

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias de la Hospitalidad

Carrera de Hotelería

Equidad de género dentro del mercado laboral hotelero. Estudio de caso: Hotel & Centro de Negocios Valgus. Cuenca-Ecuador

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Hotelería

Autores:

Christian Alejandro Huerta Pintado

Alejandra Gabriela Zapata Muñoz

Directora:

Nancy Karla Delgado Oleas.

ORCID:  0009-0002-4738-4841

Cuenca, Ecuador

2024-04-02

Resumen

La equidad de género en el ámbito laboral hotelero es un tema de gran relevancia que se enfoca en establecer condiciones justas y equitativas para hombres y mujeres. La industria de la hospitalidad y hotelería se destaca por tener una alta presencia femenina. Este estudio se centra en el Hotel & Centro de Negocios Valgus, ubicado en la ciudad de Cuenca, Ecuador. Su objetivo principal es contextualizar las características fundamentales del mercado laboral hotelero en esta ciudad, investigando la situación de hombres y mujeres trabajadores en el sector después del auge experimentado en Cuenca. El propósito principal de este estudio es representar de manera precisa la dinámica laboral de quienes integran este sector, pertenecientes a la fuerza laboral activa del país, y que frecuentemente se ven afectados por prejuicios y discriminaciones de género en sus roles laborales. El propósito primordial de visibilizar estos desafíos reside en establecer un entorno laboral más equitativo y justo para los profesionales del sector turístico, promoviendo una inclusión plena y eficiente de todos los individuos que contribuyen a esta área productiva. Además, se busca identificar los puestos de trabajo con mayor participación de mujeres colaboradoras en este hotel en particular y analizar si estos roles están vinculados a estereotipos de género o si efectivamente aseguran la igualdad y equidad de los empleados. Este análisis profundiza en la situación de género en el ámbito laboral, especialmente en un contexto como el hotelero, donde se evalúan y cuestionan las condiciones laborales y las oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Este estudio no solo persigue comprender la distribución laboral según género, sino que busca promover condiciones laborales justas, libres de discriminación y basadas en el mérito, proporcionando un ambiente inclusivo que garantice igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género. Siendo una investigación con un enfoque cualitativo se emplean técnicas de investigación tales como la entrevista y la búsqueda bibliográfica, las cuales permiten conocer la situación de ambos géneros en la hotelería cuencana.

Palabras clave: género, equidad, trabajo, hotelería, estudio de caso, Cuenca-Ecuador.



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


Gender equality in the hotel workplace is a highly relevant issue that focuses on establishing fair and equitable conditions for men and women. The hospitality industry stands out for having a high female presence. This study focuses on the Valgus Hotel & Business Center, located in the city of Cuenca, Ecuador. Its main objective is to contextualize the fundamental characteristics of the hotel labor market in this city, investigating the situation of working men and women in the sector after the boom experienced in Cuenca. The main purpose of this study is to accurately represent the labor dynamics of those who make up this sector, belonging to the country's active labor force, and who are frequently affected by gender prejudices and discrimination in their labor roles. The primary purpose of making these challenges visible is to establish a more equitable and fair work environment for professionals in the tourism sector, promoting the full and efficient inclusion of all individuals who contribute to this productive area. In addition, it seeks to identify the jobs with the highest participation of women collaborators in this particular hotel and analyze whether these roles are linked to gender stereotypes or if they effectively ensure equality and equity for employees. This analysis delves into the gender situation in the workplace, especially in a context such as the hotel industry, where working conditions and opportunities for both men and women are evaluated and questioned. This study not only seeks to understand the distribution of work according to gender, but also seeks to promote fair, discrimination-free and merit-based working conditions, providing an inclusive environment that guarantees equal opportunities for all workers, regardless of their gender. Being a research work with a qualitative approach, research techniques such as interviews and bibliographic searches are used, which allow us to know the situation of both genders in the Cuenca hotel industry.

Keywords: Gender, equity, work, hospitality, case study, Cuenca-Ecuador.

Trabajo de Titulación: Equidad de género dentro del mercado laboral hotelero. Estudio de caso: Hotel & Centro de Negocios Valgus. Cuenca-Ecuador

Autor: Christian Alejandro Huerta Pintado- Alejandra Gabriela Zapata Muñoz

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, 15 de diciembre de 2023

Keywords: digital platform, employment, labour



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen	2
Abstract	3
Dedicatorias.....	11
Agradecimientos	13
Introducción	15
CAPÍTULO I.....	16
MERCADO LABORAL HOTELERO CUENCANO.....	16
1.1 Generalidades de la ciudad de Cuenca.....	16
1.1.1 Geografía.....	16
1.1.2. Historia.....	17
1.1.4. Producción	18
1.1.5. Educación	19
1.2 Desarrollo Turístico:	
.....	21
1.3. Oferta y demanda hotelera	22
1.4 Condiciones de trabajo y perspectiva de género	23
1.5 Regulaciones laborales gubernamentales	30
CAPÍTULO II.....	34
EL AUGE HOTELERO CUENCANO Y LA SITUACION DE HOMBRES Y MUJERES DURANTE EL MISMO	34
2.1 Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad.....	34
2.1.1. Antecedentes	35
2.1.2. Aporte a la ciudad	37
2.1.3 Aporte al turismo.....	38
2.1.4. Aporte al campo hotelero	39
2.1.5. Razones del nombramiento de Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad.....	39
2.1.6 Patrimonio tangible de Cuenca.....	39
2.1.7 Patrimonio Intangible o Cultural Inmaterial de Cuenca.....	40
2.2. Causas del aumento de la demanda hotelera en la ciudad de Cuenca	40

2.2.1. Incremento de la oferta hotelera	41
2.2.2 Flujo de turistas entre 1997-2005 comparación entre el antes y después de ser nombrada Patrimonio.....	43
2.2.3. Roles de hombres y mujeres en la década de los 90 en Cuenca-Ecuador	44
2.2.4. Mercado hotelero cuencano en los 90. ¿jefes, jefas?	45
2.2.5. Condiciones de trabajo tanto de hombres como mujeres durante el apogeo hotelero.	46
2.2.6. ¿Realmente existió un apogeo hotelero posterior a la declaración de la	
2.2.7. Normativa legal ante acoso laboral y condiciones de trabajo en general .	47
CAPITULO III.....	50
EL HOTEL VALGUS Y SU PERSONAL FEMENINO	50
3.1 Historia y Fundación	50
3.2. Información General.....	51
3.3. Nivel educativo del personal.....	57
3.4. Estado situacional de los empleados del Hotel Valgus referente a las garantías y ventajas brindadas por el establecimiento hotelero.....	58
3.4.1. Metodología.....	58
3.4.1.1. Enfoque de la investigación	58
3.4.1.1. Enfoque de la investigación	58
3.4.2. Método de estudio de caso	58
3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección.....	58
3.4.3.1. Búsqueda bibliográfica.....	58
3.4.3.2. Entrevista.....	59
3.4.3.3. Análisis de resultados.....	59
CAPÍTULO IV	71
LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL HOTEL VALGUS ANALIZADOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	71
4.1. La cultura organizacional del Hotel Valgus	71
4.1.2. Misión	71
4.1.3. Visión	71
4.1.4. Valores Corporativos	72

4.2. Estudios y análisis del personal que labora en puestos tradicionalmente considerados como femeninos.....	73
4.3. Estudios y análisis del personal que labora en puestos gerenciales y/o de mando	74
4.4. Análisis de la jerarquía dentro del Hotel Valgus.....	74
4.5. Recomendaciones de la Organización Mundial del Turismo	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
Anexos	89
Anexo A	89
Resolución Consejo Directivo	89
Anexo B	90
Plan de tesis aprobado	90
Anexo C.....	107
Carta de intención del Hotel y Centro de Negocios Valgus	107
Anexo D	108
WHC Nomination Documentation (Parte)	108
Anexo E.....	109
Entrevista Mg. Mateo Estrella.	109
Anexo F.....	114
Consentimiento para la entrevista del Sr. Felipe Moscoso, gerente operativo del hotel y centro de negocios Valgus	114
Anexo G.....	115
Entrevista al Sr. Felipe Moscoso, gerente operativo del hotel y centro de negocios Valgus	115
Anexo H	123
Cuadros de Entrevistas:	123

índice de ilustraciones

Provincia del Azuay	22
Plano de las zonas del patrimonio.....	51
Educación académica del personal.....	77
Red semántica 2.....	83
Red semántica 3.....	85
Red semántica 4.....	87
Red semántica 5.....	89
Red semántica 6.....	90
Red semántica 7.....	92
Red semántica 8.....	93
Red semántica 9.....	94
Organigrama del Hotel & Centro de Negocio Valgus.....	100

Índice de tablas

Tabla 1

Índice de alfabetismo y analfabetismo en la provincia del Azuay	28
---	----

Tabla 2

Tasa de asistencia al sistema educativo formal en Azuay	28
---	----

Tabla 3

Calificación y cantidad de alojamientos de la ciudad de Cuenca	32
--	----

Tabla 4

Evolución de los establecimientos cuencanos hoteleros y de restauración de 1997 a 2002	60
--	----

Tabla 5

Flujo de turistas nacionales y extranjeros en el Ecuador	62
--	----

Tabla 6

Roles preestablecidos para hombres y mujeres en los 80 y 90	63
---	----

Tabla 7

Hotel Valgus en cifras	76
------------------------	----

índice de fotos

Foto 1

Lateral Iglesia San Alfonso 51

Foto 2

Fachada hotel Valgus 74

Foto 3

Entrada a Av. Fray Vicente Solano 75

Foto 4

Hotel Valgus y hotel Zahir 360 75

Dedicatorias

La presente tesis está dedicada a mi persona, Christian Alejandro Huerta Pintado. Asumo la autoría parcial de este proyecto, ya que he sido junto a mi compañera, responsable de su desarrollo. A lo largo de estos años académicos, he dedicado un considerable esfuerzo para abordar de manera individual los desafíos que se han presentado, procurando resolverlos de manera efectiva.

Dedicatorias

Esta tesis la dedico a mi familia principalmente, a mi madre: Patricia Muñoz, que para mí ha sido el mejor ejemplo que podría tener.

Agradecimientos

Agradezco principalmente al Hotel Valgus que nos dio apertura para la realización del presente trabajo de titulación. También agradezco a mis padres Alejandro Huerta y Rosa Pintado que le han apoyado a lo largo de toda mi carrera estudiantil, gracias a ellos es que he logrado realizar muchos de mis logros. Que sepan que los amo y que espero llegar a tener varios de sus valores. Agradezco también a la Magister Karla Delgado quién con paciencia y dedicación nos apoyó en la realización de la tesis, sin olvidarme claro de mi compañera Alejandra Zapata quien me acogió como compañero de tesis, puesto que esta idea fue toda suya. Muchas gracias a todos ustedes.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi madre que, es la única que sabe todos los problemas pasados para realizar estos estudios.

A mi familia por todas las críticas a lo largo de este trabajo.

A mis maestras y maestros quienes, no solo han compartido su conocimiento con nosotros sino su amistad.

De igual manera doy las gracias a la Doctora Doris Solíz Carrión, quien fue nuestra primera directora, nos guió y aconsejó durante más de la mitad de este trabajo.

Al Magister Mateo Estrella, quien siempre estuvo dispuesto a responder a nuestras dudas y darnos una visión diferente del área turística y hotelera.

A la Magister Karla Delgado quien, pese a su muy ocupada agenda, accedió hacerse cargo de nosotros y nos apoyó sin duda llevándonos a la culminación de esta tesis.

A mi compañero Christian Huerta, quien tuvo la mente abierta para tratar un tema nuevo.

Y por supuesto al personal y directivos del hotel y centro de negocios Valgus, quienes nos abrieron las puertas para realizar esta investigación.

Introducción

El turismo en la ciudad de Cuenca ha crecido a pasos agigantados en las últimas décadas, siendo un generador importante de trabajo y, es para Ordóñez Andrade y Navarro, Marco (2005)

El sector que mayores oportunidades brinda para crear nuevos puestos de empleo tanto en el área urbana como rural; tiene posibilidades de incorporar a actividades del sector moderno e informal de la economía, así como a personas con alta, media y baja calificación.

Dentro del espacio turístico se encuentra el área hotelera, donde paradójicamente es quizá donde aparentemente se siente junto al área de restauración la segregación por género, esto porque en un inicio, la hotelería estaba relacionada con el espacio doméstico y el de cuidados, como prueban los trabajos de Garazi (2017) quien afirma que era posible identificar puestos con trabajadores visibles y trabajadoras invisibles, dicha visibilidad estaba relacionada con la esfera pública (masculina), mientras que las mujeres en oposición estaban relacionadas con lo doméstico, esta separación daba paso a puestos masculinizados y feminizados.

¿Pero qué ocurre en la ciudad de Cuenca? Muchas veces cuando se habla de igualdad de género se tiende a pensar de manera estandarizante, como si todas necesitamos o queremos lo mismo, y aunque sí hay generalizaciones, como una vida sin ser víctimas de cualquier tipo de violencia solo por el ser mujeres, o que por ser mujeres u hombres se asigne un comportamiento preestablecido de lo que está o no permitido, también hay una serie de diferencias sustanciales y específicas a cada conjunto, pues la realidad de una mujer de clase media, será diferente a las de otras clases, los intereses de una mujer de la ruralidad diferentes a una de la ciudad.

La hipótesis sostenida en este trabajo es que pese a los problemas que se dan en el mundo de la hotelería, y poder sentirla como un entorno hostil, la verdad es que, en culturas patriarcales, el trabajo en el sector puede servir para la inserción laboral femenina, y así conseguir más igualdad y equidad.

CAPÍTULO I

MERCADO LABORAL HOTELERO CUENCANO

El primer capítulo de esta investigación se centra en describir de manera general a la ciudad de Cuenca, tanto a nivel histórico-geográfico como social, a fin de lograr un eficaz entendimiento en cómo funcionan las relaciones laborales y sociales, especialmente las interacciones en las que se involucre a las mujeres, todo esto dentro del ámbito del alojamiento turístico. Para lograrlo es necesario entender los diferentes retos existentes a los que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

1.1 Generalidades de la ciudad de Cuenca

Según Arias, (2023), Cuenca es una de las ciudades más visitadas del Ecuador, tanto por turistas nacionales como extranjeros. Es considerada la tercera ciudad más importante del país, detrás de Quito, la capital, y Guayaquil, la ciudad económicamente más importante. La llegada de turistas a este territorio se debe sobre todo a los diferentes atractivos que ofrece, tanto arquitectónicos, arqueológicos, artísticos, naturales, culturales y gastronómicos.

1.1.1 Geografía

Ilustración 1

Provincia del Azuay



(Gobierno provincial del Azuay, 2019)

La ciudad de Santa Ana de los Ríos de Cuenca es la capital de la provincia del Azuay, que limita al este con las provincias de: Morona Santiago y Zamora Chinchipe, al oeste, Guayas y el Oro. Se encuentra al sur occidente de la República del Ecuador. Tiene una superficie de 70.59 kilómetros cuadrados “ubicada en el corazón de las montañas andinas, (...) está insertada en un valle regado por cuatro ríos: Tomebamba, Yanuncay, Tarqui y Machángara” (Organización de las Ciudades del Patrimonio Mundial, OVPM, s/a). Se ubica en el valle interandino entre los 2300 a 2900 msnm. Tiene una temperatura promedio anual que varía entre 18

a 22 °C(...) En esta área, además de la ciudad de Cuenca, se asientan 19 cabeceras de las 21 parroquias rurales y alberga alrededor del 98% de la población cantonal. (Gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Cuenca, 2020)

1.1.2. Historia

Para hablar de la historia de Cuenca es necesario remontarnos al periodo preincaico, puesto que antes de la fundación española por parte de Gil Ramírez Dávalos en 1557, existía ya un asentamiento urbano y organizado en lo que era parte del territorio primero de la nación Cañari, “que ocupa de Norte a Sur las hoyas de los ríos Cañar, Paute y Tamalenccha, históricamente este vasto territorio fue el hábitat natural de los pueblos Cañaris” (Lozano Castro, 1991, p.52). Y posteriormente de los incas, como parte del Tawantinsuyu. Los nombres que recibió fueron Guapondelig y Tomebamba, aunque actualmente existe la discusión si Tomebamba se refiere a lo que hoy ocupa el territorio cuencano, como describe Carpio Vintimilla 1976, “la ciudad ocupaba un área de 40 a 50 hectáreas, entre la actual iglesia de Todos los Santos y el borde sudoriental de la segunda terraza en las proximidades de la actual ciudadela Cañaribamba”. O si, por el contrario, se refiere a una extensión de territorio mucho más amplio, llegando a compararse con una provincia.

Durante el periodo incásico la situación de las mujeres no era de las mejores, pues al igual que otras muchas culturas era patriarcal y que reservó a las personas del sexo femenino el lugar del sacrificio, símbolo que aseguraba la continuidad del ciclo de la vida (...). De esta particularidad que se presenta ya en el mundo andino incásico, se valdrán plenamente los conquistadores para imponer una discriminación profunda contra la mujer. (Méndez Mora, 1962)

Borrero explica que la ciudad de Cuenca durante el periodo colonial formaba parte de la Real Audiencia de Quito, pero debido a la extensión del territorio y a la imposibilidad de controlar eficazmente la colonia, se crearon los corregimientos, apareciendo así el Corregimiento de Cuenca en 1578-1579. (2016, p.30).

Durante el periodo del virreinato, los habitantes nativos fueron expoliados, y estaban obligados a cumplir con reglamentos impuestos, en los que se extraían las riquezas que luego eran enviadas a Europa, aparecieron de esta manera las encomiendas, mitas y obrajes. Aunque eran los hombres indígenas los que debían pagar con el trabajo de las minas (mitayos) eran las mujeres que cumplían con el resto de trabajos, “apoyando a sus comunidades a alcanzar los altos y duros tributos de la encomienda (...) En consecuencia, y de manera no lícita, las

mujeres indígenas formaron parte activa e importante de la economía colonial. (Socolow, 2000 en Chacaltana Cortez, 2004)

La independencia fue el 3 de noviembre de 1820, gracias sobre todo a que el pueblo se levantó en armas. A diferencia de otros sectores, en la ciudad no puede hablarse de caudillaje, pues muchas de las familias de poder eran realistas, así durante las luchas de la independencia, había cuencanos tanto del lado realista como del lado patriótico. Mazza, aclara que eso no quiere decir que no había líderes independentistas, los más conocidos fueron Tomás Ordóñez, León de Piedra, Vázquez de Noboa, el cura Javier Loyola Prieto y Margarita Torres, madre de Tomás Ordóñez, quien apoyaba la emancipación y en cuyo hogar se celebraban las reuniones de planificación en pos de la independencia. (El Mercurio, 2020).

1.1.3. Población

En el año 2020, Santa Ana de los Ríos de Cuenca, contaba con 417.632 habitantes, de los cuales 331.028 se localizan en el área urbana y 86.604 viven en el sector rural (Alcaldía de Cuenca, s/a.) mientras que por contrapartida los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Censos del año 2022 recogen la información a nivel cantonal donde las personas son catalogadas por género y no por espacio geográfico (urbano o rural) así la población es mayoritariamente femenina, con 314.213 mujeres (52,71%) y 281.823 (47,28%) hombres, dando un total de 596.101 habitantes, de estas cifras el 94,9% se identifica como mestizo, el 2,23% como blanco, el 1,47 como indígena, el 0,90 como afroecuatoriano, el 0,42% como montubio y el 0,05 % como otro. (INEC, 2022)

De la población en edad de trabajar, donde se calculan desde los 10 años (pese a que la edad mínima para trabajar está definida en 15 años y más) las mujeres son 305.523, de las cuales 167.414 (54.8%) pertenecen a la población económicamente inactiva, mientras que los hombres en edad de trabajar son 266.745, con 87.235 (32.7%) son miembros de la población económicamente inactiva. (Instituto nacional de estadística y censos, INEC, 2010). Así puede verse que, aunque las mujeres son la mayoría de la población, son de igual manera quienes tienen mayores tasas de desempleo.

1.1.4. Producción

“La producción económica del Azuay representa el 5% de la economía nacional” (Objetivos de Desarrollo Sostenible Territorio Ecuador, 2019, p.2). En este mismo informe se aclara que las actividades productivas como la manufactura (18%) y construcción (17%) son dos de los sectores que generan mayor empleo (30%). Sin embargo, aunque la ciudad de Cuenca es un

ejemplo de desarrollo a nivel nacional, esta situación no abarca el resto de cantones de la provincia, y mientras Cuenca abarca el 88% de la economía provincial, el resto de cantones desafían altos niveles de pobreza, incluso sobre la media nacional. (2019, p.2). Una de las producciones históricas importantes se refiere a los sombreros de paja toquilla o de Panamá, “la producción de sombreros se convirtió en la principal actividad económica del Azuay, puesto que conservó hasta 1950” (Mora, 1970, como se citó en Carpio Vintimilla, 1996). Otro punto a tener en cuenta es el envío de remesas que reciben los cuenecanos por parte de familiares que han migrado a otros países, especialmente Estados Unidos, así “el monto proveniente de los Estados Unidos de América (EUA), en 2021, ascendió a USD 2,768.09 millones 63.45% del valor recibido en el país”. (Banco Central del Ecuador, 2021, p.1)

1.1.5. Educación

A nivel de educación superior, la ciudad cuenta con la Universidad de Cuenca que se encuentra en el número 2688 según el ranking mundial, le sigue la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador 2787, Universidad del Azuay 3624 y la Universidad Católica de Cuenca 4977. (Webmetrics, 2022). Existen de igual manera varios institutos de educación técnica y tecnológica. En el informe del cuarto objetivo de desarrollo sostenible respecto a la educación en general, concluye que existe mucha desigualdad entre Cuenca y el resto de los cantones de la provincia del Azuay, así el analfabetismo en la ciudad no supera el 5%, en 10 de los 15 cantones restantes esta cifra supera el 10%. (2019, p.1). En el cuadro 1 puede observarse la situación de alfabetismo y analfabetismo de 12 a 14 años a nivel provincial. En lo que se refiere a educación básica puede verse en el cuadro número dos que la asistencia a la educación primaria es la que alcanza mayores porcentajes y no tiene mayor diferencia entre niños y niñas, pero el porcentaje de asistencia va reduciéndose llegando a su punto más bajo en la educación superior con la pérdida de 68,34% en el caso de los hombres y 65,75% en el de las mujeres.

Tabla 1

Índice de alfabetismo y analfabetismo en la provincia del Azuay.

	Total		Alfabetas		Tasa	Analfabetas		Tasa				
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		total	Hombres	Mujeres	
12 años y más	227177	267745	218051	243977	462028	47,19	52,80	9126	23765	32894	27,75	72,25
15 a 24 años	71116	72507	70429	71737	142166	49,54	50,46	687	770	1457	47,15	52,84

Nota: Los datos corresponden a 2010

Tabla 2

Tasa de asistencia al sistema educativo formal en Azuay.

Tasa neta de asistencia educación básica			Tasa neta de asistencia educación media			Tasa neta de asistencia educación superior			Tasa neta de asistencia educación primaria			Tasa neta de asistencia educación secundaria		
H.	M.	T.	H.	M.	T.	H.	M.	T.	H.	M.	T.	H.	M.	T.
94,2	94,22	94,24	54,51	55,8	55,18	27,0	29,85	28,48	95,4	95,60	95,60	69,60	69,1	69,39
6			6			6			1			8		

Nota: Los datos corresponden a 2010. H=hombres; M= mujeres; T= t

1.2 Desarrollo Turístico

En lo que se refiere al turismo a nivel nacional, el año 2022 contó con 975.598 entradas internacionales, es decir, 1.452.062 entradas menos que en el año 2018, donde hubo 2.427.666 entradas. En el 2022 las entradas fueron el 82% fue por vía aérea, el 17% por vía terrestre y 1% fluvial. El 44% ingresó por el aeropuerto internacional Mariscal Sucre de Quito, el 38% por el aeropuerto internacional José Joaquín de Olmedo de Guayaquil, 9% por la frontera de Tulcán-Rumichaca, 6% por Huaquillas, 1% por Sucumbíos y Manta. De las personas llegadas, 55% fueron hombres y 45% mujeres. De las 975.598 llegadas anuales, 732.297 son de habitantes de todo el continente americano, que representa el 75,061%. Los países con mayor entrada son Estados Unidos con 334.491 personas, seguidos de Colombia con 166.000. El 22.42% de llegadas viene de Europa. Es, sin embargo, importante señalar que no se considera si las personas que entraron al país son por ejemplo ecuatorianos radicados en el exterior, si corresponden a cualquier movimiento migratorio, o si corresponden finalmente a personas haciendo turismo.

“El turismo comprende las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un período de tiempo consecutivo inferior a un año con fines de ocio, por negocios y otros”. (Organización Mundial del Turismo, 1991, como se citó en Morillo Moreno, 2011).

Según el Ministerio de Turismo, 2022 “durante el primer semestre de 2022, la balanza turística del Ecuador tuvo un saldo positivo de 63,2 millones de dólares. Con ello, el turismo se ubica como la cuarta fuente de ingresos no petroleros para la nación”.

Hay que considerar que una parte del turismo es el internacional y otra el turismo interno, que según el glosario de la MINTUR “incluye las actividades realizadas por un visitante residente en el país de referencia, como parte de un viaje turístico interno o de un viaje turístico emisor”. (RIET 2008, arr2.39). Este tipo de turismo se da más durante

los fines de semana, los feriados y las vacaciones escolares, así, el gasto turístico que:

Hace referencia a la suma pagada por adquisición de bienes y servicios y de objetos valiosos, para uso propio o para regalar, antes y durante los viajes turísticos. Incluye los gastos incurridos por los propios visitantes, así como los gastos pagados o reembolsados por otros (RIET 2008, párr.4.2). “En Semana Santa 2022, alcanzó los 50 millones de dólares. Es decir, 15% más que en 2019” (Primicias)

El turismo es de igual manera una fuente económica importante para la ciudad; por ejemplo, el alojamiento en ventas en dólares, con corte de datos en agosto de 2022, fue en Cuenca de 19.8 millones, de los cuales 18.9 fue por servicios de alojamiento prestados por hoteles y el 0.9 restantes corresponde a otros servicios de alojamientos por corto tiempo. En comparación a los años anteriores, puede observarse un incremento pues, en 2019, (el siguiente año

en monto en ventas) las mismas fueron de 19.1 millones de dólares. Y el 2021, con la reactivación del turismo luego de la pandemia por COVID-19, las ventas no fueron más de 13.2 millones de dólares. (Servicio de Rentas Internas. SRI, 2022, citado en Ministerio de Turismo, 2022).

En lo que se refiere a la recaudación (Impuesto al valor agregado de actividades turísticas) el resultado, con el mismo corte que para la venta, fue de 1.4 millones, el 2019 de 1.3 y el 2021 de 0.9 millones de dólares. (MINTUR). Una de las características del Ecuador es que a partir del 9 de enero del 2000 el país cambió su moneda, el sucre, por el dólar estadounidense.

1.3. Oferta y demanda hotelera

Según el MINTUR, en el consolidado nacional, existen actualmente 256 establecimientos dedicados al alojamiento turístico en la ciudad de Cuenca, refiriéndose a que “el alojamiento es una actividad turística que puede ser desarrollada por personas naturales o jurídicas, que consiste en la prestación remunerada del servicio de hospedaje no permanente, a huéspedes nacionales o extranjeros” (Reglamento de Alojamiento Turístico, 2016).

En el país se reconocen nueve tipos de establecimientos de alojamiento: casa de huéspedes, campamento turístico, refugio, resort, hostería, hacienda turística, lodge, hostel y hotel. Cualquiera de estos establecimientos debe contar con los permisos respectivos y respetar los requisitos obligatorios y los requisitos de categorización. Reglamento de alojamiento, 2016).

El sector hotelero, por lo tanto, es una fuente importante de trabajo, tanto directo (trabajadores de alojamiento) como indirecto (proveedores, servicios de alimentación, entre otros). Al igual que otras formas de comercio, la hotelería está sujeta a las leyes de oferta y demanda, en este caso turísticas, considerándose como demanda a “el número total de personas que viajan o desean viajar, para disfrutar de facilidades turísticas y de servicios en lugares distintos al lugar de trabajo y residencia habitual” (Mathieson y Wall 1982, como se citó en Sancho, 1996). Sin embargo, esta definición es considerada muy amplia y hay que tomar en cuenta a las personas que quieren viajar y por diferentes motivos no pueden hacerlo y a las que no quieren. Mientras que la oferta está “compuesta por el conjunto de productos, servicios y organizaciones involucrados activamente en la experiencia turística.” (Boullon, 2017). Tanto la oferta como la demanda forman parte del sistema turístico, junto con el espacio geográfico y los operadores del mercado. (Sancho, 1996)

En Cuenca, para 2021, existían según el último catastro del Ministerio de Turismo seis tipos de alojamientos turísticos, como se ve en la siguiente tabla:

Tabla 3

Calificación y cantidad de alojamientos de la ciudad de Cuenca.

	Por número de estrellas					De ter- cera	De se- gunda
	1	2	3	4	5		
Casa de huéspedes							
Haciendas turísticas			2				
Hostales	74	35	14				2
Hosterías			4	2			
Lodges			3				
Hoteles		41	41	12	5	1	

1.4 Condiciones de trabajo y perspectiva de género

A la hotelería, se le ha criticado el mantener los roles de género, siendo este, “el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual”. (Corsa y Peyrú, 2003 citados por Gallego, Vera Perea y Signani, 2015). Dichas normativas crean sociedades donde todos se transforman en víctimas, tanto hombres como mujeres, así los hombres pueden verse obligados a tener que fingir siempre fortaleza, y mantener económicamente un hogar, pero no se espera que exprese sus emociones, a no ser que sean las de enojo, pero no las relacionadas con “fragilidad”, este es uno de los factores por los que el índice de suicidio masculino es muy alto. En cambio, para las mujeres se espera que su rol sea el de madre, o en su defecto, que vaya en relación con cuidar y enseñar a otros, que sigue siendo parte de la competencia doméstica.

Esta separación crea estereotipos que en lo que se refiere a “la identidad masculina y femenina están relacionados no solo con las categorizaciones de una sola persona, sino que están presentes en la organización de las relaciones sociales y simbólicas” (Cifre Gallego, E. Vera Perea, M. y Signani, F. 2015). Para Lamas cambia históricamente, de época en época, mientras que la diferencia biológica se sostiene a lo largo de los siglos (...). Es un brutal productor de discriminaciones y desigualdades. Las ideas y prácticas de género jerarquizan social, económica y jurídicamente a los seres humanos.

Varios estudios muestran las desigualdades en el campo turístico, pero también hacen hincapié en que es un sector de por sí mal remunerado, y con condiciones de trabajo difíciles

para hombres y mujeres, tanto por su característica de estacionalidad, como por los horarios que suelen ser rotativos, siendo difícil conciliar la vida laboral y familiar.

Entre los diferentes estudios puede hablarse de: *Estereotipo de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México)* de Díaz Carrión, Castrejón Alonso y Verján Quiñones (2014), donde si bien se llega a la conclusión que la participación femenina es visibilizada y que el desempeño de hombres y mujeres es el mismo, también muestran que las “órdenes de una jefa-mujer son más cuestionadas por sus colaboradores/as que las de un jefe hombre”. O incluso la misma O.M.T. que en su Informe Mundial Sobre las Mujeres en el Turismo (2019) donde aclaran que, en general, las mujeres están en posiciones de menor nivel, y que se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de dirección. Los estudios han demostrado que las mujeres, pese a trabajar en un sector de servicios, están sujetas a los mismos obstáculos que en cualquier otro trabajo, se enfrentan tanto al techo de cristal, al suelo pegajoso o al techo de cemento.

El techo de cristal es quizá el término con relación a discriminación laboral más conocido y alude a las trabas con las que una mujer puede encontrarse al tratar de subir en la jerarquía organizacional, pues los puestos más altos estarán en manos masculinas, pese a contar con los mismos estudios y acreditaciones “el techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino” (Avolio y Di Laura, 2017). Aunque este concepto se puede considerar actualmente como obsoleto, pues, un término más acorde de la realidad sería el de “laberinto de cristal”, que hace referencia a todos los obstáculos con los que una mujer hace frente en su camino a conseguir puestos de liderazgo, cuando las carreras masculinas pueden ser más lineales, para Eagly y Carli (2008) esta imagen metafórica comienza con prejuicios que benefician a unos y penalizan a las mujeres, continúa con una resistencia particular al liderazgo femenino, incluyendo dudas al estilo de liderazgo y autenticidad, y -lo más dramático para muchas mujeres- presenta el reto de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares.

El suelo pegajoso, por otro lado, se refiere a que las profesiones feminizadas son devaluadas y a las mujeres les cuesta salir de estas profesiones, que se encuentran muchas veces relacionadas con el cuidado y los servicios.

Mientras que el techo de cemento es quizá un poco más difícil de analizar, pues se trata de los autosabotajes realizados por las propias mujeres para no acceder a puestos más altos, al ser muchas veces estos comportamientos inconscientes es más complicado justamente romper con este comportamiento para Chinchilla (2012) “el techo de cemento se definiría como el que se autoimponen las mujeres que deciden no querer promocionar por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto”.

Es necesario comprender que en hotelería existen dos tipos de trabajos, por un lado, están los puestos dentro del área administrativa, que comprende el departamento de contabilidad, el departamento de recursos humanos, o la gerencia, y, por el otro lado, están los puestos operativos, donde se trabaja directamente con los huéspedes del hotel, siendo estos los cargos que están dentro del departamento de recepción, ama de llaves o el de restaurante.

Una de las defensas que se suele hacer para justificar la subyugación femenina es relacionarla con la historia, aclarando que las cosas han sido así y porque cambiar algo que funciona, sin embargo, aunque dicha separación se haya considerado natural, hay que pensar que antes de la conquista existían las cacicas, mujeres que tenían el mismo poder que un cacique y que podían heredar su poder a sus hijas, ellas representaban a la Pacha Mama y, por tanto, eran respetadas, y su poder no era discutido ni asombraba pues, era algo natural. Pese a esto, con la llegada de los europeos, las mujeres fueron puestas de lado y no solo eso sino que además fueron racializadas, separando a la clase de inmigrantes europeos, quienes tenían el poder, de los grupos autóctonos y mestizos, esta diferencia puede sentirse todavía pues, en Cuenca, se pueden distinguir diferencias entre razas blancas y mestizas urbanas y las rurales en el imaginario popular, es decir entran de lleno en los llamados “ejes de desigualdad”,

que están formados por la clase social, el género, la edad, la etnia o la raza y/o el territorio, y tienen una influencia directa en las posibilidades de acceder a la educación, la ocupación y el nivel de ingresos. Por tanto, estos ejes vertebran la estructura social y la distribución del poder en una sociedad y determinan el prestigio social y los recursos a los que se tiene acceso (Cifre Gallego, E. Vera Perea, M. y Signani, F. 2015).

Dentro del periodo colonial se establecieron costumbres fuertemente arraigadas en la sociedad cuencana, de tal suerte que “La Historia de la ciudad es fundamentalmente la de su élite, definida en clave “blanca” y masculina como se evidencia en su himno”. (Valcuende del Río, J.M. y Vásquez Andrade, P. 2016). Donde puede leerse en el tercer verso:

De su gloria tu gloria dimana,
digna madre de egregios campeones
y de sabios y santos varones,
luminarios del patrio esplendor (Cordero Crespo, 1904)

Así, las mujeres han sido relegadas a un segundo plano, muchas veces de tipo doméstico, pues una de las bases del patriarcado es la separación de las esferas públicas masculinas y

privadas femeninas así en este espacio las mujeres fueron encerradas, a cumplir un rol preestablecido, siendo el primero el de esposas, luego el de madres y finalmente el de trabajadoras domésticas, de esta manera sacadas de las tomas de decisiones incluso en las que tenían que ver con su propia vida, el control de su cuerpo o la posibilidad de manejar su dinero, sin embargo, y aunque se considere todavía normal este comportamiento, históricamente no siempre las mujeres han sido vistas como seres de segunda en la región.

El comportamiento previo es explicado por el patriarcado que es para Harari (2011) “el entramado de normas sociales que categorizan determinados comportamientos como posibles, deseables y penados según el género del agente (...) a lo largo de la mayoría de los contextos geográficos y sociales, se puede observar esto en el día a día de la vida en la ciudad que la atribución de roles por género orilla a las personas, no según su conocimiento o capacidad, sino al simple hecho de una condición biológica, así en los núcleos familiares suele ser el padre o el marido quien tiene el poder, tanto de decisión como económico.

La ruptura de estos roles establecidos, llevan de igual manera a que varios grupos sientan que la sociedad es sí está perdiendo su valor, esto puede generar rechazo de manera más o menos violenta, esto se evidencia por ejemplo en los vandalismos realizados en el puente “vivas nos queremos” (qué es un homenaje a las víctimas de femicidio del país), o con el hecho de que “el caso de las denuncias por agresiones de tipo económico/patrimonial, por intimidación y de tipo sexual se han visto incrementadas en un 524%, 307%, y 105%, respectivamente” (Fiscalía del Azuay 2019, como se citó en Consejo de Seguridad Ciudadana de Cuenca, 2019), con relación a los años del 2016 al 2018. Así, la ciudad de Cuenca puede considerarse con una fuerte tendencia patriarcal.

¿En qué se relaciona lo anteriormente mencionado a la hotelería? Pues, para (Galante Lorenzo y Poveda Verdejo, 2015) buena parte de los empleos en los hoteles se vincula a roles y estereotipos femeninos, como la limpieza, la cocina, etc. De igual manera, las mujeres ocupan los puestos más precarizados y los salarios más bajos (Richter, 1995, como se citó en García Cuesta, Galante Lorenzo y Poveda Verdejo, 2018).

Desde la perspectiva de la investigación se hace referencia a las condiciones laborales en Cuenca o en cualquier otro lugar donde se presenta una estructura social patriarcal y las mujeres viven una situación de desigualdad social, como consecuencia de las circunstancias de desigualdad estructural de este tipo de sociedades que a las circunstancias individuales de cada mujer. Notándose esta afirmación en la investigación de Sacaquirin y Peña (2020), quienes trabajaron con grupos focales compuestos por estudiantes universitarios y profesionales de cuarto nivel, a los cuales se les preguntó acerca de los estereotipos femeninos existentes en la ciudad de Cuenca, tomando en cuenta por supuesto, que los estereotipos no son

necesariamente negativos. Un estereotipo es simplemente una “imagen o idea aceptada común por un grupo o sociedad”. Real Academia Española, 2022) siendo así que dicha imagen no es obligatoriamente negativa.

Los participantes hablaron, en apariencia, muy bien de las mujeres en general, con declaraciones como “La mujer como tal es dadora de vida, es un ser bastante especial, de por sí ya es fuerte” por mencionar un ejemplo. Sin embargo, aunque pueda considerarse lo anterior como positivo, en realidad, sigue manteniendo la idea de roles preestablecidos, pues la primera idea es la maternidad como papel fundamental de la mujer. Pero cuando fueron interrogados acerca las personas feministas entendiendo como persona feminista a aquella persona, ya sea hombre o mujer que es partidaria de los movimientos feministas, las respuestas fueron predominante negativas diciéndose cosas como: las personas feministas están locas o simplemente están equivocadas en lo que demandan, la mayoría solo está para hacer daño y causar disturbios, las tildan de histéricas, entre otras declaraciones similares.

Lo que lleva a concluir en una primera aproximación que dentro de la sociedad cuencana los miembros no ven a la mujer como alguien inferior en lo absoluto de una manera conceptual, la ven como una igual tan capaz como ellos; sin embargo, se utiliza a los hombres y lo masculino como objeto de medición no obstante, se encuentran reacios a escuchar a los movimientos feministas, este rechazo a este tipo de movimientos podría deberse a varias razones, una posibilidad es que los consideren innecesarios, pues ya de por sí al crecer en un ambiente al que están acostumbrados es difícil ver si existen o no inequidades.

Las investigadoras del estudio llegaron a la conclusión que:

A partir de la concepción colectiva, el feminismo es [sic.] asumió como un movimiento social que de forma transgeneracional ha buscado el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Sin embargo, están presentes en los participantes hombres discursos de carácter esencialista en torno a la mujer, que son el reflejo de una cultura Latinoamericana machista (Sacaquirin-Rivadeneira y Peña-Contreras, 2020, pp.42).

Refiriéndose al ámbito laboral, se puede mencionar los datos presentados por (Minchala, 2022) donde su investigación arrojó las dificultades que tienen las mujeres en la búsqueda de empleo por causas de género y estructurales.

Mientras que (Mejía y Montaña, 2020) en su trabajo “Análisis de los determinantes de la probabilidad de desempleo femenino en Cuenca urbano” asegura que durante el año 2019 las mujeres cuencanas cuyas edades oscilaban entre los 25 y 34 años estaban más propensas a encontrarse desempleadas, además les adjudicó este problema a factores externos tales como: ser madres de niños pequeños, su estado civil o incluso falta de experiencia.

Además de ello, Montaña informa que el desempleo femenino aumentó un 1,2% en septiembre 2019 con respecto a septiembre 2018. Por su parte, el desempleo masculino aumentó un

0,6%. Teniendo en consideración estos datos se puede asegurar que en efecto las mujeres ecuatorianas tienen mayor dificultad a la hora de conseguir trabajo.

Montaño también asegura que esos factores han logrado influir en la educación, qué gran parte de las mujeres haya optado por una preparación en el ámbito comercial, lo que da como resultado que en 2019 más de un 30% de mujeres cuencanas hayan laborado en esta área, misma que en el mencionado año tuvo un ingreso promedio de menos de \$395,00 por mes.

Otro dato que refuerza la idea de que las mujeres ecuatorianas se encuentran en desventaja por vivir en una estructura social patriarcal es que por tradición y costumbre son ellas quienes se encargan de la crianza de los niños y del mantenimiento del hogar. (Armas et al, 2009).

Según Armas et al., (2009) exponen que los hombres suelen dedicarle el triple de tiempo a las actividades de trabajo remunerado a comparación de las mujeres, mientras que si se habla del tiempo dedicado al trabajo no remunerado doméstico se puede dar cuenta que la situación es totalmente opuesta, siendo las mujeres quienes triplican el tiempo de los varones. Estos datos se encuentran especialmente acentuados en las áreas rurales. Aunque la O.I.T. explica que el reparto de las tareas domésticas sigue regido por el género, y las mujeres “se encargan del 80% de las tareas del hogar”. Esta distribución inequitativa crea la existencia de “una doble jornada para las mujeres, a la vez que refleja las dificultades que enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas” (CEPAL, 2016).

De este modo, ambos géneros están expuestos a la dependencia del trabajo informal, donde carecen de un contrato que les pueda brindar algún tipo de seguridad o garantía. Esto según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2011, el promedio de informalidad en el sector agrícola del Ecuador era de un 52,2%, esto resultaba alarmante teniendo en cuenta que el promedio regional de Latinoamérica, fue de un 47,7%.

Todas estas irregularidades en el ámbito laboral ecuatoriano llevan décadas existiendo, y por supuesto anteriormente se le ha intentado dar alguna solución y/o regularización, como fue en el año 2007, cuando se publicó El Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE).

El RISE es un pago voluntario que busca legalizar las actividades económicas del sector informal, así como motivar la cultura tributaria, y aumentar los ingresos fiscales a cambio de ciertos beneficios como la exoneración de declaraciones del IVA e Impuesto a la Renta (2021).

Los datos de Merchán, 2014 presentado en Participación de hombres y mujeres en el Régimen Impositivo Simplificado (RISE) desde un enfoque de género en el cantón Cuenca durante el periodo 2011-2014 menciona que en el año 2014 hubo un total de 11.004 contribuyentes, de los cuales, 4735 (43,4%) eran varones y 6269 (56,6%) eran mujeres. Podemos observar

un gran margen de diferencia, siendo las mujeres esta vez quienes dominan el sector tradicionalmente informal.

En términos generales, durante el periodo 2011-2014, el crecimiento de las mujeres contribuyentes al RISE en el cantón Cuenca fue de 85.7%. Lo que muestra el rol que han tenido las mujeres cuencanas en el ámbito económico y comercial.

Merchán (2014) expone que se presentan dos posibles justificaciones para que se haya dado este escenario. En el primero especula que las mujeres cuencanas son más emprendedoras que los hombres, siempre y cuando se refiera a un nivel micro-empresarial. Segundo, es menos optimista, y allí menciona que es posible que las mujeres son únicamente las responsables legales de estos emprendimientos, pero son sus cónyuges quienes realmente los administran y realizan la toma de decisiones.

Dicha exclusión puede ser tomada como una normalidad, pues una de las herencias del judeo-cristianismo es que mira a la familia como la base de la sociedad, pero considerando a la familia de manera tradicional, es decir, un padre, la madre y los hijos, siendo el padre el que tiene el control de todos los aspectos de la vida de la familia, así la madre suele ser vista como una continuación y estar supeditada al esposo. En las familias más tradicionales, los cambios históricos y sociales han hecho que las mujeres salgan desde hace varias décadas a trabajar fuera de sus hogares, sin embargo, los estudios muestran que se encuentran en clara desventaja frente a sus homólogos masculinos.

En hotelería, existen diversas barreras para la participación de las mujeres en los hoteles, pero la principal limitante es precisamente la cultura organizacional, al promover la reproducción de una cultura masculinizada, a partir de la tradicional división del trabajo según género, en las organizaciones y con ello a la prevalencia de inequidades. (Mooney y Ryan, 2005, como se citó en Díaz Carrión y Kido Cruz, 2017)

En el Ecuador, existe el salario mínimo y el salario mínimo sectorial, al que hay que añadir las horas extras, las horas nocturnas, etc. En la hotelería como se indicó anteriormente existen los trabajos administrativos y los operativos, y los dos son necesarios para el buen funcionamiento de cualquier establecimiento hotelero, pero dentro de dichos espacios existen problemas para las mujeres, en la parte administrativa, se puede tomar en cuenta la dificultad para ascender en la jerarquía organizacional, o si se tiene un cargo mediano o alto, el no ser escuchada de la misma manera por sus subordinados, mientras que en la parte operativa, lo más común es que se logre ascender, pero para un trabajo "feminizado", es decir que una mucama, luego de años de dura labor pueda ascender primero a asistente de ama de llaves y finalmente a ama de llaves. O en el sector de recepción, donde los horarios son rotativos, pero hay hoteles donde en los horarios nocturnos no trabajan mujeres, por seguridad, pero

que ocasiona que justamente como la hora nocturna vale el doble que la diurna, las mujeres no puedan acceder a este y se aumente la brecha salarial.

Sin embargo, no hay que olvidar que a Cuenca le corresponde su propia realidad, así mujeres que no podían disfrutar sus derechos económicos, en hotelería, han encontrado la manera de disfrutar su independencia.

1.4 Regulaciones laborales gubernamentales.

El trabajo en el Ecuador es regido por el Código de Trabajo, que cuenta con 7 artículos fundamentales, entre los que se incluyen:

Art. 1. Ambito [sic] de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2. Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art.3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art.7.- Aplicación favorable al trabajador: - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

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

De igual manera, al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) Ha firmado varios convenios como el C100- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951. Firmado en 1957 y ratificado por el C103- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, firmado en 1962 y ratificado. Entendiéndose como convenios a: tratados

internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Sin embargo, existen 35 convenios actualizados no ratificados por el Ecuador, entre los que se encuentran:

C168- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988;

C183- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000;

P089- Protocolo de 1990, relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 y

C172.- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991.

Así como el Protocolo P029 de 2014, relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930. (O.I.T. 2022).

Cuando un estado ratifica un convenio, se compromete no solo a cumplir la normativa, sino que también es “una indicación de la voluntad de aceptar una supervisión internacional” (O.I.T., 2019)

Pero los tres Convenios más importantes relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato se refieren a la igualdad de remuneración (Convenio núm.100), a la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio núm. 111), y a los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio núm. 156)

El artículo 3 del Convenio núm. 156, numeral 1 establece que “con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

En el área turística existe el Acuerdo N.º MDT-2020-221 Norma que Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores Turísticos y/o Cultural y Creativo, que deroga al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0073, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro.238, de 10 de mayo de 2018.

Donde se especifican los trabajos, contratos, horarios y salarios del sector como tal, sin hacer ninguna referencia al género ni de los empleadores ni empleados.

Por norma, las y los empleados de los hoteles deben estar afiliados a alguna forma de protección, normalmente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S.) y sus sueldos suelen basarse en la tabla de mínimos sectoriales actualizadas.

Para trabajar se necesita de un contrato, que según el artículo 11 del reglamento de trabajo puede ser;

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.

En el artículo 14 del mismo código respecto a estabilidad mínima y excepciones.

Establece un año como mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Este artículo tiene excepciones, entre ellas el literal b, que especifica a “los contratos eventuales, ocasionales y de temporada” y que corresponde al artículo 17, dicho artículo es importante, pues existen puestos de trabajo en hotelería y en el turismo que entran en dicha categoría.

Los contratos tienen como finalidad establecer las relaciones, en las que están tanto las obligaciones como los derechos de las y los empleados, pero al ser un sector altamente estacional, no siempre en el momento de la contratación los contratos son fijos, sino que se suele usar un contrato temporal y, aunque parezca una medida apropiada tanto para empleados como empleadores, la verdad es que puede crear inestabilidad laboral.

Los diferentes gobiernos ecuatorianos han firmado acuerdos, protocolos y leyes a fin de conseguir una mayor paridad, sin embargo, en muchas ocasiones, todo queda simplemente en tinta, pues los organismos de control no siempre cuentan ni con el conocimiento o el material para llevar dicho control.

En el caso de Cuenca, la situación de las mujeres es discutida a nivel público a través de los medios de prensa cuando ha habido un hecho de máxima violencia como puede ser en caso de feminicidio o abuso sexual, pero la violencia diaria llena de micromachismos, pasa generalmente desapercibida, pues el machismo está imbricado en su sociedad y en la mentalidad de sus habitantes sean hombres o mujeres, lo que hace que en ocasiones sobre todo en el trabajo de atención al cliente como es el servicio, las trabajadoras escuchen comentarios inapropiados por parte de los clientes, pero ya no se vean como acoso sino “como parte del trabajo”, esta realidad forma parte del día a día. Así hay la disyuntiva, que no debería existir, por un lado, una mayor paridad salarial y en contrapartida estar sujetas a violencias por parte de compañeros de trabajo, que pueden ser denunciados, o por parte de clientes, los cuales nunca recibirán ninguna amonestación, pues en el sector hotelero el cliente es el rey y, si no

ocasionó ningún daño físico a las instalaciones materiales cualquier otro comportamiento es válido.

Pero Cuenca tiene la capacidad de volverse un destino turístico impresionante, no solo por su arquitectura, historia, gastronomía, o por tener la etiqueta de Patrimonio Cultural de la Humanidad, sino por la calidez y amabilidad de su gente, y aunque generalmente los micromachismos puedan pasar desapercibidos para una buena parte de los turistas que llegan a la ciudad, las personas que trabajan en el sector turístico viven a diario en este ambiente que perpetúa no solo los roles, sino lo que es peor la idea que dichos comportamientos son “naturales” e inherentes al ser humano, cuando dichas actitudes pueden ser replanteadas.

CAPÍTULO II

EL AUGE HOTELERO CUENCANO Y LA SITUACION DE HOMBRES Y MUJERES DURANTE EL MISMO

El segundo capítulo de esta investigación, tiene como objetivo determinar si hubo o no un cambio en la situación laboral de hombres y mujeres en hotelería cuencana, en el periodo posterior al nombramiento de la ciudad como Patrimonio Cultural de la Humanidad. Generalmente, al ser nombrada una ciudad como Patrimonio, las luces del mundo se ponen sobre ella, así que es factible pensar que el flujo de turistas aumentará, por lo que lo hace de igual manera la ocupación hotelera.

Para llegar a un mayor entendimiento de la situación de la ciudad, se procedió a entrevistar al Magister Mateo Estrella, que es uno de los profesionales que más conoce sobre el turismo en la ciudad, y ha estado vinculado a diferentes proyectos tanto turísticos como hoteleros, supliendo en parte, la falta de información gubernamental histórica.

2.1 Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad.

La ciudad de Cuenca fue nombrada como parte del Patrimonio el 1 de diciembre de 1999. A las 6:30 de la mañana las radios locales se enlazaron con la ciudad marroquí de Marrakech (...) desde temprano, el ambiente festivo se apoderó de toda la ciudad (...) Ni siquiera la delgada garúa que cayó sobre la ciudad, cerca del mediodía opacó la expectativa. Más de quince mil personas se congregaron en el parque Calderón para seguir de cerca el programa preparado para la especial ocasión (...) incluso algunas personas lloraban por la emoción. (El Comercio, 1999).

Según el master M. Estrella,

Los habitantes de la ciudad de Cuenca vivieron la nominación por parte de la UNESCO con mucho optimismo, este hecho no solo marcó una inflexión en el turismo y hotelería, puesto que una ciudad patrimonial tiene mucha más visibilidad a nivel internacional, por el mismo sello de la UNESCO, sino en el hecho que los propios pobladores se apersonaron de dicha riqueza patrimonial. (Comunicación personal

Su inscripción como patrimonio se dio el 4 de diciembre del mismo año y, el nombramiento fue gracias a los siguientes criterios:

ii. Cuenca ilustra de manera exitosa la implementación de principios de planificación urbana en las Américas.

iii. Es la materialización de un modelo urbanístico ideal de una ciudad colonial de “el interior”, con vocación de centro agrícola y administración de importantes comunidades indígenas.

(iv) La fructífera fusión de diferentes sociedades y culturas en América Latina está vívidamente simbolizada por el trazado y el paisaje urbano de Cuenca.

(v) Cuenca es un ejemplo destacado de ciudad colonial española de tierra adentro. (World Heritage Centre, WHC, 1999). Sin embargo, los criterios admitidos por el Consejo Internacional de Monumentos y Sitios, que ejerció como consultora, fueron los: ii, iv y v.

Aunque, podría pensarse que era el punto culminante de interiorización por parte de la población, la verdad es que no es así. La conciencia de lo que en verdad significaba que la ciudad fuera parte del patrimonio mundial, llegó con el tiempo.

Así por ejemplo puede leerse en Suárez Moreno (s/a).

La ausencia de políticas públicas que promuevan y consoliden la apropiación de la memoria histórica, provoca grandes olvidos y grandes distorsiones del significado de procesos tan relevantes como la inscripción de Santa Ana de los Ríos de Cuenca, en la lista de ciudades patrimonio de la humanidad.

El patrimonio puede ser entendido de varias maneras, por ejemplo:

El concepto decimonónico de patrimonio desarrollado hasta antes de los 50's se centra básicamente en objetos materiales de suntuosa producción artística y monumental, caracterizados por valoración estética por parte únicamente de expertos, y solamente relacionados con la identidad de élites eclesiásticas, militares o neoliberales de occidente. (Carrera, 2005 como se citó en Téllez Luque, 2013).

Pero, los conceptos han ido cambiando, según las necesidades de cada época, así para los 60," en el contexto del neoliberalismo, se busca comenzar a proteger por medio de la custodia pública los bienes culturales (tradiciones, arquitectura, paisajes, etc.) que están siendo arrasados bajo la lógica de la globalización y la mercantilización" (Téllez Luque, 2013).

Una definición más actual, y a la que hace referencia el presente documento, es dada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que es justamente el organismo encargado de dictaminar y vigilar que tal patrimonio sea protegido de manera oficial. Para la UNESCO:

El patrimonio cultural, en su más amplio sentido, es a la vez un producto y un proceso que suministra a las sociedades un caudal de recursos que se heredan del pasado, se crean en el presente y se transmiten a las generaciones futuras para su beneficio. Es importante reconocer que abarca no sólo el patrimonio material, sino también el patrimonio natural e inmaterial. (UNESCO, 2014).

Otra definición menciona que el "patrimonio cultural de una nación está constituido por elementos históricos y contemporáneos que le otorgan identidad a las sociedades, entre otros atributos" (Palma Peña, 2013).

2.1.1. Antecedentes

Una ciudad en general es como un organismo viviente, desde el momento en que un grupo de personas se ubica en un espacio geográfico y comienza a desarrollarse y crecer. Pasa de

igual manera por muchas facetas, dependiendo del momento histórico donde se encuentre, y Cuenca, no es una excepción.

Cuenca es una ciudad que refleja claramente el sincretismo que se dio entre las culturas indígenas y europeas, representadas éstas últimas por los españoles y el renacimiento francés.

Foto 1

Lateral Iglesia San Alfonso



Sin embargo, desde un punto de vista turístico nacional, la ciudad era de difícil acceso, especialmente porque las vías terrestres no eran buenas, y existían pocos vuelos a la semana que llegarán a la ciudad, eso hizo que como cultura fuera un poco más cerrada.

Debido a su aislamiento geográfico, la ciudad de Cuenca llegó a la década de 1950 con un perfil urbano coherente. A partir de entonces, surgieron amenazas debido a las ampliaciones y transformaciones urbanas provocadas por presiones inmobiliarias o nuevas demandas sociales. En 1982 se adoptó un “plan de Ordenación Urbana del Área Metropolitana de Cuenca”, que permitió conservar la imagen de la ciudad y acometió la restauración de varios edificios. (International Council on Monuments and Sites, 1999).

El proceso para lograr la inscripción fue basándose en varios estudios y “sustentos históricos, sociales, culturales y urbanísticos establecidos por la UNESCO (...) y de suscribir sendos compromisos para la conservación de su centro histórico y áreas aledañas” (Moreno Suárez, s.f). Se inscribieron como patrimonio: 224,14 hectáreas, de las cuales:178,23 corresponden al centro histórico, 30,12 a áreas especiales y 15,79 hectáreas a áreas arqueológicas. (WHC, 1999).

Ilustración 2

Plano de las zonas del patrimonio

UNESCO 23 COM VIII.C.1-Historic Centre of Santa Ana de los Rios de Cuenca-Ecuador



2.1.2. Aporte a la ciudad

El ser nombrada patrimonio posiciona a la ciudad en el ojo público internacional, pero para seguir manteniendo ese estatuto, hay una serie de normativas que funcionan en la ciudad, llevadas a cabo principalmente por la municipalidad,

El art. 144 del código orgánico de organización territorial (COOTAD,2019) Respecto al ejercicio de la competencia de preservar, mantener y difundir el patrimonio cultural. -

Corresponde a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, formular, aprobar, ejecutar y evaluar los planes, programas y proyectos destinados a la preservación, mantenimiento y difusión del patrimonio arquitectónico, cultural y natural, de su circunscripción y construir los espacios públicos para estos fines.

Existen además medidas reglamentarias como:

El acta de declaración del centro histórico de Santa Ana de los Ríos de Cuenca como Patrimonio cultural del estado de 1982, y la sucesiva delegación a la Comisión del Centro Histórico de Cuenca;

La ordenanza por el control y la administración del Centro histórico, 1983; dentro de esta ordenanza puede hacerse hincapié en los literales

d) Solicitar al Concejo Municipal la realización de un Plan de Preservación de las zonas de protección y ejecutarlo en forma programada, de acuerdo a una política de preservación,

restauración y puesta en valor de los elementos que conforman el Patrimonio Arquitectónico del Cantón.

f) Regular el uso del suelo en el Área de Protección y su Área de Influencia sujetándose al Plano Director de Desarrollo Urbano Vigente para que las actividades vitales y tradicionales del mismo no sean afectadas y distorsionadas por los nuevos usos, especialmente los que promueven la especulación del suelo urbano o afecten el uso social del mismo. Y especialmente el literal:

k) Llevar a cabo constantemente, campañas de valoración y difusión de lo que constituye los bienes culturales del Centro Histórico de Cuenca y de las Parroquias del Cantón, informando al mismo tiempo, sobre la política y el Plan de Acción que realiza el I. Municipio. (Ordenanza N.º 42, 1983)

- La ordenanza de la creación del directorio del centro histórico de 1992;
- La ordenanza con relación a los rótulos y la publicidad de 1992;
- La ordenanza de exoneración de impuestos inmobiliarios para los propietarios de bienes declarados Patrimonio cultural nacional. (UNESCO, s/a).

El centro histórico recibe fondos nacionales e internacionales, para el mantenimiento, la conservación y la restauración de los edificios considerados patrimoniales.

Sin embargo, no todo es meramente positivo para las ciudades pues, la verdad es que el ser declarada patrimonio puede generar efectos negativos en parte de la población sobre todo, en aquella que las autoridades considere como elementos “negativos” para la percepción del turista y también hay que considerar que la nominación en sí “ha sido un discurso de poder y conflicto que disciplina con el fin de originar una construcción social y cultural que procura civilizar y homogeneizar con base en modelos ya establecidos; y que invisibiliza aquellos saberes cotidianos que son ignorados y muchas veces rechazados” (Salgado Gómez, 2008).

2.1.3 Aporte al turismo

La declaratoria para el presidente de la Cámara de Comercio de Cuenca de esa época, el señor Wilson Talbot conllevaba a abrir un espacio en el ámbito turístico, que se estaba cerrando, así lo declaró para el periódico El Hoy (1999): “Estoy seguro de que el principal recurso que tendrá la provincia del Azuay de aquí a cinco años será el turismo”.

Dentro del plano turístico, la ciudad tiene mucho que ofrecer tanto por su arquitectura como por las actividades a realizar, hay que tomar en cuenta especialmente al turismo cultural, que aunque en otros países ha terminado causando problema, esto se debe sobre todo a la saturación de turistas y a la manera de vender del producto, pues muchas veces cultura y espectáculo terminan siendo usadas como sinónimos dentro de este tipo de turismo, lo que termina

por ejemplo desvirtuando rituales presentados o destruyendo el mismo patrimonio, para Ruiz Baudrihaye (1997). “La masificación desfigura totalmente el producto y acaba por destruirlo, es la llamada “paradoja del turismo”, aún más evidente en un producto tan frágil y sensible como el cultural”.

Esto no ha sucedido en Cuenca, razones puede haber varias, pero una importante es la distancia que existe con otros continentes, así el flujo de turistas asiáticos, europeos y de Oceanía es menor, si se compara con los estadounidenses, aunque muchos de ellos en realidad no hacen turismo, sino que emigran a la ciudad.

2.1.4. Aporte al campo hotelero

Es, sobre todo, el campo privado que más se ha beneficiado, tanto así que para 2014 las cifras mostraban que había cerca de “150 hoteles con casi 3000 habitaciones listas para albergar unas 6000 personas. Cada año surgen nuevas iniciativas con fines de hospedería que completan su propósito, especialmente en días festivos” (López Avilés, 2014).

2.1.5. Razones del nombramiento de Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad.

Cuenca fue nombrada como parte del Patrimonio Mundial por haber conservado durante cuatro siglos su plan ortogonal original, de acuerdo con las directrices del emperador, Carlos V, directrices emitidas 30 años antes de su fundación en 1577 (UNESCO, s/a). Sin olvidar, cómo se escribió en el capítulo anterior, que el lugar donde se dio su fundación era territorio inca-cañari, aunque no habitado de la misma manera como estaban otros territorios. Así, dentro de los documentos que justificaban su inscripción puede leerse:

Si la dimensión urbanística expresa sus atributos en la presencia de dos culturas -la indígena y la española- es sobre todo en la escrupulosa solidificación de los códigos de las leyes de Indias para las ciudades coloniales, donde Santa Ana de los Ríos de Cuenca ofrece cualidades excepcionales (...). Sin lugar a dudas se puede afirmar que Cuenca es una de las realidades urbanas más meritorias y concretas de “entroterra” desarrollada en base a la normativa española. (World Heritage Centre, WHC, 1999).

2.1.6 Patrimonio tangible de Cuenca.

Según el Consejo Internacional de Monumentos y Sitios (1999), el valor particular de Cuenca procede del conjunto histórico, urbano, arquitectural y paisajista que representa. Su evolución histórica se materializa en las diversas fases de su desarrollo urbano. Cada una de esas fases se ofrece como un libro abierto para el análisis, la investigación y el conocimiento de las civilizaciones sucesivas de la región a través del periodo Cañari, el gobierno inca, la conquista y colonización por los españoles.

Al patrimonio tangible corresponde el centro histórico de la ciudad, donde se encuentra tanto los límites antiguos de Cuenca como la iglesia de San Sebastián y la de San Blas, las iglesias

de “San Francisco (1557) y Santo Domingo (1580); que fueron construidas sobre las antiguas Wacas (templos nativos), alcanzando una extensión de 16 hectáreas” (Vicuña, 2000).

2.1.7 Patrimonio Intangible o Cultural Inmaterial de Cuenca.

En el artículo 2 numeral 1 del texto para la Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial de la UNESCO (2022)

Se entiende por “patrimonio cultural inmaterial” los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas -junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes- que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural. Este patrimonio cultural inmaterial, que se transmite de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades y grupos en función de su entorno, su interacción con la naturaleza y su historia, fundiéndolos un sentimiento de identidad y continuidad y contribuyendo así a promover el respeto de la diversidad cultural y la creatividad humana. A los efectos de la presente Convención, se tendrá en cuenta únicamente el patrimonio cultural inmaterial que sea compatible con los instrumentos internacionales de derechos humanos existentes y con los imperativos de respeto mutuo entre comunidades, grupos e individuos y de desarrollo sostenible.

Para Jiménez de Madariaga y Seño Asencio (2019) implica, al menos en teoría, una mejora en la planificación estratégica y una gestión turística sostenible, al tener que cumplir con los compromisos y obligaciones que establece la Convención. En cambio, según Timothy y Nyaupane, 2009 en Flores Mercado 2016: al considerar este mismo organismo internacional al denominado patrimonio inmaterial como motor para el desarrollo sustentable, legitima su uso con fines de comercialización turística, a pesar de que ello ponga en riesgo el propio patrimonio que se busca salvaguardar. Cuenca cuenta igualmente con un reconocimiento dentro del patrimonio cultural inmaterial, y es el tejido tradicional del sombrero ecuatoriano de paja toquilla, obtenido el 2012.

2.2. Causas del aumento de la demanda hotelera en la ciudad de Cuenca

Aunque no existen datos que muestran que el ser nombrada como Patrimonio ayudó en el aumento de turistas en la ciudad, lo cierto es que Cuenca es una de las ciudades más visitadas del país junto con las islas Galápagos. Por ejemplo, la agencia de viajes suiza Fert ofrece un tour al Ecuador, donde se visitan: Quito, Guayaquil, Otavalo, las islas Galápagos y por supuesto Cuenca, la agencia inglesa Travelbag, en su publicidad nombra a Cuenca diciendo: puedes pasar algún tiempo explorando Cuenca, ciudad declarada patrimonio de la humanidad (Travelbag, 2023). No pone nada más simplemente porque no es necesario, la etiqueta de patrimonio da la idea de encontrarse con algo que no se va a ver en ninguna otra ciudad, algo que la hace totalmente única.

Pero a Cuenca llegan todo tipo de turistas, desde mochileros que están recorriendo América Latina, hasta ejecutivos por negocios, así la oferta hotelera es muy variada, se pueden encontrar alojamientos muy económicos con habitaciones compartidas, pasando por los hoteles de lujo y los encantadores hoteles boutiques hechos en casas republicanas que han sido restauradas y adecuadas en pequeños hoteles.

2.2.1. Incremento de la oferta hotelera

Para el magíster M. Estrella: El turismo en la década de los noventa era incipiente, esto se daba por una serie de razones que confluían para este hecho, la más importante era la conexión, el estado de las carreteras y los pocos vuelos que se ofrecían en esa época no atraían a un suficiente número de personas, esto lleva al segundo punto que era la naciente operación turística, todo lo enumerado anteriormente, daba lugar a que la cantidad de establecimientos de alojamiento fueran mínimos. Es a partir de los inicios de los años dos mil que inicia el interés por el centro histórico de la ciudad, después de la declaratoria como Patrimonio Cultural de la Humanidad, varias personas recuperaron ciertas casonas que fueron transformadas en hoteles boutiques.

Según investigaciones realizadas por el INEC, en la década de los 90 puede comprobarse que no existían muchos establecimientos de alojamiento turístico, pues como puede verse en el siguiente gráfico, el número de establecimientos son, no solo de alojamiento, sino también de alimentación y, puede observarse que, desde 1998, es decir un año antes de ser nombrada patrimonio, en Cuenca se hallaban 22 locales dedicados a las dos actividades, y para el 2002 únicamente hubo 3 establecimientos más aunque, con un fuerte incremento en el número de empleados que pasó de 629 a 763. Es en este periodo donde se cambia la moneda nacional, el sucre, por el dólar estadounidense, esto último debido a la grave crisis económica vivida en el país, y que obligó en cierta medida a cambiar los roles establecidos por la sociedad, pues inicia un movimiento migratorio, especialmente de mujeres que deciden partir a países de Europa, como España e Italia, o a los Estados Unidos que suele ser uno de los destinos más apreciados por las y los cuencanos.

Tabla 4

Evolución de los establecimientos cuencanos hoteleros y de restauración de 1997 a 2002.

Año	Establecimientos	Empleados	Remuneraciones	Sueldos y salarios básicos	Participación en las utilidades	Aporte patronal al IESS	Fondo de reserva
1997*		627	7.375.381	2.197.240	72.285.00	207.472	133.449
1998*	22	654	10.586.082	3.406.293	238.862	319.769	166.441
1999*	21	629	14.099.961	3.804.056	544.191	363.394	214.83
2000	24	763	1.485.985	663.640	71.747	66.628	32.831
2001	24	795	2.200.726	1.213.342	109.748	113.336	64.628
2002	25	825	3.012.448	1.929.135	98.618	144.474	74.856

Nota * cifras en miles de sucres

El turismo era mayoritariamente emisor hasta la década de los 50; sin embargo, esto comienza a cambiar en los años 60 cuando aparece la empresa Metropolitan Touring, quienes ofrecían tours a las islas Galápagos, Guayaquil, Quito y Cuenca.

Otro factor importante a tomar en cuenta en los años 70 y 80 era la fascinación que se daba por las ruinas de antiguos imperios como mayas, aztecas o en la región, incas y preincaicos. Así (Rivadeneira Peña, 2016, como se citó en Ullari Donoso, Andrade Ríos y Cóndor Bermeo, 2018) decía que “Cuenca empieza a desarrollarse más o menos en el año '80, comienza el turismo receptivo, con la principal atracción que era Ingapirca lógicamente como sitio de entrada, con Aeropuerto era Cuenca se fueron abriendo otros campos como Chordeleg, Guala- ceo”.

Sin embargo, y pese a que los turistas comenzaron a llegar, los alojamientos se autorregula- ban hasta que decidieron agruparse en la Asociación Hotelera del Azuay.

Al inicio los alojamientos eran negocios familiares principalmente, con algunas excepciones como los hoteles: Oro Verde, El Conquistador y otros pocos. Los hoteles familiares no conta- ban con una jerarquía clara, pues eran los miembros de las familias quienes cumplían con los diferentes roles de acuerdo a las necesidades inmediatas de los huéspedes. (M. Estrella, comunicación personal)

2.2.2 Flujo de turistas entre 1997-2005 comparación entre el antes y después de ser nombrada Patrimonio.

Como puede observarse en el siguiente cuadro, a nivel nacional el flujo de turistas interna- cionales aumentó del 2001 con relación al 2000; sin embargo, luego se ve un descenso no- table.

Tabla 5

Flujo de turistas nacionales y extranjeros en el Ecuador.

Año	Entradas totales	Entradas tranjeras	ex- Entrada de turistas extranjeros	Entradas nacionales
1997	819184	529492	*	289692
1998	705269	471009	*	234260

Año	Entradas totales	Entradas tranjeras	ex- Entrada de turistas extranjeros	Entradas nacionales
1999	812217	517670	*	294547
2000	971142	627090	537051	344052
2001	1064298	640561	614167	423737
2002	1144358	682962	590981	461396
2003	1246747	760776	554225	485971
2004	1347839	818927	581029	528912
2005	1456926	859888	493792	597038

2.2.3. Roles de hombres y mujeres en la década de los 90 en Cuenca-Ecuador

A partir de este punto se presenta la sistematización de los elementos más importantes señalados en la mencionada entrevista realizada al Magíster M. Estrella.

En la década de los noventa, la mayoría de las personas que gerenciaban eran hombres, aunque había excepciones, por ejemplo, la señora Rocío Vásquez era gerente del hotel El Dorado y, posteriormente, fue ministra de turismo, o el caso de la señora María Eulalia Mora, que era gerente de Metropolitan Touring. Sin embargo, la falta de estadísticas no permite saber exactamente cuál era la repartición laboral, para el magíster Estrella la mayor parte de trabajo operativo se encontraba en manos femeninas, mientras que los cargos directivos eran ocupados en su gran mayoría por varones.

Habría que acotar que hombres y mujeres que trabajaban en el sector tenían problemas similares, pues la hotelería no era un sector económicamente predominante, así que no atraía trabajadores, tampoco era un sector especializado, sino basado en la experiencia. El entrar a trabajar en un hotel era complicado tanto para hombres como mujeres, debido a que era una industria nueva. La sociedad azuaya basaba su economía, sobre todo en el comercio, la agricultura y un poco de industria. (M. Estrella, comunicación personal)

En las décadas de los 80 y 90, algunos roles que se esperaban tanto de hombres como mujeres dentro de la sociedad eran:

Tabla 6

Roles preestablecidos para hombres y mujeres en los 80 y 90.

Mujer	Hombre
Suave y dulce, sentimental	duro y rudo, frío
Afectivo	intelectual
Intuitiva	racional, analítico
Dependiente y protegida	independiente, valiente
Inconsistente	estable.

Ante esa mirada hacia la mujer era difícil que esta pudiera conseguir un trabajo asalariado, eso no quiere decir que las mujeres no trabajaran, es más, se enfrentaban, como ocurre actualmente, al fenómeno de la doble carga de trabajo, es decir, el trabajo exterior y remunerado, fuera del trabajo a realizar dentro de la casa, sin remuneración y muchas veces considerado como “no trabajo”.

En el estudio sobre las mujeres ecuatorianas: panorama de sus situaciones y perspectivas a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, Cruz Zúñiga hace hincapié en la heterogeneidad de las diferentes realidades que se presentan, e incluye tanto las discriminaciones como la “búsqueda constante, particularmente a través de las organizaciones que conforman el movimiento de mujeres, por cambiar las normas” (2006).

2.2.4. Mercado hotelero cuencano en los 90. ¿jefes, jefas?

Durante la década de los 90 era incuestionable que muchos trabajos en los hoteles se dividían en razón del género, sin embargo, y como se planteó antes, estas diferencias suelen ser culturales, así por ejemplo está Sri Lanka, este país cuya tercera fuente de ingresos económicos sale directamente del sector turístico, las mujeres están subrepresentadas, y representan solo el 10% de la fuerza de trabajo. (Wiljayasiri, 2020). Esta situación se da por varias situaciones, una de las más importantes es que hay empresas que deciden contratar solo hombres para los puestos gerenciales y administrativos.

Aunque podría pensarse en un paralelismo con la situación de las mujeres cuencanas, hay que tomar en cuenta como se encuentra la economía del país, y también en el hecho de que muchas mujeres tienen mayor acceso a la educación y a diferentes puestos de trabajo.

En el área se ha priorizado el trabajo de los hombres, básicamente por ser una sociedad un poco más machista, así las mujeres se dedicaban mayoritariamente a temas operativos y los cargos directivos solían ser masculinos. (M. Estrella, comunicación personal)

2.2.5. Condiciones de trabajo tanto de hombres como mujeres durante el apogeo hotelero.

El acceso a puestos de trabajos era complicado, y todo se realizaba de manera empírica, y se tendía a contratar a las mujeres como recepcionistas o camareras de piso, mientras que a los hombres se les daba los puestos de botones o personal técnico. Muchas veces en hoteles más grandes las mujeres podían ir ascendiendo en la jerarquía.

Un ejemplo interesante es el puesto de auditor nocturno, quien puede ser considerado un recepcionista, este puesto en general es netamente masculino, la razón es que se considera que es un puesto inseguro para las mujeres, pues en muchas ocasiones los huéspedes consideran que las trabajadoras están ahí para servirlos incluso de manera sexual, así que por protección se hace a un lado a las recepcionistas mujeres, esto crea, por otro lado, una diferencia salarial importante, pues en los horarios nocturnos por ley se suele ganar un poco más. Sin embargo, actualmente hay en apariencia mayor paridad, tanto en puestos directivos como en mandos medios, pero por falta de estadísticas esto último no puede ser corroborado.

Actualmente, no se percibe que en los sectores relacionados con el turismo la contratación esté relacionado con una idea preconcebida de lo que un género u otro esté capacitado para hacer.

Hay una discusión importante que también hay que tenerse en cuenta y es que siempre hay estudios que dicen, en todas las áreas, y no solo en el sector turístico, que, todavía hay brechas importantes en salario, entre hombres y mujeres, sobre todo en cargos directivos. (Mateo Estrella, comunicación personal)

La brecha salarial está dentro de violencia patrimonial, debido a que las desigualdades salariales entre los sexos tienen que ver con la menor valoración económica y social que se da a las profesiones consideradas "femeninas". La discriminación salarial se relaciona, asimismo, con las limitaciones estructurales que impiden el acceso de las

mujeres a puestos directivos mejor remunerados, tanto en el ámbito público como en el privado (Cruz Zúñiga, 2006)

2.2.6. ¿Realmente existió un apogeo hotelero posterior a la declaración de la ciudad de Cuenca como patrimonio de la Humanidad?

No existen datos que muestren que haya aumentado la demanda de alojamientos turísticos inmediatamente después de haber sido galardonada como patrimonio; sin embargo, se ha visto un incremento gradual de la llegada de turistas, tanto nacionales (principalmente de ciudades de la costa como Guayaquil) como extranjeros. Igualmente, gracias a la calidad de vida de la zona, comienza a convertirse en un sitio de llegada para migrantes provenientes, especialmente de Estados Unidos.

2.2.7. Normativa legal ante acoso laboral y condiciones de trabajo en general

Definición de acoso laboral:

Debe entenderse como acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (Suplemento del Registro Oficial N.º 116)

El acoso toma muchas formas, que pueden ser sutiles, como miradas o comentarios velados, sin embargo, a nivel de Estado, desde hace años, se han dado varios avances en las leyes para garantizar el acceso laboral. También han aparecido varios organismos encaminados tanto a la protección de la mujer como a conseguir una sociedad más paritaria.

En el país la violencia contra la mujer era común dentro del espacio doméstico, especialmente la violencia intrafamiliar “puesto que una disposición del Código de Procedimiento Penal prohibía la denuncia entre cónyuges o entre ascendientes o descendientes” (Quintana Zurita, *et all.* 2014), el artículo 35 del Código de Procedimiento Penal dispone que “No podrán acusarse particularmente, unos contra otros, los ascendientes, los hermanos, los descendientes y los cónyuges”, (Correa León, 1990). Es decir, ningún crimen o maltrato podía ser denunciado por las personas que vivían estas situaciones dentro de sus núcleos familiares, lo cierto es que ni la violencia patrimonial, ni la violencia psicológica, ni la física no se tomaban en cuenta.

Este tipo de leyes ha dado pie para que de manera legal la situación de las mujeres haya sido insostenible, pues normalmente las víctimas de violencia suelen ser ellas, sin menoscabar la situación de muchos hombres que también fueron víctimas de cualquier tipo de violencia.

En 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés, fue aprobada por la Asamblea General de la ONU, entró en vigor en 1981 y fue ratificada por el Ecuador en el mismo año.

El derecho a la igualdad se concreta en dos principios:

1. El principio de la no discriminación, según el cual, aunque entre los seres humanos haya muchas desigualdades, éstas no son razones para generar tratamientos que atenten contra la dignidad humana.
2. El principio de relevancia, según el cual las diferencias entre las personas sobresalen para justificar un tratamiento apropiado (desigual), que garantice el ejercicio de derechos y una vida con dignidad.

En 1989 se dan varias reformas legales igualitarias en el país bajo la presidencia del doctor Rodrigo Borja Cevallos, por ejemplo, antes de las reformas puede leerse en el código civil:

Art.- 135: “El marido tiene derecho para obligar a la mujer a vivir con él, y a seguirle donde quiera que traslade su residencia, salvo causa razonable y proporcionada, calificada por el juez”. Que cambia a: art. 135: “los cónyuges fijarán de común acuerdo su residencia”.

En 1995 se dio en la ciudad de Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tenía por objetivo la igualdad de género, a lo largo del tiempo se han dado varias normas para llegar a una mayor paridad laboral nacional, actualmente se aprobó el 10 de enero de 2023 la Ley Orgánica para impulsar la economía violeta, donde en apariencia se busca especialmente reducir la brecha salarial. En Ecuador, por cada dólar que reciben los hombres una mujer recibe 18 centavos (La Hora, 2022); sin embargo, este reglamento despierta varias críticas, sobre todo de inconstitucional, pues el artículo 24 dice:

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de una hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo de 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya

sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con más de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el Reglamento de la presente Ley". (Art 24, Asamblea Nacional).

La razón de presentar este artículo como anticonstitucional, es porque en todos los demás reglamentos las semanas que se dan de periodo de licencia de 14 semanas, que es el tiempo mínimo considerado para que una madre forme lazos sanos con su hija o hijo y de igual manera que pueda recuperarse, pero los hijos no solo son responsabilidad de la madre, es por eso que en muchos países, los padres también cuentan con licencias de paternidad, sin que este tiempo reduzca el tiempo de licencia materno, aunque hay muchos avances, pues los permisos de paternidad en América Latina son solo de algunos días, en la nueva ley violeta al quitar tiempo a la madre bajo la idea de compartir su periodo de licencia termina violando derechos irrenunciables.

Así para Machado Arévalo (2022). Las reformas que el proyecto economía violeta propone al Código del Trabajo son inconstitucionales, al pretender la cesión de los derechos al permiso de maternidad y lactancia al padre como forma de corresponsabilidad. Es posible que el objetivo final de la ley esté centrado, más que en la protección de la autonomía económica de las mujeres, en las exenciones tributarias para la parte empleadora a modo de "incentivos"; cuando una política progresiva debería garantizar, al menos, derechos que ya están reconocidos en la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código del Trabajo; cuyo cumplimiento por parte de las autoridades del ramo no se controla.

Esto último lleva a preguntarse ¿el gobierno trabaja para el pueblo o para las empresas? Una de las potestades del gobierno es justamente la de "obligar" a la contratación sin conceder incentivos tributarios (que de todas maneras son entradas económicas dadas por impuestos), pero al dar dichos incentivos eso termina dando la idea que las mujeres no pueden realizar su trabajo y, por lo tanto, es necesario dar premios a quienes las contraten para poder balancear esa "inutilidad".

Existen varias causas por las que Cuenca es una ciudad turística, y una de las más importantes fue la declaratoria como Patrimonio, esta condición hace que el flujo de turistas au-

mente, al igual que la facilidad de encontrar alojamientos y alimentos en un rango muy variados de precio, así se encuentran facilidades para cualquier bolsillo, pero en todos esos locales, sean de alimentos, ocio o alojamiento sus trabajadoras y trabajadores, tratan de la mejor manera hacer de las estancias de sus huéspedes algo placentero, sin embargo, las políticas públicas deberían ser más acordes con los tiempos que corren, tanto a nivel de contratos, condiciones de trabajo y estabilidad laboral. Ventajosamente, hay establecimientos que tratan y logran cumplir no solo con las leyes, sino que sus propias políticas llevan a una convivencia entre empleadores y empleados llena de respeto y justicia.

CAPITULO III

EL HOTEL VALGUS Y SU PERSONAL FEMENINO

En esta tercera parte se hace hincapié en cómo es el trabajo en el hotel Valgus, tanto la percepción que tienen sus trabajadores de sus puestos y de su relación con los otros miembros, como el funcionamiento y la cultura organizacional que se da al seno del hotel.

Para analizar las respuestas a las entrevistas se usó la herramienta Atlas.ti con el propósito de realizar redes semánticas, siendo la semántica la “rama de la Lingüística que estudia el significado de las unidades de la lengua, desde las unidades mínimas de valor gramatical (los morfemas y lexemas) hasta las unidades superiores (las oraciones y los discursos o textos)” (Espinal; Macià, Mateu y Quer, 2020). Según IBM, la red semántica aprovecha las relaciones de las palabras comunes para crear categorías de sinónimos o hipónimos, además de examinar enlaces parciales y completos entre los conceptos.

3.1 Historia y Fundación

La empresa Valgus fue constituida de manera legal el 14 de diciembre del 2012, mediante el expediente número 166385 como Centro Empresarial, es una empresa constituida de tipo responsabilidad limitada, propiedad de las señoras Janett Patricia Altamirano y Valeria Katherine Bustamante, sin embargo, debido a las adecuaciones que necesitaba la construcción fue inaugurado el 18 de septiembre de 2014.

Como sociedad de responsabilidad limitada, las propietarias o socias tienen el derecho, entre otros, a:

Art. 114: a) A intervenir, a través de asambleas, en todas las decisiones y deliberaciones de la compañía, personalmente o por medio de representante o mandatario constituido en la forma que se determine en el contrato. Para efecto de la votación, cada participación

dará al socio el derecho a un voto; (Ley de compañías, 1999). Esto quiere decir que constituyen el escalafón más alto en la jerarquía de la compañía.

En su constitución, en el capítulo 1 artículo 2 especifica que la compañía tiene por objeto:

- a. La prestación al público en general servicios de alojamiento, comidas y bebidas,
- b. La organización, planificación, coordinación y ejecución de acontecimientos relacionados al área hotelera, turística y gastronómica.
- c. La importación, distribución y venta de maquinaria, equipos, accesorios e instrumental relacionados a este tipo de actividad
- d. La construcción, compra de bienes inmuebles para fines de construcción o reconstrucción de establecimientos hoteleros, extra hoteleros y demás infraestructura para actividades turísticas; y, la venta o arriendo de inmuebles construidos o reconstruidos para el desarrollo de esta actividad. La compañía podrá efectuar toda clase de actos o contratos propios de su giro con personas naturales y jurídicas dentro o fuera del territorio ecuatoriano. (Superintendencia de Compañías)

Siendo fiel a sus principios como centro empresarial, Valgus decidió optar por especializarse en un target corporativo para el hotel, y en la actualidad funciona tanto como centro de negocio, así como establecimiento hotelero.

Valgus se dedica, de igual manera, a la importación, distribución de accesorios, maquinaria y equipos relacionados a las actividades de hospedaje y gastronomía, así como también a la adquisición de inmuebles a fin de remodelarlos para ser convertidos en establecimientos turísticos que serán vendidos a terceros.

3.2. Información General.

Foto 2

Fachada hotel Valgus



El hotel y centro de negocios Valgus es un hotel de cuatro estrellas, con target corporativo, es decir, es un alojamiento principalmente dedicado a personas que viajan por trabajo, cuenta con seis pisos, 35 habitaciones y en él laboran en total 9 personas. El hotel se encuentra ubicado en las avenidas Fray Vicente Solano 4-31 y Florencia Astudillo, esto es importante porque la avenida Fray Vicente Solano es uno de los ejes de la ciudad y, sirve de unión tanto al casco histórico con zonas modernas como de igual manera une los ríos Tomebamba y Yanuncay. Para Delgado y Pinos (2018) la Av. Fray Vicente Solano podría ser tomada como una zona urbana relevante para la ciudad, debido a características como una ciclovía en buenas condiciones, instituciones educativas, conjuntos de viviendas y relevancia histórica. En esta avenida se encuentran, los tres puentes, el santuario de la Virgen del Carmen, conocido como la Virgen de Bronce, y el colegio Benigno Malo, siendo estos tres potenciales atractivos turísticos, especialmente para las personas que les atraiga el turismo cultural.

Foto 3

Av. Fray Vicente Solano



Desde un punto de vista económico, el hotel Valgus como, otros muchos establecimientos de alojamiento turístico, han pasado por graves problemas causados no solo por el COVID-19 durante 2020, sino los problemas estructurales que existen tanto en el cantón como en las vías de acceso a ciudad. Como se especificó anteriormente hay 9 trabajadores en el hotel en 2023, el descenso de personal se ha dado por varias causas, el principal es la baja afluencia de huéspedes a la ciudad y la competencia por parte de otros establecimientos de alojamiento que se encuentran en la cercanía.

Foto 4

Hotel Valgus y hotel Zahir 360



Tabla 7

Hotel Valgus en cifras.

Año	N°	Ciiu6	N° de empleados	Ingresos totales	Utilidad neta	Impuesto a la renta causado	Activos	Patrimonio	Ingresos ventas	U. antes de impuesto
2014	17971	15510.0	22	0	0	0	616155.1	-170528.94	109250.45	0
		1					9			
2015	14882	15510.0	26	480603.88	1825.7	6512.04	536109.9	0	480177.87	8337.74
		1					1			
2016	15670	15510.0	20	529658.46	-1692.63	1692.63	500857.8	-189022.19	529658.46	0
		1					6			
2017	17218	15510.0	24	524466.83	-828.31	828.31	480337.7	-202726.04	521907.63	0
		1					4			
2018	18081	15510.0	23	560130.35	3577.61	5161.66	426734.9	-196171.59	557322.73	8739.27
		1					2			

UCUENCA

2019	19029	15510.0	20	541373.87	0	2331.28	427297.2	-199147.48	538714.06	0
		1					9			
2020	29279	15510.0	4	118732.94	-53552.79	0	333343.9	-252698.27	117064.21	-53552.79
		1					7			
2021	28488	15510.0	16	189899.86	3131.4	4554.55	352057.3	-241857	189270.2	7685.95
		1					4			
2022	26345	15510.0	12	281702.95	3432.76	4569.47	337726.2	-238243.57	281684.92	8182.9
		1					8			

Nota: "La CIU, sirve para clasificar uniformemente las actividades o unidades económicas de producción" (INEC, 2012).

Al ser una compañía de responsabilidad limitada, las socias propietarias constituyen, según el artículo 116, vigente desde 1999, que: La junta general, formada por los socios legalmente convocados y reunidos, es el órgano supremo de la compañía (...) (Ley de compañías, 1999).

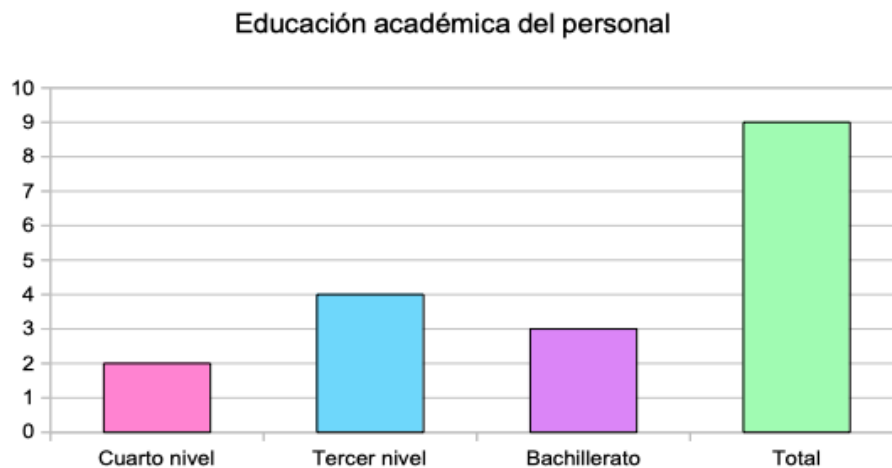
El artículo 118 de la misma ley establece que son atribuciones de la junta general:

- a. Designar y remover administradores y gerentes;
- b. Designar el consejo de vigilancia, en el caso de que el contrato social hubiere previsto la existencia de este organismo;
- c. Aprobar las cuentas y los balances que presenten los administradores y gerentes;
- d. Resolver acerca de la forma de reparto de utilidades;
- e. Resolver acerca de la amortización de las partes sociales;
- f. Consentir en la cesión de las partes sociales;
- g. Decidir acerca del aumento o disminución del capital y la prórroga del contrato social,
- h. Resolver, si en el contrato social no se establece otra cosa, el gravamen o la enajenación de los inmuebles propios de la compañía;
- i. Resolver acerca de la disolución anticipada de la compañía;
- j. Acordar la exclusión del socio por las causales previstas en el artículo 82 de la ley de compañías.
- k. Disponer que se entablen las acciones correspondientes en contra de los administradores o gerentes.

3.3. Nivel educativo del personal

Ilustración 3

Educación académica del personal



En el análisis de la estructura educativa del personal del Hotel Valgus, se puede observar la distribución en distintos niveles de educación. En el gráfico 1, se destaca que dentro del cuarto nivel se encuentran dos de los trabajadores, los cuales son: el Gerente y solo una de las recepcionistas. Por otro lado, en el tercer nivel se identifican cuatro trabajadores: la contadora y tres miembros del equipo de recepción. De los cuales, dos son recepcionistas y uno de ellos es el auditor nocturno. Así mismo, el personal cuyo nivel educativo corresponde al bachiller está conformado por tres miembros, los cuales laboran en áreas operativas, ya son la camarera y dos trabajadores del área de restaurante. Esta información nos permite comprender la estructura educativa del personal en función de su jerarquía y responsabilidades dentro del hotel.

3.4. Estado situacional de los empleados del Hotel Valgus referente a las garantías y ventajas brindadas por el establecimiento

3.4.1. Metodología

3.4.1.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se plantea desde la perspectiva cualitativa, pues lo que se busca es entender un fenómeno social, donde el ser humano “debe ser estudiado no solo como objeto, sino también y principalmente como sujeto dador de sentido, como persona, como conciencia y como representador y re-configurador de la realidad” (Katayama, 2014). Para Álvarez-Gayou et. all, (s.a)

Es el procedimiento metodológico (...) para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno.

Es de igual manera una investigación con enfoque interpretativo que, por un lado, implica la manera en que los humanos interpretan la realidad que ellos construyen socialmente y por otro, como el investigador intenta comprender cómo los seres humanos construyen socialmente esas realidades. (Vain, 2012).

Los métodos usados para la obtención de los objetivos son:

3.4.2. Método de estudio de caso

Este estudio se realiza a través del estudio de caso que “nace de la necesidad o deseo de entender un fenómeno social complejo, puesto que permite a los investigadores detectar las características más representativas (...) de los eventos y fenómenos de la vida real” (Escudero, Delfín y Gutiérrez, 2008).

Es una forma de abordar un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular de manera profunda y en su contexto, lo que permite una mayor comprensión de su complejidad y, por lo tanto, el mayor aprendizaje del caso en estudio. Utiliza múltiples fuentes de datos y métodos, es transparadigmático y transdisciplinario. (Durán, 2012, pp. 121-134)

3.4.3. Técnicas e instrumentos de recolección

3.4.3.1. Búsqueda bibliográfica.

Con el propósito de solventar el primer y segundo objetivo planteados, se procede a trabajar con el método histórico a través de la técnica de búsqueda bibliográfica, que puede definirse

de manera genérica “como una serie de actividades encaminadas a localizar y recuperar documentos relacionados con un tema y cuyo objetivo es optimizar un estado de conocimiento que es percibido como incompleto o inadecuado en algún aspecto (Campos-Asensio, C. 2018).

3.4.3.2. Entrevista

La meta principal de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas. (Folgueiras Bertomeu, 2016)

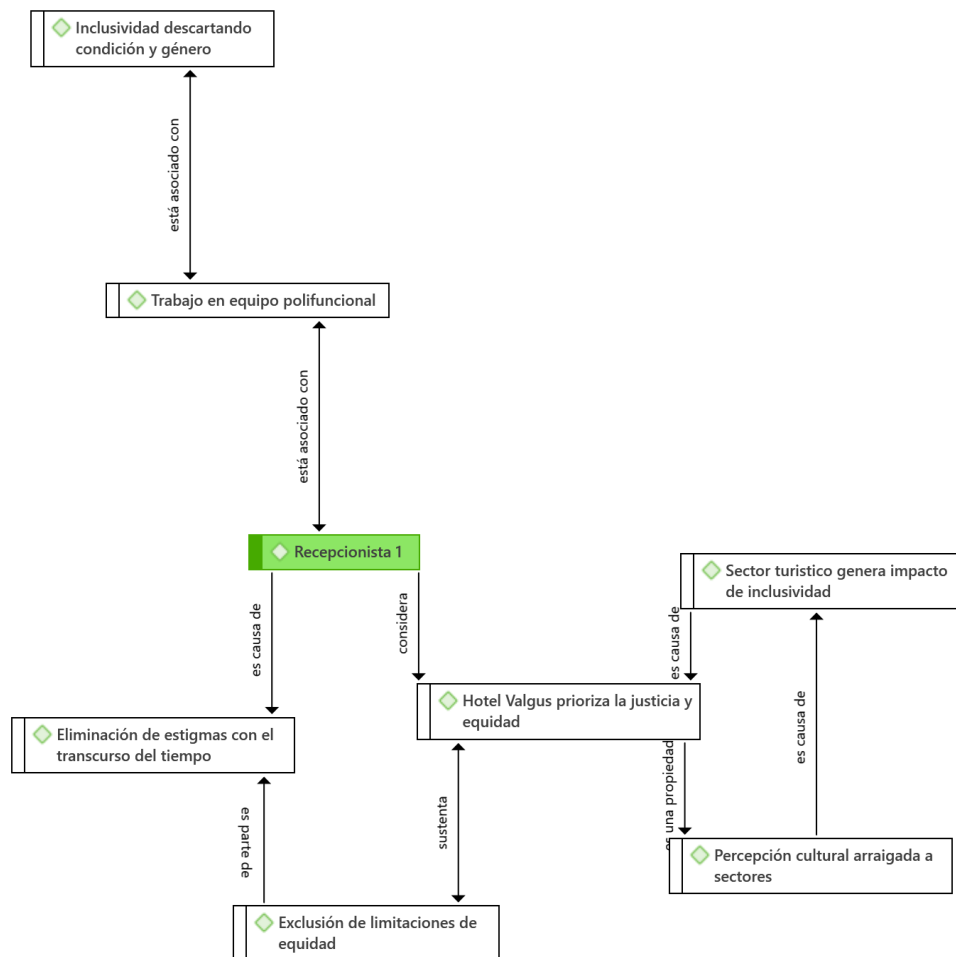
A fin de cumplir con el tercer y cuarto objetivo, se optó por la técnica de la entrevista semiestructurada, pues su ventaja es la posibilidad de ajustarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, e identificar ambigüedades y reducir formalismos (Mata Solís, 2020), así de esta manera poder analizar la vivencia del personal del hotel, para poder identificar la naturaleza de los puestos de trabajo y los retos que se encuentran, esto principalmente desde la perspectiva de estudio de género.

3.4.3.3. Análisis de resultados

A partir de la información que se recabó de las entrevistas generadas a los trabajadores del Hotel Valgus (n=9), se procedió a realizar diversas redes semánticas, con la finalidad de evidenciar el impacto que genera la equidad de género dentro del mercado laboral hotelero en la ciudad de Cuenca.

Ilustración 4

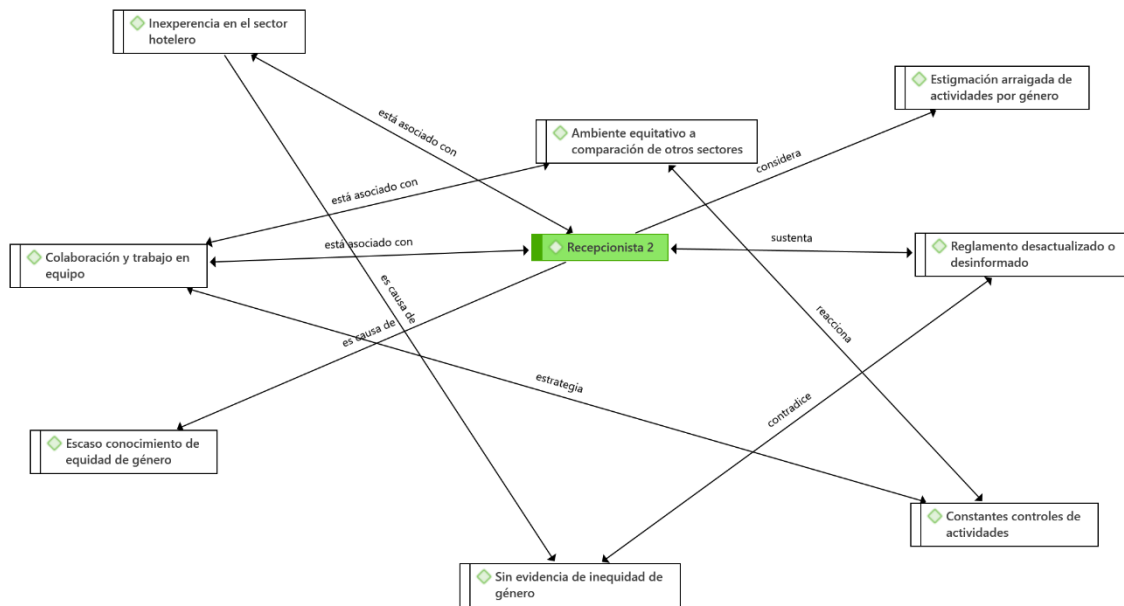
Red semántica 1



En la figura 1, se recoge la percepción de uno de los recepcionistas dentro del Hotel; en general, considera que el Hotel Valgus mantiene virtudes y principios que se enfocan al trabajo en equipo, equidad y justicia. La experiencia que mantiene dentro del sector hotelero le permite sustentar que la inclusividad en los últimos años se ha ido desarrollando de mejor manera, esto debido a que el estigma de superioridad ha ido minimizando y la percepción cultural que se mantenía arraigada dentro de distintos sectores se ha ido eliminando. Por otra parte, considera, aunque existen diferentes actividades específicas para cada género, ya sea por fuerza o presencia hacia el público; sin embargo, la evolución de exclusión de limitaciones ha favorecido al sector turístico para poder discernir la preferencia en ejecución de actividades e innovar y fomentar un ambiente de inclusividad.

Ilustración 5

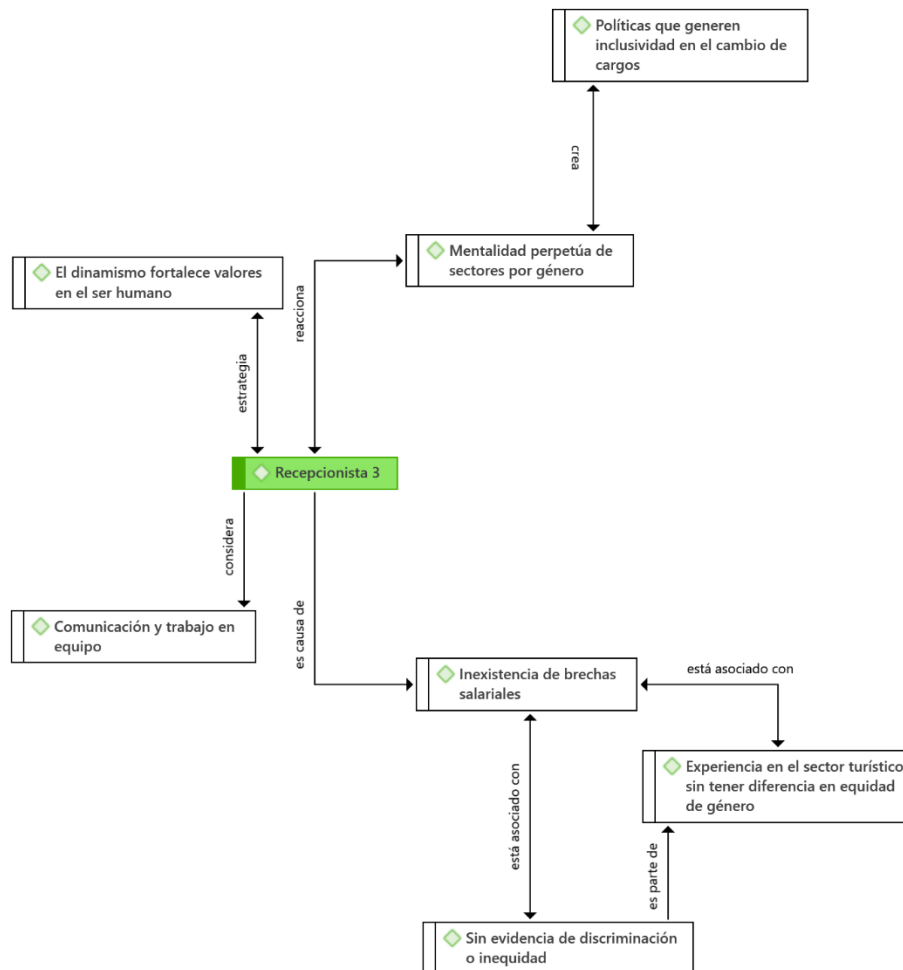
Red semántica 2



La recepcionista dos corrobora el aporte de la recepcionista uno, donde se afirma que existe una escasa a nula inequidad de género, no obstante, ella advierte de su inexperiencia dentro del sector hotelero, limitando su percepción al hotel Valgus siendo este el único establecimiento hotelero donde ha laborado, sin embargo, asegura que a comparación de otros sectores económicos si existe mayor inclusividad y equidad dentro de las actividades. Se resalta el trabajo en equipo, sin embargo, considera que se debe mantener evidencia de equidad de género dentro de un reglamento, una de las estrategias aportadas por el participante para contrarrestar o prevenir la inequidad es el control constante de actividades por parte de supervisores.

Por otra parte, aún se evidencia rastros de una cultura arraigada ante la fuerza y el aspecto físico del género, en donde se considera que el hombre asume actividades de fuerza y la mujer se enfatiza en actividades de limpieza, cabe recalcar que dentro del hotel no existe evidencia de inequidad de género, pero sí pensamientos derivados hacia el mismo.

Ilustración 6
Red semántica 3



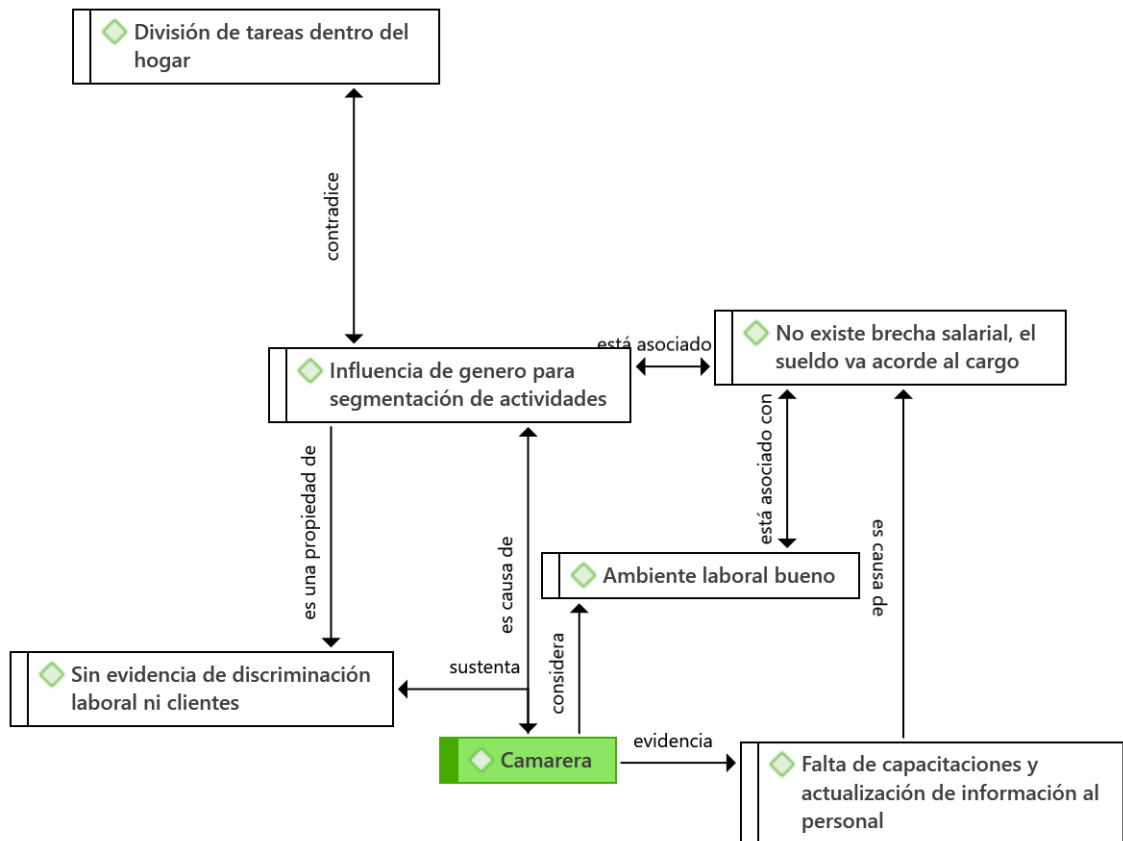
Se considera la participación de la última recepcionista, la cual define su cargo como polivalente (multifunción), determina que la comunicación y el trabajo en equipo son las principales virtudes que se describen dentro del Hotel Valgus, corrobora la inexistencia de discriminación e inequidad de género, sin embargo, considera que deben existir políticas de cambio, para poder dar oportunidad a todos los trabajadores de mantener diferentes cargos en los cuales se pueda estar aptos.

La estrategia principal considerada para prevenir y evitar la inequidad es el dinamismo, en donde fortalecerá los valores de cada uno de los trabajadores y considerablemente se eliminará la mentalidad perpetua que se mantienen por sectores típicos de género. La experiencia

que presenta en el sector hotelero le permite afirmar que no ha mantenido inequidad dentro del área laboral y de igual manera no ha experimentado brechas salariales dentro de su cargo.

Ilustración 7

Red semántica 4

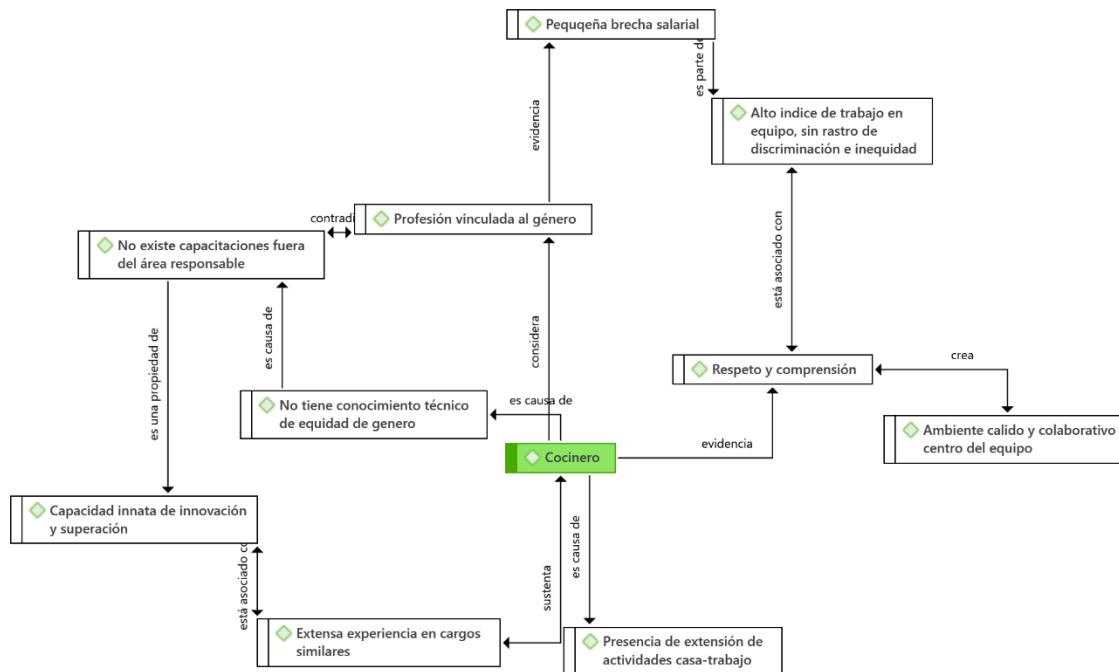


En la figura 4 se determina la percepción que presenta la camarera del Hotel Valgus, en donde se identifica que en general el ambiente laboral y trato de sus superiores y compañeros es excelente, no se evidencia discriminación ni inequidad por parte de los clientes ni en el entorno laboral; sin embargo, aún existe el estigma de pequeñas segmentaciones de actividades en donde la fuerza y aspecto influye para determinar el que lo ejecute. A su vez, esto no influye en absoluto para que la participante se opaque en su hogar, dado que dentro del mismo existe una división equitativa de actividades en donde no existe sectores típicos para la ejecución de actividades.

Manifiesta que no existe brechas salariales o favoritismo dentro del hotel, sin embargo, hace visible que no existen capacitación para poder tener un mejor perfil, lo que conlleve tener mayor posibilidad de escalar profesionalmente.

Ilustración 8

Red semántica 5

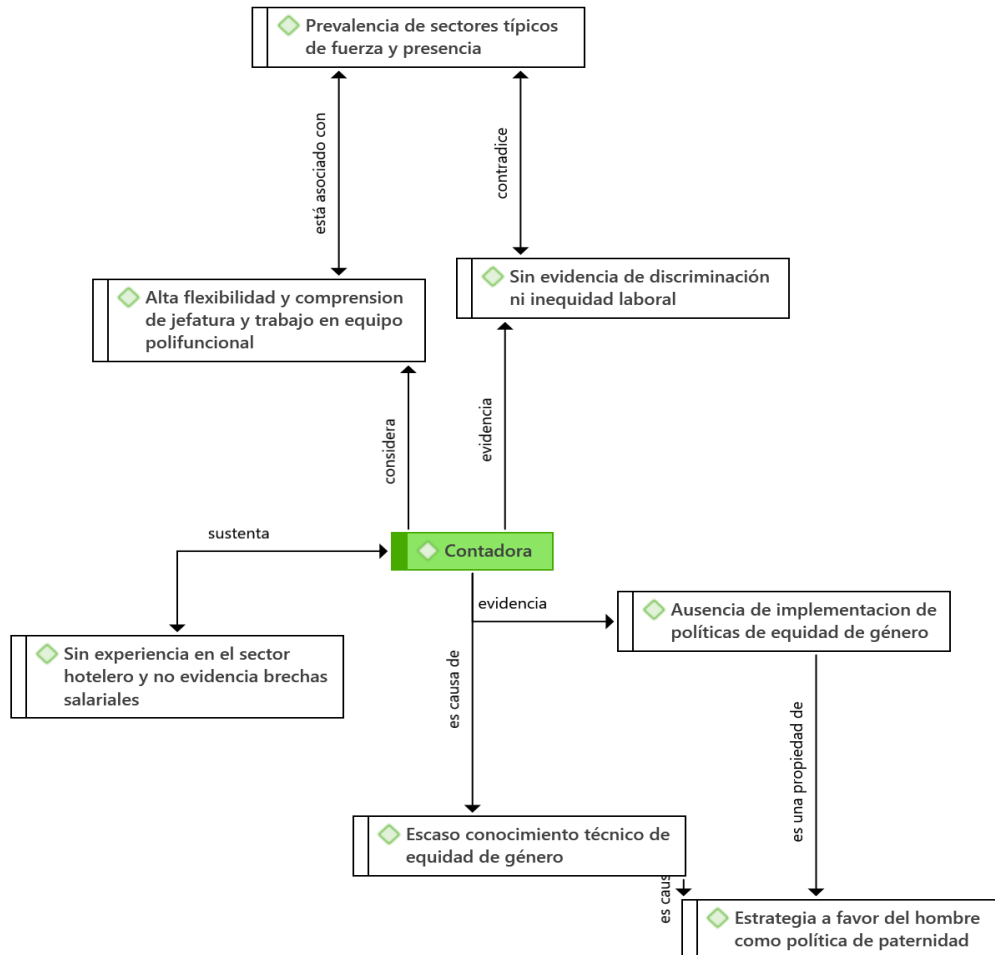


Otro factor principal dentro del Hotel Valgus es el cocinero o encargado del restaurante y la cocina, el mismo que mantiene una extensa experiencia tanto en comida gourmet, coctelería y repostería. El trabajador considera que existe un ambiente laboral cálido en donde se prima el respeto y comprensión tanto de jefatura como de compañeros, no ha experimentado discriminación ni inequidad de género; sin embargo, considera que la profesión sí está estrictamente vinculada al género, esto debido a que el trayecto que presenta ha verificado que existe mayor cantidad de chef hombres que mujeres.

Sustenta que no existe capacitaciones fuera del área que desarrollan su trabajo, y considera que existe una pequeña brecha salarial; independientemente, el cocinero presenta una capacidad de innovación, aprendizaje y superación innata dado al interés que describe ante algo nuevo.

Ilustración 9

Red semántica 6

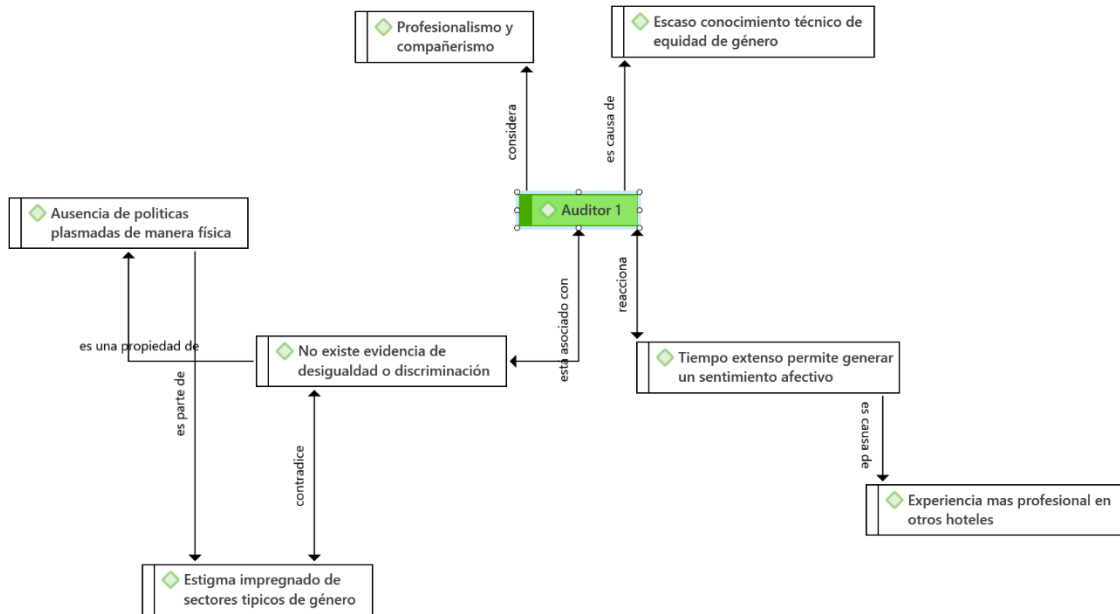


En lo que respecta a la percepción de la contadora, se considera que existe una amplia flexibilidad y comprensión por parte de las jefaturas y el trabajo en equipo es principal dentro del Hotel Valgus, la polifuncionalidad es indispensable y todos los colaboradores lo han denotado en sus labores, no presenta una alta experiencia dentro del sector hotelero; sin embargo, manifiesta que la ausencia de políticas físicas pueden complementarse con estrategias que se están desarrollando y proponiendo, una de ellas es el periodo de paternidad, ya que desde el estado existe inequidad al solo considerar un periodo anual de medio tiempo a las madres.

No presenta conocimientos técnicos de equidad de género y tampoco ha tenido afectación por discriminación o inequidad, pero sí existe pequeños rastros de sectores típicos en donde reiteradamente se considera la fuerza y aspecto principal para algunas actividades.

Ilustración 10

Red semántica 7

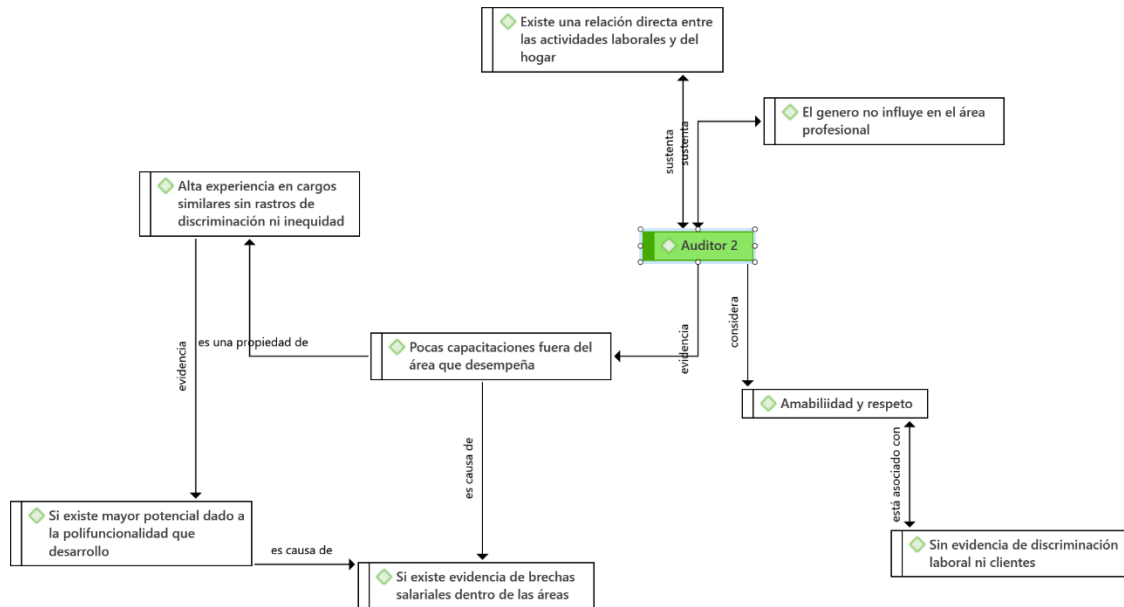


Con respecto a los auditores, el primero de ellos determina que dentro de las virtudes destacadas se encuentra el profesionalismo y compañerismo, en donde no se evidencia rastros de desigualdad e inequidad de género, el colaborador no presenta un conocimiento técnico de equidad de género y confirma la ausencia de políticas plasmadas en un documento, sin embargo, presenta estrategias acordes al beneficio de sus trabajadores independientemente del género de los trabajadores del Hotel Valgus.

Asimismo, se describe una alta experiencia dentro y fuera del hotel, y vincula directamente el sentimiento con el profesionalismo, dado a la vinculación que presenta con el dueño del hotel. En contraste, se determina un estigma ligado a sectores típicos de género, en donde se afirma la fuerza y el aspecto como principales factores.

Ilustración 11

Red semántica 8

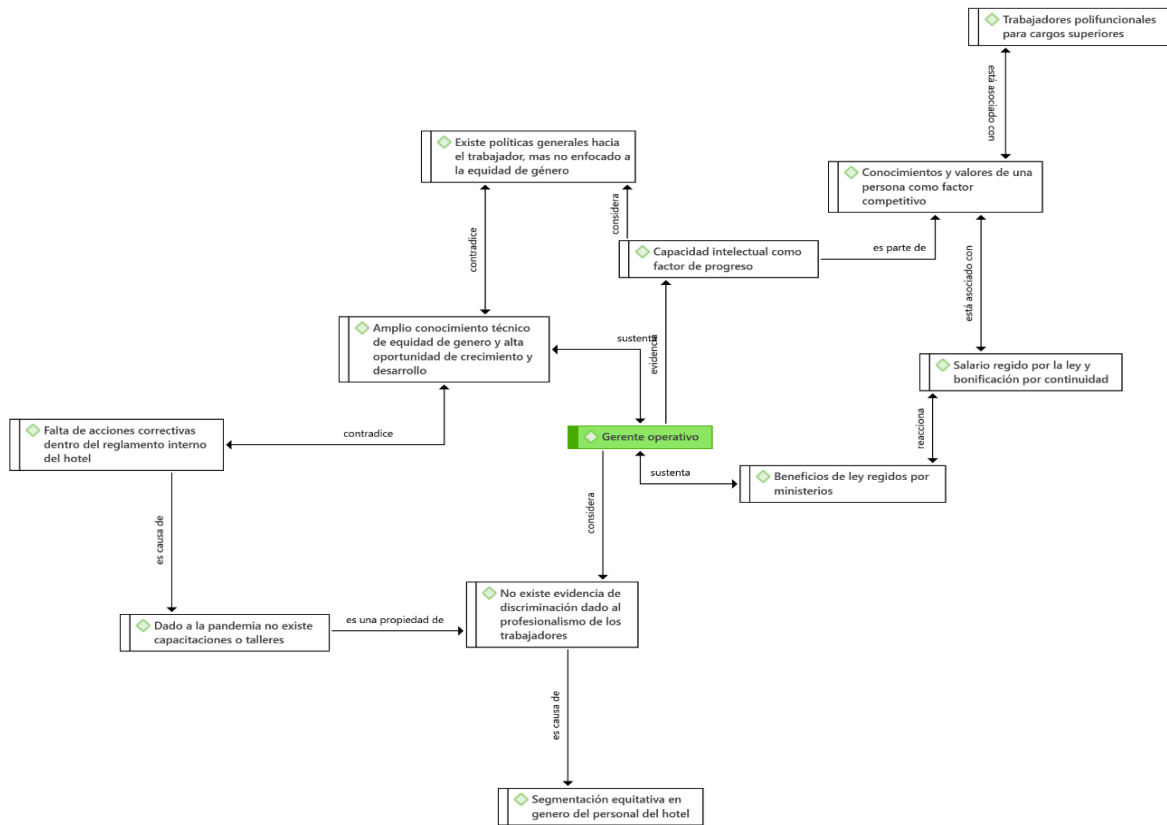


Por otra parte, el segundo auditor presenta un cargo poli funcional dado a que a la vez asume actividades de camarero, atención al cliente y recepción; identifica que existe un ambiente de amabilidad y respeto, en el cual no hay evidencia de discriminación o inequidad de género dado a que manifiesta que el género no influye en las actividades que ejecutan dentro del hotel. Considera que las actividades que desempeña en el hotel son estrictamente ligados a los del hogar, y la alta experiencia que mantiene permite que el potencial de este trabajador sea superior.

Este participante considera que si existe brechas salariales en la remuneración percibida y la falta de capacitaciones impide que el salario pueda incrementar favorablemente.

Ilustración 12

Red semántica 9



Finalmente, se mantiene la percepción del gerente operativo del Hotel Valgus, el mismo que manifiesta que no existe ni ha existido evidencia de discriminación ni inequidad de género dentro del hotel, presenta un amplio conocimiento técnico de equidad de género, sin embargo, no existe un reglamento actualizado o correcciones al mismo en donde se inserte políticas a favor de este fenómeno. A partir de la pandemia, no existe capacitaciones y talleres a favor del crecimiento profesional de los trabajadores, pero existe una distribución homogénea de actividades y cargos con respecto al género de los trabajadores.

Es importante destacar que el profesionalismo, el conocimiento y la capacidad intelectual son los valores y virtudes principales dentro del Hotel Valgus, en donde específicamente va a existir una brecha salarial dado al conocimiento y cargo que se presente dentro del hotel, sin que dicha brecha esté en ningún momento supeditado al género y sustenta que todos los

colaboradores están capacitados para asumir cargos operativos y administrativos, y que la oportunidad de crecimiento siempre estar abierta para poder escalar profesionalmente.

CAPÍTULO IV

LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL HOTEL VALGUS ANALIZADOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Los diferentes procesos de inclusión han tomado mayor fuerza los últimos años, esto obliga a mayor paridad en el sector laboral. Uno de los rasgos interesantes en el hotel Valgus, es que pese a estar separados por sus puestos, tanto jefes como empleados tienen la capacidad de toma de decisiones y sí, aunque se pueda considerar que los puestos están divididos por género (el personal de limpieza es femenino y el auditor nocturno masculino) en la práctica debido a que el personal se ha reducido drásticamente, de un promedio de 20 personas a 9, esto obliga a todos los trabajadores a ser polifuncionales, es decir, la mayor parte de empleados irán a realizar las actividades que tomen más tiempo o sean más pesadas, sin importar de quien sea el trabajo. De esa manera, la separación de trabajos asignados a roles de género se diluye.

4.1. La cultura organizacional del Hotel Valgus

Para Frassa (2010), en los estudios de management, “las organizaciones son entendidas como organismos que existen en un ambiente que les presenta imperativos de comportamiento al que deben adaptarse para sobrevivir”.

Teniendo en cuenta lo citado se procede a describir la cultura organizacional del Hotel Valgus descrito en el Plan de Negocios “Proyecto Hotel Valgus” (2018)

4.1.2. Misión

Posicionar al Hotel Valgus como un referente de servicios hoteleros de calidad, tanto nacional como internacionalmente.

4.1.3. Visión

En el 2020, Hotel Valgus será un referente de indiscutible calidad y calidez en cuanto a servicios hoteleros y alimentos y bebidas se refiere; posicionándose como la empresa líder en el mercado nacional y siendo un referente internacional.

4.1.4. Valores Corporativos

- Productos Hoteleros de Calidad con la mejor relación precio - producto/servicio.
- Fomentando la calidez y eficacia de nuestros servicios como un referente para nuestra competencia.
- Incrementar las ventas año tras año gracias a la eficiencia de nuestros procesos.
- Creando una marca de liderazgo a nivel nacional e internacional.
- Respetando y siendo sostenibles con el medio ambiente.

En el plan de Negocios “Proyecto Hotel Valgus” (2018) se encuentra en el siguiente resumen ejecutivo del Hotel Valgus:

Hotel Valgus nace como una iniciativa empresarial para el aumento de la capacidad hotelera de la ciudad, no solo en el aspecto de servicios de habitaciones, sino como un conjunto de servicios hoteleros. Con base en la realización de Estudios de Factibilidad en el sector y, observando la necesidad de dotar de una infraestructura turística en la Av. Solano, se realizó la propuesta de utilización del espacio para un hotel, para lo cual se realizó, varias alternativas, con sus respectivos justificativos y reunidos, con los técnicos municipales y autoridades. De lo cual se desprendió ciertos parámetros que han sido tomados en cuenta, para lo cual se presentó ajustes y reformas al proyecto, el mismo que fue aprobado como PROYECTO N° 16400, con fecha 17 de mayo de 2013. La Empresa tiene como objetivo la prestación al público en general, servicios de alojamiento, bebidas y comidas; la organización, planificación, coordinación y ejecución, de acontecimientos relacionados al área hotelera, turística y gastronómica, la importación, distribución y venta de maquinaria, equipo, accesorios e instrumental relacionados a este tipo de servicios; la construcción, compra de bienes inmuebles para fines de construcción y reconstrucción de establecimientos hoteleros, extra hoteleros y demás infraestructura para actividades turísticas y, la venta o arriendo de bienes inmuebles construidos y reconstruidos para el desarrollo de esta actividad. (p. 2)

4.2. Estudios y análisis del personal que labora en puestos tradicionalmente considerados como femeninos

Los puestos tradicionalmente considerados como femeninos son aquellos que están sujetos a los estereotipos de género asignados a las mujeres. Dentro de la rama hotelera están los cargos de recepción y áreas operativas de limpieza.

El Hotel & Centro de Negocios Valgus está constituido por nueve empleados de los cuales 3 trabajan en áreas operativas, de los cuales dos son hombres y una mujer. Los hombres están encargados del área de alimentos y bebidas, mientras que la mujer lo está del área de ama de llaves, es decir, limpieza de habitaciones. No obstante, según la información obtenida mediante las entrevistas realizadas, es común que alguno de los dos varones brinde asistencia a la camarera cuando esta lo necesite.

En conclusión, aunque puede hablarse de que se ha conseguido igualdad, es difícil saber si en verdad hay equidad de género en las áreas operativas del hotel Valgus y si está completamente presente, pues, aunque igualdad y equidad muchas veces se presentan como sinónimos, la una de la otra, la verdad es que son conceptos diferentes. Así, para Olvera Esquivel y Arellano Gault (2015) la igualdad puede llevar a inequidades (tratar a todos por igual, siendo que las personas tienen dotaciones de recursos naturales o biológicos diferentes). En cambio, el concepto que da la Agència catalana de Cooperación al Desenvolupament (s/a), hace énfasis en lo que podría llamarse la situación Latinoamericana, pues aclara que en la región “muchas veces la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar a las mujeres a los hombres. (...) de hacerlas semejantes a los hombres para que puedan gozar de los mismos derechos.

Mientras que equidad hace referencia, según Velasco (2021) a “que diferentes poblaciones enfrentan diferentes barreras para el éxito y trabaja para limitar o eliminar estas barreras. La equidad son las acciones que se llevan a cabo para garantizar el cumplimiento del derecho a la igualdad”.

Ya que hay tanto hombres como una mujer laborando en estos puestos, al ser tres, que es un número impar debía estar un género más presente que el otro.

Por otro lado, en el área de recepción hay un total de 4 empleados, incluyendo al auditor nocturno, de los cuales hay dos hombres y dos mujeres, por lo cual en esta área hay una completa y total equidad en perspectiva de género.

4.3. Estudios y análisis del personal que labora en puestos gerenciales y/o de mando

Los puestos tradicionalmente considerados como masculinos son aquellos que están sujetos a los estereotipos de género de los hombres. Dentro de la rama hotelera estos serían los puestos ligados a la Gerencia, contaduría y botones.

El hotel Valgus carece del cargo de botones, pero tiene una contadora y un Gerente Operacional.

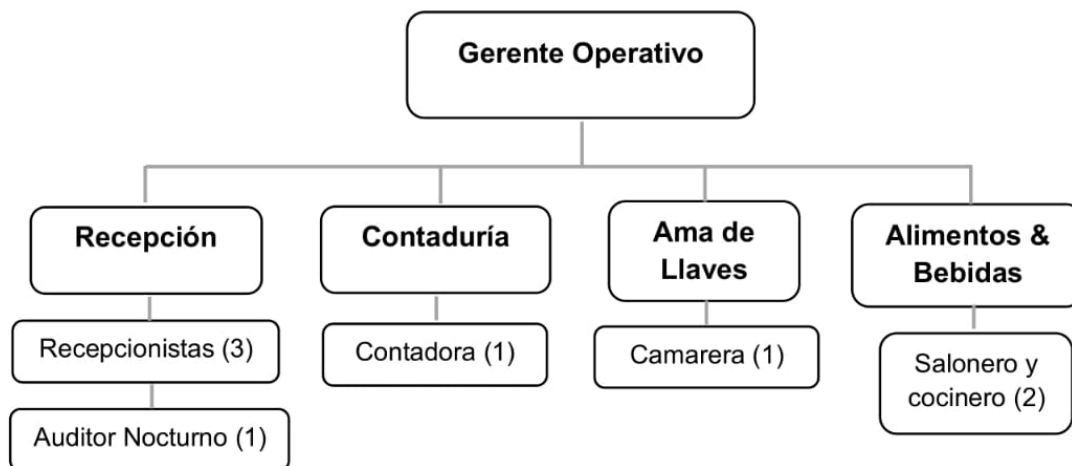
Como se puede observar, nuevamente el Hotel Valgus es un ejemplo en cuestiones de equidad de género, ya que sus altos mandos están constituidos por un hombre y una mujer contadora.

Por la información obtenida mediante las entrevistas realizadas, se evidenció que la contadora puede tomar decisiones en ausencia del Gerente Operacional.

4.4. Análisis de la jerarquía dentro del Hotel Valgus.

Ilustración 13

Organigrama del Hotel & Centro de Negocio Valgus.



En el presente organigrama se puede apreciar que la persona encargada de gestionar las actividades generadas que se realizan en el Hotel & Centro de Negocio Valgus es el Gerente Operativo. Con base a la información obtenida mediante las entrevistas realizadas, sabemos

que en muchas ocasiones la contadora suele gestionar el hotel en ausencia del Gerente Operativo. Gracias a estas mismas entrevistas sabemos que se les da a todos los trabajadores un margen de decisión para resolver rápidamente problemas pequeños que pueden surgir en el desarrollo de sus actividades.

El Hotel Valgus no cuenta con jefes departamentales, los recepcionistas y el auditor nocturno comparten igual jerarquía, y lo mismo pasa con los miembros del departamento de alimentos & bebidas. Lo que da como resultado que los empleados agilicen su proceso de toma de decisiones.

4.5. Recomendaciones de la Organización Mundial del Turismo

La O.M.T. creó un manual con una serie de estrategias para lograr la igualdad de género, pues para Travers la violencia hacia mujeres y niñas es la más extendida a nivel mundial en todos los ámbitos, incluido el turístico, pues las mujeres que trabajan en el sector son de las que más sufren acoso sexual a nivel mundial (Travers, 2022). Así, no solo políticas que garanticen una vida digna para las y los trabajadores deben ser implementadas, sino el cambio en la mente de cada ser humano.

Las estrategias a implementar dentro de las empresas turísticas, para conseguir el objetivo de igualdad, se basan en cuatro pasos:

- 1 Garantizar el apoyo a alto nivel a la igualdad de género y comprometerse a seguir los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

- 2 Evaluar el progreso actual en términos de igualdad de género.

- 3 Revisar el progreso actual en áreas temáticas relacionadas con las mujeres en el turismo.

- 4 Formular un plan de acción para la igualdad de género en turismo. (OMT,2022)

Dichos pasos tienen como objetivo el empoderamiento de las mujeres, y se basan en 7 principios:

1. Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las trabajadoras y los trabajadores
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

5. Implantar prácticas que empoderen a las mujeres en los ámbitos de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing
6. Promover la igualdad mediante iniciativas y labores de sensibilización en las comunidades
7. Medir e informar al público sobre los avances en términos de igualdad de género. (OMT, 2022)

Los planes, estrategias y leyes, sin embargo, no tienen ningún valor si no son implementados a conciencia, y forman parte de la vida diaria, a las mujeres se les suele ver como una minoría, cuando forman la mitad de la población mundial, esa idea nace principalmente de usar al hombre como parámetro de medición.

CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada en el hotel Valgus sobre equidad de género, se concluye que:

Aunque los datos recogidos sean insuficientes para reflejar la verdadera situación de las mujeres que laboran dentro de la industria de la ciudad de Cuenca, debido a la cantidad de establecimientos y así, los resultados obtenidos no representarían ni el 1% de la vivencia de otras mujeres y hombres en el sector, el estudio es relevante sin embargo, para saber cuál es el estado situacional dentro del hotel Valgus, donde la sensación mayoritariamente es la de igualdad y equidad pues todo el personal está consciente que su trabajo y sueldo está decidido en base a sus capacidades personales y conocimientos, y no, en base a ningún prejuicio sea del tipo que fuere.

El cambio del estatus quo ha causado y sigue causando miedo a como se puede perfilar el futuro pues, cuando los roles que venían establecidos a lo largo de generaciones cambia para dar algo nuevo, esto no solo por la lucha feminista, sino principalmente por el sistema económico donde se vive, pues el capitalismo orilla a todas las personas adultas a trabajar por la obtención de dinero, para poder tener una vida con las necesidades satisfechas, en este punto muchas mujeres salieron a trabajar en el exterior lo que cambió las dinámicas tanto del entorno laboral como el del hogar. Los cambios, aunque necesarios suelen generar conflicto hasta encontrar un nuevo equilibrio. Ante esto es un hecho que el sector del servicio puede ser usado como una herramienta utilizada para saltar al mundo laboral.

Dentro del sector hotelero que antes tenía puestos feminizados, como el rol de camarera de piso, o masculinos como los de recepción y mantenimiento, poco a poco, han dejado esas separaciones, no viendo los puestos como algo pertenecientes a un género u otro, sino buscando a la persona idónea para el mismo. Eso ha sido observado dentro del hotel y centro de negocios Valgus.

RECOMENDACIONES

Sería interesante un estudio cubriendo una población mucho más grande, que permita ver la realidad de las y los trabajadores del sector. Investigando temas tanto de género y de porque se elige trabajar en esta área.

De igual manera, se podría socializar los mecanismos de protección con los que cuentan los empleados, pues como se escribió anteriormente dentro del sector de servicios existe un alto índice de acoso especialmente sexual por parte de los clientes o huéspedes. Aunque este comportamiento no haya sido observado concretamente en el Valgus, pero sí en otros establecimientos de alojamiento.

Referencias

- Alcaldía de Cuenca, (s/a). *Breve descripción socioeconómica de la ciudad*.
https://www.cuenca.gob.ec/page_socioeconomica#:~:text=Su%20capital%20es%20la%20Ciudad,viven%20en%20el%20sector%20rural
- Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. (s/a). *¿Igualdad y/o equidad?*. Notas para la igualdad N°1. http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad_equidad.pdf
- Arias, P. (6 de Septiembre de 2023). *Viajando Ecuador*. Ecuador: Los 5 destinos más visitados por los turistas. Obtenido de <https://ecuador.viajando.travel/ecuador/ecuador-los-5-destinos-mas-visitados-los-turistas-n51972>
- Armas, A., Contreras, J., & Vásconez, A. (2009). La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador. (A. Pequeño, Ed.) Quito, Ecuador : Maxigraf S.A.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2023). Ley orgánica para impulsar la economía violeta. Suplemento N°234. Registro Oficial.
- Avolio, B.E y Di Laura, G.F. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42031-progreso-evolucion-la-insercion-la-mujer-actividades-productivas-empresariales>
- Banco Central del Ecuador. (2021). *Evolución nacional de remesas*. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorExterno/BalanzaPagos/Remesas/eren2021anual.pdf>
- Borrero Vega, A.L. (2016). *Cuenca en la Independencia: de la fidelidad a la insurgencia 1809. 10814*. [Tesis doctoral, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5501> <http://hdl.handle.net/10644/5501>.
- Boullon, R. (2017). *Planificación del espacio turístico*. Mexico: Trillas.
- Campos-Asensio, C. (2018). *Cómo elaborar una estrategia de búsqueda bibliográfica*. Doi: 10.1016/j.enfi.2018.09.001
- Carpio Vintimilla, J. (1976). *Las etapas de crecimiento de la ciudad de Cuenca, Ecuador* Revista Geográfica, N°84. <https://www.jstor.org/stable/40992302>
- Chacaltana Cortez, S. (2016). *De tambos incas a las tambarrías*

- coloniales: Economía acolonial, legislación de tambos y actividades "licenciosas" de las mujeres indígenas.* Boletín de arqueología PUCP N°21.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/boletindearqueologia/article/view/19341/19464>
- Chinchilla, N. (2012). *¿Techo de cristal o de techo de cemento?*
<https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>
- Cifre Gallego, E., Vera Perea, M. y Signani, F. (2015) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar.* <https://www.casadellibro.com/libro-genero-salud-y-trabajo-aproximaciones-desde-una-perspectiva-multidisciplinar/9788436832563/2603675>
- Código orgánico de organización territorial, COOTAD. (2019). *Ley 0. registro Oficial* Suplemento 303 de 19 oct-2010. Modificado 2019. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Código de Trabajo (2012). *Código de Trabajo.* Ecuador.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Organización de las Naciones Unidas Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.* <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3198#:~:text=Resumen%3A,y%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero.>
- Consejo de Seguridad Ciudadana de Cuenca, (2019). *Cuenca en cifras, 2019. Boletín estadístico del Consejo de Seguridad Ciudadana de Cuenca.*
https://csc.gob.ec/WEB/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-CUENCA-EN-CIFRAS-2019_comp.pdf
- Cordero Crespo, L. (1904). *Himno a Cuenca.*
- Cruz Zúñiga, P. (2006). *Mujeres ecuatorianas: panorama de sus situaciones y perspectivas a finales del siglo XX y principios del siglo XXI.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2098473>
- Díaz Carrión, I. A y Kido Cruz, M.T. (2017). *La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México).* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200192

Díaz Carrión, I. S, Verján Quiñones, R. y Castrejón Alonso, B.E.

(2014). *Estereotipos de*

género y turismo análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8146169>

Durán, M.M. (2012). *El estudio de caso en la investigación cualitativa*. Revista nacional de administración, 3(1), 121-134. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/477/372>

Eagly, A.H & Carli, L.L (2008). *Women and the Labyrinth of Leadership*. https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership

Fert voyages (2023). *Un séjour confidentiel. Voyage en Equateur* <https://fertvoyages.ch/portfolio-item/equateur/>

El Comercio. (1999). *Cuenca celebró la declaratoria*.

El Hoy. (1999). *Cuenca es toda fiesta, alegría por la declaración de la capital azuaya como Patrimonio de la Humanidad*.

El Tiempo (2016). *El barranco, historia y tradición de Cuenca*. Centro de documentación CIDAP. <http://191.100.30.141:8080/bitstream/cidap/881/1/El%20Barranco%20historia%20y%20tradici%C3%B3n%20de%20Cuenca.pdf>

Encuesta Nacional de Empleo, desempleo y subempleo. (2002). *Banco de información estadística. Publicaciones*. <https://aplicaciones3.ecuadorencifras.gob.ec/sbi-war/>

Escudero Macluf, J., Delfín Beltrán, L.A. Y Gutiérrez González, L. (2008). *El estudio de caso como estrategia de investigación en las ciencias sociales*. Ciencia administrativa, (1). <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/estudio2008-1.pdf>

Espinal, M.T; Macià, J; Mateu J y Quer, J. (2020). *Semántica*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yB4EEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=concepto+de+semantica&ots=Ni6-YFOZ3z&sig=BdTICFBi27RqVnQC3tmMe-JHWX8s#v=onepage&q&f=false>

Flores Mercado, B.G. (2016). *Nos robaron a la novia: agravio y conflicto a raíz de la patrimonialización de la pirekua* por la UNESCO*. pp.175-206. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v31n87/v31n87a6.pdf>

Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *La entrevista*. <http://hdl.handle.net/2445/99003>

- Frassa, J. (2010). *Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo*. Recuperado de: <http://se-dici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/133290/Documento.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fundación Cuenca Turismo. (2020). *Generalidades del destino*. <http://cuencaecuador.com.ec/>: <http://cuencaecuador.com.ec/>
- Garazi, D. (2017). Trabajo, género y servicios: experiencias y representaciones del trabajo en la hotelería Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/81915>
- García, S., Poveda, V., & Galante, F. (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. doi:<https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.076>
- Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Cuenca.(2020). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Cuenca-actualización 2020 plan de uso y gestión del suelo del cantón cuenca*. https://planificacion.cuenca.gob.ec/sites/default/files/2021-03/4_1_Sintesis%20Diagnostico_PDOT_0.pdf
- Gobierno Provincial del Azuay (2019). *Límite cantonal de la provincia del Azuay desarrollado para el PDOT 2019-2030*. [Gráfico]. https://www.azuay.gob.ec/wp-content/uploads/2023/07/mapa_parroquial_logos2023.pdf
- Hotel Valgus. (2018). Plan de Negocios “*Proyecto Hotel Valgus*”. Cuenca, Ecuador. (p.2, 3)
- IBM, *Redes semánticas*. <https://www.ibm.com/docs/es/stafs/4.0.1?topic=techniques-semantic-networks>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2010). *Resultados del censo 2010, de población y vivienda en el Ecuador*. Fascículo provincial Azuay. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/azuay.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y censos, INEC (2012). *Clasificación nacional de actividades económicas*. CIIU rev.4.0. <https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/metodologias/CIIU%204.0.pdf>
- International Council on Monuments and Sites, ICOMOS (1999). Cuenca (Equateur).

- N°863.Évaluation de l'organisation consultative. <https://whc.unesco.org/fr/list/863/documents/>
- Jiménez de Madariaga, C y Seño Asencio, F. (2019). “Somos de marca”. *Turismo y marca UNESCO en el Patrimonio Cultural inmaterial*. DOI: <https://doi.org/10.25145/j.pasps>
- Katayama Omura, R.J. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Fondo editorial Nuevos Tiempos Nuevas Ideas. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/559/INTRO-DUCCI%c3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%c3%93N%20CUALITATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Hora. (2022). *La economía violeta a la expectativa de ser vetada o no por Guillermo Lasso*. <https://www.lahora.com.ec/pais/la-economia-violeta-a-la-expectativa-de-ser-vetada-o-no-por-guillermo-lasso/>
- Lamas, M. (s/a). *El enfoque de género en las políticas públicas*. Opinión y debate <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>
- López Avilés, M. (2014). *Cuenca en estos quince años*. CEINCOP-CUENCA: Centro de Investigación y Conservación de Patrimonio Cultural. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/estoa/article/view/830/752>
- Lozano Castro, A. (1991). *Cuenca ciudad prehispanica significado y forma*. Editorial Abya Yala. URL: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/45709.pdf>
- Machado Arévalo, M.J. (2022). *Ni a Weber ni a mí nos gusta el nombre economía violeta*. Indómita <https://indomita.media/economia-violeta-proyecto-ley/>
- Martin, P. (1990). *Rethinking feminist organizations*. *Gender & society*, 4(2), 182–206.doi:10.1177/089124390004002004
- Mata Solís, L.D. (2020). *La entrevista en la investigación cualitativa*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-entrevista-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Mazza, A.V. (2020). Los próceres de la independencia de Cuenca fueron la propia población. *El Mercurio*. <https://elmercurio.com.ec/2020/10/29/los-proceres-de-la-independencia-de-cuenca-fue-la-propia-poblacion/>
- Mejías, S., & Montaña, L. (2020). *Análisis de los determinantes de la probabilidad*

- de desempleo femenino en Cuenca urbano, 2019.* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Economista], con Mención en Economía Empresarial, Universidad de Azuay, Facultad de Ciencias de la Administración. Escuela de Economía, Cuenca.
- Merchán, W. (2014). *Participación de hombres y mujeres en el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE), desde un enfoque de género, en el cantón Cuenca, durante el periodo 2011-2014.* Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Género y Desarrollo. Universidad de Cuenca
- Minchala, C. (2022). *El tiempo que duran las mujeres en conseguir un empleo por la Desigualdad de género en Cuenca en el año 2020.* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo], Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Carrera de Sociología, Cuenca.
- Ministerio de Turismo del Ecuador. MINTUR (2021). *Consolidado nacional público alojamiento.*<https://servicios.turismo.gob.ec/visualizador>
- Ministerio de Turismo del Ecuador. MINTUR .(2022). *Reactivación económica: El turismo deja cifras positivas en lo que va de 2022.* (M. d. Ecuador, Productor)
[https://www.turismo.gob.ec/reactivacion-economica-el-turismo-deja-cifras-positivas-en-lo-que-va-de-2022/#:~:text=VA%20DE%202022-,REACTIVACI%C3%93N%20ECON%C3%93MICA%3A%20EL%20TURISMO%20DEJA%20CIFRAS%20POSITIVAS,LO%20QUE%20VA%20DE%202022&text=\(Quito%2C%20Pi](https://www.turismo.gob.ec/reactivacion-economica-el-turismo-deja-cifras-positivas-en-lo-que-va-de-2022/#:~:text=VA%20DE%202022-,REACTIVACI%C3%93N%20ECON%C3%93MICA%3A%20EL%20TURISMO%20DEJA%20CIFRAS%20POSITIVAS,LO%20QUE%20VA%20DE%202022&text=(Quito%2C%20Pi)
- Morillo Moreno, M.C. (2011). *Turismo y producto turístico. Evolución, conceptos, Componentes y clasificación.* Visión Gerencial N. °1. <https://www.re-dalyc.org/pdf/4655/465545890011.pdf>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible Territorio Ecuador. (2019). *Azuay ODS 4 Educación de calidad.* <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2019/04/ODS-4-AZUAY.pdf>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible Territorio Ecuador. (2019). *Azuay ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico.*<https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2019/04/ODS-8-AZUAY.pdf>
- Olvera Esquivel, J.G y Arellano Gault, D. (2015). *El concepto de equidades y sus*

- contradicciones: la política social mexicana*. Revista mexicana de sociología, 44(4).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400581
- Ordenanza N°42, (1983). *Ordenanza para el Control y Administración del Centro Histórico de la Ciudad de Cuenca*. <https://www.cuenca.gob.ec/node/8747>
- Ordóñez Andrade, M y Marco Navarro, F. (2005). *Políticas de empleo en la planificación turística local de Ecuador. Herramientas para su formulación*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5939-politicas-empleo-la-planificacion-turistica-local-ecuador-herramientas-su>
- Organización de las Ciudades del Patrimonio Mundial (s/a.). *Cuenca, Ecuador*. Centro histórico de Santa Ana de los Ríos de Cuenca. <https://www.ovpm.org/es/ciudad/cuenca-ecuador/>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Panorama temático laboral.
- Organización Internacional del Trabajo. (s/a.). *Ratificaciones de Ecuador*. Normlex. Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102616
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (s/a.). *Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Ecuador*. Normlex. Information System on International Labour Standards. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616
- Organización Mundial del Turismo. (2008). *Glosario de términos turísticos*. <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>
- Organización Mundial del Turismo. (2019). *Turismo Las mujeres toman la iniciativa*. <https://www.unwto.org/es/press-release/2019-03-06/turismo-las-mujeres-toman-la-iniciativa>
- Organización Mundial del Turismo. (2021). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo Segunda edición*. <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284422753>
- Organización Mundial del Turismo. (2022). *Glosario de Términos de Turismo*. (O.M.T.) Turismo, Producer) <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>
- Organización Mundial del Turismo. (2022). *Estrategia de igualdad de de género*

para las empresas turísticas. Doi:

<https://dori.org/10.18111/9789284423309>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (s/a). *Centro histórico de Santa Ana de los Ríos de Cuenca*. Convención del patrimonio mundial. <https://whc.unesco.org/fr/list/863/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2022). *Textos fundamentales de la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de 2003*. Edición 2022. https://ich.unesco.org/doc/src/2003_Convention_Basic_Texts-_2022_version-ES.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (s/a). *Sostenibilidad del patrimonio. Índice de desarrollo de un marco multidimensional para la sostenibilidad del patrimonio*. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Patrimonio.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (s/a). *Patrimonio cultural*. <https://es.unesco.org/fieldoffice/santiago/cultura/patrimonio>
- Palma Peña, J, M. (2013). *El patrimonio cultural, bibliográfico y documental de la humanidad. Revisiones conceptuales, legislativas e informativas para una educación sobre patrimonio*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-16592013000300003&script=sci_arttext
- Quintana Zurita, Y., Rosero Moncayo, J., Serrano Salgado, J.L., Camacho Zambrano, G., Larrea, M. C. y Mendoza, C. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y violencia de Género contra las Mujeres*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_gnero_ecuador.pdf
- Real academia española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [22/11/2022].
- Registro Oficial N.º465. Reglamento de Alojamiento Turístico. (24 de marzo de 2015). https://issuu.com/camaradeturismodelazuay/docs/reglamento_de_alojamiento_turistico
- Ruiz Baudrihay, J.A. (1997). El turismo cultural: luces y sombras. *Estudios Turísticos n°134 (1997), pp.43-43*
- Sacaquirin-Rivadeneira, C y Peña-Contreras, E. (2020). *Percepción del feminismo*

KANA, Vol. 11, N°2, 34-45. doi: 10.18537/mskn.11.02.04

Salgado Gómez, M. (2008). *El Patrimonio Cultural como narrativa totalizadora y técnica de gubernamentalidad*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115112534002>

Sancho, A. (1996). *Introducción al turismo de la OMT*.

<http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2011/09/INTRODUCCION-AL-TURISMO-OMT.pdf>

Servicio de Rentas Internas del Ecuador. SRI (2014). *Régimen impositivo simplificado*. <https://www.sri.gob.ec/regimen-impositivo-simplificado-rise>

Suárez Moreno, C. (s/a). *Cuenca, patrimonio de la humanidad: un proyecto de ciudad para la vida y las culturas*. <http://documentacion.cidap.gob.ec:8080/bitstream/cidap/1934/1/Cuenca%20Patrimonio%20de%20la%20Humanidad%20Cecilia%20Su%C3%A1rez.pdf>

Superintendencia de compañías (2012). *Acto jurídico: constitución hotel y centro de negocios Valgus*.

<https://appscvssoc.supercias.gob.ec/consultaCompanias/societario/informacionCompanias.jsf>

Suplemento del Registro Oficial N°116, 9 de Noviembre 2017. *Ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral*. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformativa%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Téllez Luque, A.M. (2013). *El patrimonio: Un espacio en disputa y construcción*.

Revista nuestra América, 1(1), 7-22.

Travelbag TM. (2023). *Ecuador & Galapagos*

holidays. <https://www.travelbag.co.uk/holidays/south-america/ecuador-and-galapagos>

Travers, K. (2022). *Violencia contra la mujer en el sector turístico: rompiendo el tabú*. [Webinar]. Organización Mundial del Turismo.

<https://www.unwto.org/es/event/violencia-contra-la-mujer-turismo>

Ullari Donoso, N., Andrade Ríos, M.A. Y Condor Bermeo, C.V. (2018). *La hotelería*

en Cuenca, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-228.pdf>

Vain, P.D. (2012). *El enfoque interpretativo en investigación educativa: algunas*

(4), 37

-43.<https://www.aacademica.org/pablo.daniel.vain/6.pdf>

Valcuende del Río, J.M y Vásquez Andrade, P. (2016). *Orden corporal y representaciones raciales, de clase y género en la ciudad de Cuenca de Cuenca (Ecuador)*. Chungara, Revista de Antropología Chilena, vol. 48. Universidad de Tarapacá, Arica Chile. Doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-73562016005000008>

Velasco, M (2021). *Igualdad vs Equidad: cuál es la diferencia y por qué es importante entenderla*. Idealist. <https://www.idealist.org/es/accion/igualdad-vs-equidad-diferencia-por-que-importante-entenderla>

Vicuña, C.A. (2000). *Cuenca patrimonio cultural de la humanidad*. Espacio y desarrollo. N°12.

Webmetrics. (2022). *Ranking de universidades Ecuador*. https://www.webometrics.info/es/Latin_America_es/Ecuador

Wiayasiri, J. (2020). *So Sri Lanka; More like, So Where are all the Women in the Hotel Industry?*. Talking Economics. <https://www.ips.lk/talkingeconomics/2020/02/24/so-sri-lanka-more-like-so-where-are-all-the-women-in-the-hotel-industry/>

World Heritage Centre, WHO. (1999). *WHC Nomination Documentation. Site name: Historic Centre of Santa Ana de los Rios de Cuenca. File Name: 863*. [Documentación de la candidatura. Nombre del Sitio: Centro de Santa Ana de los Ríos de Cuenca. Nombre del expediente: 863. <https://whc.unesco.org/uploads/nominations/863.pdf>

Anexos

Anexo A

Resolución Consejo Directivo

UCUENCA	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	Página: 1 de 1
	RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO	Versión: 1
	CÓDIGO: UC-FCH-RES-005	Vigencia desde: 22-03-2022
Elaborado por: Secretaria Abogada	Revisado por: Subdirector	Aprobado por: Decano

Santa Ana de los Ríos de Cuenca, 19 de octubre de 2022
 Código: UC-CD-RES-0119-2022

Señores:
 Christian Alejandro Huerta Pintado
 Alejandra Gabriela Zapata Muñoz
 Estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad
 Universidad de Cuenca
 Presente. -

Por medio de la presente nos permitimos informar que en sesión llevada a cabo el día de hoy miércoles 19 de octubre de 2022, el Consejo Directivo, conoció el diseño de su trabajo de titulación, titulado "Egualdad de género dentro del mercado laboral hotelero. Estudio de caso: hotel & centro de negocios Valgas, Cuenca-Ecuador.", y, en uso de sus atribuciones RESOLVIÓ: Aprobarlo, y, nombrar como director del mismo a la Mg. Doris Josefina Soliz Carrión.

Se les recuerda a los señores: Christian Alejandro Huerta Pintado que a la presente fecha está incursa en el periodo de prórroga, es decir en los segundos seis meses que comprenden (septiembre 2022 - febrero 2023); y, luego de transcurrido este periodo deberá la gratitud y deberá examinar y aprobar la actualización de conocimientos; y, Alejandra Gabriela Zapata Muñoz, a la presente fecha es estudiante regular.

Para desarrollar y sustentar el trabajo de titulación tienen un máximo de 6 meses y un mínimo de un año y medio.



Mg. Ana Lucía Serrano López
 DECANO

Atentamente,

[Handwritten Signature]
 Dra. María Dolores Inchausti Quintero
 SECRETARIA - ABOGADA

C.C.: Mg. Ana Lucía Serrano López, Decana de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad
 Directora de Carrera
 Directora de trabajo de Titulación: Mg. Doris Josefina Soliz Carrión.
 Titular: Mg. Diana López / Mg. Guido Abad
 Asistente de Gestión de Carrera

Anexo B

Plan de tesis aprobado



UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD
CARRERA DE HOTELERÍA



Proyecto de Investigación:
"Igualdad de género dentro del mercado laboral hotelero. Estudio de caso:
hotel & centro de negocios Vargas, Cuenca-Ecuador".

Línea de Investigación: Sociología y turismo.

Tutora: Magister - Doris Josefina Sula Carmona.

Autores:
Christian Alejandro Huerta Pintado
C.I. 0106587702
(chuertapintado@gmail.com)

Alejandra Gabriela Zapata Muñoz
C.I. 180371340-0
(amza07@ucsp.edu.ec)

Cuenca, 29 de septiembre del 2022

Introducción



UCUENCA

La presente investigación trata el tema de la igualdad de género dentro del mercado laboral hotelero, que puede ser definido como la participación de hombres y mujeres en dicho sector, donde en muchas ocasiones se tienen ideas preconcebidas de que trabajos son aptos para unos y para otros.

La característica principal de este tipo de proyectos, es que crean a las trabajadoras del sector a puestos muchas veces por debajo de sus capacidades, o que el acceder a puestos de mayor responsabilidad y mejor paga se convierte en una verdadera lucha, donde se trata de conciliar la vida laboral con la vida doméstica.

En el ámbito profesional el interés recae en visibilizar a las y los trabajadores, en este estudio de caso, a los miembros del hotel y centro de negocios Vargas, quienes son uno de los muchos pilares del florecimiento hotelero en la ciudad.

Objetivo general

Evaluar la equidad de género dentro del mercado laboral hotelero a través del estudio de caso del hotel Valgus en Cuenca-Ecuador

Objetivos específicos

3. Contextualizar las características básicas del mercado laboral hotelero cuencano.
4. Investigar la situación de hombres y mujeres trabajadores del sector hotelero en los años posteriores al auge en Cuenca, Ecuador.
5. Identificar en qué puestos hay mayor cantidad de mujeres y las características de los mismos en el hotel Valgus.
6. Examinar si los puestos con mayor concentración femenina y masculina están relacionados con estereotipos de género o si estos ofrecen garantías para la igualdad y equidad de las y los empleados.

Marco Teórico

El turismo es una fuerza económica mundial, al mismo tiempo que “es el sector que mayores oportunidades brinda para crear nuevos puestos de empleo (...) tiene posibilidades de incorporar actividades del sector moderno e informal de la economía, así como a personas con alta, media y baja calificación” (Ordóñez Andrade, M y Marco Navarro, A. 2005). A nivel mundial, esta característica del turismo se expresa en la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, posibilidad abierta tanto a hombres como a mujeres. Así, estas últimas representan el 54% de las personas empleadas según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2020). Sin embargo, aunque considerado un sector amigable con la igualdad de género, las mujeres encuentran los mismos problemas que se encontrarían en cualquier otro sector productivo.

El Ecuador cuenta con varios atractivos turísticos, uno de los más importantes es la ciudad de Santa Ana de los cuatro ríos de Cuenca, que es la tercera ciudad más poblada del país y, cuenta con una población de 712.127 habitantes, de los cuales 375.083 son mujeres y 337.044 hombres. (Censo de vivienda, 2010). La ciudad ya era un destino turístico incluso antes de ser nombrado Patrimonio Cultural de la Humanidad, pero es este reconocimiento y el cambio al nuevo milenio, cuando se “efectuaron casi 50 millones de viajes internacionales más que en el año anterior” (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2001, p.1) lo que la catapultó más a la vista internacional. Con la llegada de los nuevos turistas se aumentaron el número de alojamientos de diferentes categorías, refiriéndose como alojamiento a “los servicios prestados por establecimientos comerciales a los visitantes, siendo normalmente la categoría más importante la de “hoteles y establecimientos asimilados” (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2020, s/p)

En este sector turístico trabaja una buena parte de la población, siendo las mujeres la mayo-

ría, sin embargo, existe una brecha salarial, pero en general el empleo turístico es peor pagado, sin importar el género del trabajador. OMT (2020)

El área laboral no está disociada del espacio sociocultural donde se desarrolla, y la sociedad cuencana es en muchos casos tradicionalista, lo que puede llevar a que en el mundo laboral las mujeres sean discriminadas, esto principalmente a porque se ha considerado por mucho tiempo que su ámbito de acción el doméstico y, muchos de los puestos en el área turística están justamente vinculados con dicho espacio, especialmente en el terreno hotelero, sin embargo, las mujeres que trabajan en el sector se enfrentan a los mismos problemas que enfrenta cualquier otra mujer que se encuentre trabajando en un sector que no se considere “femenino”, es decir puede ser afectada por los fenómenos del techo de cristal, del techo de cemento o del suelo pegajoso.

En el Ecuador, aunque no existen cifras precisas en el área, según el índice global de brecha de género en el 2020 la diferencia era de 72, 9%. Este índice “mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida”. (Expansión. Datos Macro, 2020)

Según Galante Lorenzo y Poveda Verdejo (2015), “el sector hotelero no presenta medidas de conciliación que pongan de manifiesto un compromiso visible con la garantía de la igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres”. Mientras que para Mooney y Ryan (citados en Díaz Carrión y Kido Cruz, 2017). “Existen diversas barreras para la participación de las mujeres en los hoteles, pero la principal limitante es precisamente la cultura organizacional, al promover la reproducción de una cultura masculinizada, a partir de la tradicional división del trabajo según género”.

Legalmente, el Ecuador “cuenta con un marco jurídico sólido que garantiza la vigencia, ejercicios y exigibilidad de los derechos de las mujeres” (Entidad de las Naciones Unidas

para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres])

En esta búsqueda de igualdad el Ecuador en 1957 firmó el Convenio N.º100 de la organización Internacional del Trabajo, OIT de 1951 que dice en el artículo 2:

Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1951).

Metodología

Para la presente investigación empírica se procederá al uso del método cualitativo que para Álvarez-Gayou et. al, (s.a)

Es el procedimiento metodológico (...) para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno.

Este estudio se realizará a través de la técnica de estudio de caso que “nace de la necesidad o deseo de entender un fenómeno social complejo, puesto que permite a los investigadores detectar las características más representativas (...) de los eventos y fenómenos de la vida real” (Escudera, Delfín y Gutiérrez, 2008).

Con el propósito de solventar el primer y segundo objetivo planteados, se procederá a trabajar con el método histórico a través de la técnica de búsqueda bibliográfica.

A fin de cumplir con el tercer y cuarto objetivo, se trabajará con la técnica de la entrevista semi-estructurada, así de esta manera poder analizar la vivencia del personal del hotel, para poder identificar la naturaleza de los puestos de trabajo y los retos que se encuentran, esto principalmente desde la perspectiva de estudio de género.

Referencias

- Adib, A. & Guerrier, Y. (2003). *The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: The Narratives of Women in Hotel Work*. Blackwell Publishing Ltd 2003. Volume 10 Number 4
- Alvarez-Gayou, Camacho y López, Maldonado Muniz, Trejo García, Olguín López y Pérez Jiménez (s.a). *La investigación cualitativa*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Arriagada, I. (2007). *Abriendo la caja negra del sector de servicios en Chile y Uruguay*. En publicación: Género, familias y trabajo: ruptura y continuidades. Desafíos para la investigación política. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. ISBN:978-987- 1183-72- 2. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/03Arriagada.pdf>
- Beccaria, L y Paz, J (2016). *La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina y sus consecuencias para instituciones laborales*. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe(CEPAL). Recuperado de : <https://www.cepal.org/es/documentos/la-insercion-precaria-mujeres-jovenes-mercado-laboral-america-latina-sus-consecuencias>
- Caponi, O. (1992). *Las raíces del machismo en la ideología judeo-cristiana de la mujer*. Recuperado de:<https://www.yumpu.com/es/document/view/13101781/las-raices-del-machismo-en-la-ideologia-judeo-cristiana-de-la-mujer>
- Castillo, J.G y Salas, C. (2018). *Estabilidad laboral y desigualdad del ingreso: una perspectiva de género*. Cuestiones económicas vol.28, número especial: economía y género. Recuperado de:
<https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/257>
- Cifre Gallego, E; Vera Perea M; Signani, F (Coordinadoras). (2015). *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Ediciones Pirámide. I.S.B.N.: 978-84-368-3257

Díaz Carrión, I.A., Verján Quinónes, R. y Castrejón Alonso, B.

E. (2014). *Estereotipos*

de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana México. TuryDes Revista Turismo y desarrollo local. Vol 7. N°17. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8146169>

Díaz Carrión, I. A. y Kido Cruz, M.T. (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 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200192&lng=es&tlng=es.

Eff, C. (2003). *Journal d'une femme de chambre, La lutte improbable des salariées d'arcade*. Association Vacarme. Cairn Info. Matières à réflexion. Recuperado de : <https://www.cairn.info/revue-vacarme-2003-1-page-60.htm>

Expansión. Datos Macro. (2020). *Ecuador-Índice Global de la Brecha de Género*.

Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20la>

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20la>

Fuller, N. (1996). *En torno a la polaridad machismo-marianismo*. Hojas de Warmi, 7, 11-18. Recuperado de : [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/61641/2.pdf?](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/61641/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/61641/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Galante Lorenzo, F. y Poveda Verdejo, V. (2015). *El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector*. Vol.16 N° 4. Págs. 1105-1117

<https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.076>

Garazi, D. (2017). *Trabajo, género y servicios: experiencias y representaciones de*

trabajo en la hotelería. Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/81915>. URI <http://hdl.handle.net/11336/81915>

González, M. M. C y Camacaro G.D. (2014). *Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte 1.* Recuperado de: <https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5300514.pdf&ved=2ahUKEwi5rYuZhNv3AhXjs>

González-Serrano, L; Talón-Ballester, P y de la Fuente-Cabrero, c (2018). *Women and the glass ceiling in the community of Madrid hotel industry.* Int. J. Human Resources Development and Management, Vol.18. N° 1 Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/325640582_Women_and_the_glass_ceiling_in_the_community_of_Madrid_hotel_industry

Hyo Sun Jung Hye Hyun Yoon, (2015). *“The impact of employees” positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel.* International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 27 Iss6 pp.1135-1156. <http://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>

Jacinto, C. y Millenaar, V. (2019). *Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción.*

pp.73-100 DOI: 10.2307/j.ctvtwx3k2.7

Kandi, T. (2017). *Exploitation et discriminations.* Enquête sur la grève des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles. Recuperado de: <https://www.contre-temps.eu>

Koestner, R. & Aube, J. (1995). *A multifactorial Approach to the study of Gender Characteristics.* Journal of Personality, 63,3,681-701

Masadeh, M. (2013). *Women in the Hotel Industry: What's missing from this Picture?* International Journal of Academic Research in Business and Social

- Mooney, S. Ryan, I. & Harrias. C. (2017). *The Intersections of Gender with Age and Ethnicity in Hotel Careers: Still the Same Old Privileges?.* Gender, Work and Organization. Doi:101111/gwao.12169
- Ordóñez Andrade, M., & Marco, F. (2005). *Políticas de empleo en la planificación turística local de Ecuador: herramientas para su formulación.* CEPAL. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11362/5939>
- Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe.* Recuperado de: <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=3198>
- Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe.* ISBN 9789223308483.
- Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América latina y el Caribe.* ISSN:2413-6581
- Organización Mundial del Turismo, OMT (2001). *Noticias de la Organización Mundial del turismo. Boom turístico del milenio en el año 2000.* Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=omt+boom+2000&oq=omt&aqs=chrome.1.69i59l2j0i10i433j0i512l2j69i61j69i60j69i61.2734j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Organización Mundial del Turismo, OMT. (2019). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo.* Segunda edición. [://doi.org/10.18111/9789284422753](https://doi.org/10.18111/9789284422753)
- Organización Mundial del Turismo, OMT. (2020). *Notas metodológicas.* Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284421473>
- Ramirez, R.F., Manosalvas, M.I. Y Cárdenas, O.S. (2019). *Estereotipos de género y su impacto en la educación de la mujer en Latinoamérica y el Ecuador.* Revista Espacios. ISSN 0798 1015. Vol. 40 (N°41)
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J. Y Tugores, M. (2002). *Análisis empírico de discriminación*

por razón de género en una economía especializada en turismo.

Annals of Tourism Research en Español Vol.4. N° 1. Págs 239-258 Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2209317>

Rivera Vásquez, J. y Araque Jaramillo, W. (2019). *La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos . Cuestiones económicas*, 29(01). <https://doi.org/10.47550/RCE/29.1.5>

Sacaquirin-Rivadeneira, C y Pena-Contreras, E. (2020). *Percepción del feminismo en mujeres y hombres de la ciudad de Cuenca, Ecuador.*

MASKANA, Vol. 11, N°2, 34-45. doi: 10.18537/mskn.11.02.04

Sigüenza P. M.C. (2011). *La mujer en el subsector del alojamiento. El caso de la Costa Blanca (Alicante, España).* Investigaciones Turísticas. N°2, pp 102-119, ISSN:2174- 5609

Trellu, J. (2021). *De la explotación al empowerment: el caso de las migrantes latinoamericanas camareras de pisos en la hostelería en España.* Documentos de trabajo IELAT. Versión digital, ISSN 1989-8819, N° 147, Junio 2021. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7953604>

Ullauri, N., Andrade, M., & Condor, V. (2018). La hotelería en Cuenca, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 10(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200228

Viteri Moya, D.M., Penaherrera Mafla, P. G y Vinueza Luna, J.L. (2017). *La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador.* DOI: 10.5585/riae.vl6i4.2468

TALENTO HUMANO

Recursos	Dedicación	Valor Unitario	Valor Total
Director	1 hora/semana/12 meses	\$11.50	\$598,00
Estudiantes	12 horas/semana/12 meses (por cada estudiante)	\$6.00	\$7.488,00
Total			\$8,086.00

RECURSOS MATERIALES

Cantidad	Rubro	Valor Unitario	Valor Total
250	Fotocopias	\$0,02	\$5,00
4	Libros	\$40,00	\$160,00
2	Esferográficos	\$0,35	\$0,70
80	Transporte interno	\$0,30	\$24,00
2	Transporte interprovincial	\$95,00	\$190,00
2 meses	Alojamiento	\$150,00	\$300,00
60	Alimentación	\$5,00	\$300,00
12 meses	Internet	\$27,00	\$324,00
Total			1303,7

CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	MES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Recolección y organización de información: investigación bibliográfica y contextualización.	x	x	x									
2. Discusión y análisis de la información: clarificación de conceptos y preparación de materiales.	x	x	x									
3. Trabajo de campo: búsqueda bibliográfica, entrevista semi estructurada			x	x	x	x						
4. Integración de la información de acuerdo a los objetivos					x	x						
5. Redacción del trabajo			x	x	x	x	x	x				
6. Revisión final.								x	x	x	x	x

Índice

Abstract

Agradecimientos

Dedicatoria

Introducción


- e. Mercado laboral hotelero cuencano
 - a. Generalidades de la ciudad de Cuenca
 - b. Regulaciones laborales gubernamentales.
 - c. La oferta y demanda hotelera
 - d. Condiciones de trabajo
- f. El auge hotelero cuencano y la situación de hombres y mujeres durante el mismo.
 - a. Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad.
 - b. Causas del aumento de la demanda hotelera en la ciudad de Cuenca.
 - c. Estereotipos de género de la época y sus repercusiones en el mercado hotelero.
 - d. Condiciones de trabajo tanto de hombres como mujeres durante el apogeo hotelero.
- g. El Hotel & Centro de Negocio Valgus y su personal femenino.
 - 3.1 Fundación e historia del Hotel Valgus.
 - 3.2 Información General del Hotel & Centro de Negocio Valgus.
 - 3.3 Nómina de empleados en áreas operativas y administrativas.
 - 3.4 Nivel educativo del personal femenino.
 - 3.5 Estado situacional de los empleados del Hotel Valgus referente a las garantías y ventajas brindadas por el establecimiento hotelero.
- h. Los puestos de trabajo del Hotel Valgus analizados desde una perspectiva de género.
 - 4.1 La Cultura Organizacional del Hotel Valgus.

4.2 Estadística y análisis del personal que labora en puestos tradicionalmente considerados como femeninos.

4.3 Estadística y análisis del personal que labora en puestos gerenciales y/o de mando.

Anexo C

Carta de intención del Hotel y Centro de Negocios Valgus



VALGUS
Cuenca 03 de septiembre, de 2022
Hotel & Centro de Negocios

CARTA DE INTENCIÓN


**Consejo Universitario
Universidad de Cuenca
Facultad de Ciencias de la Hospitalidad.**

Por medio de la presente yo, Luis Felipe Moscoso Peralta con cédula de identidad # 0103333753, Gerente Operativo de **Valgus Hotel y Centro De Negocios**, ubicado en la Av. Fray Vicente Solano y Florencia Astudillo, me permito informar de la intención de formar parte del proyecto de titulación "*La Hotelería, Un Medio Para la Igualdad de Género*" a ejecutar por los estudiantes de la Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias de la Hospitalidad, Christian Alejandro Huerta Pintado con cédula de identidad 0106587702 y Alejandra Gabriela Zapata Muñoz con cédula de identidad número 1002713400.


La misiva tiene como finalidad el brindar el soporte adecuado que los estudiantes en mención necesitarían para poder realizar el proyecto de titulación.

Teniendo en cuenta que los estudiantes consideran a Valgus Hotel y Centro de Negocios un establecimiento propicio para llevar a cabo el proyecto de Titulación.

ATENTAMENTE




Luis Felipe Moscoso
Gerente Operativo
Valgus Hotel y Centro de Negocios
C.I: 0103333753
administracion@hotelvalgus.com



Dirección: Av Fray Vicente Solano 4 - 31 y Florencia Astudillo
Tel: (593) 72818651 ext. 100
E-Mail: reservas@hotelvalgus.com.ec
www.hotelvalgus.com.ec
CUENCA - ECUADOR

VALGUS CIA. LTDA.
RUC: 0170307002001



FORMA AUTORIZADA

Anexo D

WHC Nomination Documentation (Parte)

WHC Nomination Documentation

File Name: 863.pdf

UNESCO Region: LATIN AMERICA AND THE CARIBBEANS

SITE NAME: Historic Centre of Santa Ana de los Rios de Cuenca**DATE OF INSCRIPTION:** 4th December 1999**STATE PARTY:** ECUADOR**CRITERIA:** C (ii)(iv)(v)**DECISION OF THE WORLD HERITAGE COMMITTEE:**Excerpt from the Report of the 23rd Session of the World Heritage Committee

The Committee inscribed the site on the World Heritage List on the basis of criteria (ii), (iv) and (v).

Criterion (ii): Cuenca illustrates the successful implantation of the principles of Renaissance urban planning in the Americas.

Criterion (iv): The successful fusion of different societies and cultures in Latin America is vividly symbolized by the layout and townscape of Cuenca.

Criterion (v): Cuenca is an outstanding example of a planned inland Spanish colonial city.

BRIEF DESCRIPTIONS

The historic centre of Cuenca, a town set in a valley surrounded by the Andean Mountains, is typical of an inland colonial town. Dedicated to agriculture, it became a melting pot for local and immigrant populations.

Anexo E

Entrevista Mg. Mateo Estrella.

P1: ¿En la década de los 90 cómo se desarrollaba la hotelería en la ciudad de Cuenca?

R: Al principio de la década de los 90 el turismo era una actividad muy incipiente, no había una cantidad interesante de visitantes en la ciudad por varias razones. La primera razón evidentemente por la conexión, Cuenca ha sido una ciudad alejada tradicionalmente de los circuitos turísticos y ha tenido algún tipo de problema, en segundo lugar, porque la operación turística era también incipiente y básicamente había una hotelería muy pequeña en número de establecimientos, se podían contar con dedos de la mano seguramente los importantes, los principales. A finales de los 90 se le da un poco más de importancia al tema.

P2: ¿Qué tipos de establecimientos eran los más comunes?

R: La hotelería era una hotelería tradicional, una hotelería familiar en su mayoría, habían dos establecimientos grandes el “Hotel Oro Verde” y el “Hotel Dorado”, en esa época inicia una incipiente operación turística sobre todo por parte de Metropolitan Touring que traía gente a Cuenca y básicamente la gente que venía a Cuenca por el tema del tren a mediados y finales de los 90 esa gente ya se quedaba, ya había un poquito más de interés.

A principios de los años 2000 inicia ese interés por el centro histórico de Cuenca después de las declaratorias de Patrimonio Cultural de la Humanidad, más bien en ese entonces la gente empieza a despertar ese sentido de apropiarse más del centro y de recuperar ciertas casonas para este tema de boutique hoteles que estaban ahí. Entonces yo diré que en los 90 era un tema de crecimiento, de cierto interés, un tema de operación turística, un tema comercial que movía también en los hoteles pero que era muy incipiente en ese momento, la cantidad de hoteles sobretodo y la variedad que podía haber en ese momento.

P3: ¿Cuáles eran los principales trabajos de los hombres y las mujeres en el área?

R: Yo creo que en general el tema de la ocupación de género siempre ha priorizado el trabajo a los hombres, básicamente porque estamos en una sociedad un poco más machista, entonces yo diría que el trabajo de las mujeres, con contadas excepciones desde luego, estas se dedicaban más bien a temas operativos y en temas directivos en esa época si mal no recuerdo estaba más bien dedicado a un tema masculino. Trabajé en 2 empresas y conocía de cerca las experiencias dos empresas cuyas gerentes eran mujeres.

P4: ¿Qué tan presentes estaban las mujeres en mandos medios y altos en esa década?

R: La gerente del hotel Dorado en los años 90 o de finales de los 80 era la Sra. Rocío Vásquez que llegó a ser ministra de turismo después, la gerente de Metropolitan Touring, era María Eulalia Mora, eran mujeres muy empoderadas del trabajo, sin embargo, no tengo estadísticas, estoy hablando de memoria de lo que puedo recordar, los gerentes eran básicamente hombres, más bien todos eran hombres. Al hotel oro Verde que era parte de la cadena internacional Oro Verde en los años 90 tenía una gerente mujer, una suiza, la sra Ivette Sturing, claro era una cadena internacional, que a lo mejor tenía una mujer como gerente, pero seguramente era como de las pocas mujeres que ocupaban un cargo gerencial en un hotel. Siempre en el tema turístico yo creo que la mayor parte de mano de obra es femenina, pero hay que diferenciar ahí que porcentaje de mano femenina ocupa cargos operativos y cuanto ocupa cargos directivos, pero claro estoy convencido de que los cargos directivos eran más bien ocupados por varones en ese momento.

P5: ¿Cuáles eran los mayores retos con los que se encontraban tanto hombres como las mujeres en los 90 en los hoteles?

R: El número de plazas en esa época era muy limitado primero porque el sector hotelero no era un sector predominante de la economía, no es que alguien buscaba trabajo en hotelería ese momento masivamente porque en realidad no era bastante especializado y más bien era un trabajo basado en la experiencia porque alguien se metía a trabajar en hotelería, pero no

había un estudio. La primera escuela de hotelería y turismo fue una propuesta que abrió la Universidad del Azuay, en el año 91 seguramente hubo 2 promociones, hubo una tecnología la una que empezó en el 91 y la otra en el 92 fue la primera propuesta de educación superior en hotelería y turismo, ahí recién entonces 3 años después comenzaron a salir los primeros egresados que de pronto podían tener una salida laboral hasta mientras era un tema empírico o gente que estudio afuera seguramente.

P6: ¿Qué tan fácil era para las mujeres encontrar trabajo en los hoteles y ascender en la jerarquía?

R: No, no es que era difícil para las mujeres conseguir trabajo en hotelería, era difícil para hombres y mujeres pues era un tema nuevo.

La sociedad aquí en el Azuay es más bien una sociedad de comercio, de agricultura, de cierta industria, el turismo viene un poco después, yo creo que hasta ahora el turismo no es una actividad muy relevante económicamente hablando, comparo con otras actividades que son más fuertes, diría que siempre ha sido más complicado conseguir trabajo para la mujer evidentemente en todas las actividades, seguramente en el turismo y la hotelería también, pero que evidentemente en esa época no era una actividad que ofreciera mucho empleo en la región a eso voy.

Los hoteles grandes como le comenté: el Hotel Oro verde, el Hotel Dorado, el hotel la Laguna, El Conquistador, en ese momento tenían una política de como contratar al personal, pero claro a lo mejor para ciertas labores, me acuerdo clarísimo se contrataban hombres para ser meseros, para ser bartenders, mujeres para ser camareras de piso, o gobernantas, en la recepción más bien mujeres, pero todo tenía que ver con el desarrollo de esa época.

P7: ¿Con qué espíritu se vivió el nombramiento de Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad?

R: Yo estuve en esa época, trabajaba en el sector público en Quito, el presidente Mahuad nos convocó, a los cuencanos que trabajábamos en Quito a hacer el anuncio de Cuenca como Patrimonio Cultural de la Humanidad, entonces claro fue una noticia extraordinaria para la ciudad en ese momento, fue una fiesta completa porque la gente estuvo muy motivada sabiendo que la ciudad había recibido esa nominación por parte de la UNESCO, yo creo que fue un punto de quiebre importantísimo para el turismo de la ciudad porque evidentemente una ciudad que tiene el sello de la UNESCO es una ciudad que tiene muchas más posibilidades que la gente la visite por prácticamente el nombre que todo ello conlleva, me parece a mí que la ciudad se tardó bastante en apersonarse de ese sello de lo que pasó en ese momento, pero claro fue algo muy positivo que la gente lo tomó con absoluto optimismo y claro eso potenció que también la gente se dé cuenta y aprecie mucho más el valor patrimonial de las cosas, las costumbres, y lo que estuvo haciéndose ahí.

P8: ¿Aumentaron la oferta y la demanda hotelera luego de que Cuenca fuera nombrada Patrimonio?

R: Luego del nombramiento la hotelería comenzó a cambiar, aparecieron por ejemplo los boutiques hotels, después de todos estos boutiques hotels que se hicieron en esas casas antiguas, pionera de los boutiques hotels fue la Sra. Rocío Vásquez, que fue gerente del Hotel Dorado, ministra y luego creo la Mansión Alcázar, fue una casa que la compró su papá, Don Guillermo Vásquez, y que básicamente Rocío la dejó para que sea un hotel boutique de lujo, bueno hizo una gran restauración, trajo una decoradora brasilera que le hizo toda la decoración, fue el primer hotel boutique que nació en la ciudad y que sirvió de ejemplo para que varias casonas sigan ese camino (transformación en hotel boutique).

P9: ¿Qué diferencias observa usted entre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras hoteleras de los 90 y las actuales?

R: Actualmente hay más paridad en los puestos directivos (creo), no hay estadísticas, podría comprobarse con un estudio.

P10: ¿Considera usted que se está consiguiendo paridad en los diferentes puestos existentes?

R: Hay mujeres muy proactivas en el gremio de la ciudad, sigo convencido que el trabajo turístico sigue siendo un trabajo mayoritario femenino, en la parte operativa en el sector turístico, siento que hay una gran cantidad de mujeres líderes, es mucho más paritaria.

P11: A la hotelería se le ha echado la culpa de perpetuar los roles de género ¿para la realidad cuencana que tan cierto piensa usted es esto?

Yo creo que ni la hotelería, ni la hostelería ni restauración, y digo con conocimiento propio por haber asesorado no creo que alguien prefiera contratar a un hombre o a una mujer dependiendo del trabajo que deba hacer en el sector turístico hotelero, conozco a un hombre como ama de llaves, y le va muy bien, o la capitana del restaurant es mujer, estoy convencido de que es mucho más igualitario en el campo operativo, en el área administrativa, pienso que hay una paridad mayor pero que de igual manera hay ciertos desajustes que deben corregirse, también eso es cierto. Hay una discusión importante que también hay que tenerse en cuenta y es que siempre hay estudios que dicen que, en todas las áreas, todavía hay brechas importantes en salario, entre hombres y mujeres sobre todo en cargos directivos. Habría que investigar no puedo asegurarlo,

P12: ¿Qué políticas se han incrementado localmente las últimas dos décadas para llegar a una mayor igualdad?

R: A nivel de estado desde hace años hay varios programas, acceso laboral, organismos, Ministerio de la mujer, acaba de escribirse una ley de economía violeta, incluso se les da a las empresas beneficios tributarios por contratar personal femenino, en esa ley se exige que haya una mujer por 3 directores, el Estado ha promovido que haya igualdad.

Anexo F

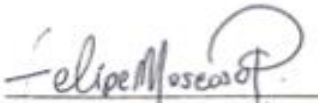
Consentimiento para la entrevista del Sr. Felipe Moscoso, gerente operativo del hotel y centro de negocios Valgus

Consentimiento Informado

Cuenca, 3 de Mayo de 2023

Siendo una persona mayor de edad y en pleno uso de mis facultades mentales y estando en conocimiento de la naturaleza y propósito del estudio que a continuación se describe, declaro:

1. Haber sido informada(o) de manera objetiva y clara por parte del autor, acerca de la investigación; Estudio de caso acerca de la Equidad de género dentro del mercado laboral hotelero.
2. Tener conocimiento de que el objetivo fundamental del trabajo antes señalado, es: Evaluar la equidad de género dentro del mercado laboral hotelero a través del estudio de caso del hotel Valgus en Cuenca-Ecuador
3. Haber sido informada(o) de que mi participación en la investigación consiste en responder a una entrevista relacionada con el tema ya señalado.
4. Haber sido informada (o) de que la información que suministre al investigador será utilizada única y exclusivamente con fines académicos.
5. Que el investigador me ha garantizado confidencialidad en relación con mi identidad y en relación con cualquier información relacionada con mi persona.
6. Que estoy de acuerdo en el uso, para fines académicos de los resultados obtenidos en el presente estudio.
7. Que los resultados del estudio me serán informados oportunamente si así lo solicito. Declaración del voluntario Luego de haber leído, comprendido y recibido las respuestas a mis preguntas con respecto a este formato de consentimiento.


Felipe Moscoso
Gerente Operativo.

VALGUS CIA. LTDA.
RUC: 01002217052001


FELIPE MOSCOSO

Escaneado con CamScanner

Anexo G

Entrevista al Sr. Felipe Moscoso, gerente operativo del hotel y centro de negocios Valgus

P1: ¿Cuál es su percepción sobre la equidad de género dentro del mercado hotelero?

R: Debo comentarle que tengo ya algún tiempo laborando en el sector turístico y he podido constatar que, evidentemente siento una perspectiva de equidad de género en todos los aspectos conozco de directores, conozco de gerentes, conozco de personal administrativo, tanto hombres como mujeres que lideran importantes hoteles dentro del sector turístico.

Considero que en efecto la capacidad intelectual de cada persona es demostrada no por su género sino por lo mismo que acabo de mencionar, en este caso su capacidad intelectual, conozco mujeres muy conocedoras del tema que ocupan cargos muy importantes y relevantes en hoteles muy importantes dentro de la ciudad como es el mismo caso de hombres que, han sabido demostrar su dirección a favor del sector turístico entonces creería yo, que si existe equidad dentro de toda la directriz o la dirección que se lleva a cabo de fuerzas administrativas dentro del sector turístico, en este caso tanto de hoteles como podemos hablar también de un ámbito de bares y restaurantes, creo que hay una buena perspectiva de conocimiento por parte de ambos géneros.

-Entonces su perspectiva es que el mercado general cuencano, sí es muy equitativo, podemos encontrar gerentes mujeres en varios hoteles-

-Totalmente uno de los hoteles más importantes de la ciudad que lidera el mercado es gerenciado en este caso por una mujer y muchos de mis vecinos hoteleros, puedo mencionarle hoy justamente hablando por el día de hoy, 3 de mayo tuve una reunión con diferentes gerentes por parte del sector hotelero en este caso y la mayoría si no, por no decir de otra manera en este caso son mujeres.

Hablamos del caso del Zahir, Teffy Cando, esta como gerente general. Del Rioné esta Tatiana Palacios, por parte del Four Points esta Samara Aguirre, entonces son mujeres que están a cargo de estos hoteles importantes, como también está Hostería Durán que está a cargo del señor Marcelo, mi persona que estoy a cargo como administrador del hotel Valgus y siento que hay un 50% en ambos géneros y puedo decir con toda la perspectiva centrada que siento que la equidad está totalmente al 100%.

P2: ¿En el tiempo que ya va laborando en el hotel se ha desarrollado o se ha considerado desarrollar talleres para capacitar al personal en cuestiones de género? y de ser afirmativa su respuesta ¿cuáles?

R: Bueno debo ser muy práctico y muy real dentro de este tema al pasar una pandemia y al pasar momentos totalmente desagradables que está viviendo la hotelería en estos momentos referente a temas viales, referente a tema de aeropuerto, referente a temas como le digo, atravesando una pandemia se ha descuidado estos temas entonces se ha buscado más bien un pronóstico o una perspectiva de sacar el hotel adelante, entonces si hemos dejado de un lado la capacitación, talleres, nos hemos enfocado más por sacar el negocio adelante, si es muy presente con nuestro talento humano que tenemos ahora motivarle, guiarles de cierta manera pero debo comentarle que sí, referente a talleres directos sobre equidad, sobre lo que usted me pregunta, sobre cuestiones de género es totalmente negativo en este aspecto, creería que tenemos ahí porque trabajar.

P3: ¿Usted ha recibido en alguna ocasión quejas respecto a discriminación de género, y siendo un poquito más directos acoso laboral de parte de algún miembro del staff?

R. En absoluto, negativo, no hemos tenido ningún inconveniente dentro nuestro personal, tenemos equidad, contamos con talento humano, hombres mujeres, profesionales al 100% que están, que conocen, que sus conocimientos más bien son profesionales a través del turismo, pero nunca por parte de ninguno de ellos en este caso de todas las áreas operativas,

administrativas, de mantenimiento, toda el área general de por sí he recibido algún tipo alguna queja, alguna querrela, algo que se haya ido en contra de las políticas que maneja el hotel en este caso si puedo recalcar que tenemos como le digo un personal enfocado 100% al trabajo a las ventas a sacar al hotel hacia adelante y en estos temas totalmente negativo.

P4: ¿Usted cree que tener un ambiente sano y equitativo es una ventaja competitiva en el mercado hotelero?

R: Totalmente, siempre he sido partidario de que el intelecto, la capacidad intelectual, el conocimiento de una persona la manera de enfocarse dentro de sus perspectivas laborales es lo que marca la diferencia en este caso entonces vuelvo a recalcar que nosotros como hotel siempre hemos tenido presente el conocimiento y la positividad que nos puede dar una persona para sumar en nuestro hotel, más pudiera decir que no nos guiamos por el género, sino más bien por los conocimientos, por los valores de una persona, estoy totalmente consciente de que es una ventaja tener una persona que sume, sin interesarnos en su género, sino más bien totalmente por su capacidad intelectual, sus labores, su conocimiento, su profesionalismo, su favor hacia sumar y darnos resultados positivos como hotel.

P5: ¿hay alguna política como equidad de género en el reglamento interno del hotel?

R: Sí, en efecto nosotros contamos con un reglamento interno con algunas políticas que deben seguirse en este caso estas políticas son entregadas cada vez que una persona ingresa al hotel como trabajador, como compañero que viene a entregarnos su trabajo profesionalismo y podría indicarle que por ahora no hemos generado ninguna política referente a equidad sin embargo tenemos muy en cuenta por lógica también tendría que decirlo que todo reglamento interno está bajo una lógica de respeto hacia la persona como compañero independientemente de su género que nosotros seguimos. Este reglamento interno cuenta con algunas políticas tanto de trabajo como de valores entonces sí en efecto nos manejamos bajo

un reglamento interno que nos ayuda a tener cierta perspectiva de lógica dentro de nuestras labores y funciones que desarrollamos día con día.

- Entonces usted lo que me está diciendo en la política tienen una política bastante general que se basa en el respeto.

- Totalmente, claro que sí, tendría que aquí si referirme un poquito al reglamento interno, pero contamos con políticas que en efecto nos distinguen y nos permiten enfocarnos hacia lo que queremos llegar, directamente hacia el respeto como le digo, entonces si hay unas políticas que regularizan nuestras funciones y como debemos comportarnos hacia nuestros compañeros.

P6: ¿Hay una política que tenga como objetivo prevenir el uso de lenguaje sexista, y comentarios peyorativos que refuercen los roles de género?

R: Como le mencionaba nos regimos en base a algunas políticas pero considero que en el hecho de la lógica real de los profesionales que trabajan y laboran con nosotros en efecto tenemos en cuenta como desarrollarnos el día a día con nuestros compañeros, entonces talvez no hemos trabajado o no hemos tenido alguna reunión acerca de justamente una prevención acerca de lenguaje pero como le digo a lo mejor talvez porque no se ha dado ningún suceso o se ha tenido alguna querrela referente a este tema pero si hemos hablado a lo mejor de tener algún tipo de vinculación o algún tipo de reunión para poder hablar este tema con mayor facilidad, entonces debo referirme que en efecto al tener un ambiente laboral bastante bueno, bastante respetable a lo mejor estos puntos si, estas políticas se han dejado de lado no las hemos tomado por el mismo hecho vuelvo a mencionar que el ambiente laboral no nos ha permitido o no se ha desarrollado ningún mal, ninguna queja.

-Me dice que no ha habido necesidad de aplicar acciones correctivas en ningún momento.

-En efecto lo que me acaba de decir, deberíamos implementar o deberíamos tener una reunión de dirección donde podamos conversar del tema, pero como le digo por ahora hemos

estado enfocados en otros temas y hemos dejado de lado este tipo de desarrollo que es muy importante.

P7: ¿Está usted familiarizado con los términos de equidad de género, o términos como los de techo de cristal o suelo pegajoso?

R: Sí, los conozco, dentro de nuestro hotel no creo que se han dado, nuestros profesionales son totalmente capacitados, entonces han demostrado por su conocimiento para ocupar los puestos que en este caso el hotel necesita, entonces tenemos personal muy preparado, contamos con nuestra contadora que conoce mucho del sistema contable que se ha desarrollado y nos ha ayudado a sacar el hotel adelante.

- ¿Cómo?

-Por ejemplo recepcionistas mujeres que manejan diferentes idiomas, que conocen del tema, que se han podido desarrollar profesionalmente dentro del hotel, entonces creería yo que este es un punto de percepción personal, el techo de cristal, en efecto el hotel tiene su cronograma, sus jerarquías pero siempre ha dado la oportunidad o da la oportunidad en este caso el personal que labora con nosotros pueda seguir creciendo y pueda seguir desarrollándose dentro de las actividades que en este caso necesita el hotel como tal, el hotel está dispuesto, abierto como empresa siempre ha dado la oportunidad de que cada persona indistintamente del género pueda desarrollarse y pueda seguir creciendo.

8: ¿Sabe usted cuantas mueres y hombres hay en puestos de dirección en el hotel?

Por tema justamente de la situación actual el personal es muy prudente, contamos con las personas necesarias, en este caso mi persona que, digamos que lidero el hotel que sería el primeo a bordo pero en caso de no estar o de necesitar el segundo a bordo en efecto entra mi compañera que se encuentra a lado mío que es la contadora, encargada de todo el sistema contable entonces de no estar ella ocuparía la de recepción la dirección entonces siempre queda una persona a bordo que nosotros llamamos con términos técnicos indistintamente si

es el que está en el turno si es hombre o mujer, será la persona que tenga que llevar a cargo las necesidades y enfoques que en este caso tengan que salir adelante.

– Está usted hablando que aquí es bastante polifuncional.

-Totalmente

-Entonces en caso de que no esté usted como directivo general puede ocupar el puesto quien pueda y esté capacitado.

-Totalmente, como le digo nuestros colaboradores están capacitados al 100%, tienen su dominio de poder tomar decisiones, en efecto hay una dirección y hay ciertas direcciones, ciertas regulaciones y ciertas decisiones que se deban tomar en este caso por gerencia general, por gerencia operativa, pero de ser un caso que no se encuentre gerencia general, que no se encuentre gerencia operativa, que no se encuentre la contadora, son los encargados de recepción, sea quien este a bordo en este caso y quien pueda tomar decisiones y poder continuar con los requerimientos que en este caso sean por parte de servicio, por parte de la necesidad del hotel, siempre hay una persona que está al frente indistintamente del cargo y jerarquía, claro que nos basamos en decisiones importantes que puedan salirse de nuestra mano y que necesitemos sí contestación de gerencia general, gerencia operativa, pero estamos totalmente capacitados para tomar decisiones y poder llevar a cabo el desarrollo del día con día del hotel.

P9: ¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en áreas operativas?

R: En este caso en el caso de ama de llaves, cuento con una ama de llaves, cuento con una ayudante polifuncional, son unas 6 personas, puedo decirle que 3, 3 por si nos referimos en un porcentaje por género, pero hablamos en el área operativa si de 3 hombres y 3 mujeres que están a cargo del área indistintamente, vuelvo y recalco la pregunta anterior, hay una persona que direcciona, de no encontrarse ella la persona que estaría ocupando su función

operativa en este caso sería quien lleve el desarrollo de las actividades que se realizan bajo el área operativa- si en ese departamento- totalmente en ese departamento, como le digo son personas totalmente capacitadas, que ya conocen su trabajo, algo que ya nos ha ayudado a nosotros mucho es que las personas que ya trabajan con nosotros tienen algún tiempo trabajando con nosotros, no tenemos mucho cambio de personal, son personas que tienen continuidad entonces, ya conocen sus funciones, que avanzan totalmente el día trabajando y desarrollando sus funciones al 100%

10: ¿Me podría decir cómo se maneja el tema de los salarios?

Bueno esto es un tema que estamos vinculados si no me equivoco bajo el Ministerio de Turismo que regulariza los salarios, entonces son salarios justos, porque van las especificaciones y regulaciones del ministerio, el ministerio pone una tabla de sueldos entonces bajo nuestra carrera de turismo profesional, dependiendo del cargo, también le hablo personalmente, en mi cargo gano un poco más debido a que tengo un contrato de responsabilidad, entonces dependiendo de las necesidades del hotel sea mañana, tarde o noche me va a tocar venir a ver qué sucede, que pasa y en efecto los otros cargos tienen un sueldo acorde a la regularización por parte del ministerio, es importante también recalcar que nos valemos también por una tabla de ventas, si es que pasamos un presupuesto tenemos bonos, bonificaciones, entonces considero que es algo justo, se paga al día, entonces creo que por ese lado estamos totalmente regularizados.

-Hacen lo que dice la tabla, o sea siempre respetando la tabla, la que pone el ministerio de turismo. Se respeta la tabla del salario sectorial-

-Exacto del salario sectorial, pero por ejemplo tenemos personas que ya han venido trabajando, que merecen una bonificación o que se les da un bono por desarrollo. Entonces tenemos algunas personas que ganan un poquito más por continuidad, por experiencia, ganamos

un poco más por ventas, por sobrepasar nuestro presupuesto, entonces en este caso puedo decir que sí en efecto dependemos mucho de bonificaciones.

P11: ¿Cómo se maneja los temas de maternidad en el hotel

R: Le soy muy sincero el hotel después de la pandemia que se reabrió en 2021 trabajamos con personas, no hemos pasado por tema de maternidad, en efecto tenemos políticas y nos regimos a lo que estas políticas en efecto nos indiquen, pero no hemos tenido un caso por ahora referente a un tema de maternidad.

-En caso de darse ¿cómo lo manejaría? -

-Bajo las reglas que en este caso se ameriten, en efecto tengo entendido que tienen sus tiempos sus días de maternidad, luego de descanso o sea en la jornada laboral tienen sus dos horas de lactancia por 12 meses entonces nosotros siempre nos vamos y algo que es importante mencionar nosotros siempre nos guiamos y estamos fundamentados por las políticas que maneja en este caso el ministerio de trabajo y el ministerio de turismo entonces si es de darse el caso siempre será respetado el tiempo de gestación, el tiempo de lactancia que en este caso necesite, de ser el caso nosotros también trabajamos bajo una empatía hacia nuestros colaboradores entonces nunca yo no veo problema en respetar los tiempos y de ser necesario brindar un tiempo extra si se cree conveniente

Anexo H

Cuadros de Entrevistas:

Entrevista correspondiente al personal del Área de Recepción y Contabilidad. (Aplicada a 5 personas)	
<p>P1.- ¿Qué virtudes destaca acerca de sus superiores y de sus compañeros en áreas operativas?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo. - Trabajo en equipo. - Apoyo. - Polivalencia. 	<p>P2.- ¿Está familiarizado con los términos de equidad de género como techo de cristal o solo pegajoso?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No.
<p>P3.- ¿Cree que tener políticas de equidad de género beneficiarían al Hotel Valgus? ¿Qué beneficios se tendría?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menos límites. - Qué no haya diferencias entre género. - Siempre se ha respetado la equidad sin haber nada por escrito. - Hotelería más dinámica. 	<p>P4.- ¿Qué pueden hacer sus superiores para combatir las desigualdades en caso de existir o cómo evitarlas?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay desigualdad. - Control regular. - Hacer manuales. - Buen código interno
<p>P5.- ¿Ha sido víctima de discriminación de género ya sea por parte de algún superior, compañero o incluso cliente?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. 	<p>P6.- ¿Qué entiende usted por sectores típicamente femeninos?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cargos de atención al público. - Honestamente un poco más a la limpieza. - Secretarias. - Sectores donde trabajan mujeres.

<p>P7.- ¿Qué entiende usted por sectores típicamente masculinos?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Botones. - Construcción, - Cargos más altos de empresas. - Choferes. - Trabajos de fuerza. 	<p>P8.- ¿Cree usted que hay brecha salarial en el hotel Valgus?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No.
<p>P9.- ¿Ha estado en periodo de gestación mientras laboraba en el hotel? ¿Cómo fue el trato recibido en dicho periodo?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. 	<p>P10.- ¿Ha trabajado en otros hoteles? ¿Cómo calificaría el trato recibido en esos otros establecimientos a comparación?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trato igual. - Es más afectivo aquí. - Primer trabajo en hotelería.
<p>Entrevista correspondiente al personal de Áreas Operativas. Ama de llaves y Alimentos & Bebidas. (Aplicada a 3 personas)</p>	
<p>P1.- ¿Cómo definiría el trato de sus superiores hacia usted?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amable. - Respetuoso. – Buen trato. 	<p>P2.- ¿Ha experimentado discriminación de género en su trabajo de parte de un huésped, jefe o compañero?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No.
<p>P3.- ¿Usted cree que su género influye en su profesión?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. – Sí, influye. <p>- Ser chef es cosa de gustos sin importar el género, de compañeros he tenido más hombres y pocas mujeres de hecho.</p>	<p>P4.- ¿Considera que hay brecha salarial en el Hotel Valgus en comparación a otras áreas operativas?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. - Un poquito nomas. - Sí hay una brecha porque hay recepcionistas que ganan más
<p>P5.- ¿Cree usted que tenga más potencial Y capacidad de la que aplica en su posición actual?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí. 	<p>P6.- ¿El hotel Valgus le ha dado alguna capacitación que sea ajena a su área de trabajo?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No.

<p>P7.- ¿El hotel le ha capacitado alguna vez en temas de equidad de género?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No.. 	<p>P8.- ¿Usted cree que su labor es una extensión de lo que realiza en su casa?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí realmente es lo que uno hace en la casa. - En, en mi casa, o sea, sí, hago lo que es de cocinar igual. - Lo que hace en su casa es muy similar a lo que hace aquí.
<p>P9.- ¿Ha estado en periodo de gestación mientras laboraba en el hotel? ¿Cómo fue el trato recibido en dicho periodo?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. 	<p>P10.- ¿Ha trabajado en otros hoteles? ¿Cómo calificaría el trato recibido en esos otros establecimientos a comparación?</p> <p>Respuestas Predominantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trato igual. - Aquí es muy bonito y muy ambiente. - Sin problemas en ninguno.