala que el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos realiza consecutivamente talleres para prevenir la violencia de género en donde se comparten temas como: roles de género, equidad e igualdad de género, tipos de violencia, entre otras. Estas actividades se realizan con la finalidad de capacitar a las personas para lograr promover una cultura de no violencia con ayuda de una metodología participativa y actividades grupales en las que participan tanto hombres como mujeres, todo esto se realiza con el objetivo de fomentar espacios de trabajo seguros y equitativos sin importar el género.

El apoyo internacional para eliminar las brechas de género por la cual atraviesan diversos países de Latinoamérica, y muchos de ellos pertenecen a la Organización las Naciones Unidas (ONU), han planteado mecanismos en pro de los avances tecnológicos a través de la innovación académica, estos mecanismo ha contribuido a que en los países se brinde mayores oportunidades a las mujeres a través de medidas como el fortalecimiento y la mejora de los entes reguladores para garantizar salarios justos a las mujeres y conseguir el cierre de la brecha de género (Naciones Unidas, 2017).

Los esfuerzos por parte del gobierno para disminuir los prejuicios que limitan las facilidades para la inserción en el mercado laboral para el género femenino se ven representados en la Constitución, otro punto que involucra la inequidad de género laboral es la discriminación salarial, puesto que limita las oportunidades laborales. Para Sánchez et al. (2021), la brecha salarial de género se debe a factores relacionados a temas culturales, económicos y políticos, los que se ven identificados en aquellos que poseen educación superior, tienen más de 45 años y están casados.

1.4. Equidad de género en los establecimientos de alojamiento en el país.

La equidad de género en el sector turístico del Ecuador está definida como el proceso que promueve un desarrollo sostenible para la sociedad, por medio de la participación de mujeres y hombres en todo tipo de actividad laboral que proporcionan esparcimiento, bienestar y prestación de cuidados a otras personas con el objetivo de garantizar una remuneración que permita satisfacer las necesidades personales y familiares de cada una de las personas involucradas en el servicio prestado (Navarro et al., 2020).

Uno de los pilares que promueve el desarrollo sostenible es la responsabilidad social, puesto que beneficia al alojamiento turístico en términos monetarios y de bienestar común, impulsado por un comportamiento ético para la sociedad, además de estar fundamentados en los derechos humanos, es por ello que para Lazo Serrano (2022), es importante hacer conciencia acerca de que las empresas se interesen por adoptar prácticas y políticas de Responsabilidad

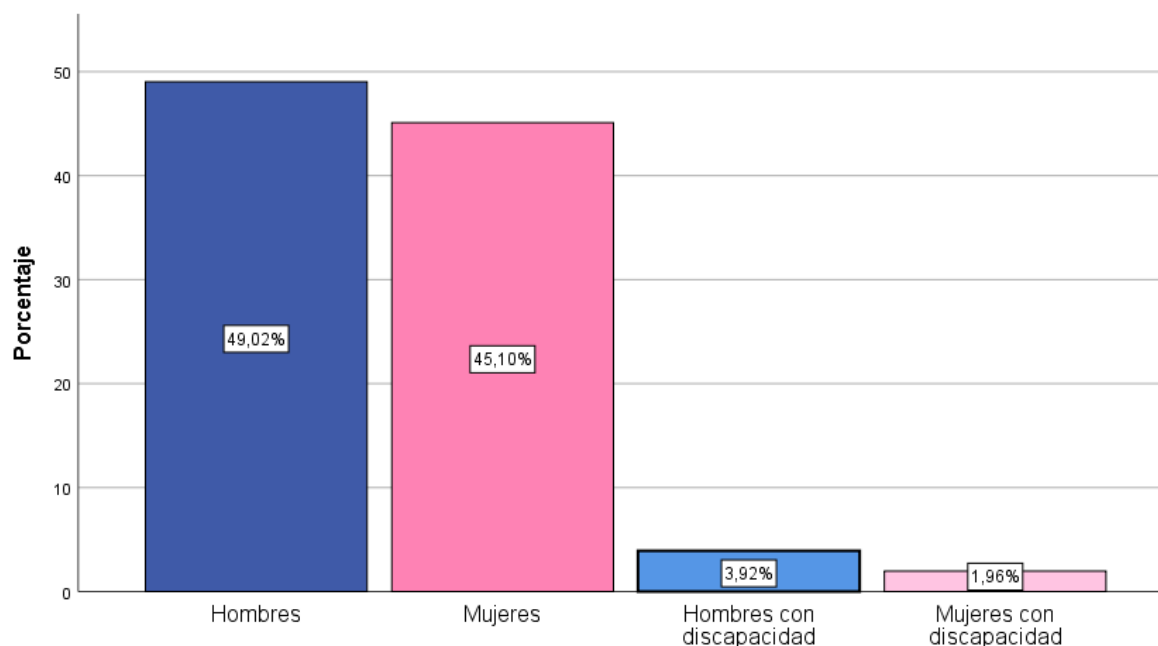
Social Empresarial (RSE) y se enfoquen en tres puntos relevantes, entre ellos las actividades para formación y desarrollo de los directivos en el área hotelera.

Un estudio realizado en el país sobre equidad de género laboral en la Industria turística en el período 2010 al 2016 muestra que los cargos directivos, están representados por el género masculino con un 69%, frente al 31% de la participación femenina de este tipo de funciones. Dicha desigualdad atribuye a la percepción social de que los hombres son más aptos y más valorados para desempeñar funciones de liderazgo y toma de decisiones en este tipo de cargos (Viteri Moya, 2017).

La industria turística del país se ha enfocado en aprovechar las nuevas demandas del turismo, como el ecoturismo en la región Insular y Amazónica como sus principales destinos. Las distintas actividades necesarias para brindar este tipo de turismo, como alojamiento, transporte, restauración, entre otras, ha empleado a un importante número de personal local y nacional. En este contexto, la participación de la mujer cuenta con un 49.95% de los empleos generados; mayoritariamente ocupan el nivel operativo y en menor escala puestos directivos y gerenciales (Reyes-Vargas et al., 2022).

En el último año se empleó a un importante número de mujeres en diferentes industrias del país, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2022), la tasa de empleo bruto a nivel nacional en enero de 2022, para las mujeres fue del 51,1%, dicho porcentaje de participación se concentró mayoritariamente en el sector de servicios, en donde ADECCO (2022), manifiesta que la participación femenina tiene mayor concentración en los siguientes sectores: sector servicios 62% y el sector financiero 46%, mientras que en otros sectores la participación está ausente como en el sector de la construcción con un 4% y en minas y petróleos con un 12% de participación.

En un mismo contexto, el MINTUR (2023), menciona que para lo que va del año en el sector de alojamiento específicamente en la provincia del Azuay, se han contratado un total de 418 personas, de las cuales se puede notar que el género masculino ha tenido mayor acogida al momento ocupar un puesto de trabajo, de igual manera se puede observar que el mismo género predomina en cuanto al personal con discapacidad que ha contratado el sector de alojamiento en la provincia, datos reflejados en la siguiente figura.

Figura 1: Total de trabajadores del sector de alojamiento en la provincia del Azuay.

Nota: Información obtenida por medio de datos estadísticos proporcionados por el MINTUR.

Se conoce que la industria de alojamiento pertenece al sector privado, en el que los establecimientos son administrados por familias, socios, entre otros. Antón et al. (2020), refleja que en el sector privado la brecha salarial de género corresponde al 86% de diferencia. Sin embargo, el género femenino ha disminuido esta brecha debido a su nivel de educación, como un título de cuarto nivel; sin embargo, aquellas mujeres cuyo nivel de formación es de un tercer nivel o inferior son afectadas por la discriminación de género laboral.

La cultura social influye en los aspectos laborales de las organizaciones, y más aún en países en vías de desarrollo que aún cuentan con pensamientos de que ciertos cargos deben ser ejercidos por un género un particular, esto afecta especialmente al sector hotelero en donde se realizan actividades relacionadas a la limpieza, atención al cliente, preparación de alimentos, mantenimiento, entre otras. Para Jayachandran (2015), los empleos del sector servicios pueden considerarse más adecuados para las mujeres que los de la industria manufacturera o pesada, el empleo femenino impulsado por el desarrollo trata que las tareas domésticas sean menos intensivas en mano de obra.

En lo que respecta a la participación femenina laboral, se analiza la situación de los países de Centroamérica, donde Moreno et al. (2021), manifiestan que en el año 2019 las mujeres

empleadas en el sector turístico representaban el 76,2% en Honduras, en El Salvador el 74,8% y en Guatemala el 69,53%. A diferencia de nuestro país, varios actores han analizado esta situación proponiendo la importancia de los roles de género en la Cadena de Valor en el Turismo (CVT), para impulsar políticas públicas y programas de apoyo con el fin de promover un desarrollo sustentable del turismo con equidad de género, en comparación al mercado ecuatoriano en donde las funciones que se asigna al personal son limitadas, induciendo a los bajos salarios y un bajo reconocimiento laboral por el empleador y por la sociedad (Cañada, 2018).

De la misma forma, Díaz y Kido (2017) expresan que en la Industria hotelera de Tijuana se han implementado diferentes políticas que favorezcan a la participación de mujeres en cargos directivos, incluso si tienen niños pequeños, puesto que la posibilidad de ocupar un puesto gerencial en el hotel para una madre disminuye de 39% al 27%. El hecho de que las mujeres asuman el rol principal del núcleo familiar, limita su desarrollo profesional y por ende su autonomía personal y financiera.

En el caso de la Industria hotelera de España, la inequidad de género laboral se manifiesta debido a una distribución desigual del liderazgo femenino en el sector turístico, la tendencia indica que las trayectorias laborales del género femenino son más heterogéneas en comparación al de los hombres, por tal razón es común que las mujeres se encuentren en puestos intermedios de una organización. Un estudio realizado en el sector hotelero de Tenerife manifiesta que factores como la categoría, tamaño y ubicación del establecimiento influyen en la participación del género femenino en cargos de alta dirección, en Tenerife el 13% de mujeres ocupan puestos gerenciales en hoteles de cinco estrellas, mientras que en otra categoría de hoteles los márgenes de representación son igualitarios entre los dos géneros (García et al., 2018).

La igualdad de género es una cuestión crucial en la industria hotelera, donde las mujeres a menudo sufren discriminación y oportunidades limitadas de ascenso. Diversos estudios han demostrado que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos directivos de los hoteles y son más propensas a sufrir acoso y trato desigual. En Andalucía, España la participación femenina en la Industria hotelera ocupa cargos referentes a limpieza, atención al cliente y puestos de menor responsabilidad en el departamento de administración, mientras que en los cargos de un mayor nivel de responsabilidad como el área de cocina, restauración y alimentación están dominador por el género masculino (Campos Soria et al., 2011).

Capítulo II

Diagnóstico de la estructura organizativa con perspectiva de género en las hosterías del Azuay.

2.1. Aplicación metodológica

La investigación se realizó en dos fases, la primera cuantitativa a través de encuestas y la segunda a través de entrevistas, cada instrumento se aplicó a los administradores de cada hostería. Para el cálculo de la muestra referente a la investigación cuantitativa se utilizó el número de hosterías que constan en el Catastro de Alojamiento turístico como el número total de la población, también se utilizó un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90%. Para Gallegos (2004), la muestra se define como la cifra de la población con la cual se desarrollará el análisis y recopilación de datos, la misma representará las características de la población y que serán de interés para el investigador. Por ello también se usó la fórmula propuesta por el autor.

Datos:

$$N = 22.$$

$$z = 1.65$$

$$e = 10\%$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$n = \frac{(z)^2 \cdot (p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2 \cdot (p \cdot q)}{N}}$$

$$n = \frac{(1.65)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(0.10)^2 + \frac{1.65^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{22}}$$

$$n = 17$$

De acuerdo al cálculo, la muestra corresponde a 17 hosterías en las cuáles se aplicaron las encuestas a los administradores o responsables de cada una de las hosterías de la provincia del Azuay. Las encuestas constan de 8 preguntas entre abiertas y cerradas y para su respectivo análisis de datos cuantitativos y elaboración de gráficos estadísticos, se usaron los programas IBM SPSS Statistics versión 25 y Tableau public.

Para la interpretación de los datos cualitativos correspondientes a las cuatro entrevistas realizadas a los administradores de las hosterías de la provincia del Azuay, se usó el software ATLAS.ti 9, La entrevista consistió en seis preguntas sobre equidad e igualdad de género laboral y fueron aplicadas a funcionarios de las hosterías: Baguanchi, Rodas, Intihuana y Durán.

Tabla 1: *Hosterías seleccionadas como parte de la muestra.*

Número	Hostería	Cantón	Encuestado
1	Hostería Baguanchi	Cuenca	Gerente de RRHH
2	Hostería Rodas	Cuenca	Administrador
3	Hostería Durán	Cuenca	Gerente de RRHH
4	Hostería Dos Chorreras	Cuenca	Administrador
5	Hostería Cabañas del pescador	Cuenca	Recepcionista
6	Hostería Molino del puente	Cuenca	Recepcionista
7	Estancia El Ángel	Gualaceo	Gerente General
8	Hostería Arhaná	Gualaceo	Recepcionista
9	Hostería Intihuana	Girón	Gerente General

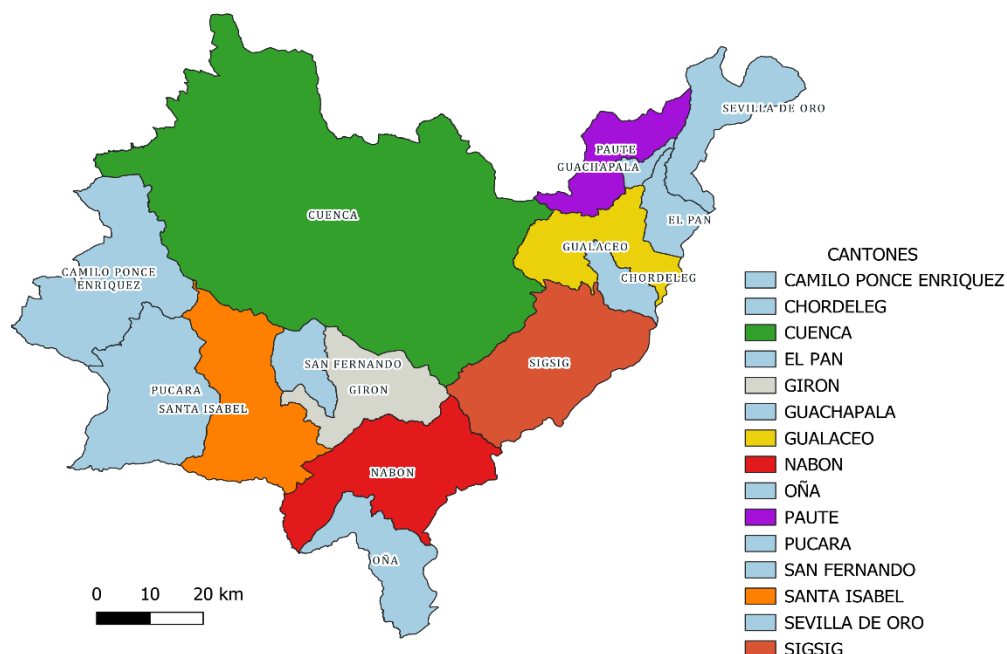
10	Hostería del río	Nabón	Administrador
11	Hostería El Barranco	Sígsig	Gerente General
12	Hostería Sol del Valle	Santa Isabel	Recepcionista
13	Hostería Jardín del Valle	Santa Isabel	Recepcionista
14	Hostería Los Cisnes	Santa Isabel	Recepcionista
15	Hostería Primavera	Santa Isabel	Administrador
16	Hostería Uzhupud Garden	Paute	Recepcionista
17	Hostería Tosa Blue Mountain	Paute	Gerente General

Nota: Información de las hosterías seleccionadas de manera al azar dentro de la provincia del Azuay.

Los actores a quienes se les realizó la encuesta ejercían los cargos de Gerentes, Administradores, Recepcionistas y Gerentes de Recursos Humanos, quienes conocían la situación de las hosterías referente a la estructura organizativa, brechas salariales, políticas de equidad de género, oportunidades laborales y modelos de reclutamiento del personal que contribuyeron al fin de esta investigación sobre equidad de género laboral en las hosterías de la provincia del Azuay.

A continuación, se muestra un mapa de la provincia del Azuay elaborado en el programa Qgis, con el número de hosterías por cantón que fueron encuestadas para la investigación.

Figura 2: Ubicación de las hosterías en la provincia del Azuay.



Nota: Información obtenida del Catastro de Alojamiento Turístico, 2023.

Cómo se puede evidenciar, la investigación se centró en 7 cantones de la provincia del Azuay, esto debido a que algunas hosterías de la provincia decidieron culminar con sus actividades, y otras tomarán la decisión de ofertar un nuevo producto, como consecuencia de la pandemia mundial suscitada en los años de 2020 a 2022, pues cabe señalar que la Industria Hotelera fue la más afectada. Por otra parte, los administradores han manifestado que se han visto en la obligación de reducir su personal para continuar con sus actividades en las hosterías que aún continúan en funcionamiento.

2.2. Fundamentos de la estructura organizativa

Conocer cómo está estructurada una empresa es de mucha importancia ya que esto explica el funcionamiento de cada una de sus áreas y del mismo modo muestra su organización jerárquica. Según Íñigo (2022), señala que se entiende como organigrama a la representación gráfica de la estructura de una empresa donde se reflejan las áreas en la que está dividida y su ordenación jerárquica. Con el fin de cumplir su objetivo que es el mostrar la composición de una entidad corporativa el organigrama debe cumplir con unos requisitos.

- El diseño debe ser claro y fácil de entender.
- Debe reflejar únicamente las distintas áreas que comprende o las funciones principales y acompañarlas de su nombre.

- El contenido del organigrama debe tener únicamente lo necesario con el fin de entender la estructura de la organización.

La estructura organizativa es de suma importancia en todo tipo de empresa, ya que es una herramienta que proporciona una representación visual de la jerarquía y la estructura interna de la misma, puesto que muestra los departamentos, funciones y responsabilidades del personal, su elaboración involucra a los directivos de la empresa. Para Gilli (2017), las estructuras organizativas de una empresa pública o privada; nacional o internacional tienen como fin representar las relaciones de poder, concentración o descentralización de la toma de decisiones, para determinar las diferencias de jerarquía que soportan a la organización.

Mediante un organigrama se puede evidenciar si en las hosterías existe segregación ocupacional, que se refiere a la tendencia a que determinados cargos laborales u ocupaciones están dominadas por un género u otro, y ello puede deberse a diversos factores, como la discriminación, las normas sociales, educación y la experiencia laboral.

Para Dirisu et al. (2018), la estructura organizativa tiene un impacto significativo positivo en la cultura de la empresa, y se refleja en la satisfacción laboral y el rendimiento, de ahí la importancia que se desarrollen estructuras internas tan complejas.

Por tal razón es necesario que las hosterías den cumplimiento al reglamento interno para el desarrollo de la distribución de cargos, pues el impacto positivo que adopte el personal se refleja en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Para Laborde (2015), cuando existe coherencia y consistencia entre la misión, los objetivos, la estructura, los planes y proyectos individuales, salario y los resultados, podemos observar la continuidad de toda una serie de aspectos asociados y no solo derivados de una actividad productiva.

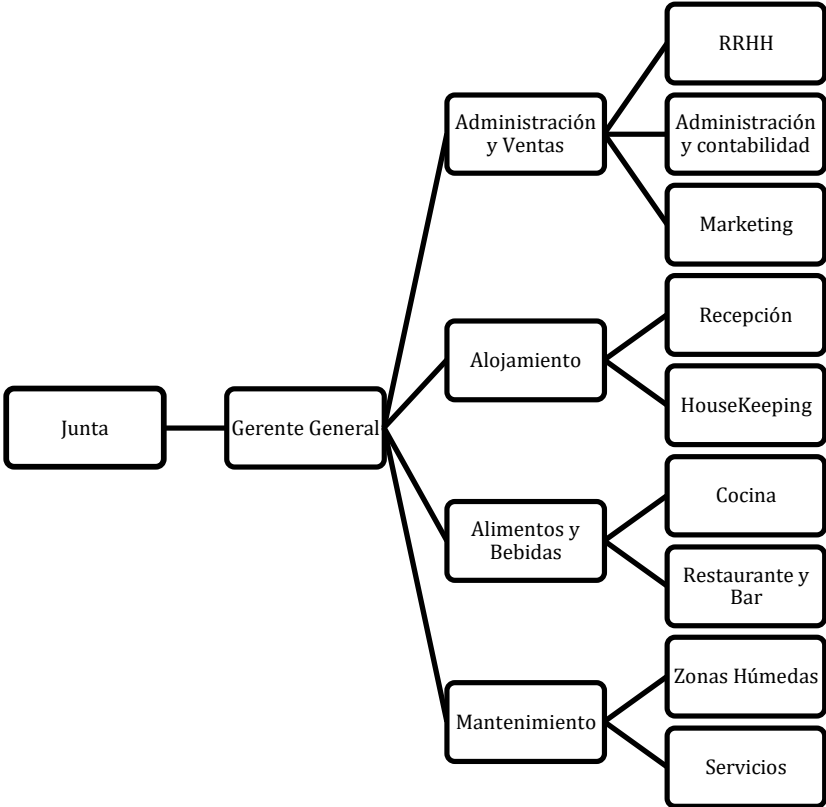
2.2.1. Organigrama de las hosterías de la provincia del Azuay.

Las empresas del sector de alojamiento turístico al igual que cualquier otro tipo de sector económico se encuentran estructurados por un sistema de jerarquías plasmadas en sus organigramas, con el fin de tener un mejor funcionamiento y saber el puesto de cada uno de sus colaboradores. Por tal razón, para Cevallos (2022), la estructura organizativa de un establecimiento hotelero se ve reflejado en cinco departamentos más importantes para esta industria como son: *housekeeping*, alimentos y bebidas, talento humano, marketing y administración incluyendo la gerencia de los establecimientos. Del mismo modo menciona que cada uno de estos departamentos deben estar organizados mediante una jerarquía laboral donde se encuentran puestos tales como: el gerente general, jefes de los distintos departamentos, recepcionistas, chefs, camareros, ayudantes, etc. Cabe mencionar que cada

establecimiento se encontrará formado de distintas maneras ya que su estructura dependerá del tamaño o tipo de establecimiento.

Una vez concluidas las encuestas se evidenció que, del número total de hosterías encuestadas, nueve disponen de organigrama de las cuales se obtuvo cuatro modelos de organigramas, a razón de estos documentos se elaboró un organigrama relacionado a los modelos de las hosterías de la provincia del Azuay, que evidencia cuatro áreas comunes en este tipo de alojamiento turístico que son: Administración y Ventas, Alimentos y Bebidas, Alojamiento y Mantenimiento. A continuación, se muestra el modelo propuesto de organigrama de una hostería.

Figura 3: Modelo de organigrama de las hosterías de la provincia del Azuay.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

2.3. Políticas para el funcionamiento de las diferentes áreas de los establecimientos

Las políticas laborales de un establecimiento deben ser establecidas para proteger los derechos de los empleados y establecer obligaciones y responsabilidades de los empleadores, que en conjunto con las leyes del Reglamento Interno de Trabajo deben tener

el propósito de proporcionar igualdad de oportunidades, seguridad de los empleados y una relación justa de contratación, salarios, horarios, condiciones de trabajo y prestaciones.

Según Levy et al. (2019), se debe ejecutar políticas internas siguiendo el modelo de políticas activas de mercado de trabajo (PAMT), que tratan de formación profesional, subsidios salariales e igualdad de oportunidades y pueden aplicarse de formas muy distintas y dirigirse a diversos grupos demográficos.

Los responsables de ejecutar las políticas internas del establecimiento bajo las PAMT, también deben analizar que la tecnología puede reducir el empleo en sectores económicos que se requiere de mucha mano de obra; por lo tanto, para Yilanci (2023), el impacto de la Industria turística laboral varía de un país a otro. En particular, las políticas de creación de empleo del sector deben modificarse teniendo en cuenta los cambios tecnológicos. Esta variación se debe a las malas prácticas laborales expresadas en las leyes legislativas elaboradas por el gobierno. Para Robertson et al. (2016), las malas prácticas en empresas en países en vías de desarrollo suelen ser un reflejo del estatus de desarrollo correlacionado con la renta per cápita, por ende, es más probable que las prácticas sean deficientes en los países más pobres.

Además de ello, los modelos de negocio globales también han servido de ejemplo, tanto para tradicionales y nuevas organizaciones, un modelo enfocado en la RSE que ayude a mejorar diversos aspectos de la sociedad y a promover una imagen de marca positiva. Según Zadros (2019), las organizaciones contemporáneas que aplican los principios de la RSE tienen enormes posibilidades de buenas prácticas en todos los ámbitos de su actividad, incluida la salud y la seguridad en el trabajo laboral.

Puesto que la cultura social de los empleadores en países en vías de desarrollo percibe que aplicar la RSE con condiciones de trabajo seguras y saludables son solo un costo adicional sin ningún beneficio tangible; a diferencia de otras culturales sociales como por ejemplo la asiática considerando que las prácticas laborales aumentan la eficacia y la calidad de la producción.

Por ello, las políticas laborales deben proporcionar información a los trabajadores acerca de que se espera obtener de ellos en base a normas y directrices para la toma de decisiones, y en el caso del sector de servicios estas normas son más rígidas al estar en contacto directo con el cliente para la prestación del servicio. Para Lester (2020), las normas y expectativas más estrictas están más extendidas entre los trabajadores de cara al público, por ello las mismas deben influir no sólo en el ritmo de creación de empleo, sino también en aspectos más generales de la relación laboral.

2.4. Sistemas de contratación de personal de acuerdo a las políticas de cada hostería

El área de talento humano en cualquier tipo de empresa es un pilar importante para el correcto funcionamiento de la misma, debido a que se podría considerar que esta área es uno de los primeros filtros que un nuevo colaborador pasa antes de pertenecer a la empresa, a razón de esto Cabrera (2022), expresa que la administración de recursos humanos forman una área muy importante para la institución, ya que depende de la cultura de cada una de ellas, donde las organizaciones deben incorporar políticas y prácticas de recursos humanos que promueva el alto nivel de compromiso, dicho en otras palabras se debe gestionar esta área correctamente para que el personal y la empresa esté satisfecha con el desempeño otorgado por el capital humano.

Las herramientas utilizadas en la selección y reclutamiento de personal han evolucionado, la búsqueda de un nuevo personal en la actualidad se da mucho por plataformas digitales. Para Jiménez (2018), el uso de los medios digitales para el reclutamiento por parte de las empresas es por la versatilidad de elaborar nuevos perfiles de cargos, con base en la información obtenida como características de los candidatos a través de redes sociales.

La tecnología también ha permitido avances en el proceso de reclutamiento del personal, para Benjamin et al. (2018), los nuevos procesos de contratación implican una reducción de costos, pues las pruebas de aptitudes interpersonales y las videollamadas están reemplazando a la preselección telefónica tradicional, mientras que las evaluaciones con realidad virtual se combinan con las entrevistas en persona.

Las empresas han alterado su nómina, para dar paso al cumplimiento de leyes inclusivas, como por ejemplo la contratación de al menos una persona con discapacidad por un mínimo de trabajadores, al igual que los esfuerzos del Ministerio de Trabajo por impulsar un enfoque de género en los sectores económicos del país, puesto que la importancia de la creación de un lugar de trabajo diverso e integrador que esté libre de prejuicios sexistas para que todos los candidatos sean evaluados en función de sus competencias y experiencia.

Según Posso (2016), la consecuencia principal de que la legislación no actué en favor de la equidad de género laboral es la brecha salarial, debido a que podría aumentar la tendencia en las empresas de evitar ofrecer contratos formales con el fin de pagar salarios más bajos. Esto se debe a los pensamientos tradicionales de las empresas de no buscar un enfoque social con criterios sustentables que eliminen los paradigmas de la sociedad, pues con las nuevas tendencias en favor de los derechos humanos las organizaciones deberían buscar la contratación con perspectiva de género, al adoptar prácticas de contratación sensibles al

género, las organizaciones pueden crear un entorno más integrador y acogedor para todos los empleados, independientemente de su sexo.

2.5. Resultados de las encuestas

Para la aplicación de las encuestas se realizó de manera presencial por medio de un conversatorio con los administradores de las hosterías con el fin de conocer la situación actual referente a la estructura organizativa, políticas y demás temas que se abordaron en la investigación.

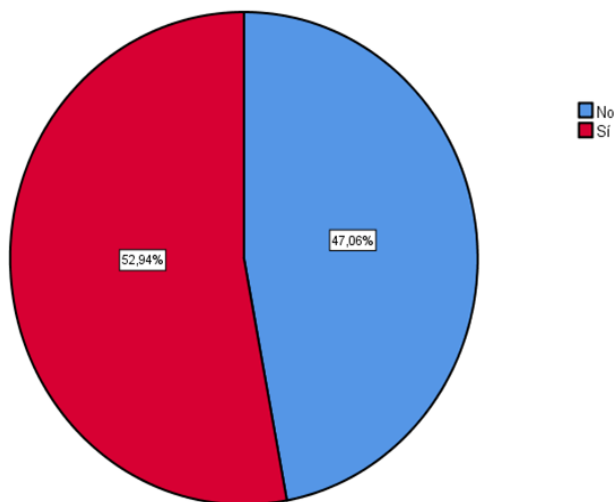
Pregunta 1: ¿El establecimiento cuenta con un organigrama?

Tabla 2: Organigrama de las hosterías.

Hosterías	Sí	No
Uzhupud	✓	
Baguanchi	✓	
El Ángel		✓
Rodas		✓
Arhaná	✓	
Durán	✓	
Dos Chorreras	✓	
Cabañas del pescador	✓	
Molino del puente	✓	
Intihuana	✓	
Primaveri		✓
El Barranco		✓
Tosa Blue Mountain		✓
Hostería del Río		✓
Hostería los Cisnes		✓
Hostería Jardín del Valle	✓	
Hostería Sol del Valle		✓
Total	9	8

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 4: Organigrama de las hosterías.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

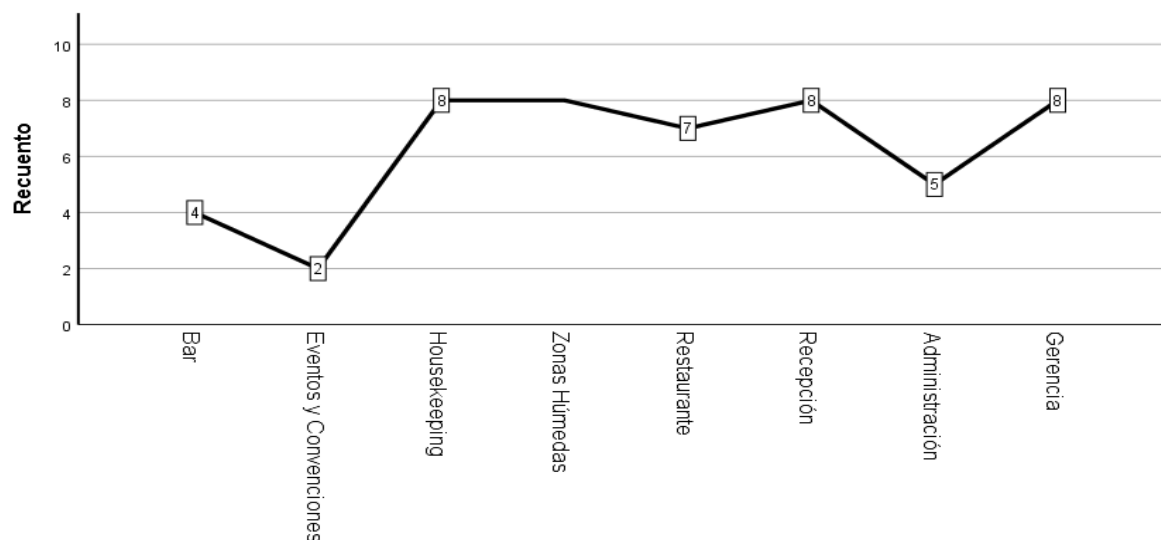
Como se puede observar, el 53% de las hosterías disponen de un organigrama donde se pudo evidenciar la participación del género masculino y femenino en los cargos operativos y administrativos, por otra parte, los funcionarios de las hosterías que no disponen de un organigrama manifestaron que, debido a la pandemia, redujeron el personal y por ende su estructura organizacional sufrió algunos cambios.

Pregunta 2: ¿En caso de no tener un organigrama indicar cómo están repartidos los cargos en las diferentes áreas? Marcar con una ✓ el área que tenga la hostería.

Tabla 3: Distribución de áreas de hosterías que no tienen organigrama.

Hostería	Área								
	Gerencia	Administración	Recepción	Restaurante	Zonas Húmeda	Housekeeping	Eventos y Convenciones	Bar	Otra
El Ángel	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Rodas	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
Primaveri	✓		✓	✓	✓	✓			
El Barranco	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Tosa Blue Mountain	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Hostería del Río	✓		✓	✓	✓	✓			
Hostería los Cisnes	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Hostería Sol del Valle	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Total	8	5	8	7	8	8	2	4	0

Nota: Información recolectada mediante las encuestas

Figura 5: Distribución de áreas de las hosterías que no tienen organigrama.

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Aquellas hosterías que tienen una nómina inferior a 15 empleados no cuentan con organigrama, puesto que sus instalaciones son de menor tamaño con respecto a las nueve hosterías que cuentan con un organigrama y de igual manera disponen de menos servicios complementarios. El 47% de las hosterías cuentan con los departamentos básicos necesarios para las funciones de un establecimiento de alojamiento que son: Gerencia, Recepción, Mantenimiento y *Housekeeping*. Sin embargo, no todas cuentan con las áreas de: Restaurante, Bar, Eventos y Convenciones. Además, en estas ocho hosterías, la mayoría del personal de estas áreas es polifuncional, por lo que la distribución de cargos no está en relación a la equidad de género.

Pregunta 3: ¿El establecimiento cuenta con sistemas propios de reclutamiento de personal enfocados en igualdad de oportunidades?

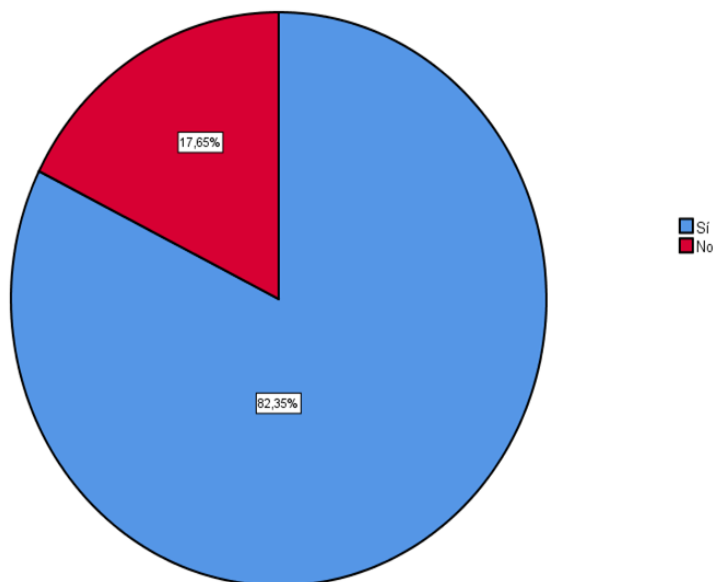
Tabla 4: Sistemas de reclutamiento.

Hostería	Sí	No
Uzhupud	✓	
Baguanchi		✓
El Ángel	✓	
Rodas		✓
Arhaná		✓
Durán		✓
Dos Chorreras		✓

Cabañas del pescador	✓
Molino del puente	✓
Intihuana	✓
Primaveri	✓
El Barranco	✓
Tosa Blue Mountain	✓
Hostería del Río	✓
Hostería los Cisnes	✓
Hostería Jardín del Valle	✓
Hostería Sol del Valle	✓
Total	3 14

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 6: Sistemas de reclutamiento.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

El 82% de los administradores de las hosterías manifestaron disponer de un sistema; sin embargo, se trata de un sistema basado en el Reglamento Interno de Trabajo, además de crear un perfil ocupacional debido a las funciones para las distintas áreas de acuerdo al género. Esto se debe a que en este tipo de establecimientos cuentan con áreas que requieren fuerza física u otras habilidades que están direccionadas a un género en específico.

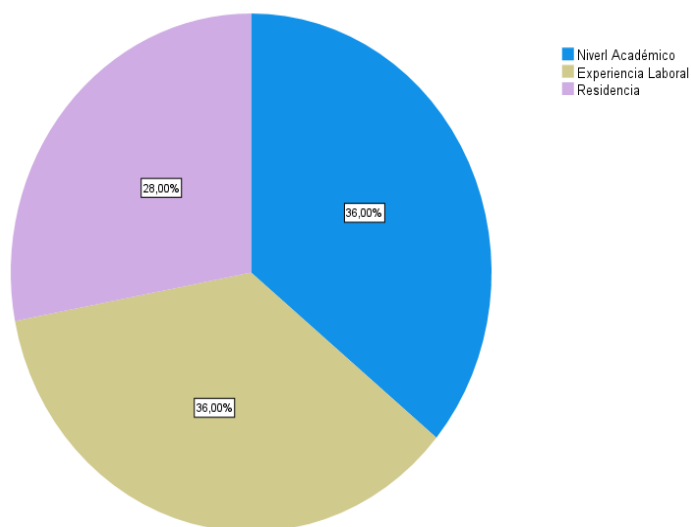
Pregunta 4: En caso de no disponer de un sistema propio de reclutamiento, indicar ¿Cómo reclutan al personal?

Tabla 5: Formas de reclutamiento.

Hostería	Nivel Académico	Experiencia Laboral	Residencia
Baguanchi	✓		
Rodas	✓		
Arhaná	✓	✓	✓
Durán	✓	✓	
Dos Chorreras	✓	✓	
Cabañas del pescador	✓		
Molino del puente	✓	✓	
Intihuana	✓		✓
Primaveri		✓	✓
Tosa Blue Mountain			
Hostería del Río		✓	✓
Hostería los Cisnes		✓	✓
Hostería Jardín del Valle	✓	✓	✓
Hostería Sol del Valle		✓	✓
Total	9	9	7

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 7: Formas de reclutamiento.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

La forma de reclutamiento es indiferente al género ya que su principal requerimiento está basado en un nivel académico o la experiencia laboral que tenga el postulante; no obstante,

uno de los requisitos que toman en consideración es el tema de la residencia del postulante ya que una de las características que tienen las hosterías es la de estar ubicadas a las afueras de las urbes.

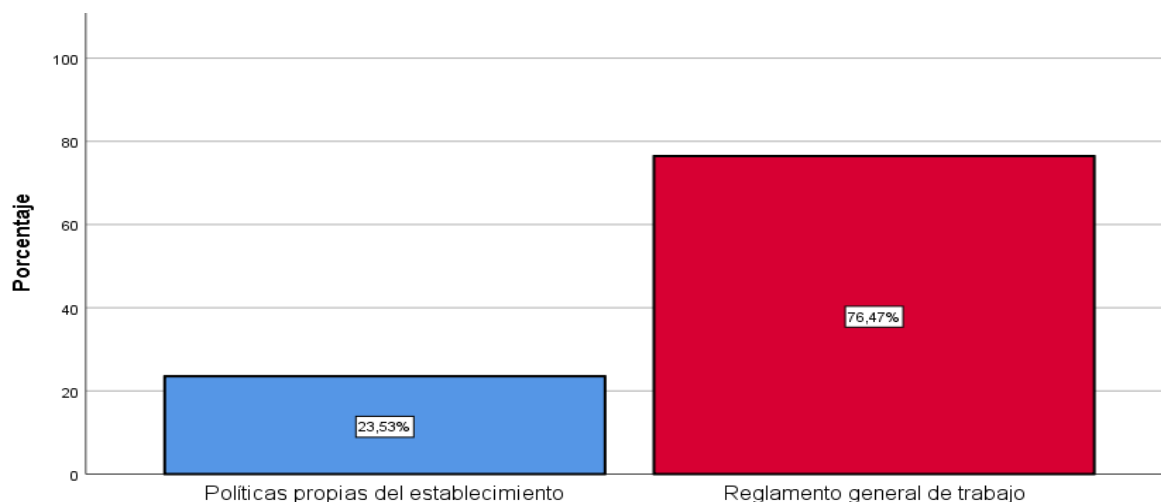
Pregunta 5: ¿El establecimiento aplica políticas propias, con el fin de promover la equidad de género laboral o se manejan únicamente con el reglamento general de trabajo?

Tabla 6: Políticas laborales.

Hostería	Políticas propias	Reglamento General de Trabajo
Uzhupud		✓
Baguanchi	✓	
El Ángel	✓	
Rodas		✓
Arhaná		✓
Durán		✓
Dos Chorreras		✓
Cabañas del pescador	✓	
Molino del puente		✓
Intihuana		✓
Primaveri		✓
El Barranco	✓	
Tosa Blue Mountain		✓
Hostería del Río		✓
Hostería los Cisnes		✓
Hostería Jardín del Valle		✓
Hostería Sol del Valle		✓
Total	4	13

Nota: Información obtenida mediante las encuestas.

Figura 8: Políticas laborales.



Nota: Información obtenida mediante las encuestas.

El 76% de hosterías están enfocadas en cumplir únicamente lo que dicta el Reglamento General de Trabajo; por otro lado, el 24% se han enfocado en crear un tipo de política tomando en cuenta el significado de RSE y así poder generar un espacio de trabajo basado en el respeto y los valores éticos, por ello una de las políticas en común que se ha mencionado en las encuestas es otorgar a sus colaboradores facilidad y ajuste en los horarios de trabajo, sin importar el género.

Pregunta 6: ¿Cree usted que actualmente existen barreras que impiden una plena equidad laboral?

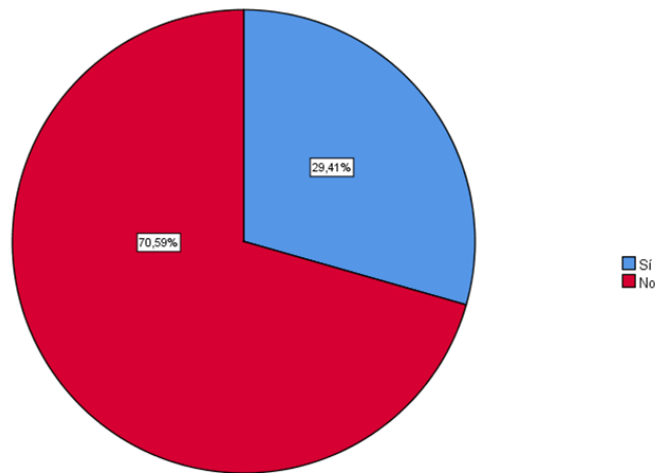
Tabla 7: Barreras laborales.

Hostería	Sí	No
Uzhupud		✓
Baguanchi		✓
El Ángel		✓
Rodas		✓
Arhaná	✓	
Durán		✓
Dos Chorreras		✓
Cabañas del pescador	✓	
Molino del puente		✓
Intihuana		✓
Primaveri		✓
El Barranco	✓	

Tosa Blue Mountain	✓
Hostería del Río	✓
Hostería los Cisnes	✓
Hostería Jardín del Valle	✓
Hostería Sol del Valle	✓
Total	5 12

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 9: Barreras laborales.



Nota: Información obtenida mediante las encuestas realizadas a las hosterías de la provincia del Azuay.

El 71% de encuestados, opinan que no existen barreras de equidad de género, pues atribuyen que la discriminación de género laboral se ajusta a la sociedad y políticas públicas que sirven de soporte para que exista oportunidades laborales desde el reclutamiento hasta el ascenso y promoción. También manifiestan que se debe a que la gran mayoría de las empresas están enfocadas en cumplir los atributos de la RSE, por ello se han comprometido en desarrollar e implementar políticas de conciliación laboral que incluso logren evitar abusos sexuales y violencia de género, con el fin de proporcionar un espacio de trabajo digno donde todos y cada uno de sus colaboradores tengan una plena satisfacción y cumplan con cada una de sus actividades si verse forzados a realizarlas.

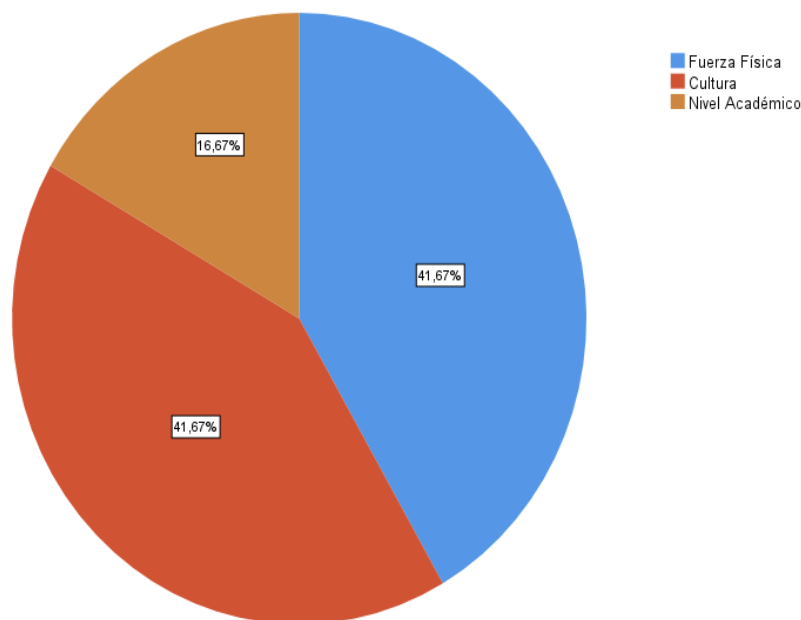
Pregunta 7: ¿Cuáles son las barreras laborales que usted identifica?

Tabla 8: Barreras laborales con perspectiva de género.

Hosterías	Fuerza Física	Cultura	Nivel Académico
Arhaná	✓	✓	✓
Cabañas del pescador	✓	✓	
El Barranco	✓	✓	
Hostería Jardín del Valle	✓	✓	
Hostería Sol del Valle	✓	✓	✓
Total	5	5	2

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 10: Barreras laborales con perspectiva de género.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Quienes consideran que si existen barreras (29%), aseguraron que sí existen limitantes de equidad de género laboral, y la barrera laboral en común es la cultura, puesto que consideran que en el país los estereotipos y normas culturales contribuyen a la segregación ocupacional. Por ejemplo, la subestimación de las capacidades en ejercer un cargo, es común que el área de *housekeeping* sea ocupada por mujeres porque culturalmente se piensa que es una tarea para el género femenino. Otras de las barreras en común que se evidenció en cada uno de los establecimientos es la fuerza física entre géneros, debido a que en estos tipos de establecimientos existen áreas en las que el género masculino predomina por su fuerza, gran

parte de los encuestados mencionan que en este tipo de áreas son pocas las oportunidades para el género femenino; sin embargo, no descartan todas las posibilidades de que exista una mujer que pueda desempeñar un papel acorde al tipo de trabajo que realizan en estas áreas.

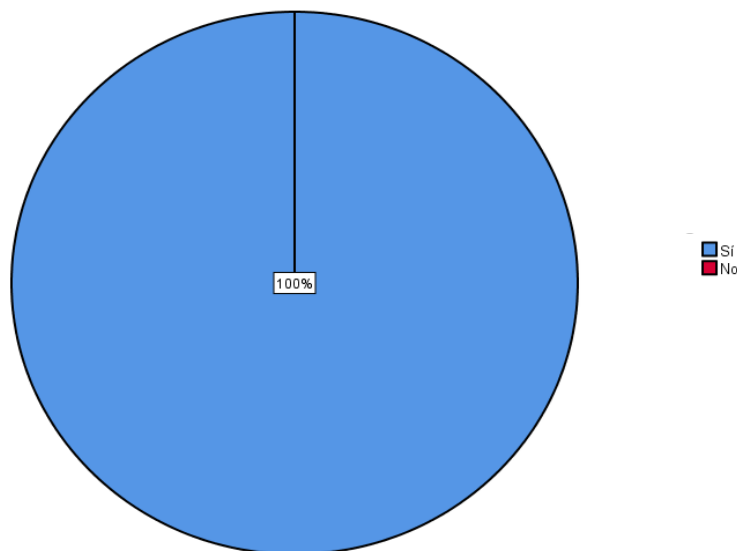
Pregunta 8: ¿Cree usted que en la actualidad el sector hotelero del país ofrece oportunidades laborales a las personas sin importar el género?

Tabla 9: *Oportunidades laborales en la industria hotelera.*

Hostería	Sí	No
Uzhupud	✓	
Baguanchi	✓	
El Ángel	✓	
Rodas	✓	
Arhaná	✓	
Durán	✓	
Dos Chorreras	✓	
Cabañas del pescador	✓	
Molino del puente	✓	
Intihuana	✓	
Primaveri	✓	
El Barranco	✓	
Tosa Blue Mountain	✓	
Hostería del Río	✓	
Hostería los Cisnes	✓	
Hostería Jardín del Valle	✓	
Hostería Sol del Valle	✓	
Total	17	0

Nota: *Información recolectada mediante las encuestas.*

Figura 11: Oportunidades laborales en la Industria Hotelera.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Con respecto a esta pregunta, el 100% de los administradores de las hosterías encuestadas mencionaron que la industria hotelera ofrece oportunidades laborales a toda persona sin importar su género. Esto se puede relacionar a que la Industria hotelera ofrece diversos servicios relacionados al alojamiento, restauración y recreación, por lo tanto, la participación de hombres y mujeres es indispensable para que se lleven a cabo las operaciones administrativas y operativas para que la empresa genere un beneficio económico.

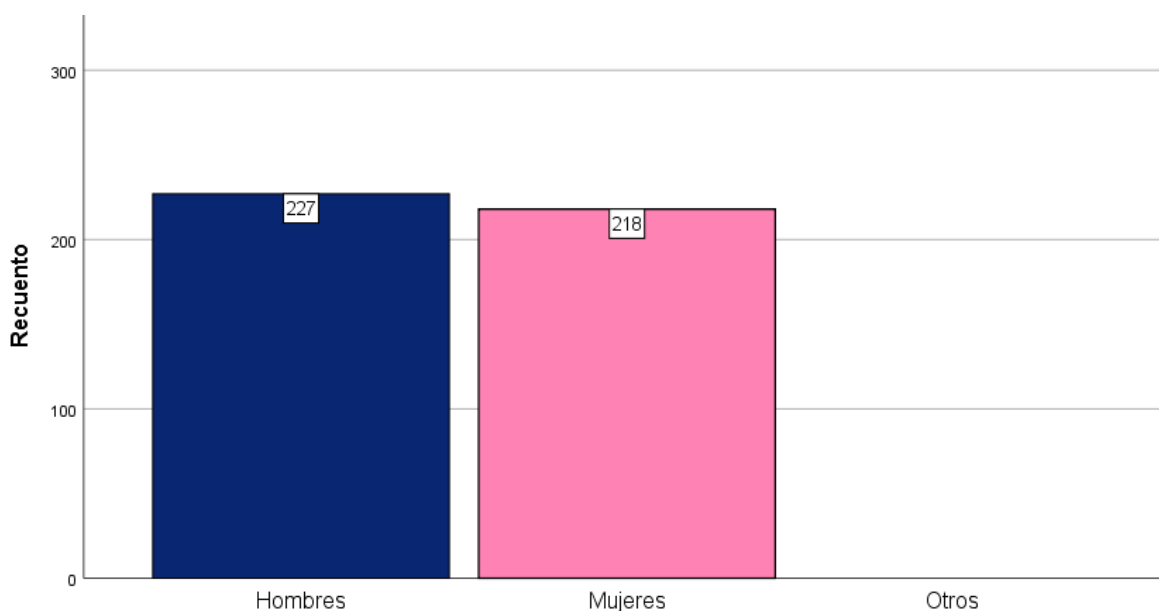
Pregunta 9: ¿Cuál es el número total de empleados fijos y eventuales de la hostería?

Tabla 10: Total de trabajadores de las hosterías.

Hombres	Mujeres	Total
227	218	445

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 12: Total de trabajadores de las hosterías.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Con una diferencia mínima de un 6%, se evidencia que en las hosterías de la provincia del Azuay existen oportunidades para participación de hombres y mujeres.

Pregunta 10: ¿Cómo están distribuidos los cargos, según las áreas con las que cuenta la hostería?

Tabla 11: Distribución de cargos.

Porcentaje de Participación por Género				
Hosterías	Áreas	Hombres	Mujeres	Otros
Uzhupud Garden	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	70%	30%	0%
	Alojamiento	80%	20%	0%

	Administración y Ventas	50%	50%	0%
Hatería Baguanchi	Zonas Húmedas	0%	100%	0%
	Alimentos y Bebidas	44%	56%	0%
	Alojamiento	67%	33%	0%
	Administración y Ventas	40%	60%	0%
Estancia El Ángel	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	40%	60%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%
	Administración y Ventas	0%	100%	0%
Hostería Rodas	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	67%	33%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%

	Administración y Ventas	50%	50%	0%
Hostería Arhaná	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	50%	50%	0%
	Alojamiento	50%	50%	0%
	Administración y Ventas	33%	67%	0%
Hostería Durán	Zonas Húmedas	64%	36%	0%
	Alimentos y Bebidas	57%	43%	0%
	Alojamiento	11%	89%	0%
	Administración y Ventas	61%	39%	0%
Hostería Dos Chorreras	Zonas Húmedas	86%	14%	0%
	Alimentos y Bebidas	36%	64%	0%
	Alojamiento	55%	45%	0%

	Administración y Ventas	44%	56%	0%
Hostería Cabañas del pescador	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	50%	50%	0%
	Alojamiento	67%	33%	0%
	Administración y Ventas	25%	75%	0%
Molino del Puente	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	54%	46%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%
	Administración y Ventas	33%	67%	0%
Hacienda Turística Intihuana	Zonas Húmedas	75%	25%	0%
	Alimentos y Bebidas	50%	50%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%

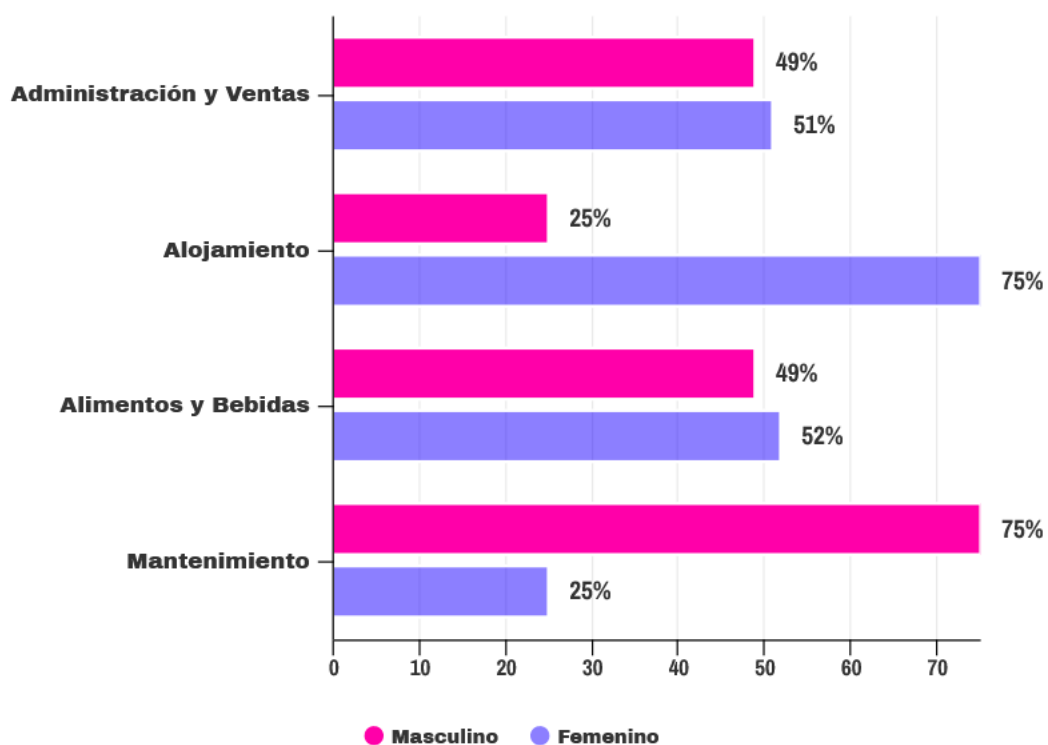
	Administración y Ventas	0%	100%	0%
Hostería Primavera	Zonas Húmedas	80%	20%	0%
	Alimentos y Bebidas	80%	20%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%
	Administración y Ventas	50%	50%	0%
Hostería El Barranco	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	40%	60%	0%
	Alojamiento	50%	50%	0%
	Administración y Ventas	100%	0%	0%
Hacienda Tosa Blue Mountain	Zonas Húmedas	100%	0%	0%
	Alimentos y Bebidas	20%	80%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%

	Administración y Ventas	67%	33%	0%
Hostería del Río	Zonas Húmedas	75%	25%	0%
	Alimentos y Bebidas	80%	20%	0%
	Alojamiento	25%	75%	0%
	Administración y Ventas	100%	0%	0%
Hostería los Cisnes	Zonas Húmedas	60%	40%	0%
	Alimentos y Bebidas	80%	20%	0%
	Alojamiento	25%	75%	0%
	Administración y Ventas	67%	33%	0%
Hostería Jardín del Valle	Zonas Húmedas	67%	33%	0%
	Alimentos y Bebidas	56%	44%	0%
	Alojamiento	20%	80%	0%

	Administración y Ventas	25%	75%	0%
Hostería Sol del Valle	Zonas Húmedas	83%	17%	0%
	Alimentos y Bebidas	83%	17%	0%
	Alojamiento	0%	100%	0%
	Administración y Ventas	50%	50%	0%

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 13: Distribución de cargos.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

En la tabla #11, se evidencia de manera detallada la participación del género masculino y femenino en los puestos operativos y administrativos de cada una de las hosterías encuestadas.

En el caso del área de Mantenimiento (Zonas Húmedas) se evidencia que existe una mayor participación del género masculino con un 82% frente al género femenino con un 18%. Además, la mayoría de Administradores manifestaron que esta área debe estar representada en su mayoría por hombres, puesto que las mujeres no se van a desempeñar de la misma manera, aunque también se debe mencionar que este aspecto está relacionado a la equidad de género laboral pues se consideran las condiciones laborales para asignar a los hombres a ejercer tareas físicas.

El 45% de trabajadores en las hosterías del Azuay, pertenecen al área de Alimentos y Bebidas. La participación del género masculino con un 56% frente al género femenino con un 44% muestra oportunidad para ambos géneros, por lo que no se podría considerar discriminación.

En el área de Alojamiento se evidencia un dominio del género femenino con un 74% frente a una participación masculina baja con un 26%; además, se debe manifestar que en esta área se encuentran dos de los puestos más importantes de un establecimiento de alojamiento que corresponden al puesto de recepcionista y camarera, por ello socialmente este puesto es ocupado por las mujeres, pues por las cualidades que comprenden la atención al cliente favorecen a que exista un predominio de mujeres en el área de Alojamiento.

Por último, en el área de administración, el género masculino tiene una participación del 47% frente al femenino con un 53%. En esta área se encuentran los puestos de alta categoría, por ende, los requisitos para ocupar cargos administrativos y gerenciales son más rígidos que los puestos operativos, las posibilidades de ascenso son distintas pues el nivel educativo y la experiencia laboral son el requisito principal para las promociones.

Pregunta 11: ¿Cree usted que aún existen brechas salariales de género independiente de los cargos o rangos que el trabajador desempeña?

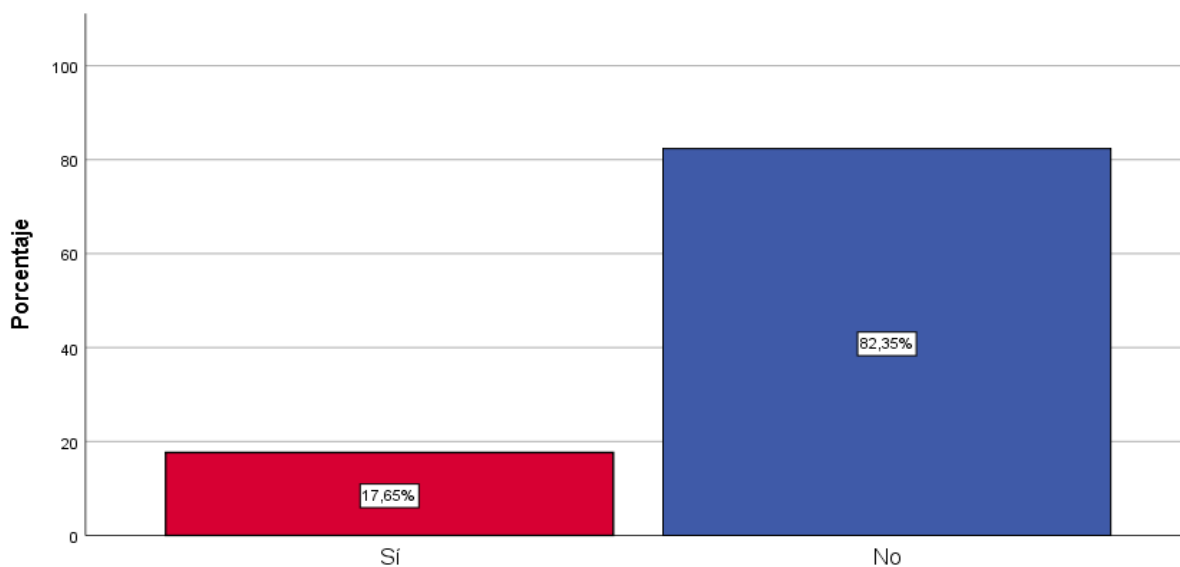
Tabla 12: *Brechas salariales.*

Hostería	Sí	No
Uzhupud		✓
Baguanchi	✓	
El Ángel		✓
Rodas		✓
Arhaná		✓

Durán	✓
Dos Chorreras	✓
Cabañas del pescador	✓
Molino del puente	✓
Intihuana	✓
Primaveri	✓
El Barranco	✓
Tosa Blue Mountain	✓
Hostería del Río	✓
Hostería los Cisnes	✓
Hostería Jardín del Valle	✓
Hostería Sol del Valle	✓
Total	3 14

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 14: Brechas salariales.



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

El 82% de los administradores manifestaron que no existe brecha salarial en sus establecimientos de alojamiento, mientras que el 18% restante manifestó que si existe una brecha salarial. En el caso de los administradores que manifestaron que sí existe una brecha salarial de género su respuesta en común fue que el salario varía de acuerdo a la experiencia laboral o el nivel académico con la que cuenta una persona, sin embargo, destacaron que estos aspectos no se relacionan con una distinción por género, más bien depende de la formación que ha tenido el personal contratado.

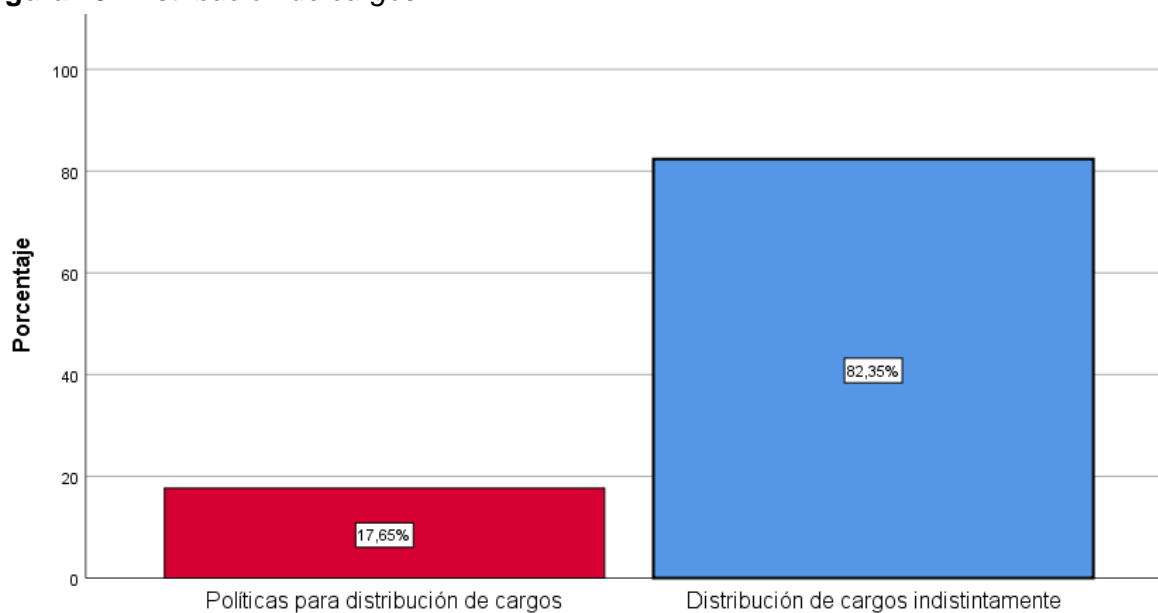
Pregunta 12: ¿El establecimiento cuenta con alguna política para la distribución de cargos específicamente por algún tipo de género o se los distribuye indistintamente?

Tabla 13: *Distribución de cargos.*

Hostería	Sí	No
Uzhupud		✓
Baguanchi	✓	
El Ángel		✓
Rodas		✓
Arhaná		✓
Durán	✓	
Dos Chorreras	✓	
Cabañas del pescador		✓
Molino del puente		✓
Intihuana		✓
Primaveri		✓
El Barranco		✓
Tosa Blue Mountain		✓
Hostería del Río		✓
Hostería los Cisnes		✓
Hostería Jardín del Valle		✓
Hostería Sol del Valle		✓
Total	3	14

Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Figura 15: *Distribución de cargos.*



Nota: Información recolectada mediante las encuestas.

Con respecto a estas pregunta el 18% de las hosterías manifestaron contar con políticas específicas para la organización y distribución de su estructura organizativa, mientras que el 82% restante de las hosterías distribuye a su personal indistintamente en los puestos de las hosterías. En comparación a aquellas hosterías que cuentan con políticas para la distribución de cargos por género, esto se debe a que desarrollan un perfil ocupacional con cada una de las funciones y ciertas consideraciones como el horario laboral, este criterio de asignar puestos de acuerdo al género también lo han conseguido con la experiencia entre comparaciones de productividad entre hombres y mujeres.

2.6. Resultados de las entrevistas

De igual manera, el desarrollo de entrevistas se realizó de manera presencial, fueron aplicadas a cuatro representantes de las hosterías, con el objetivo de saber sobre la percepción de cada uno de los administradores. relacionando a equidad de género.

Para el análisis de información cualitativa, se desarrollaron cuatro categorías relacionadas a cada pregunta de la entrevista; así mismo, cada pregunta compuesta de dos subcategorías, y éstas a su vez con variables, como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 14: *Categorías y subcategorías de acuerdo a la equidad de género laboral.*

Categoría	Sub categoría	Variables
Diferencia entre igualdad y equidad de género	Desconoce	
	Conoce	Perfil ocupacional de acuerdo al género
		Igualdad entre hombres y mujeres
		Acciones en contra de la Discriminación
	Trato similar	
Evolución de la equidad de género	Bueno	Educación
	Mala	Costumbres Antiguas
		Estereotipos
¿Existe equidad de género en la actualidad?	Sí	
	No	Capacitaciones
		Educación
	Políticas Internas	

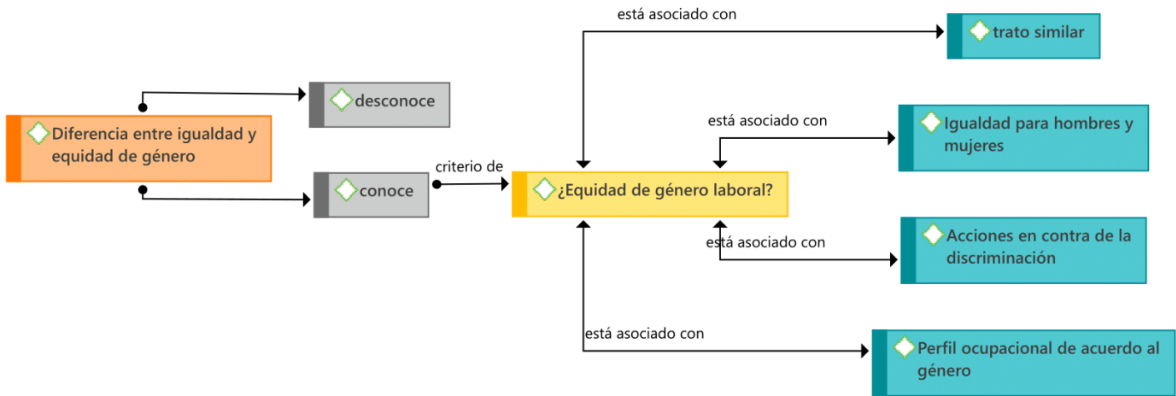
		Políticas públicas
		Fuerza Física
Repartición de cargos	Por Género	Actividades del hogar
		Horarios Laborales
	Indiferente	Experiencia Laboral
		Nivel Académico

Nota: Información obtenida mediante las entrevistas.

Para el análisis de la opinión que tienen los administradores de las hosterías de la provincia del Azuay acerca de la equidad de género laboral, se procedió a relacionar la pregunta #1 y #2 de la entrevista con ayuda del programa Atlas.ti versión 9.

Relación entre preguntas 1 y 2. ¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad de género? y ¿Qué es la equidad de género laboral como empresa?

Figura 16: Criterio sobre equidad de género laboral en las hosterías.



Nota: Información obtenida mediante las entrevistas

En la figura 16 se presenta la relación entre dos preguntas, todos los administradores desconocen la diferencia entre estos dos términos, ya que para ellos son términos que tienen un significado similar, aunque argumentan que son términos que tienen como fin brindar a todos las mismas oportunidades.

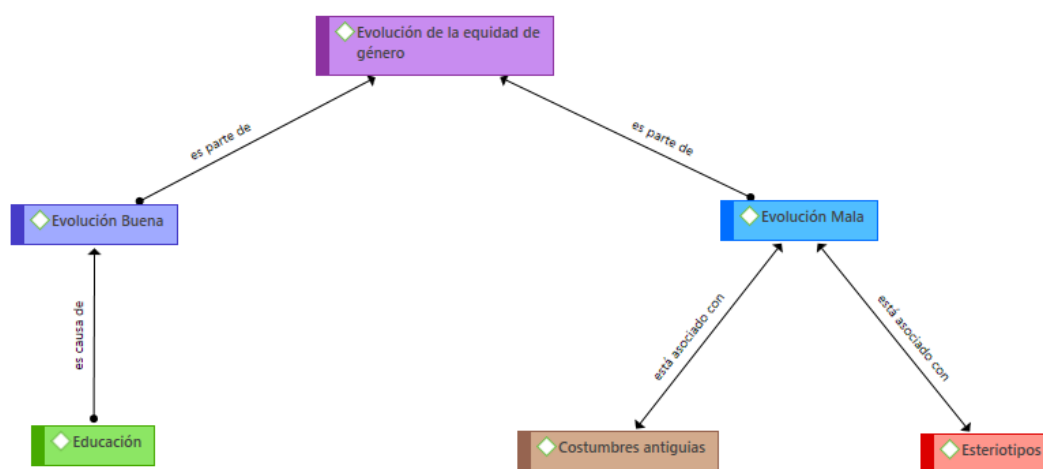
Bajo esta idea, agregaron las siguientes interpretaciones sobre equidad de género laboral. La interpretación que más se asemeja a la definición es la asignación de un cargo según el perfil ocupacional, favoreciendo a hombres y mujeres puesto que ocupan un cargo que de acuerdo a sus habilidades y características podrán ejercer sin mayor inconveniente. Además, esta interpretación contribuye al desarrollo y crecimiento ocupacional. Otra respuesta similar

fue la igualdad para hombres y mujeres; así pues, se propone una paridad de derechos laborales entre los dos géneros para crear un entorno de trabajo donde se minimicen las diferencias entre los miembros de la organización.

Por otro lado, los administradores concluyen que la equidad laboral hace referencia a un trato similar entre hombres y mujeres, y para conseguir dicho trato en las empresas, se deben adoptar acciones y estrategias que disminuyan la discriminación por género, aunque manifiestan que, para lograr un trato similar, las costumbres e ideologías deberían transformarse, es decir que sean menos tradicionales, porque la cultura ecuatoriana tiene arraigada pensamientos machistas que perjudican al género femenino en cuanto a las condiciones laborales que permiten el crecimiento profesional.

Interpretación pregunta 3. La lucha contra la desigualdad de género ha evolucionado mucho en los últimos años, uno de los ejemplos más destacables es que las mujeres han mejorado su presencia en instituciones y empresas con cargos de alto rango como jefaturas ¿Cómo ve esta evolución?

Figura 17: *Perspectiva sobre la evolución de la equidad de género con el tiempo.*



Nota: Información obtenida mediante las entrevistas.

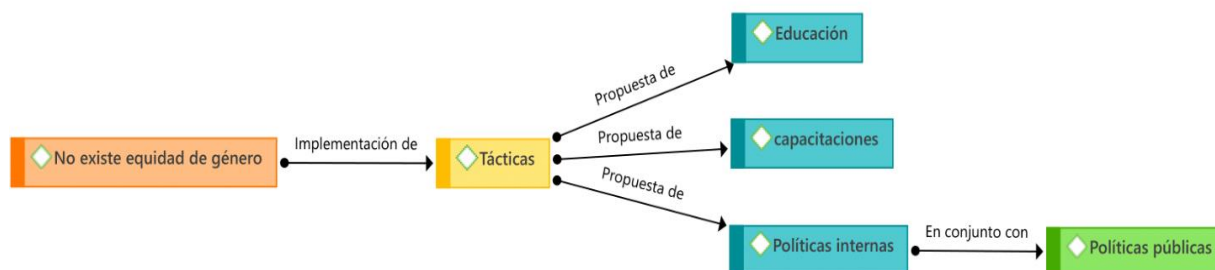
Como lo demuestra la figura 17, los administradores de las hosterías destacan que con el pasar del tiempo este tema ha tenido grandes cambios respecto a equidad de género laboral, esto se debe a que en la actualidad el nivel académico con el que cuenta cada persona juega un papel importante al momento de contratar un nuevo personal; a razón de esto, los entrevistados mencionan que en los establecimientos de alojamiento ya no se fijan en que

sea hombre o mujer para ocupar algún cargo, más bien se debe analizar la hoja de vida que tiene cada postulante, de este modo se toma en cuenta el nivel académico y la experiencia laboral que tiene el candidato para desarrollar de mejor manera su trabajo con el fin de beneficiar al establecimiento y generar un buen ambiente de trabajo.

Por otra parte, uno de los aspectos negativos que se trató es la existencia de un pequeño número de personas que arraigan costumbres antiguas en las que prevalece el machismo, poniendo en frente estereotipos que limitan a las mujeres a desempeñarse únicamente en labores domésticas, siendo este uno de los motivos de lucha contra la desigualdad; cuando todo ser humano es capaz de desarrollar cualquier tipo de actividad y más aún en este sector económico.

Interpretación de pregunta 4: En el país se han realizado varias actividades con el fin de disminuir la brecha salarial de género; sin embargo, todavía existe un número considerable de población que aún demuestra lo contrario, ¿cree usted que se podría alcanzar una equidad laboral al 100%?, ¿en cuánto tiempo? y ¿qué medidas hay que tomar para que esta brecha siga disminuyendo?

Figura 18: Medidas para disminuir la brecha de género de acuerdo a los Administradores de las Hosterías.



Nota: Información obtenida mediante las entrevistas realizadas a las hosterías de la provincia del Azuay.

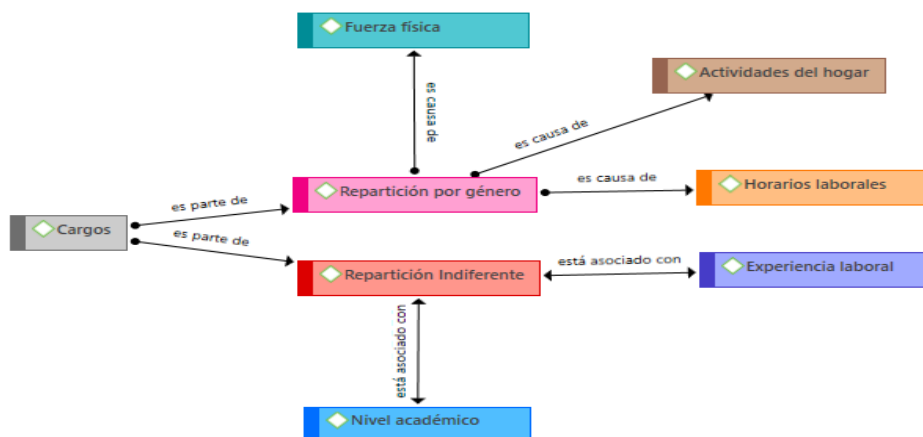
En la figura 18 se puede evidenciar que todos los Administradores de las hosterías manifiestan que en la actualidad no existe una equidad de género laboral, y a pesar de los cambios sociales en relación al género ninguno de los funcionarios expresó un tiempo estimado para alcanzar la equidad laboral en nuestro país. Puesto que la cultura laboral del país no cambiará si la sociedad ecuatoriana, a través de sus costumbres, pensamientos e ideologías no contribuyen a mejorar de forma directa en las relaciones laborales.

Una de las tácticas en común entre los Administradores de las hosterías para disminuir la brecha de género es la educación. La formación académica se constituye como un elemento clave para provocar el cambio en la vida privada y pública del género femenino. En cuanto al crecimiento profesional, la educación brindará a las mujeres la posibilidad de ocupar los cargos de alta dirección de un establecimiento de alojamiento, de ahí la importancia que más mujeres se preparen en la rama de la hostelería para que la representación del género femenino en departamentos administrativos aumente y así lograr una equidad laboral.

Otra de las tácticas que proponen los Administradores son las capacitaciones. Esta estrategia para disminuir la brecha de género está relacionada a que los empleadores podrían capacitar al personal. Las capacitaciones brindarían al personal las destrezas y el conocimiento necesario en los distintos procesos de la organización, favoreciendo a que en un futuro los trabajadores ocupen un cargo de mayor responsabilidad y de esta manera se brindan oportunidades laborales justas, tanto para hombres y mujeres dentro de una organización y así lograr que la brecha de género disminuya.

Por último, algunos Administradores manifestaron que se debe implementar, o bien mejorar las políticas internas de la hostería en conjunto con políticas públicas, por ende el gerente que se encuentre a cargo de la hostería, debe conocer a profundidad las tareas y actividades que cada cargo del establecimiento ejerce, para así establecer políticas de acuerdo a un perfil ocupacional determinado, con ello se lograra tener una estructura organizacional justa, pues en la mayoría de ocasiones los responsables se limitan a ejercer una estructura organizacional tradicional, como se evidencia en algunas hosterías que afecta principalmente al género femenino pues terminan en cargos de menor impacto y por ende perciben una remuneración básica.

Interpretación pregunta 5: ¿Considera que en el establecimiento que administra, existen cargos que deben ser direccionados a un tipo de género? ¿Por qué?



Nota: Información obtenida mediante las entrevistas realizadas a las hosterías de la provincia del Azuay.

En la figura 19 se evidencia el análisis de la forma en la que se reparte los cargos en las hosterías donde los administradores atribuyen que existen cargos a los que se les direccionan a un género específico, esto se debe a que este tipo de establecimientos catalogados como hosterías cuentan con varias áreas en las que se necesita de fuerza física, como ciertas actividades en áreas de zonas húmedas, mantenimiento, catering, etc., donde prefieren que predomine la presencia del género masculino; sin embargo, no se descarta que una mujer pueda ocupar estos cargos siempre y cuando demuestre la capacidad de desempeñar dicha función. Por otra parte, también se encuentran presentes las costumbres antiguas a las que se relaciona a una mujer en cargos similares a las actividades del hogar, es por esta razón que se encuentra un mayor número de mujeres en cargos tales como camareras, masajistas, ayudantes de cocina; alegan que las consideran más cuidadosas y detallistas en sus actividades. Por último, se expuso una de barreras que impiden el correcto desenvolvimiento en cargos de liderazgo o similares a este a mujeres que cumplen el rol de madres o desempeñan un papel determinante dentro de su hogar, puesto que en la industria hotelera existen jornadas laborales que están fuera de las jornadas reglamentarias por ejemplo en esta industria varias veces se trabaja en feriados, de misma manera existen cargos que se necesita viajar muchas de las veces fuera de la ciudad, es por eso que para este tipo de cargos se prefiere personas que no tengan grandes responsabilidades con el hogar.

Si bien es cierto, existen áreas en las que predomina un tipo de género, pero también hay áreas que se consideran aspectos como el nivel académico y formación, así como también la experiencia laboral frente a un cargo; como por ejemplo los puestos administrativos.

Capítulo III

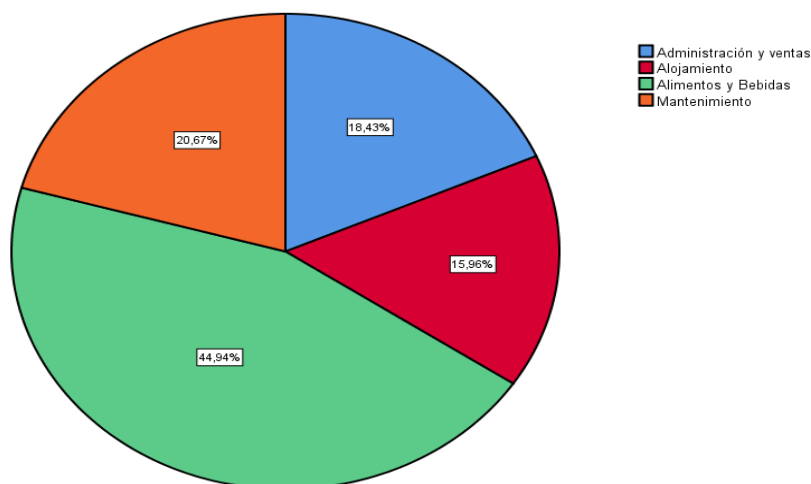
Factores que limiten o faciliten la equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay

3.1. Interpretación de los resultados por medio del análisis de las encuestas y entrevistas

Como se conoce y más aún después de realizar esta investigación, este sector económico es conocido por generar abundantes plazas de trabajo, dando oportunidad laboral a gran parte de una población, debido a que los establecimientos de alojamiento cuentan con varias áreas y cada una se va a diferenciar por el tipo de servicio que brindan o de cómo están clasificados. De igual manera, en el Ecuador, específicamente en la provincia del Azuay, en los establecimientos de alojamiento clasificados como hosterías, se pudo evidenciar que son espacios generadores de varias oportunidades laborales incluso considerando que son emprendimientos familiares.

En cuanto al tipo de establecimiento de alojamiento Hosterías, en la investigación se identificaron 22 establecimientos en el Catastro de Alojamiento Turístico, de los cuáles mediante el cálculo de la muestra se intervino en 17 hosterías, donde se identificó la participación tanto del género femenino como masculino. En estas hosterías, se encontraron en total 445 plazas de trabajo, repartidas en las diferentes áreas como administración, alojamiento, alimentos y bebidas y mantenimiento, de las cuales el 53% están ocupadas por personas de género masculino, mientras que el 47% de género femenino.

Figura 20: Participación laboral de los trabajadores en las áreas comunes de las hosterías.



Nota: Información obtenida mediante las encuestas.

El gráfico presentado evidencia la distribución de plazas laborales en promedio dentro de los 17 establecimientos intervenidos, considerando el área de Alimentos y Bebidas como la que acoge a la mayor parte de los trabajadores. Dentro de cada una de estas áreas se encuentran cargos de mayor o menor responsabilidad, por lo que se analizará el rol que desempeña cada género en cada una de estas áreas.

Tabla 15: Total de empleados en el área de administración y ventas.

	Total	Porcentaje
Hombres	40	49%
Mujeres	42	51%
Otros	0	0%

Nota: Información recolectada por medio de las encuestas.

Con una participación del género femenino en un 52%, se determinó que este género se encuentra representado mayoritariamente en la cúspide del liderazgo de los establecimientos, con lo cual se puede afirmar que la barrera denominada “techos de cristal”, acuñado en el año 1978 por la consultora estadounidense Marilyn Loden, no está presente en las hosterías. Por lo cual, a pesar de que no existan leyes explícitas en cuanto a la equidad de género, se refleja los avances del país en cuanto a este tema por la representación de las mujeres en la alta dirección.

Tabla 16: Gerentes de las hosterías con categoría superior a 3 estrellas.

	Total	Porcentaje
Hombres	3	75%
Mujeres	1	25%
Otros	0	0%

Nota: Datos recolectados mediante las entrevistas.

De los 17 establecimientos intervenidos, 4 corresponden a categoría superior; establecimientos que generan mayor número de empleos y por tanto mayor responsabilidad para el liderazgo, donde podemos observar que dicha responsabilidad es ejercida culturalmente por el jefe del hogar, pues en el caso de las hosterías familiares, el rol del liderazgo es heredado de padre a hijo de generación en generación, por lo cual los factores relacionados a la experiencia laboral y el nivel académico no influyen en dichas hosterías para que un género en común alcance a ocupar la gerencia del establecimiento.

Tabla 17: Total de empleados en el área de Alimentos y Bebidas.

	Total	Porcentaje
Hombres	97	48%
Mujeres	103	52%
Otros	0	0%

Nota: Información recolectada por medio de las encuestas.

En cuanto al área de Alimentos y Bebidas, en la cual laboran el mayor número de personas, se destaca la presencia del género femenino con un 52% frente al masculino con un 48%. Puesto que no existe una diferencia considerable de participación entre ambos géneros, se debe resaltar que el cargo con mayor responsabilidad en esta área es el chef principal, que está representado en la mayoría de las hosterías por hombres. Otra diferencia que se encontró es que las mujeres ocupan mayoritariamente los cargos relacionados con la atención al cliente como meseras, mientras que los hombres ejercen actividades relacionadas con la producción de alimentos como chef y ayudantes de cocina.

Tabla 18: Total de empleados en el área de Alojamiento.

	Total	Porcentaje
Hombres	18	26%
Mujeres	53	74%
Otros	0	0%

Nota: Información recolectada por medio de las encuestas.

En el área de alojamiento se evidencia una notable diferencia de intervención, puesto que la participación del género femenino es del 74%, mientras que del género masculino es un 26%. Dentro de esta área se encuentra uno de los cargos más importantes de la Industria hotelera que corresponde al de recepcionista, el cual está representado en su mayoría por mujeres, es un cargo que implica atención directa al cliente y se requiere mayor cortesía, amabilidad, flexibilidad, entre otras. El cargo de Auditor nocturno es ocupado en su mayoría por hombres, esto se debe a la jornada laboral. El cargo de Bellboy, por el contrario, es ocupado preferentemente por personas de género masculino debido a que necesita fuerza física al realizar actividades como traslado de equipaje. Otro de los puestos que se analizó es el de las camareras, quienes están representadas en su gran mayoría por mujeres, alegando que son quienes se ejercitan más en tareas domésticas. Sin embargo, a pesar de que el área de alojamiento culturalmente este dirigido por el género femenino, puesto que la mayoría de actividades son relacionadas a tareas del hogar, en tres hosterías se puede notar que en esta área predomina el género masculino, esto se puede relacionar a un aspecto positivo, ya que

se podría decir que estas hosterías no se manejan con lo que la sociedad dictamina, que culturalmente estas actividades son dirigidas para las mujeres, además se puede mencionar que estas tres hosterías en un futuro podrían llegar a ser un modelo a seguir, debido a que rompieron esos estereotipos que impiden lograr una equidad al 100%.

Tabla 19: Total de empleados en el área de

	Total	Porcentaje
Hombres	69	75%
Mujeres	23	25%
Otros	0	0%

Nota: Información recolectada por medio de las encuestas.

En el área de Mantenimiento se evidencia una notable diferencia de participación entre ambos géneros. El género masculino tiene una representación del 75% frente al 25% del género femenino. Esta variación se puede atribuir a que en esta área se ejercen actividades operativas que conllevan a un esfuerzo físico por la persona que los realiza; por ende, en esta área se contratan más a hombres para que ocupen puestos relacionados a la limpieza y mantenimiento de las zonas húmedas del establecimiento de alojamiento.

3.2. Determinación de la existencia o ausencia de barreras sobre equidad de género laboral

Para iniciar este subcapítulo final de la investigación se presenta la expresión “laberinto de cristal” que hace referencia a cada una de las barreras que una persona afronta en su trayectoria profesional y como a través de ciertos mecanismos logra conseguir el éxito. En esta investigación se han identificado dos barreras en razón a la equidad de género laboral, y estas son: la segregación horizontal y segregación vertical.

3.2.1 Segregación Horizontal

Abordando la primera barrera, en el primer capítulo se analizaron las normas por parte del Gobierno para lograr un trabajo inclusivo, y además de manera general se comparó la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, continuando con el análisis que conllevó a concluir que en las hosterías existe la barrera laboral denominada “segregación horizontal”, misma que hace referencia a la concentración del género femenino en cargos de baja dirección de una organización. Normalmente estos cargos implican tareas relacionadas con labores domésticas.

En cuanto a este tipo de segregación, el análisis de los resultados muestra que en las organizaciones existen dos áreas operativas que se encuentran en la base de la organización que son: Mantenimiento y Alojamiento; mientras que en la primera se resalta el porcentaje de participación de los hombres con un 82%, en la segunda área sucede lo contrario, es decir que existe una mayor participación del género femenino con un 74%. Por ende, se puede deducir que el nivel educativo y la experiencia laboral son factores para que hombres y mujeres ocupen puestos de alta responsabilidad; sin embargo, cabe destacar que las oportunidades laborales favorecen al género masculino por los estereotipos arraigados a la sociedad, donde se valora más el puesto de un hombre en roles de liderazgo, por ello se intensifica la segregación horizontal en aquellas hosterías que son del tipo familiar.

Otros factores son la cultura y las costumbres, que se encuentran muy presentes en el diseño de las políticas internas y la estructura organizativa, los cargos que comprenden actividades específicas son asignados para un género en común. Pues como se demostró en los resultados, las mujeres tienen una mayor participación en el área de alojamiento, al ejercer mayoritariamente los cargos de recepcionista y camarera, mientras que los hombres tienen una mayor participación en el área de mantenimiento por razones expuestas anteriormente. La costumbre de que ciertas actividades deben ser ejercidas por un cargo, en particular conlleva a que exista este tipo de brecha en las hosterías. Esto se debe a que la sociedad es la responsable de que ciertos cargos sean ocupados por un género específico; como por ejemplo, el área de alojamiento donde se ejercen procesos socioculturales denominados “ceremonial work”, ya que existen actividades como contestar llamadas telefónicas, donde hay una alta expectativa de que sea una mujer quien conteste, debido a su cortesía, amabilidad, flexibilidad, entre otras; o bien que la persona quien los recibe (botones) sea hombre debido a que genera una mayor seguridad que de su homónimo y también porque ejercerá actividades de fuerza física como el transporte del equipaje de los huéspedes hasta las habitaciones. Una alternativa podría ser las capacitaciones como se abordó al inicio de este capítulo; pero si los empleadores no brindan oportunidades laborales, la segregación horizontal seguirá presente en este tipo de establecimientos de alojamiento.

3.2.2 Segregación Vertical.

Este tipo de barrera presente en las hosterías denominado “segregación vertical”, expresión que hace referencia a que el género femenino no puede ocupar los puestos más altos de una organización. La causa principal de esta barrera es que las mujeres no logran encontrar un equilibrio entre su vida familiar y laboral, enfatizando que la Industria hotelera exige jornadas laborales rígidas en temporadas vacacionales. Aquellas mujeres que cumplen el rol de

madres en su núcleo familiar, o bien cumplen un rol determinante en su familia, conlleva a que se desistan de aceptar ascensos laborales para ocupar cargos de mayor responsabilidad. Estudios relacionados a la equidad de género laboral en la Industria Hotelera tales como “Igualdad de género en la función directiva hotelera de la Comunitat Valenciana: Análisis de barreras y propuestas para promover la igualdad” y “Liderazgo transformacional y género en hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana (México)” complementan la razón de esta barrera, induciendo también que aquellas mujeres que han aceptado dichos cargos terminan renunciando a los mismos en un corto tiempo, pues por falta de equilibrio entre el tiempo y compromiso que manejan en sus hogares y en la organización se ven obligadas a ocupar puestos de menor responsabilidad, porque experimentan una explotación de responsabilidades en sus vidas, y de esta manera su crecimiento profesional se ve truncado.

La paridad de género es un objetivo que tanto en el sector público y privado se debate, aunque dentro de esta barrera se incluye el fenómeno “leaky pipeline”, término que hace referencia a la reducción progresiva de las mujeres en su crecimiento profesional. Se evidencia esta limitante en la estructura de las hosterías, debido a que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de mando de los diferentes departamentos de la hostería, especialmente en los departamentos financieros, gerenciales, alimentos y bebidas y mantenimiento.

Este aspecto es de suma relevancia en una organización que se encuentra en un entorno marcado por culturas y costumbres tradicionales, pues los miembros receptan la identidad de un jefe con atributos simbólicos como el carácter para tomar decisiones y asignar responsabilidades, y de igual manera dicha identidad se refleja en una vestimenta formal, lo cual conlleva a que las mujeres que ejercen de líderes en una empresa usen un uniforme sexuado y actúen con un carácter rígido para imponer autoridad, este aspecto se evidencia en absolutamente todas las hosterías en el departamento de Alimentos y Bebidas, en donde la actividad principal del departamento es la producción de alimentos y bebidas para los comensales, se podría relacionar por temas culturales a que la cocina es una actividad que debe ser ejercida por mujeres. En la Industria hotelera, específicamente en las hosterías, los gerentes y supervisores de este departamento son hombres, debido al aspecto que se abordaba al principio del párrafo.

3.2.3 Brecha Salarial

Uno de los aspectos fundamentales para lograr una equidad de género en las empresas, es la disminución de la brecha salarial. Aunque el 82% de los encuestados respondieron que no existe una brecha salarial de género frente al 18% que manifestó que, si existe, los

administradores de las hosterías en las entrevistas realizadas manifestaron que esto se debe a que no existen normas que ayuden a validar los derechos laborales tanto para hombres y mujeres, en donde concluyen que la brecha disminuyera si el Código de Trabajo (CT) respaldara las políticas del empleador.

La brecha salarial es una barrera que tiene dos explicaciones. La primera razón se argumenta en que las mujeres perciben una menor remuneración que la de sus homónimos por el hecho de estar en cargos que son infravalorados por su nivel de responsabilidad, y la siguiente razón es que las mujeres ganan menos dinero que los hombres por hacer un trabajo similar, aunque aquí intervienen el aspecto de productividad asociado a los estereotipos culturales, que proponen que los hombres tienen la capacidad de ejecutar más tareas en un menor tiempo.

Para concluir, tal como lo manifestaron los administradores de las hosterías, para lograr una disminución de la brecha de género se deben implementar estrategias a nivel organizacional como las capacitaciones para brindar un mayor número de oportunidades laborales a través de los ascensos. Esta estrategia se argumenta en que los gerentes brindarán a los empleados de un establecimiento de alojamiento habilidades y herramientas para mejorar su conocimiento en los distintos procesos operativos y administrativos de la organización, con lo cual les permitirá negociar su remuneración y beneficios de una manera más efectiva y equitativa.

Y de igual manera, la formación académica, aspecto que depende mayoritariamente del gobierno, es la herramienta que logrará una disminución significativa de la segregación ocupacional, pero el compromiso está en adoptar estas estrategias que incluso se abordan en las tácticas para conseguir una RSE plena.

Conclusiones

La equidad de género ha traspasado fronteras, generando conciencia sobre la igualdad de oportunidades y capacidades que todo ser humano cuenta para desenvolverse en el ámbito laboral. Razón por la cual, esta investigación inicio con una revisión bibliográfica proporciono una percepción más clara acerca de este tema, del mismo modo dicha revisión ayudó a recolectar información sobre la importancia que ha venido tomando la igualdad de oportunidades durante décadas, tanto así que ha puesto a trabajar a sociedades enteras fomentando un correcto manejo de RSE, con el fin de disminuir la brecha género laboral que impide el pleno desarrollo femenino en distintos sectores económicos, siendo una brecha que en la actualidad todavía se lleva arraigada por costumbres antiguas y más aún en países en vía de desarrollo.

Como resultado del primer objetivo de esta investigación, mediante la revisión bibliográfica se pudo evidenciar que en el país se ha venido trabajando arduamente la forma de disminuir la brecha de género, ya que por medio de varias actividades que se han realizado con ayuda de entidades públicas, privadas e internacionales el Ecuador en 2022 se ha posicionado en el puesto 41 se los países que mejor han disminuido la brecha de género a nivel regional, esto gracias a que se ha mejorado la presencia de mujeres en programas académicos y el acceso a cargos administrativos en los sectores públicos.

Por otra parte, como se pudo evidenciar en uno resultados de la investigación, el sector de alojamiento y en específico en las hosterías que fueron tomadas como objeto de estudios, la oportunidad laboral que se otorga tanto a hombres como a mujeres se da por igual ya que los datos recolectados demostraron una mínima diferencia entre estos dos géneros, es por esta razón que no se puede hablar de una inequidad en cuanto a oportunidades laborales en las hosterías. A razón de esto los administradores expresaron que en la actualidad las nuevas formas de turismo han sido de mucha ayuda para disminuir esta brecha, por ejemplo, el ecoturismo ha permitido el empoderamiento de las mujeres en sus comunidades al estar en su entorno cultural, esta es una de las tantas vías de acceso femenino al mercado laboral, por ende, las oportunidades laborales específicamente en el sector turístico son muy favorables para las personas sin importar el género.

Esto también se puede enlazar a que una hostería se encuentra ubicada fuera de los núcleos urbanos y uno de los requisitos de funcionamiento es la vinculación de la comunidad local en las actividades turísticas desarrolladas por el establecimiento. Dichos factores contribuyen a una participación igualitaria de ambos géneros en este tipo de alojamiento, sin embargo, a

pesar de que exista una cantidad similar entre mujeres y hombres, se debe determinar la importancia y el rol que cada género cumple en las hosterías.

Si bien, la participación entre los géneros en las hosterías tiene una diferencia mínima, es importante mencionar que en cuanto a la repartición de los cargos se podría decir lo contrario, ya que en los resultados estadísticos de la investigación se dio a notar que existen áreas en las que predomina la presencia de un género en específico, es por eso que se ha identificado dos barreras que están presentes en las hosterías.

Por un lado, está presente la barrera denominada segregación horizontal que pone a las mujeres únicamente en cargos relacionados con labores domésticas, pues en esta investigación la participación de las mujeres en este tipo de actividades es de un 75% siendo un porcentaje alto a comparación de su homónimo. Este efecto se complementa con los datos estadísticos laborales del país en donde se manifiesta que las mujeres son las que mayoritariamente buscan un empleo temporal, debido a que disponen de un tiempo menor por las tareas que deben cumplir en su hogar. Por tal razón mientras las mujeres dedican mayoritariamente su tiempo e interés a realizar actividades en el hogar, los hombres ocupan ese tiempo en obtener más experiencia laboral e incluso a mejorar su nivel educativo, a pesar de que en los resultados se observaron que aún existe estas barreras impuestas por la sociedad en el campo laboral, también se identificó tres hosterías que no se manejan con estos estereotipos ya que demostraron todo lo contrario y esto habla bien de estas hosterías y si se tomara como ejemplo lo que estas están logrando, se podría decir que en un corto plazo llegaríamos a lograr esa equidad que se viene buscando desde décadas atrás.

Por otra parte, se determinó la barrera denominada segregación vertical la cual se refiere a la escasa posibilidad que tienen de las mujeres para acceder a cargos de liderazgo. Esto debido a que en la industria muchas veces existen jornadas laborales fuera de las reglamentarias, lo que dificulta que a la mayoría de las mujeres que ejercen roles de líderes en sus hogares se les imposibilita el correcto desenvolvimiento en el trabajo y es la causa de que no las contraten de manera prolongada en los establecimientos.

Finalmente, con base a los resultados de la investigación se puede determinar que los estereotipos de género son el principal obstáculo para que exista segregación ocupacional, ante esta situación el gobierno debe promover políticas públicas que apoyen la participación del género femenino en roles de liderazgo, de esta manera se logrará fomentar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos laborales.

Referencias

- Afanador Mondragon, S. A., & Camargo Chacín, B. K. (2015). Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta.
- Almeida, M. (2017) Justicia económica y equidad de género en Ecuador. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), Ecuador. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/13577.pdf>
- Antón, J., Vera Carpio, J., Rodríguez Moreno, J., & Lara, N. (2021). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. X-Pedientes Económicos, 4(9), 47–67. Recuperado a partir de https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49
- Baute Rosales, M., Pérez Payrol, V. B., & Luque Espinoza de los Monteros, M. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. Universidad y Sociedad, 9(4), 50-57. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Benjamin, Spar; Ilya, Pletenuy; Kate, Reilly; Ignatova, Maria. (2018). Tendencias Internacionales en selección de personal 2018. LinkedIn Talent Solution.
- Cabrera, M. (2022). Propuesta de Mejora al Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal para la Compañía Seguros Alianza S.A en la Agencia de la Ciudad de Cuenca en el Periodo noviembre 2021-marzo 2022. Repositorio Universidad Politecnica Salesiana. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23986/1/UPS-CT010257.pdf>
- Campos Soria, Juan & Marchante Mera, Andrés & Roperó, Miguel Angel. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management. 91-102. 10.1016/j.ijhm.2010.07.001.
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Employment of hotel maids in Spain. Tourism Geographies, 20(4), 653–674

Cevallos, M. (2022). Estudio de Mercado para Plan de Negocio de Eco-Hotel, Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8984/1/UPSE-TDT-2022-0018.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014). *RESEÑA HISTÓRICA – Consejo Nacional para la Igualdad de Género – CNIG*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/resena-historica/>

Díaz Carrión, Isis Arlene, & Kido Cruz, Ma Teresa. (2017). La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México). *El periplo sustentable*, (33), 192-220. Recuperado en 31 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200192&lng=es&tlng=es.

Dirisu, J., Worlu, R., Osibanjo, A., Salau, O., Borishade, T., Meninwa, S., & Atolagbe, T. (2018). An integrated dataset on organisational culture, job satisfaction and performance in the hospitality industry. *Data in brief*, 19, 317–321. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.04.137>

Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., & Capdevila Ortis, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economíaunam*, 14(40), 121-133.

Galián Jimenez, M. (Enero de 2018). NUEVAS TENDENCIAS EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. Recuperado el 25 de 04 de 2019, de <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/7907/1/TFG%20GALIAN%20JIMENEZ%2c%20MARIA.pdf>

García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F., & Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105-1117.

Gilli, J. J. (2019). *Claves de la estructura organizativa*. Buenos aires: Granica.

- Jackson, G., Doellgast, V., & Baccaro, L. (2018). Corporate Social Responsibility and Labour Standards: Bridging Business Management and Employment Relations Perspectives. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), 3–13. doi:10.1111/bjir.12298
- Gómez, M. I. (2023). Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos realizó taller para prevenir la violencia de género en Guayaquil. *Ministerio De La Mujer Y Derechos Humanos*. <https://www.derechoshumanos.gob.ec/ministerio-de-la-mujer-y-derechos-humanos-realizo-taller-para-prevenir-la-violencia-de-genero-en-guayaquil/>
- Iñigo, P. (2022). Cambios en la estructura organizativa de la empresa. Estudio del caso. Repositorio Universidad de Valladolid. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55010/TFG-O-2135.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jayachandran, S. (2015). Las raíces de la desigualdad de género en los países en desarrollo. *Annual Review of Economics* 7: 63-88
- Laborde, J. L.-O. (2015). Diseño y análisis del puesto de trabajo. Barranquilla: UN universidad del norte
- Lazo-Serrano, C. A. (2022). Responsabilidad social empresarial en alojamientos turísticos en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S2), 378–389. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS2.276>
- Levy Yeyaty, E., M. Montané y L. Sartorio (2019). “What works for Active Labor Market Policies?”. School of Government Working Papers- UTDT. Disponible [en línea] <https://growthlab.cid.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-07-cid-wp-358-labor-market-policies.pdf>
- Ley Orgánica del consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2018). Registro Oficial Suplemento. Ley Orgánica del consejo de Participación Ciudadana y Control Social. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/LOTAIP_6_Ley-Organica-del-Consejo-de-Participacion-Ciudadana-y-Control-Social-2021.pdf

- López Fernández, R., Urquiola Sánchez, O., & Capa Benítez, L. B. (2018). Prácticas de recursos humanos e innovación en las PyMES de alojamiento turístico en Machala, Ecuador: Un estudio exploratorio. *Revista De Turismo Y Patrimonio Cultural*, 16(3), 833–842. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.058>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: Corporación Andina de Fomento. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Marrugo Salas, L. M. (2017). Género, desigualdad y trabajo: un enfoque desde la responsabilidad social.
- MINTUR, (2016). Reglamento de alojamiento turístico. <http://www.turismo.gob.ec/>
- MINTUR, (2023). Alojamiento Nacional 2023. Ministerio de Turismo
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2018). Política para la Igualdad de Género. Cancillería del Ecuador. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Moreno, D., Molina, C., Romero, M., 2021. Turismo con enfoque de género y cadena de valor en los países del Triángulo Norte de Centroamérica. Informe. Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT), ONU Mujeres. Rimisp.
- Muñoz, K. y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Scielo*, 13(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- Navarro, M., Quiñónez, M., Tapia, J. y Machado, M. (2020). GENDER EQUALITY IN LAW AND TOURISM IN ECUADOR. *Scientific e-journal of Human Sciences*. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-IgualdadDeGeneroEnElDerechoYTurismoEnEcuador-7610226%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-IgualdadDeGeneroEnElDerechoYTurismoEnEcuador-7610226%20(1).pdf)
- Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186.

- Piasna, A. & De Spiegelaere, S. (2021). Working time reduction, work-life balance and gender equality. *Dynamiques régionales*, 10, 19-42. <https://www.cairn.info/revue--2021-1-page-19.htm>.
- Posso, A. (2016). “¿Hay Discriminación En Contra de Las Mujeres En El Mercado Laboral Ecuatoriano?” *Cuadernos de Economía* 39 (111): 175–88
- Reyes-Vargas, M. V., Ortega Ocaña, Ángel F., & Vera Solórzano, L. D. (2022). Participación de la mujer en el ámbito laboral turístico y académico en la Amazonía Ecuatoriana. *Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad*, 5, e179. <https://doi.org/10.46380/rias.vol5.e179>
- Robertson, Raymond and Di, Hongyang and Brown, Drusilla K. and Dehejia, Rajeev H., Working Conditions, Work Outcomes, and Policy in Asian Developing Countries (2016). NYU Wagner Research Paper No. 2856292, Asian Development Bank Economics Working Paper Series No. 497, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2856292>
- Sanchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica Y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sánchez, E., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *KOINONIA*, 39-63
- Tapia, A. (2021). Premio Violeta a las Buenas Prácticas Empresariales para la promoción del empleo femenino y la prevención de la violencia contra las mujeres. *Ministerio De La Mujer Y Derechos Humanos*. <https://www.derechoshumanos.gob.ec/premio-violeta-a-las-buenas-practicas-empresariales-para-la-promocion-del-empleo->
- United Nations. (n.d.). *Igualdad de género | Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Viteri Moya, D. M., Peñaherrera Mafla, P. G., & Vinuesa Luna, J. L. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la Industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36.

- World Economic Forum. (2023). Día Internacional de la Mujer: ¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad? world Economic Forum. <https://es.weforum.org/agenda/2023/03/dia-internacional-de-la-mujer-cual-es-la-diferencia-entre-equidad-e-igualdad/>
- World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report2022. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
- Yılanci, V. and Kirca, M. (2023), "Testing the relationship between employment and tourism: a fresh evidence from the ARDL bounds test with sharp and smooth breaks", Journal of Hospitality and Tourism Insights, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2022-0509>
- Zadros, K. (2019). Work Safety in CSR Standards, Norms and Management Practice. System Safety: Human - Technical Facility - Environment,1(1) 69-76. <https://doi.org/10.2478/czoto-2019-0009>
- Zamudio, S., Ayala, M. y Arana, R. (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano, Revista Scielo. <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v22n44/v22n44a10.pdf>

Anexos

Anexo A. Diseño de la Unidad de Integración Curricular Aprobado



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 1 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

UCUENCA
CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD

Carrera de Hospitalidad y Hotelería

Diseño de Proyecto de Investigación:

“Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador”

Línea de Investigación:

Emprendimiento, Gestión de Empresas, Contabilidad y Finanzas en el Ámbito Turístico, de Hospitalidad, Alimentos y Bebidas.

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en Hospitalidad y Hotelería

Autores:

Ludeña Ludeña Luis Fernando

CI: 0107628356

Correo electrónico: luis.ludenal@ucuenca.edu.ec

Navarro Llivisaca Pablo Rubén

CI: 0107153454

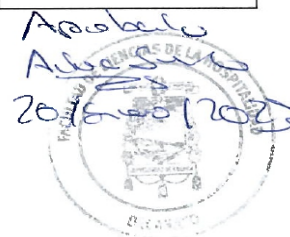
Correo electrónico: pablo.navarro@ucuenca.edu.ec

Director:

CPA. Tania Ávila V., Msc.

CI: 0103358867

Cuenca, Ecuador





UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 1 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

ÍNDICE

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	1
2. NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES	1
3. RESUMEN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	1
4. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	3
5. MARCO TEÓRICO	5
6. OBJETIVOS	10
7. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	11
8. BIBLIOGRAFÍA	14
9. TALENTO HUMANO	18
10. RECURSOS MATERIALES	18
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	19
12. PRESUPUESTO	20
13. ESQUEMA	22
14. ANEXOS	23

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 1 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador.

2. NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES

Ludeña Ludeña Luis Fernando / luis.ludenal@ucuenca.edu.ec

Navarro Llivisaca Pablo Rubén / pablo.navarro@ucuenca.edu.ec

3. RESUMEN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación surge de la necesidad de conocer si en las hosterías de la provincia del Azuay existe equidad de género laboral. El objetivo de esta investigación es determinar los factores relacionados con la igualdad de oportunidades que están presentes en el sector de alojamiento, para que las hosterías se encuentren representadas en puestos de gestión y alta dirección por un género dominante. Diferentes estudios afirman que en el país todavía persiste una pequeña distinción de género en varios sectores económicos a consecuencia de diversos factores como los culturales, sociales y algunas veces los académicos, que impiden el desarrollo laboral equitativo para ambos sexos. En este contexto, el estudio tiene como fin recolectar información pertinente en varias hosterías de la provincia del Azuay, para determinar si en estos establecimientos



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 2 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

existen o no barreras que limiten un trabajo que esté a la par para ambos sexos, abordando temas como la equidad de género, su importancia para el gobierno nacional, distribución de puestos de trabajo y políticas que manejan cada uno de los establecimientos para contratar al personal que ocupará las diferentes áreas de las hosterías. Este objetivo se logrará con ayuda de entrevistas semiestructuradas aplicadas a diferentes agentes vinculados con el sector de alojamiento en la provincia de Azuay. Los datos obtenidos serán objeto de un análisis e interpretación hermenéutica mediante el uso del software Atlas.ti versión 22. En función de esto, la investigación pretende explorar las diferentes dinámicas laborales con relación a la equidad de género con que cuentan cada una de las hosterías ubicadas en la provincia del Azuay.

Palabras Clave: equidad de género, hosterías, igualdad de oportunidades, jerarquías hoteleras.

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 3 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

4. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La equidad de género se ha convertido en un papel fundamental para los ámbitos sociales a nivel global para el progreso del desarrollo humano, y de igual manera para las oportunidades laborales en los diferentes sectores económicos; por tal razón, la lucha por conseguir dicha equidad persiste desde décadas atrás; logrando grandes cambios tales como dar las mismas oportunidades tanto a hombres como mujeres en cuanto a eventos importantes para la sociedad, entre ellos el derecho al voto, derecho a la educación y el derecho a tener un trabajo digno con un salario a la par de todas las personas.

Por otra parte, Word Economic Forum (2022), menciona que el Ecuador no se ha quedado atrás con la lucha de equidad, ya que ocupa el puesto 41 de los países a nivel regional que mejor han disminuido la brecha de género, obteniendo un puntaje de 0,743 en las cuatro dimensiones claves como: oportunidad y participación económica; logro educativo; salud y supervivencia y empoderamiento político; además, el informe recalca que se ha registrado mejoras en el acceso e interés de mujeres en programas académicos y un gran aumento de equidad en la ocupación de cargos públicos. De igual manera menciona que el país ha progresado en derechos igualitarios para acceder a servicios financieros, justicia y libertad de movimiento.

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2022), la tasa del empleo bruto a nivel nacional en enero de 2022, para las mujeres fue el 51,1%, mientras que para los hombres fue de 75.4%. A su vez ADECCO (2022), manifiesta que la participación femenina tiene mayor concentración en los siguientes sectores: sector



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 4 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

servicios 62% y el sector financiero 46%, mientras que en otros sectores la participación femenina está ausente como en el sector de construcción 4% y en minas y petróleos con un 12% de participación.

Sin embargo, en el país todavía se puede observar una considerable diferencia en equidad de género, siendo el género femenino el más vulnerable en sufrir dichas diferencias al momento de contratar personal para una empresa. A pesar de la existencia de leyes laborales que establecen porcentajes mínimos para que el género femenino esté representado en una empresa donde la Constitución del Ecuador establece que este porcentaje será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo. Esta brecha que aún existe se debe a varios factores como el social, personal y académico; siendo esta una gran problemática que todavía se puede observar en varios extractos sociales entre empresas públicas y privadas (Torres, 2021).

Aunque el país ha estado desarrollando constantemente políticas laborales desde hace varios años, con el fin de disminuir las brechas de género laboral en el país y dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el ámbito laboral. Sánchez et al. (2021), argumentan que la situación laboral en el país está orientada hacia la equidad de género por medio de la Constitución, sin embargo, aún existen prejuicios que impiden una equidad plena en el campo laboral, debido a factores sociales que todavía prevalecen en varias culturas del país. No obstante, por medio de estadísticas los organismos estatales dan a conocer que el país ha tenido una disminución de dichas brechas paulatinamente, en donde se seguirá trabajando para lograr una equidad laboral para ambos sexos.

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 5 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Por esta razón se pretende investigar la realidad laboral en los diferentes departamentos de las hosterías de la provincia del Azuay, bajo una perspectiva de género; por tanto, la investigación surge con la motivación de realizar un análisis cualitativo que permita identificar la presencia o ausencia de barreras de género que afectan tanto a hombres y mujeres para las oportunidades laborales que se presentan en el sector de servicios, industria hotelera.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Teorías basadas en la equidad de género

Los diferentes organismos internacionales han contribuido para dar el mismo valor tanto a hombres y mujeres, este tema implica que todas las personas tienen los mismos derechos, recursos y oportunidades, con el fin de llevar una vida digna y ser respetados ante la sociedad. Duarte y García (2016), argumentan que la consecución por alcanzar la equidad de género ha avanzado notoriamente; sin embargo, sigue sin existir plena equidad de oportunidades entre hombres y mujeres. Del mismo modo, mencionan que, para poder conseguir la equidad de condiciones y oportunidades, se precisa que todas las personas estén por encima de estas diferencias y que el género no sea tomado como un diferenciador para excluir o violentar a ninguna persona.

Para lograr que los factores que afectan a la equidad de género laboral se reduzcan, se necesita de la participación de todo un país. Muñoz y Pangol (2021), manifiestan que el compromiso que tiene el Estado y la sociedad es clave para establecer una participación eficaz que ayude al desarrollo de los derechos laborales y así lograr la



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 6 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

satisfacción de las necesidades de los trabajadores en su desarrollo laboral. Por ende, el Estado tiene la obligación de establecer leyes y políticas que ayuden a disminuir parcialmente la inequidad que existe en los campos laborales.

Además, el género femenino es el más vulnerable en cuanto a la discriminación en el mercado laboral. Monasterio (2019), manifiesta que el rol de las mujeres es más evidente que el de los hombres, debido a que tienden a tener una mayor responsabilidad en el hogar al dedicar más tiempo a tareas domésticas y atender personas a su cargo, lo que limita sus oportunidades de promoción laboral.

5.2. Equidad de género en el sector de alojamiento

Debido a la crisis mundial de la Covid-19, los establecimientos de alojamiento redujeron el personal para seguir con su funcionamiento, puesto que tenían una demanda muy baja. Corporación Financiera Nacional (2022), registró las plazas de empleo en el año 2020 en donde fue un 16% inferior respecto al año anterior, en donde se registró más de 112 mil plazas de empleos en el sector turístico, en donde el 61% de las plazas corresponde a los establecimientos de alimentos y bebidas y el 24% a los establecimientos de alojamiento. En el mismo año se reportó una mayor participación del género masculino en actividades de la Industria Hotelera, pues de 27,466 del total de empleados, el 53,6% son hombres, mientras que el 46,4% restante son mujeres.

Aunque la Industria hotelera emplea a un gran número de personal, tanto hombres como mujeres, esta industria es conocida por proporcionar un trabajo estacional en

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 7 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

ocupaciones típicamente femeninas con pocas oportunidades de desarrollo. Para Campos-Soria et al. (2011), este fenómeno es conocido como "segregación horizontal", en donde afecta principalmente al género femenino pues las jerarquías laborales de las empresas hacen que las mujeres predominen en los cargos de limpieza y servicio al cliente, mientras que los hombres prevalecen en trabajos con un alto nivel de responsabilidad en las áreas de cocina, restauración y administración.

Por otra parte, para conocer el comportamiento del sector de alojamiento en cuanto a equidad de género, se consideró estudios realizados en establecimientos de alojamiento, tanto en hosterías como en hoteles de varios países en donde sus resultados mencionan lo siguiente:

Aunque varios estudios afirman que la industria turística y de alojamiento está dominada por el género femenino; en las hosterías, los que están al mando de cargos administrativos y gerenciales son los hombres, dejando a las mujeres ocupar cargos de menor rango que ellos. Aunque en la última década, el porcentaje de mujeres ejecutivas ha aumentado, este ha sido de una forma considerablemente lenta (Chen et. al., 2021).

Según Días y Kido (2017), argumentan que en los hoteles de cuatro y cinco estrellas en Tijuana, la participación de las mujeres se ha incrementado en los últimos años a consecuencia de los cambios socio culturales y económicos; sin embargo, destacan que las instrucciones y/o órdenes que son dadas por una "jefa mujer" son más cuestionadas por sus trabajadores que las de su homónimo masculino, esto se da a razón



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 8 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

de que todavía existe una percepción de que las órdenes de las jefas son desestimadas y aquellas no cuentan con el mandato suficiente que un hombre lo tendría. Debido a esta especulación, las mujeres que ocupan puestos gerenciales se ven en la necesidad de desarrollar diversas estrategias con el propósito de que sus órdenes sean valoradas y que se consideren como buenas jefas.

La participación femenina en los diferentes sectores económicos se vincula a un sistema de instituciones entre las que se encuentran el mismo Estado, el mercado y la comunidad, como el caso de los hoteles de primera categoría de Timor-Leste en Asia. Da Silva et al. (2021), concluyeron en su estudio que la participación tanto de mujeres y hombres en cargos de niveles ejecutivos y de liderazgo, se debe a la educación y la experiencia laboral.

5.3. Factores de inequidad de género en el campo laboral

Tradicionalmente, los roles de género limitan a las mujeres a la hora de explorar sus capacidades como empresarias. Según Ghosh (2020), las mujeres están sujetas a una carga significativa de responsabilidades domésticas en comparación con los hombres. La barrera fundamental a la cual se enfrentan las mujeres es el cuidado del hogar, debido a este factor desde épocas pasadas se ha utilizado el término "techos de cristal" para indagar acerca de esta problemática.

"Techos de cristal" es un término que se ha estado utilizando desde años atrás, con la finalidad de describir a todas aquellas barreras invisibles que muchas mujeres

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 9 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

enfrentan en su día a día al momento de querer ascender de un cargo de menor jerarquía a uno de mayor. Marilyn Loden creadora del término “techos de cristal”; en una entrevista con la BBC News Mundo, tras estar a punto de cumplir 40 años de la aparición de este término, expresó que el mundo ha dado un giro importante con relación a la equidad de oportunidades laborales y que la cantidad de gerentes mujeres en las empresas ha incrementado significativamente en casi todas las industrias. A pesar de que la metáfora todavía seguía siendo un símbolo que obstaculiza la equidad de género en las empresas. Por lo tanto, resaltó que es momento de que las empresas reconozcan que estas diferencias no están dadas por los “techos de cristal” sino por sesgos arraigados en sus culturas, que conducen a muchos hombres al éxito profesional mientras se subestima las capacidades y fortalezas que la mayoría de mujeres tienen, refiriéndose a los sesgos que suponen que los hombres son “líderes innatos” a comparación del sesgo de que las madres trabajadoras no están comprometidas con sus carreras y que son demasiado sensibles al momento de mostrar liderazgo (BBC Mundo, 2017).

Al igual que el fenómeno del techo de cristal describe las distintas barreras internas y externas asociadas a la equidad de género en los distintos sectores económicos que provocan que el género femenino se encuentre en los cargos de menor categoría de un establecimiento, se explica otro fenómeno causante de la desigualdad laboral en hosterías. Para García et al. (2018) menciona que en sus investigaciones realizadas en cuanto a los fenómenos de persistencia de desigualdad de género ha encontrado una barrera interna conocida como “techo de cemento” que representa las



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 10 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

limitaciones personales al rechazo de la promoción a puestos directivos de una organización.

De igual manera, otra de las causas es un sistema de distribución de cargos tradicional en cuanto a las jerarquías que existen en los establecimientos. Rodrigues et al. (2020), manifiestan que los cargos laborales se manejan bajo una segregación vertical “techos de cristal” que provoca que las mujeres se encuentren en los niveles jerárquicos más bajos, o bien debido a otra barrera en el sector turístico conocida como “techo de diamante” en donde las mujeres simplemente son infravaloradas por criterios profesionales.

6. OBJETIVOS

6.1. General

Explorar las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador.

6.2. Específicos

1. Analizar la situación actual del país en relación a las actividades laborales con perspectivas en equidad de género en la industria de alojamiento.
2. Identificar la distribución de cargos laborales según criterios de equidad de género desarrollados por las hosterías de la provincia del Azuay.
3. Explorar los factores que determinan las facilidades y limitaciones para que exista equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay.

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 11 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

7. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio tendrá un enfoque cualitativo de alcance exploratorio con un corte transversal. Esta investigación se desarrollará por medio de entrevistas semiestructuradas por conveniencia, en donde los actores principales serán el personal administrativo de las hosterías tomadas como objeto de estudio, que servirán como ayuda para conocer cómo se manejan los establecimientos con relación al tema que se está abordando y también se involucrará a actores secundarios tales como el personal operativo de las hosterías y algunos representantes del Ministerio de Turismo o representantes de la Asociación Hotelera del Azuay. Cabe indicar que previo a la aplicación de los instrumentos los participantes darán su consentimiento libre e informado para participar en el proyecto.

En cuanto al análisis se realizará mediante el modelo hermenéutico. A partir de aquello se interpretará la información recolectada. El procesamiento de la información será llevado a cabo en el software Atlas.ti versión 22, con la finalidad de agilizar el proceso de análisis de las entrevistas que se realizarán a lo largo de la investigación.

Tabla 1

Actores Claves

Sector	Código	Entrevistas	Cantón
--------	--------	-------------	--------



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 12 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Hosterías provincia del Azuay	EC1	Gerente de Talento Humano Hostería Durán.	Cuenca
	EC2	Propietario Hostería Agapantos.	Cuenca
	EC3	Propietario Hostería Rodas.	Cuenca
	EC4	Gerente Hostería San Juan	Cuenca
	EC5	Gerente General Hostería Cabañas del Pescador	Cuenca
	EC6	Gerente de Talento Humano Hostería Dos Chorreras	Cuenca

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 13 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Sector Público

EG1	Gerente Hostería Arhaná	Gualaceo
EG1	Propietario Hostería Estancia el Ángel	Gualaceo
EMT1	Representante del Ministerio de Turismo.	Cuenca
EAHA1	Representante de Asociación Hotelera del Azuay.	Cuenca

8. BIBLIOGRAFÍA

ADECCO. (2022, 11 de marzo). *ADECCO presenta un análisis del mercado laboral femenino post pandemia en Ecuador*. Cámara de Comercio de Quito.
<https://ccq.ec/adecco-presenta-un-analisis-del-mercado-laboral-femenino-post-pandemia-en-ecuador/>



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 14 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

BBC News Mundo. (2017, 13 diciembre). *Marilyn Loden, la mujer que inventó la expresión «techo de cristal»*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736>

Brites da Silva, H., Yukongdi, V., Kusakabe, K., & Zimmermann, W. (2021). Career Advancement in the Hotel Industry in Timor-Leste: Study of Individual, Organizational, and Gender Differences. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211032683>

Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., & Roperó-García, M. A. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 91–102. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.001>

Chen, S. J., Kot, H. W., Zhu, D. & Wu, Z. (2021). Does gender diversity matter to hotel financial performance? *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102987. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102987>

Corporación Financiera Nacional. (2022, 22 de marzo). *Ficha Sectorial Turismo*. Corporación Financiera Nacional. <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2022/fichas-sectoriales-1-trimestre/Ficha-Sectorial-Turismo.pdf>

Días I. y Kido, M. (2017). *La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México)*. Scielo.

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 15 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187090362017000200192&script=sci_arttext

Duarte, J. y García, J. (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*. Revista CS, no. 18, p. 142. Cali, Colombia. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1960/2827

García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F., & Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105–1117. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.076>

Ghosh, S. (2022). Female Entrepreneurs in the Hospitality Industry: A Panel Causality Analysis of EU Countries. *Arthaniti: Journal of Economic Theory and Practice*, 21(1), 93–116. <https://doi.org/10.1177/0976747920942486>

INEC. (2022). Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo Ecuador. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Monasterio, P. (2019). Análisis de la igualdad de género en el sector turístico. El caso de los SICTED de la Comunitat Valenciana en 2018. *Papers de Turisme*, 62, 1-23.



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 16 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Muñoz, K. y Pangol, A. (2021). *Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano*. Scielo, 13(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222

Rodriguez Soares, J. R., Larissa Paola Macedo, C. G., & Santiago Romo, R. (2020). Mercado laboral desde la perspectiva de género: percepciones en el sector turístico español. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1478-1501.
<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34275>

Sánchez, P.; Uriguen, P; Vega, F. (2021). *Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador*. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 8 (1) pág. 48-55. DOI: 10.26423/rctu.v8i1.544

Torres, M. D. G. (2021, 10 diciembre). *Análisis de la Importancia de la Inserción Laboral de la Mujer en el Ecuador*. <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1576>

World Economic Forum (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

9. TALENTO HUMANO

Tabla 2

Talento Humano

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 17 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Recurso	Dedicación	Valor Total \$
Director: Mg. Tania Ávila	1 hora / 4 semanas / 6 meses	\$ 300,00
Estudiantes	10 horas / 4 semanas / 6 meses (por cada estudiante)	\$1320,00
Total		\$ 1620,00

10. RECURSOS MATERIALES

Tabla 3

Recursos Materiales

Cantidad	Rubro	Valor \$
15	Fotocopias	\$8,00
2	Carpetas	\$3,00
1	Cuaderno de apuntes	\$2,00
1	Teléfono Celular	\$1000,00



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 18 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

2	Computadores	\$1600,00
	Imprevistos	\$5,00
TOTAL		\$2613,00

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 4

El proyecto de investigación "Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador" se realizará en un periodo de 6 meses.

Actividades	Meses					
	1	2	3	4	5	6
Revisión Teórica	X					
Selección de información	X	X				
Entrevistas semiestructuradas		X	X	X		
Transcripción de información				X	X	



UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 20 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

Estudiantes	\$1320,00		\$1320,00
Gastos de movilización			
Transporte	\$150,00		\$150,00
Alimentación	\$200,00		\$200,00
Gastos de investigación			
Material de escritorio	\$100,00		\$100,00
Internet	\$270,00		\$270,00
Equipos			
Computador y accesorios	\$1600,00		\$1600,00
Otros	\$1000,00		\$1000,00
Total			\$4940,00

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 21 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

13. ESQUEMA

Carátula

Índice

Resumen

Abstract

Agradecimientos

Dedicatoria

Introducción

Capítulo I. Situación actual del país en contexto de equidad de género en el sector de alojamiento.

- 1.1. Equidad de género.
- 1.2. Diferencia entre equidad e igualdad de género.
- 1.3. La equidad de género como prioridad para el Gobierno Nacional.
- 1.4. Equidad de género en los establecimientos de alojamiento en el país.

Capítulo II. Distribución de cargos laborales con perspectiva de género en las hosterías del Azuay.

- 2.1. Organigramas de las hosterías de la provincia del Azuay.

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: Página 22 de 25
	DISEÑO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-FOR-001	Vigencia desde: 01-04-2022
Elaborado por: Director de Carrera	Revisado por: Subdecano	Aprobado por: Decano

2.2. Políticas para el funcionamiento de las diferentes áreas de los establecimientos.

2.3. Sistemas de contratación o reclutación de personal de acuerdo a las políticas de cada hostería.

Capítulo III. Factores que limiten o faciliten la equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay.

3.1. Análisis de los resultados por medio de las entrevistas.

3.2. Determinación de la existencia o ausencia de barreras sobre equidad de género laboral.

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

14. ANEXOS

Santa Ana de los Ríos de Cuenca, 24 de enero de 2023

Doctora
 Ana Lucía Serrano
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD
 Presente

De mis consideraciones:

Luego de un cordial saludo, mediante el presente documento, solicito y por su intermedio al Consejo Directivo de la Facultad, el conocimiento y aprobación de los Diseños de Trabajos de Integración Curricular, correspondientes a la Unidad de Integración Curricular (UIC) de la carrera de Hospitalidad y Hotelería, los mismos que se detallan a continuación:

No. Diseño	Estudiantes	Título del Proyecto	Docente Tutor	Tribunal
CAH-UIC-2023-01	Andrade Dugarte Sulgreidy Nathaly Guarquila Morquecho Nube del Rocío	Propuesta de un modelo de gestión para alojamiento, aplicado al albergue de ayuda social El Ángel, en la ciudad de Cuenca-Ecuador	Mg. Imelda Avecillas	Mg. Tania Ávila Mg. Darwin Sandoval
CAH-UIC-2023-03	Ludeña Ludeña Luis Fernando Navarro Llivisaca Pablo Rubén	Exploración de las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género, en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador.	Mg. Tania Ávila	Mg. Diana López Mg. Doris Seliz
CAH-UIC-2023-05	Barros Sarango Kalya Michelle Luparico Jarama Daniela Priscia	Análisis de las habilidades blandas en hoteles de categoría 4 estrellas de la ciudad de Cuenca periodo febrero-agosto 2023	Mg. Karla Delgado	Mg. Miguel Ángel Galarza Mg. Nancy Macas
CAH-UIC-2023-06	Cedeño Campoverde Chrstan David Orellana Lucero Fernanda Selomé	Análisis de las posibilidades de regulación de los alojamientos temporales en inmuebles de uso habitacional para uso turístico, comercializados a través de plataformas digitales en Ecuador.	Mg. Mateo Estrella	Mg. Lourdes Sánchez Mg. Juan José Santillán
CAH-UIC-2023-07	Chillogalli Jerro Cemen Elizabeth Mora Mora Andrés Leonardo	Análisis de la calidad de servicio mediante la aplicación del modelo HOTELQUAL. Caso de estudio: Hotel Presidente	Mg. Gustavo Iniguez	Mg. Imelda Avecillas Mg. Diana Urgilés
CAH-UIC-2023-08	Palacios Miranda Pamela Dayanna Yoza Álvarez Paula Micaela	Análisis de la situación laboral de las camareras de piso en los establecimientos hoteleros de 3 y 4 estrellas del Centro Histórico de la ciudad de Cuenca, Ecuador	Mg. Gustavo Iniguez	Mg. Tania Ávila Mg. Yolanda Reinoso
CAH-UIC-2023-09	Guanga Pallín Nathaly Dayanna Salazar Zhiqui Karen Nicole	Propuesta de plan de marketing hotelero: caso Hotel Victoria	Mg. Gustavo Iniguez	Mg. Karla Delgado Mg. Ana Lucía Serrano
CAH-UIC-2023-10	Guncay Montenegro Jéssica Fabiola Rodríguez Ortega Paula Andrea	Propuesta de plan para la mejora continua de la gestión de la calidad en el hotel Selina, Cuenca-Ecuador.	Mg. María Augusta Molina	Mg. Santiago Carpio Mg. Miguel Ángel Galarza
CAH-UIC-2023-12	Narea Jadán Viviana Manana Puma Quinde Verónica Isabel	Exploración de la inmersión del consumo de un servicio de alojamiento, modelo glamping con participación comunitaria en la parroquia Multi-Cuenca, Ecuador 2022-2023	Mg. Ana Lucía Serrano	Mg. Segundo Frère Mg. Diana Urgilés



Para los fines consiguientes, se adjunta los diseños respectivos y el informe de los tribunales.

Sin otro particular por el momento, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lourdes Sánchez', written over a faint, illegible stamp.

Mg. Lourdes Sánchez
Directora de Carrera Hospitalidad y Hotelería

Anexo B: Modelo de Encuesta



Encuesta realizada a funcionarios de las hosterías de la provincia del Azuay.

Cargo:

Hostería:

Fecha:

Objetivo: Explorar las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador.

1. ¿El establecimiento cuenta con un organigrama?

Sí	No

2. ¿En caso de no tener un organigrama indicar como están repartidos los cargos en las diferentes áreas? Marcar con una X el área que tenga la hostería.

Área	X	Área	X
Gerencia		Housekeeping	
Administración		Eventos y Convenciones	
Recepción		Bar	
Restaurante		Otros:	
Zonas Húmedas			

3. ¿El establecimiento cuenta con sistemas propios de reclutamiento de personal enfocados en igualdad de oportunidades?

Sí	No

4. En caso de no disponer de un sistema propio de reclutamiento, indicar ¿Cómo reclutan al personal?

5. ¿El establecimiento aplica políticas propias, con el fin de promover la equidad de género laboral o se manejan únicamente con el reglamento general de trabajo?

Políticas propias del establecimiento, en caso de marcar el cuadro por favor indicar con que políticas cuenta.

Reglamento general de trabajo.

6. ¿Cree usted que actualmente existen barreras que impiden una plena equidad laboral?

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. En caso de marcar si indicar ¿Cuáles son las barreras laborales que usted identifica?.

8. ¿Cree usted que en la actualidad el sector hotelero del país ofrece oportunidades laborales a las personas sin importar el género?

Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Condiciones Laborales

9. ¿Cuál es el número total de empleados fijos y eventuales de la hostería?

Hombres	Mujeres	Otro

10. ¿Cómo están distribuidos los cargos, según las áreas con las que cuenta la hostería?

Cargo	N° Hombres	N° Mujeres	Otros	No Aplica	Cargo	N° Hombres	N° Mujeres	Otros	No Aplica
Gerente					Administrador				
Recepcionista					Auditor Nocturno				
Chef principal					Ayudante de cocina				
Ama de llaves					Camarista				
Cocinero					Pastelero				
Bellboy					Mesero				
Jefe de mantenimiento					Jardinero				
Almacenista					Auxiliar contable				
Gerente de RRHH					Director de Marketing				

11. ¿Cree usted que aún existen brechas salariales de género independiente de los cargos o rangos que el trabajador desempeña?

Sí	No

¿Por qué?

12. ¿El establecimiento cuenta con alguna política para la distribución de cargos específicamente por algún tipo de género o se los distribuye indistintamente?

Política para distribución de cargos, en caso de disponer de alguna por favor indicar cuales.

Distribución de cargos indistintamente.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo C: Modelo de entrevista.



Entrevista realizada a funcionarios de las hosterías de la provincia del Azuay.

Cargo:

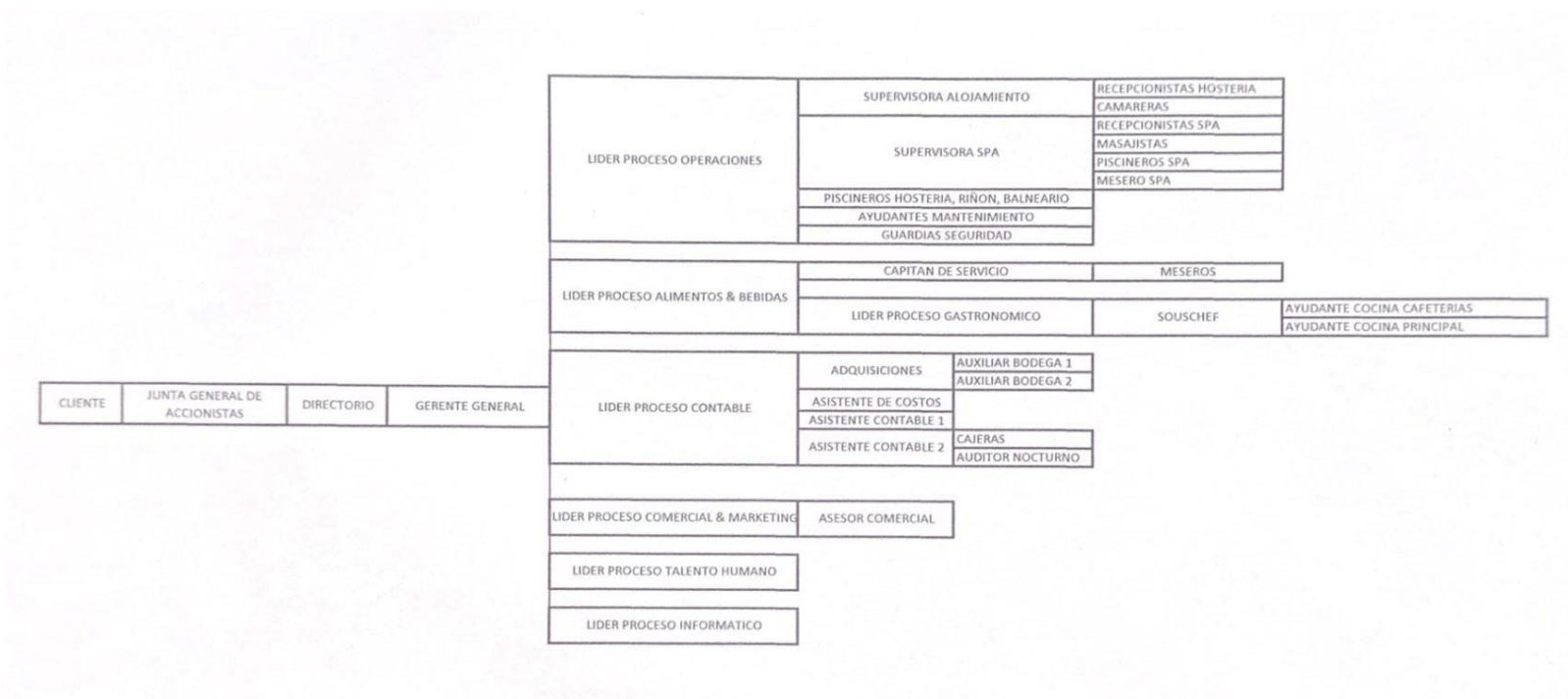
Hostería:

Fecha:

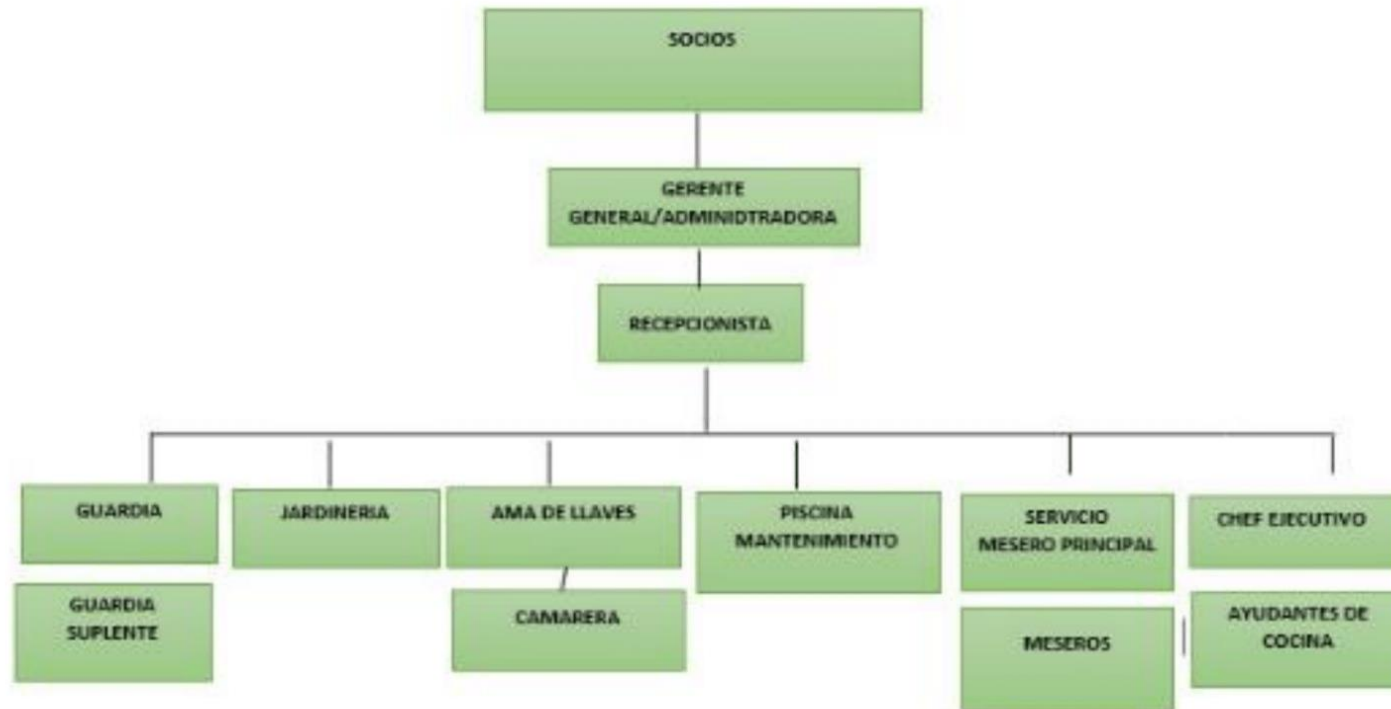
Objetivo: Explorar las dinámicas laborales con perspectiva de equidad de género en las hosterías de la provincia del Azuay, Ecuador.

1. En su opinión ¿Qué es la equidad de género laboral como empresa?
2. En su criterio ¿Cuál es la diferencia entre equidad e igualdad de género?
3. La lucha contra la desigualdad de género ha evolucionado mucho en los últimos años, uno de los ejemplos más destacables es que las mujeres han mejorado su presencia en instituciones y empresas con cargos de alto rango como jefaturas ¿Cómo ve esta evolución?
4. En el país se han realizado varias actividades con el fin de disminuir la brecha salarial de género; sin embargo, todavía existe un número considerable de población que aún demuestra lo contrario, ¿cree usted que se podría alcanzar una equidad laboral al 100%?, ¿en cuánto tiempo? y ¿qué medidas hay que tomar para que esta brecha siga disminuyendo?
5. ¿Considera que en el establecimiento que administra, existen cargos que deben ser direccionados a un tipo de género? ¿Por qué?

Anexo D. Modelo de organigrama de la Hostería Durán.



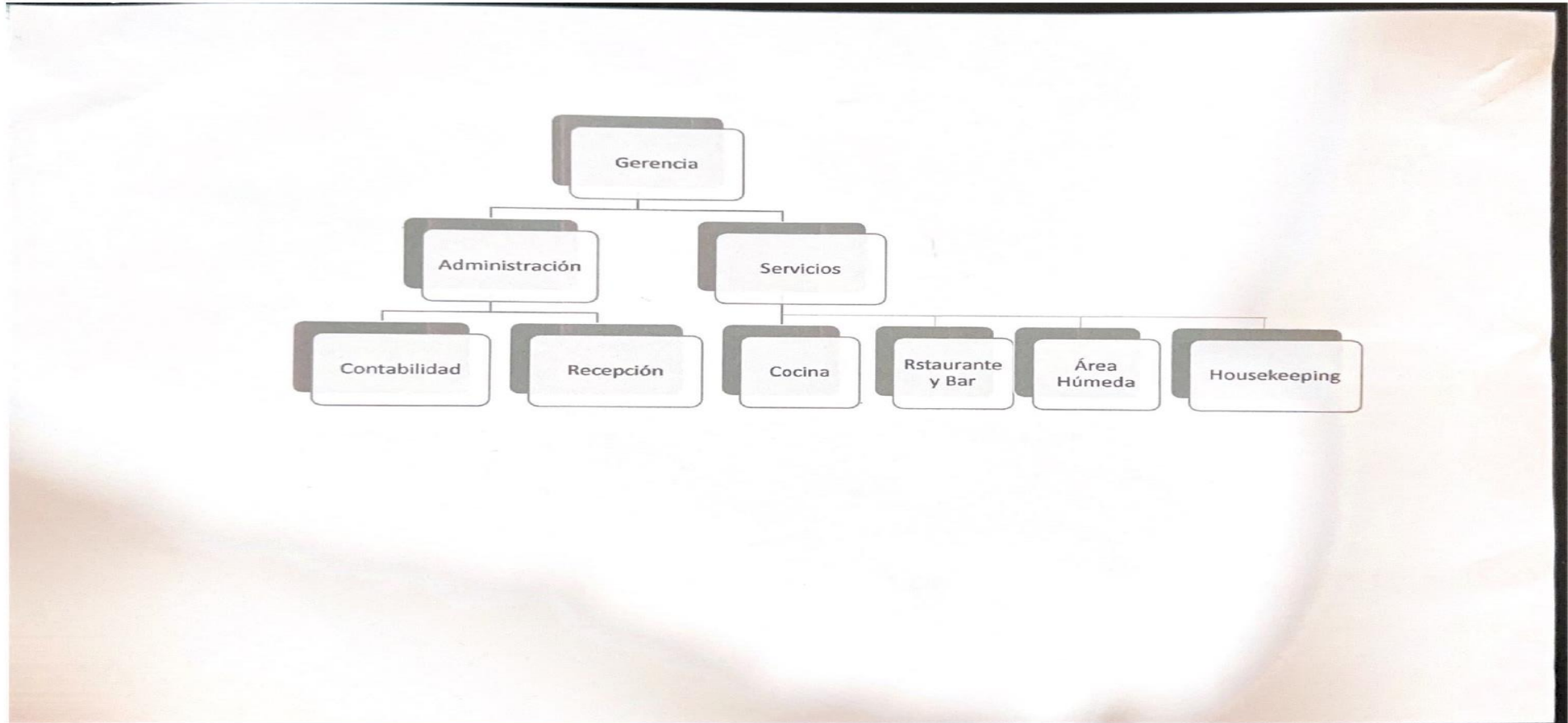
Anexo E. Modelo de organigrama de la Hostería Intihuana.



Anexo F. Modelo de organigrama de la Uzhupud.



Anexo G. Modelo de organigrama de la Hostería Arhaná.



Anexo H. Tabla del número total de trabajadores en las hosterías de la provincia del Azuay.

Cantidad total de trabajadores por Hostería

<i>Hostería</i>	Área	Total
<i>Hostería Durán</i>	Zonas Húmedas	33
	A&B	23
	Alojamiento	9
	Administración y Ventas	23
	Total	88
<i>Hostería Arhaná</i>	Zonas Húmedas	4
	A&B	8
	Alojamiento	4
	Administración y Ventas	3
	Total	19
<i>Hostería Rodas</i>	Zonas Húmedas	1
	A&B	3
	Alojamiento	1
	Administración y Ventas	4
	Total	9

<i>Molino del Puente</i>	Zonas Húmedas	2
	A&B	13
	Alojamiento	3
	Administración y Ventas	3
	Total	21
<i>Hacienda Turística Intihuana</i>	Zonas Húmedas	4
	A&B	4
	Alojamiento	3
	Administración y Ventas	1
	Total	12
<i>Hostería Primavera</i>	Zonas Húmedas	5
	A&B	5
	Alojamiento	3
	Administración y Ventas	2
	Total	15
<i>Estancia El Ángel</i>	Zonas Húmedas	2
	A&B	5
	Alojamiento	2
	Administración y Ventas	1

	Total	10
Hostería Uzhupud	Zonas Húmedas	7
	A&B	10
	Alojamiento	5
	Administración y Ventas	6
	Total	28
Hostería Dos Chorreras	Zonas Húmedas	7
	A&B	81
	Alojamiento	11
	Administración y Ventas	16
	Total	115
Cabañas del pescador	Zonas Húmedas	2
	A&B	4
	Alojamiento	3
	Administración y Ventas	4
	Total	13
Hostería Baguanchi	Zonas Húmedas	2
	A&B	9
	Alojamiento	3

	Administración y Ventas	5
	Total	19
<i>Hostería El Barranco</i>	Zonas Húmedas	1
	A&B	5
	Alojamiento	2
	Administración y Ventas	1
	Total	9
<i>Tosa Blue Mountain</i>	Zonas Húmedas	1
	A&B	5
	Alojamiento	4
	Administración y Ventas	3
	Total	13
<i>Hostería del Río</i>	Zonas Húmedas	4
	A&B	5
	Alojamiento	4
	Administración y Ventas	1
	Total	14
<i>Hostería Los Cisnes</i>	Zonas Húmedas	5
	A&B	5

	Alojamiento	4
	Administración y Ventas	3
	Total	17
<i>Hostería Jardín del Valle</i>	Zonas Húmedas	6
	A&B	9
	Alojamiento	5
	Administración y Ventas	4
	Total	24
<i>Hostería Sol del Valle</i>	Zonas Húmedas	6
	A&B	6
	Alojamiento	5
	Administración y Ventas	2
	Total	19
	# Total de trabajadores	445