

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Ciencias de la Hospitalidad

Carrera de Turismo

### **Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Turismo

#### **Autores:**

Ana Paula Durazno Franco

Jeimy Noemi Peñaloza Arpi

#### **Director:**

Freddy Edgar Espinoza Figueroa

ORCID:  0000-0001-9114-2183

**Cuenca, Ecuador**

2023 - 10 – 23

## Resumen

Esta investigación aborda la necesidad de comprender las desigualdades de género en el sector laboral de la ciudad de Cuenca, particularmente en la industria turística. Surge ante la falta de estudios de género en la ciudad, pese a la notable presencia femenina en el sector. Su principal objetivo es analizar las dinámicas laborales de las mujeres en la industria turística, enfocándose en Cuenca, Ecuador, como caso de estudio. Se enfoca en la identificación de las brechas laborales de género desde una perspectiva teórica y examina las dinámicas laborales de las mujeres tanto en puestos de jerarquía como en roles operativos. Este análisis permitió identificar las disparidades de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca. Adoptando un enfoque cualitativo, exploratorio-descriptivo y de corte transversal, se emplearon entrevistas semiestructuradas y grupos focales para entender la situación laboral de las mujeres en varios sectores turísticos y la percepción masculina ante este problema. Los resultados demostraron que, aunque las mujeres han hecho avances significativos en términos de participación laboral, aún se enfrentan a desafíos persistentes en cuanto a la equidad de género en los roles de liderazgo y de toma de decisiones. En contraposición, en los roles no jerárquicos u operativos, las mujeres pueden estar sobrerrepresentadas, especialmente en industrias y roles tradicionalmente feminizados.

*Palabras clave:* mujeres, turismo, equidad de género, brechas laborales, 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

This research addresses the need to understand gender inequalities in the labor sector of the city of Cuenca, particularly in the tourism industry. It arises from the lack of gender studies in the city, despite the notable presence of women in the sector. Its main objective is to analyze the labor dynamics of women in the tourism industry, focusing on Cuenca, Ecuador, as a case study. It focuses on identifying gender labor gaps from a theoretical perspective and examines women's labor dynamics in both senior and operational roles. This analysis allowed to identify gender disparities in labor activities in the tourism sector of Cuenca. Adopting a qualitative, exploratory-descriptive and cross-sectional approach, semi-structured interviews and focus groups were used to understand the employment situation of women in various tourism sectors and the male perception of this problem. The results showed that although women have made significant progress in terms of labor participation, they still face persistent challenges in terms of gender equity in leadership and decision-making roles. In contrast, in non-hierarchical or operational roles, women may be overrepresented, especially in traditionally feminized industries and roles.

*Keywords:* women, tourism, gender equity, labor gaps, 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/>

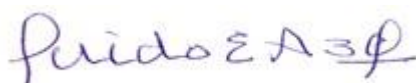
Trabajo de titulación: Trabajo de titulación: Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador

Autoras: Ana Paula Durazno Franco - Jeimy Noemi Peñaloza Arpi

Director: Freddy Edgar Espinoza Figueroa - ORCID: 0000-0001-9114-2183

## Certificado de Precisión FCH-TR-LicTur-340

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, 9 de junio de 2023

Elaborado por: GEAV

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

## Índice de contenido

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>8</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>10</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo 1: Brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.....</b>	<b>15</b>
1.1 Marco teórico.....	15
1.1.1 Teoría de género.....	15
1.1.2 Teoría del género vinculada al turismo.....	18
1.1.3 Turismo y género: Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	19
1.2 Condiciones laborales de los empleados turísticos desde una perspectiva de género.....	20
1.3 Género y turismo respecto al empleo en la literatura.....	21
1.4 Metodología.....	23
<b>Capítulo 2: Dinámicas laborales de las mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca.....</b>	<b>29</b>
2.1 Antecedentes del caso de estudio: Cuenca, Ecuador.....	29
2.2 Dinámicas laborales en puestos de alta jerarquía en el sector turístico de Cuenca.....	30
2.2.1 Desigualdades laborales en puestos jerárquicos.....	30
2.2.2 Igualdad de oportunidades en puestos de jerarquía.....	34
2.3 Dinámicas laborales en puestos operativos en el sector turístico de Cuenca.....	36
2.3.1 Desigualdades laborales en puestos operativos.....	36
2.3.2 Igualdad de oportunidades en puestos operativos.....	39
<b>Capítulo 3: Brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.....</b>	<b>41</b>
3.1 Análisis comparativo entre puestos de jerarquía y operativos.....	41
3.2 Brechas de género desde una perspectiva masculina.....	46
3.2.1 Acciones que reducen las brechas entre géneros.....	48
<b>Conclusiones.....</b>	<b>50</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>52</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>58</b>
Anexo 1: Diseño Proyecto de Investigación.....	58
Anexo 2: Estructura preguntas de entrevista para puestos jerárquicos.....	74
Anexo 3: Estructura de entrevista semiestructurada para puestos operativos.....	76
Anexo 4: Estructura preguntas para grupo focal.....	78
Anexo 5: Consentimiento informado para entrevista semiestructurada.....	80

Índice de figuras<sup>7</sup>

<b>Figura 1</b> Palabras claves utilizadas por los autores de esta línea de investigación .....	20
<b>Figura 2</b> Red semántica de dinámicas laborales en puestos de alta jerarquía.....	28
<b>Figura 3</b> Red semántica de dinámicas laborales en puestos operativos .....	34
<b>Figura 4</b> Diagrama de Sankey: comparación de brechas entre puestos jerárquicos y operativos.....	38
<b>Figura 5</b> Red semántica de brechas de género percibidas por hombres .....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Términos relevantes dentro de la investigación .....	17
<b>Tabla 2</b> Tipo de empresas/institución de las entrevistadas.....	25
<b>Tabla 3</b> Grupo Focal.....	71

## Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia que me ha apoyado desde el inicio y enseñado a ser una mejor persona. A las personas que he conocido durante estos cinco años y han aportado directa o indirectamente para ser la persona que soy hoy en día.

En especial a las mujeres más importantes de mi vida. A mi mamá, pues me ha demostrado ser la mujer más fuerte y valiente del mundo, que a pesar de cualquier impedimento siempre se puede salir adelante. A mi sista que me enseñó que, si amas algo, siempre vale la pena seguirlo, aunque tenga grandes sacrificios.

**Ana Paula**



## Dedicatoria

Esta tesis está dedicada de manera especial a mis padres. A mi papito que desde el primer momento fue mi apoyo y mi mayor motivación. A mi mamita por siempre escucharme, aconsejarme y estar en mis peores días. Sin ustedes y su esfuerzo todo hubiera sido más difícil.

Al principio era un objetivo que parecía inalcanzable, pero a pesar de todas las dificultades, gracias a su completo apoyo, finalmente lo logré.

**Jeimy**

## Agradecimientos

Agradezco a mi mamá Angela, mi papá Iván y mi hermana Iliana; por siempre estar durante mi carrera y apoyarme a seguir adelante y nunca rendirme. También me agradezco por nunca rendirme y llegar a este momento de mi vida que jamás pensé llegar. Al igual que Benito y Macarena, que conocen todos mis secretos y me acompañaron en todas las madrugadas de estudios y trabajos.

A mis amigas Caro, Erika y Jeimy, que desde un inicio compartimos risas, lloros, chismes, salidas, viajes y lo más importante; salchipapas. Gracias por siempre estar para mi y aconsejarme en los buenos y malos momentos, siempre llevaré los mejores recuerdos de la universidad con ustedes, y a quien se encuentra a siete universos de distancia. Gracias a todos, por ser la mejor compañía durante estos años.

A nuestro tutor de tesis, Freddy Espinoza que, desde un inicio, fue quien me ayudó a ingresar a la universidad y quien ahora me ayudó a concluirla.

Agradezco a todos quien han aportado, durante mi carrera para que llegue a este momento c:

*Recuerda tú puedes ser...*

**Ana Paula**

## Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por siempre estar a mi lado, dándome la motivación, salud y fuerzas que necesitaba. A mis padres que en todo este tiempo estuvieron para mí, especialmente a mi papi Mario, por estar incondicionalmente apoyándome, a mi mami Noemi por sus consejos y palabras de ánimo que me ayudaron a continuar.

A mis hermanos Lore, Lulú, Adri y Fer, quienes también estuvieron para mí, cuando los necesité. Especialmente a mi hermana Lulú por ser mi mayor ejemplo, gracias por apoyarme en muchas etapas de mi vida, especialmente en mi educación.

A mi Sofi, quien ha sido como una hermana para mí y ha estado presente en todos mis momentos de alegría y tristeza.

A mi mascota Milo, quien ha sido mi fiel compañero y el mejor regalo que tuve desde que inicié mi carrera.

A mi amiga incondicional Ana Paula, quien fue la mejor compañera que podría haber tenido en este proceso, gracias por brindarme tu confianza y amistad, y por todos los momentos felices y no tan felices que hemos compartido. Agradezco también a mis amigas Caro y Erika por haber formado parte de esta etapa.

Agradezco a mi tutor Freddy Espinoza por su apoyo, guía y por brindarme sus conocimientos durante el desarrollo de esta investigación.

*...lo que quieras ser*

**Jeimy**

## **Introducción**

Actualmente el turismo es un sector en constante crecimiento, que aporta significativamente a la economía mundial. Sin embargo, al ser el turismo una industria que emplea a una gran cantidad de personas, en especial a mujeres, las dinámicas laborales se ven afectadas.

Las actividades que realizan las mujeres en el turismo “consideradas femeninas” han llegado a ser normalizadas por esta industria, debido a que están determinadas por el género; tanto en la sociedad como en el mercado laboral, llegando a ser visible la falta de equidad en los cargos operativos y directivos.

Esto se aprecia a nivel mundial, tanto en Europa como Latinoamérica, al ser “una región tan arraigada a sus raíces y cuyas ideas patriarcales han sido parte de la idiosincrasia de sus países” (Carballo y Ramos, 2022, p. 5), por lo que se convierte en un mayor desafío, alcanzar la equidad entre hombres y mujeres dentro del sector.

Dentro de la industria del turismo, se ha evidenciado la importante participación de la mujer, pero esta no ha sido reconocida, puesto que su trabajo ha sido infravalorado, por estereotipos que la impiden desarrollarse profesionalmente, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad, aun cuando las mujeres han ejercido roles importantes en el turismo en las diferentes ramas del sector turístico.

En el caso de la ciudad de Cuenca, el turismo ha sido un eje principal para su economía, pero las dinámicas laborales no han tenido estudios suficientes sobre género, a pesar de la amplia participación de la mujer dentro de este sector. Por lo que, a medida que esta industria crece; es necesario comprender cómo equilibrar las oportunidades entre géneros y lograr un turismo sostenible y socialmente inclusivo.

Dentro de este marco, esta investigación tiene como objetivo explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico desde una perspectiva de género, para esto se tomará como caso de estudio la ciudad de Cuenca, Ecuador. Con el propósito de alcanzar este objetivo, se planteó tres objetivos específicos: a) identificar las brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica, b) explorar las dinámicas laborales de mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de la ciudad y c) describir las brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, la investigación se estructura en tres capítulos. El primer capítulo se enfoca principalmente en el marco teórico, el cual identifica las brechas laborales en el sector turístico y la metodología. Mientras que, en el segundo capítulo, se describen las dinámicas laborales de la mujer en puestos jerárquicos y operacionales del sector turístico de la ciudad de Cuenca. Finalmente, el tercer capítulo da a conocer las brechas entre puestos operativos y jerárquicos, además de la perspectiva de los hombres frente a esta problemática.

# Capítulo 1: Brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.

## Capítulo 1: Brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.

### 1.1 Marco teórico

#### 1.1.1 Teoría de género

Aplicar la teoría de género en las investigaciones de turismo, permite observar la realidad de discriminación y desigualdad existente entre varones y mujeres que se radica en la cultura. De esta forma, los estudios de género se pueden convertir en una herramienta para dar respuesta a diferentes situaciones producidas por la desigualdad de género (Besa, 2020). Hoy en día, la teoría de género se considera como una obra inacabada, debido a que, aún es un trabajo abierto que trae consigo controversias, en particular cuando se realiza investigación (Tarrés, 2013).

Lagarde (1996) al ser una de las autoras que más ha profundizado el género en investigaciones, indica que cada sociedad, grupo o persona tiene una concepción de género basada en su cultura de origen. Además, menciona que, a lo largo de la vida se puede modificar el significado sobre el género, debido a que las personas cambian de pensamiento si la sociedad lo hace. De hecho, lo define como una teoría que abarca categorías, interpretaciones, y fenómenos históricos, que analizan y comprenden la condición y situación de las mujeres, y la de los hombres.

Por otro lado, Lamas (2007) señala que el género es el conjunto de creencias y atribuciones construidas socialmente a partir de la diferencia sexual, tomando en cuenta que el género es cultura, y esta se transforma con la intervención humana. Además, considera dar importancia a los condicionantes culturales, económicos y sociopolíticos que permiten la discriminación femenina.

Ásta (2013) alega que el sexo es una propiedad biológica que no se puede asignar, en cambio, la sociedad si puede atribuir el género a personas que se consideran de un determinado sexo, de esta manera; dependiendo del contexto histórico y geográfico existen personas que se sientan o no pertenecientes a un género.

Por lo tanto, es importante diferenciar entre sexo y género, puesto que el primero es de tipo natural, mientras que el segundo es de tipo social, por ello, es considerado un fenómeno muy diverso. Carson (2010) define al género como un término basado en la sociedad y las diferencias sexuales, pues los seres humanos son seres sociales, es decir, que a través de la interacción con los demás, se acoplan a un grupo de género, con el cual se sienten identificados (Hackett y Haslanger, 2006).

La perspectiva de género también reconoce la diversidad de género, al igual que permite analizar la existencia de mujeres y hombres, así como sus semejanzas y diferencias, para alcanzar una humanidad diversa y democrática. También comprende las complejas relaciones sociales que existen entre ambos géneros, esta perspectiva permite que las mujeres puedan manifestar sus aspiraciones, enfrentando la opresión para mejorar sus condiciones de vida (Lagarde, 1996).

En este sentido, el movimiento feminista ha jugado un papel vital en la teoría de género, pues ambos buscan la inclusión de la mujer y el género en diversos ámbitos, convirtiéndose en el primer movimiento que dio importancia a temas de género. La teoría feminista, se ha apropiado de este término debido a sus avances en investigaciones de género, pues han desarrollado artículos con problemas de inequidades y discriminación que sufren mujeres de todo el mundo (Guzmán y Pérez, 2007).

De este modo, la teoría feminista ha evidenciado aquellos mecanismos ideológicos de discriminación hacia las mujeres en diferentes ámbitos, dado que ponen al descubierto la presencia de un sistema social; en el cual los varones tienen una posición social de dominio. Por tanto, las mujeres se encuentran subordinadas (Cobos, 2014). De hecho, el movimiento feminista entiende a la mujer como un término de género, dependiente de factores sociales y no como un término sexual (Mikkola, 2022).

El hombre ha sido considerado como elemento originario de las desigualdades por ser apreciado como la figura de autoridad en todas partes; en la casa y el trabajo. Esto ha limitado a las mujeres al trabajo doméstico y cuidado de los hijos como su función principal, a esto se lo conoce como patriarcado, un sistema de apropiación de poder de los hombres sobre las mujeres. Lo cual se relaciona con el androcentrismo, que coloca al hombre como el centro del conocimiento (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

Para el objeto de esta investigación, es pertinente también, introducir los siguientes términos relevantes:

Tabla 1 *Términos relevantes dentro de la investigación.*

Términos	Información
Techo de Cristal	<p>En el ámbito profesional, es limitado el aporte de mujeres en cargos gerenciales y directivos, evidenciando que los hombres laboran mayormente en puestos superiores, por ende, el techo profesional de las mujeres se queda limitado en puestos de categoría media e inferior. De ahí surge, en 1987, el término “techo de cristal” por Ann Morrison, Ellen Van Velsor y Randall P. White (Meza, 2018), haciendo referencia a las limitaciones profesionales que tienen las mujeres para lograr un ascenso. Esto socialmente, ha estado condicionado, debido a que los hombres, tradicionalmente siempre han sido considerados líderes, mientras que las mujeres son menos aceptadas al momento de liderar, por tanto, se piensa que las mujeres tendrán mayores ausencias, para ejercer un cargo directivo, puesto que se las toma como cuidadoras del hogar (Meza, 2018).</p>
Suelo Pegajoso	<p>La brecha salarial de género, da origen a un término conocido como suelo pegajoso, el cual hace referencia a que las mujeres siempre tendrán desventajas constantes a lo largo de su vida laboral (Ciminelli et.al, 2021), además de que mayormente ocupan trabajos mal pagados (Lemven et. al, 2021).</p>
Equidad de género	<p>Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2014) la equidad de género se refiere al trato imparcial que deben recibir mujeres y hombres, es decir, de acuerdo a sus necesidades tendrán un</p>

trato igualitario o diferenciado; considerando derechos, beneficios y obligaciones. De esta forma, mujeres, hombres, niñas y niños tendrán las mismas oportunidades tomando en cuenta las necesidades que tiene cada uno, eliminando la desigualdad social existente (El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2017).

Paridad de género

La paridad de género hace referencia a la cantidad igualitaria de mujeres y hombres en un grupo de personas contratadas para un tipo y un nivel de empleo (De Kretser, 2020). A partir de esto, la Organización de la Naciones Unidas [ONU] (2023) ha

implementado metas para la representación igualitaria en áreas como liderazgo y rendición de cuentas, alta dirección, selección y retención de personal, además de promover un entorno laboral inclusivo.

Dinámicas laborales

Las dinámicas laborales se refieren al compromiso, colaboración e interacción, que se da entre empleados en su lugar de trabajo. Estas dinámicas se consideran adecuadas cuando los empleados tienen respeto entre sí, a pesar de existir diferencias individuales y distintas formas de trabajo, esta debe ser evidente desde la alta dirección hasta los empleados de menor nivel (Outsource Accelerator, 2022).

*Nota:* En la tabla se observan algunos de los términos más relevantes sobre el género para la presente investigación.

**1.1.2 Teoría del género vinculada al turismo**

Para las investigaciones sobre turismo, género y empleo se ha visto necesario ampliar los discursos teóricos, conceptuales y metodológicos que contribuyan a la incorporación de la perspectiva de género, puesto que en la región iberoamericana aún se encuentra en una fase inicial de estudios académicos (Vizcaíno et. al, 2016).

Figuroa y Segovia (2020), aseguran que abordar la dimensión de género en la investigación turística, implica considerar el género como una variable analítica y explicativa, clave en el proceso de construcción social de cualquier actividad turística. Por lo cual, es importante relacionar al género con la investigación turística de modo que permita comprender la realidad



tanto del hombre como de la mujer y así de esta forma disminuir las desigualdades entre géneros.

Al considerar la alta participación de la mujer en el sector turístico, es importante introducir al género en las aportaciones teóricas del turismo, tomando en cuenta sus subcategorías como el empleo, salario, horas de trabajo y entorno laboral. Esto hará visible al género en la generación de políticas y estrategias para la disminución de inequidades en turismo, por lo que, estudiar al turismo junto al género puede potenciar efectos socioculturales positivos (Díaz, 2021).

El género y turismo en América Latina no cuentan con estudios relevantes debido a que no existen investigadores líderes en el tema (Díaz, 2021), por lo tanto, el empleo en el turismo, al ser uno de los sectores con mayor porcentaje de mujeres, sirve para explotar el potencial de las mujeres y ayudarlas a participar plenamente en todos los ámbitos de la sociedad (Organización Mundial del Turismo [UNWTO], 2014).

Para esto, el turismo debe priorizar el género dentro de su cadena de valor y de esta forma, entender la composición y elementos donde se encuentran las mujeres e identificar su situación; para ir más allá de disminuir las brechas de género y ver al turismo desde un enfoque de género (Moreno et al., 2021).

### **1.1.3 Turismo y género: Objetivos de Desarrollo Sostenible**

El turismo al ser uno de los sectores económicos más grandes, comparte los mismos propósitos que la Organización de las Naciones Unidas, la cual, creó los Objetivos de Desarrollo Sostenible como una herramienta hacia un mejor futuro. Por lo que la igualdad de género y el empleo decente se encuentran entre sus prioridades para lograr un desarrollo sostenible.

El objetivo 5 propone “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022); además de “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (ONU, 2022), entre otras.

El objetivo 8, promueve el trabajo decente para mujeres y hombres de una manera sostenible, entre sus metas está “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las

mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2022).

Estos objetivos se interrelacionan porque, al lograr la igualdad de género y proporcionar trabajo decente, se puede llegar a un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Además, al saber que las mujeres son una parte fundamental en el turismo, se debe lograr la igualdad de oportunidades, para así aprovechar sus habilidades y capacidades. Por lo tanto, lograr el objetivo 5 es fundamental para alcanzar el objetivo 8.

## **1.2 Condiciones laborales de los empleados turísticos desde una perspectiva de género**

Dentro de las empresas generalmente, las dinámicas organizativas han puesto en un lugar de dominio al género masculino (Moreno y Cañada, 2018), lo cual provoca que las mujeres tengan dificultades en su inserción laboral y promoción; es decir, dejan al género femenino en un lugar de subordinación (Pastor, 2009).

De ahí que se puede decir que el turismo, a pesar de ser un sector donde trabajan muchas mujeres, no genera empleos decentes para ellas, puesto que no tiene acciones específicas que favorezcan la participación y representación de las mujeres en cualquier jerarquía profesional del turismo. De ahí la importancia de estudiarlo desde un enfoque de género (Moreno y Cañada, 2018).

Las mujeres a pesar de ser aptas para ocupar puestos superiores o directivos en el turismo y representar el 54% en las actividades laborales, están destinadas a trabajos vulnerables, ocupando menos del 40% de los puestos gerenciales y menos del 20% de los puestos de dirección general (UNWTO, 2019). Por tanto, uno de los pre-requisitos para que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor rango es tener una imagen glamurosa, puesto que la belleza y la juventud es indispensable para ser contratada en esta industria (Moreno, 2018).

Kavil et. al (2022) evidencian que las mujeres están orientadas a empleos no cualificados y marginales, al igual que empleos mal pagados; ganando un 14,7% menos en el sector (OMT, 2019). Moreno y Cañada (2018) ven necesario estudiar las condiciones laborales desde una perspectiva de género analizando el trabajo informal, trabajo precario, criterios de selección de la fuerza de trabajo, brecha salarial y el acoso sexual.

La precariedad laboral desde la perspectiva de género en el ámbito turístico, ha constatado vulnerabilidades en el salario; pues las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo o trabajan en un empleo no valorado, al igual que cargas laborales pesadas, el trabajo a tiempo parcial y la contratación no apropiada que refuerzan la segregación laboral en las mujeres (Moreno y Cañada, 2018).

Ruiz (2022) menciona que en los últimos años se han implementado por parte del estado, mecanismos para enfrentar la desigualdad originada por motivos de género en el ámbito del trabajo. Debido a que, las mujeres, están predestinadas a llevar más responsabilidades biológicas que un hombre, siendo una de las situaciones que tiene que lidiar, debido a la presencia de una cultura empresarial arcaica que ha estigmatizado laboralmente a la maternidad.

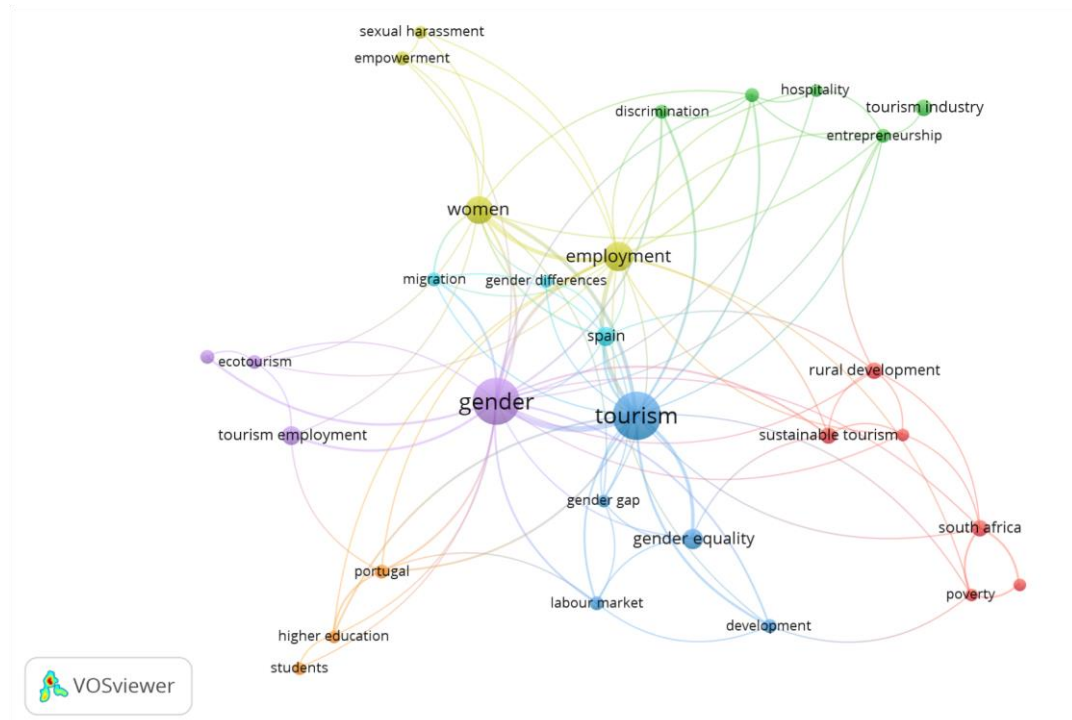
También no debe pasarse por alto, el acoso sexual en el trabajo, a causa de la preocupación de las necesidades del cliente, el cual da origen a que las trabajadoras lleguen a ser víctimas de comportamientos inaceptables, que en el ambiente laboral del turismo suele tener una mayor incidencia (Moreno y Cañada, 2018).

### **1.3 Género y turismo respecto al empleo en la literatura**

Luego de realizar una búsqueda en Google Scholar con base en las palabras clave de este estudio (turismo, género, y empleo), se visualizaron 35.400 documentos en inglés y español, correspondientes al periodo 2001-2023. Sin embargo, en la base de datos Scopus se visualizan 202 documentos. Las palabras claves mayormente usadas por los autores de esta línea de investigación son las siguientes: tourism, gender, employment, women, gender equality, entre otras. En la figura 1, se visualiza las palabras claves de esta investigación.

Entre las instituciones que más han investigado sobre el tema están School of Hospitality and Tourism Management; University of Surrey; United Kingdom, School of Tourism Management y Asean Tourism Research Center of China Tourism Academy; Guilin Tourism University; China. Por lo que se puede deducir que, Reino Unido y China son los países que están a la vanguardia de estos temas.

**Figura 1** Palabras claves utilizadas por los autores de esta línea de investigación.



*Nota:* En la figura se puede apreciar las palabras más representativas que utilizan los autores de la línea de investigación Turismo, género y empleo.

Al analizar al turismo junto al género, se han realizado investigaciones que han permitido conocer la situación que atraviesa la mujer en el mundo laboral dentro del turismo. Tal es el caso de un estudio realizado en China, el cual expone que las mujeres que tienen puestos directivos en empresas turísticas, han conseguido ser parte de una técnica llamada guanxi (intercambio de favores) que ha permitido que las mujeres directivas pongan en marcha iniciativas dentro de sus organizaciones. En el pasado esta técnica era utilizada únicamente por hombres en actividades laborales, puesto que, para la sociedad, la mujer debe estar encargada de las labores del hogar, siendo un obstáculo para que progresen profesionalmente (Zhang et. al, 2020).

Del mismo modo, Zhang y Zhang (2020) realizaron un estudio sobre turismo y género en Asia, llegando a la conclusión de que el turismo tiene un impacto positivo para lograr la igualdad de género, debido a que ha permitido disminuir la brecha salarial, especialmente en regiones donde las actividades laborales se encuentran determinadas por el género, tal es el caso de las zonas rurales de Asia, donde se han implementado actividades turísticas que han mejorado la situación laboral de las mujeres.

Otro estudio realizado por Mohammad et. al (2020) el cual explora la tendencia hacia la igualdad de género en el sector turístico de la región de Petra, llegó a la conclusión de que las mujeres en el sector rural no tienen una visión favorable de los efectos económicos del turismo, debido a que estos beneficios son marginales, además de tener barreras (religioso, social y político) para emplearse en el sector turístico, pues no lo ven como un lugar de trabajo para ellas. Mientras que las mujeres del sector urbano, opinaron que pertenecer a una organización local es la mejor forma de obtener directamente beneficios económicos del turismo, asimismo, que cuidan su imagen y reputación ante la sociedad.

Mooney (2020) destaca en una investigación en hospitalidad y turismo; que los institutos educativos pueden disminuir la discriminación de género a través de cambios dentro de sus planes de estudio y enseñanza, a causa de que la academia, en ciertas ocasiones, han marginado a investigadores por tratar temas de género, además de no promover de forma igualitaria a mujeres como docentes, incumpliendo así con los Objetivos de Desarrollo Sostenible; lo que demuestra que en algunos empleos turísticos a menudo no apoyan el ODS 5, el cual promueve la igualdad de género y su empoderamiento (Moreno y Cole, 2019).

Ahora bien, es frecuente pensar que al hablar de género es solo hacer énfasis hacia las mujeres, sin embargo, el género no deja a un lado al hombre, sino que, muestra la relación social que existe entre hombres y mujeres, y de esta forma permite observar las relaciones de poder en donde las mujeres han quedado oprimidas respecto a los hombres (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

#### **1.4 Metodología**

Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo con un alcance exploratorio - descriptivo y corte transversal. Se utilizó como instrumento de recolección de datos la entrevista semiestructurada a conveniencia. Este tipo de entrevistas, se basa en una guía de preguntas donde el entrevistador tiene la libertad de hacer preguntas adicionales para obtener mayor información (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020).

Las entrevistas fueron realizadas a doce mujeres de empresas e instituciones públicas y privadas que ocupan cargos de mayor jerarquía y puestos operativos en los distintos sectores turísticos de la ciudad de Cuenca. Puesto que, las mujeres cuando lideran e intenta ejercer su autoridad se enfrentan a reacciones negativas por su violación a los estereotipos de género (Alqahtani, 2019). Mientras que cuando buscan ascender laboralmente, siguen estando por

detrás de los hombres en oportunidades de crecimiento social y económico. Es así que las mujeres continúan enfrentando barreras para alcanzar la igualdad (Hoek, 2018).

La entrevista se basa en un total de doce preguntas, las cuales dieron a conocer la situación de la empresa respecto al género en la empresa, su experiencia dentro del ámbito laboral y su opinión de la situación actual de la equidad del género en el turismo. Previamente a las entrevistas, las mujeres seleccionadas aprobaron un consentimiento informado en el que se estableció que iban a ser grabadas.

**Tabla 2** Tipo de empresas/institución de las entrevistadas.

Sector	Código	Cargo	Empresa/Institución	Edad	Duración (min)	Hijos	Tipo de entrevista
Privado	H1	Gerente	Hotel Santa Lucía	58	31:46	Si	Presencial
	H2	Recepcionista	Hotel Santa Lucía	24	12:49	No	Presencial
	R1	Administradora	Restaurante La María	38	27:31	Si	Presencial
	R2	Servicio y Coctelería	Popular Terraza - Cocina	21	15:45	No	Presencial
	A1	Administradora	Agencia de Viajes Boom Travel	48	23:32	Si	Presencial
	A2	Agente de viajes	Agencia de Viajes Boom Travel	53	15:25	Si	Presencial
Público	G1	Guía de Turismo	Ana Luisa Spanish Classes/ Natural Approach	41	25:04	Si	Virtual
	F1	Directora Ejecutiva	Fundación Municipal Turismo para Cuenca	40	26:49	Si	Presencial
	F2	Contadora Responsable	Fundación Municipal Turismo para Cuenca	45	23:54	Si	Presencial
	M2	Administrativa Financiera	Ministerio de Turismo - Zonal 6	43	17:35	Si	Presencial
	FC1	Decana	Facultad de Ciencias de la Hospitalidad	49	16:26	Si	Presencial
	FC2	Analista de Gestión	Facultad de Ciencias de la Hospitalidad	31	17:08	No	Presencial

*Nota:* En la tabla se muestra el tipo de empresas, tanto del sector público y privado que fueron entrevistados, al igual que el rango laboral.

# UCUENCA

Ana Paula Durazno Franco - Jeimy Noemi Peñaloza Arpi



Además, se realizó un grupo focal, el cual se caracteriza por ser un grupo de discusión que permite el diálogo sobre un asunto en especial, mediante experiencias comunes, a partir de estímulos específicos para el debate (Silveira et. al, 2015). Este se realizó a seis personas del género masculino, pertenecientes a la rama turística, los cuales opinaron desde su perspectiva el tema de investigación.

Es importante que los hombres también sean educados en las perspectivas, experiencias y retos a los que se enfrentan las mujeres, comprometiéndose a reducir las prácticas nocivas de la masculinidad para alcanzar una sociedad donde puedan prosperar por igual hombres y mujeres (Kinloch, 2022).

Para esto, se realizaron ocho preguntas con la temática de turismo y género en el ámbito laboral. Igualmente, antes de iniciar, los participantes firmaron un consentimiento informado en el que se estableció que iban a ser grabados.

**Tabla 3**

*Grupo focal.*

<b>Código</b>	<b>Cargo</b>	<b>Edad</b>	<b>Duración (hora)</b>	<b>Tipo</b>
A3	Jefe de ventas - Hotel Itza	52		Virtual
DG3	Estudiante de Turismo	25		Virtual
D3	Egresado de Turismo	26	1: 34	Virtual
J3	Egresado de Turismo	27		Virtual
JG3	Guía de la Catedral Vieja	33		Virtual
C3	Guía Turístico	31		Virtual

*Nota:* En la tabla se muestra el cargo de los participantes, así como su edad y la duración del grupo focal.

Al finalizar las entrevistas y el grupo focal, se transcribió a Microsoft Word, para luego ser procesadas en el software Atlas.Ti 23, con el método hermenéutico, el cual según Ruedas et.al. (2009) hace posible el proceso de adquisición de saberes y de interpretación. En este método, el investigador se involucra en un proceso dialéctico que explora la historia del texto mediante la interrogación y la búsqueda de respuestas, lo que implica desplazarse cíclicamente entre las partes para una mayor comprensión del texto a través de categorías de estudio (Quintana y Hermida, 2019).

# UCUENCA

Luego, utilizando la codificación se procedió a realizar los gráficos: redes semánticas y diagramas de Sankey, para lo cual se aplicó códigos cromáticos donde un color corresponde a una categoría y facilitan la posibilidad de establecer relaciones en el proceso de análisis (Ángel, 2011). El color rojo se utilizó para representar los elementos más frecuentemente mencionados en las entrevistas, el naranja se utilizó para aquellos de mención media, mientras que el rosado se empleó para los elementos mencionados con menor frecuencia.

# **Capítulo 2: Dinámicas laborales de las mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca**

## **Capítulo 2: Dinámicas laborales de las mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca**

### **2.1 Antecedentes del caso de estudio: Cuenca, Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador, entre sus artículos fomenta la equidad de género en todos los ámbitos, para las ciudadanas ecuatorianas. Es así que, en el Art. 70 del capítulo sexto de los derechos de libertad, el Estado es el encargado de ejecutar políticas en planes y programas que permitan alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, además de comprobar la aplicación obligatoria de las mismas en el sector público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el Art. 331 de la Constitución garantiza que las mujeres tendrán una igualdad en acceso al empleo, promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, al igual que prohíbe toda forma de discriminación como acoso o actos de violencia que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, el Art. 332 menciona que el estado debe garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres, lo que implica la eliminación de riesgos que afecten la salud reproductiva. Igualmente, no deberán existir restricciones labores por embarazo o por hijos, teniendo absoluto derecho a la maternidad y lactancia, prohibiendo de esta manera despidos por condición de gestación y maternidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

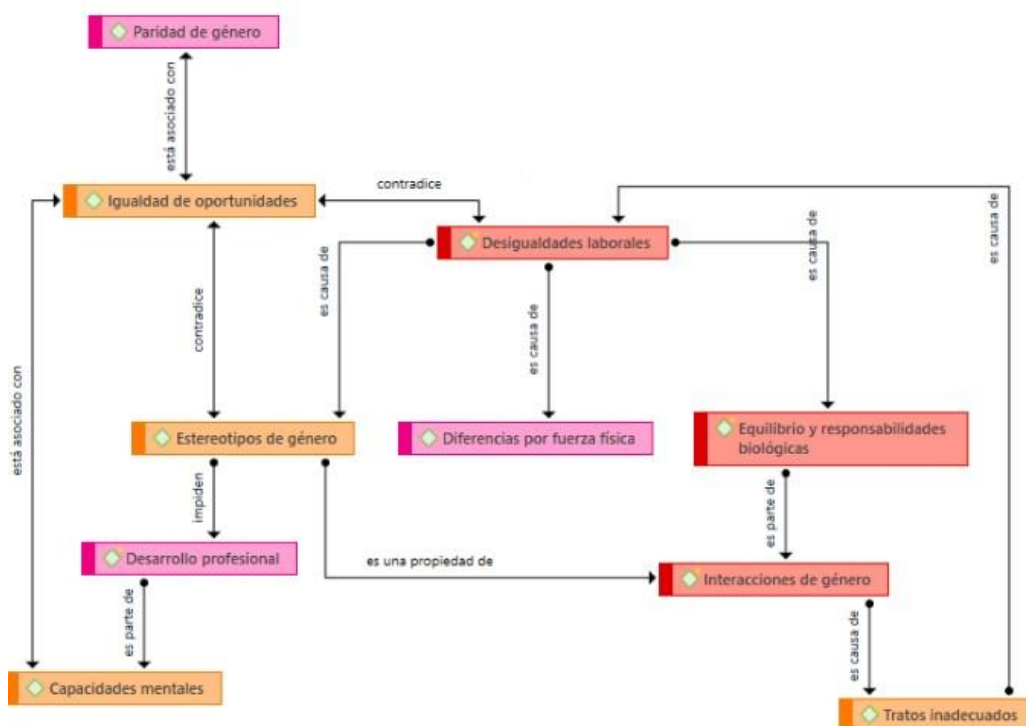
A pesar que, en el Ecuador, los derechos de la mujer son tomados en cuenta dentro de la Constitución, aún continúa siendo un país machista, donde muchas personas por tradición, no cambian su forma de ser, y piensan que hay trabajos que solamente los hombres pueden realizarlo (Sánchez et. al, 2019), esto se ve reflejado en el puntaje más bajo de mujeres

empresariales pues solo el 35% de mujeres ocupa un puesto directivo de nivel superior y medio (Muñoz y Pangol, 2021).

En la actualidad, Cuenca se ha consolidado como destino turístico en nuestro país por ser poseedora de riqueza arquitectónica y cultural, permitiendo de esta manera desarrollar su oferta turística en servicios como alojamiento, alimentos y bebidas e intermediación y operación turística. Cabe recalcar que, en la ciudad de Cuenca, los estudios de género en el ámbito turístico son inexistentes a pesar de que en la Población Económicamente Activa cantonal (PEA), se evidencia mayormente la participación de la mujer en el sector del servicio como enseñanza, actividades de la atención de la salud humana, actividades de los hogares como empleadores, y referente al turismo en servicios de alojamiento y de comida con un 6,42% de participación (GAD de Cuenca, 2021).

## 2.2 Dinámicas laborales en puestos de alta jerarquía en el sector turístico de Cuenca

Figura 2 Red semántica de dinámicas laborales en puestos de alta jerarquía.



Nota: En el gráfico se aplica la técnica de colores cromáticos; aquellos que tiene color rojo demuestran los problemas más representativos, el color naranja representa los problemas medianamente representativos, mientras que los de color rosa, son aquellos que tuvieron una menor representación en cargos jerárquicos.

### 2.2.1 Desigualdades laborales en puestos jerárquicos

A pesar de los avances en estudios de igualdad de género en el ámbito laboral, las mujeres continúan enfrentando obstáculos para llegar a puestos de jerarquía, pues aún las desigualdades laborales son una realidad en nuestra sociedad, debido a que viven en desventaja por las desigualdades e injusticias sociales, afectando su situación familiar, laboral y económica, volviéndolas precarias (Ribas, 2004).

Una de las desigualdades más evidentes que sufren las mujeres laboralmente, se dan respecto a sus responsabilidades biológicas y el equilibrio que deben tener en su día a día.

Comúnmente, es la mujer quien asume la mayor carga de responsabilidad, puesto que los hombres pocas veces se encargan de las labores del hogar, esto lo afirma la entrevistada R1 “sobre todo las mujeres tenemos esa carga de los hijos, porque siempre es que la mamá, la mamá” (Comunicación personal, 2023).

La mujer al iniciar su vida profesional, debe dividir su tiempo entre el trabajo y lo personal, pues debe organizar su rutina diaria y el cuidado de sus hijos, lo cual puede llegar a ser complejo. Como lo menciona la entrevistada FC1: “la naturaleza de la mujer es ser mamá, es estar con sus hijos, cuidarlos, eso es desde toda la vida” (Comunicación personal, 2023), además de administrar sus responsabilidades laborales, así lo manifiesta la entrevistada F1 “a través de la madurez que uno va adquiriendo en los puestos y la vida; le va haciendo entender los límites que debe poner para equilibrar la vida familiar con la profesional y sobre todo con los hijos, pero no es fácil” (Comunicación personal, 2023).

Esta desigualdad se ve presente en el sector público y privado, así como lo evidencia la entrevistada F1 quien menciona que los cargos directivos del sector público, le han robado tiempo con su familia e hijos, sobre todo porque no se respetan los tiempos de trabajo (Comunicación personal, 2023).

De igual forma, lo afirma una entrevistada del sector privado, “cuando ustedes trabajan en turismo, comprenderán que los horarios son diferentes, no es lo mismo que trabajar en la oficina” (Comunicación personal, H1, 2023). No obstante, las mujeres encuentran la forma de cumplir con sus responsabilidades, como lo relata R1: “tenemos mujeres que lo hacen, no sé cómo lo hacen, pero combinan todo” (Comunicación personal, 2023).

Asimismo, las responsabilidades y deberes personales han sido irrespetadas por personas que no comprenden el papel que tienen como mamá, esto lo relata la entrevistada F1:

Había ministros que nos decían, ustedes no pueden poner en silencio el teléfono porque si les llamo a la cuatro de la mañana me contestan y punto, donde primero como seres humanos ya estamos agrediendo un derecho que tenemos y después como mamás ni se diga, porque yo tenía que viajar un montón (Comunicación personal, 2023).

Lo que demuestra que las relaciones laborales, pueden llegar a afectar los tiempos de descanso de las mujeres y sus horarios de trabajo.

Esto ocurre a que hay personas que consideran ciertos puestos de trabajo únicamente para varones (Comunicación personal, FC1, 2023), pues piensan que las exigencias que demandan estos cargos no lo podría llevar una mujer; por el papel de madre que pueda tener, o porque “hay varones que no les gusta trabajar solo con mujeres” (Comunicación personal, A1, 2023).

Sostienen esta postura porque existen mujeres que han logrado llegar a altos cargos por ser “mujer” y no necesariamente por logros profesionales, como lo menciona F1 “se dice que, si eres mujer tienes más oportunidades de llegar a las personas porque eres mujer, pero porque el hombre se siente atraído por la mujer” (Comunicación personal, 2023), es decir, los hombres eligen a las mujeres basándose en su género y apariencia física. La entrevistada lo evidencia con esta declaración:

Supé del caso de acoso de aquí, en donde prácticamente esta persona estaba acostumbrada, como era la persona que a la final terminaba generando la contratación de los puestos, estaba acostumbrado a contratar a las más bonitas, con ciertas características de su cuerpo y a poner estereotipos claros de quien quiere que entre en la institución y después generar el acoso debido (Comunicación personal, F1, 2023).

De esta forma, los estereotipos de género, como mencionan Alcaraz y Vásquez (2020) son “creencias generalizadas acerca de las características, conductas y roles propios de hombres y mujeres” que tienen una influencia alta en la toma de decisiones y comportamientos que se dan en el ámbito laboral.

Esto es evidente en la declaración de H1, que piensa que “ las camareras deberían ser más mujeres que varones, sin discriminar obviamente, porque como mujeres somos un poco más puliditas en la limpieza” (Comunicación personal, 2023), alegando que las mujeres son mejores para realizar trabajos de limpieza, al igual que R1 ha sido testigo de comentarios similares “como no lo vas a poder hacer déjame a mí, tú solo limpia, lava y cosas así, que eso sí se ve mucho en la parte del servicio” (Comunicación personal, 2023).

De la misma forma alega que “veíamos padres de familia que quizás no querían que sus hijos sigan gastronomía porque era quizás un oficio de mujeres” (Comunicación personal, 2023), es decir, aún hay padres que conservan prejuicios de género relacionadas a profesiones como, por ejemplo, la gastronomía.

Igualmente, las mujeres han sido estereotipadas como lo menciona F1 “si eres bonita tienes que vestirte así, tienes que ser así, eso genera que ya se nos contextualice en un estereotipo” (Comunicación personal, 2023), esto impone comportamientos en las mujeres; que actúan como estereotipos que limitan su libertad.

Así también existen mujeres, que pueden tener actitudes machistas como resultado de los roles que han adquirido en sus hogares, como lo menciona FC1 “hay mujeres machistas que están con un rol o lo que culturalmente o familiarmente les han enseñado” (Comunicación personal, 2023), por lo que F1 manifestó:

Lo más difícil ha sido y será siempre luchar en cambiar la forma machista de comportarnos hombres y mujeres, porque esto viene arraigado en nuestra forma de crianza, en nuestra idiosincrasia, en el chiste misógino que se manda uno a veces sin darse cuenta de que está diciendo (Comunicación personal, 2023).

Estos “chistes” misóginos, considerados inofensivos y normalizados por la sociedad, dan paso a tratos inadecuados que devalúan y fomentan la discriminación hacia la mujer. Así como lo afirma R1 “los hombres hacen bromas muy pesadas sobre temas sexuales” (Comunicación personal, 2023).

Asimismo, la mujer se ve vulnerada al buscar un ascenso, como lo señala F1 “para poder ascender de puesto es con favores sexuales o acoso directo, para poder ser aceptada” (Comunicación personal, 2023), esto demuestra la presión que sufre la mujer para ser aceptada en su entorno laboral, lo cual pasan a ser acciones inaceptables que violan sus derechos y dignidad, tal como manifestó A1 “yo creo que cuando a uno le ven mujer quieren abusar, pero está en uno no dejarse abusar” (Comunicación personal, 2023).

Aunque la mujer quiera evitar prácticas como el acoso y la discriminación, estas siguen presentes en sus puestos de trabajo, lo cual evita que estén en un entorno laboral favorable; como lo expone F1 “sí he sufrido discriminación, he sufrido acoso y fue muy incómodo” (Comunicación personal, 2023), lo que permite conocer el ambiente irrespetuoso en el que labora la mujer dentro del sector turístico, F1 lo evidencia con este relato:

Hay un tema a veces, un rechazo marcado de desde el otro lado, desde los gremios, porque la mayoría de los representantes de los gremios son hombres, entonces hay como este rechazo por qué están las mujeres ahí, no lo dicen abiertamente, pero uno pues ya sabe identificar (Comunicación personal, 2023).

Esto se debe a que los hombres, aunque no lo expresen abiertamente, aún tienen posturas y prejuicios negativos hacia las mujeres, porque piensan que no son aptas para estar en cargos de alta jerarquía.

No obstante, las mujeres aceptan que, si existen diferencias en la fuerza física, diferencias biológicas que no se pueden ocultar, tal como lo expresa FC1 “las mujeres tenemos las mismas capacidades intelectuales, tal vez las físicas no, porque un hombre obviamente por su naturaleza tiene más capacidad física” (Comunicación personal, 2023).

Este pensamiento también lo comparte R1, donde menciona “no debería existir el trato diferenciado hacia las mujeres, a excepción quizás de algunos casos de cuestiones físicas, no más” (Comunicación personal, 2023), independientemente del género, los trabajos deben basarse en las aptitudes o habilidades de dirigir y organizar, más no en lo físico.

## **2.2.2 Igualdad de oportunidades en puestos de jerarquía**

La igualdad de oportunidades en el aspecto laboral, busca garantizar que, independientemente del género, puedan acceder a un empleo que les permita avanzar profesionalmente, sin limitación alguna, debido a que como menciona Vaca (2019) “la igualdad no es solo un horizonte sino también una condición necesaria para el desarrollo”. Lo que ratifica la entrevistada R1 “igualdad es encontrar un entorno en el que todos podamos trabajar del mismo modo, que no exista realmente una diferenciación entre sí somos hombres o mujeres” (Comunicación personal, 2023).

A su vez R1 añade “quizás ver los perfiles de las personas para puestos que tengan que ver con el tema mental o poder de decisión, creo que es tener igualdad” (Comunicación personal, 2023), es decir que, para garantizar la igualdad de oportunidades y que las mujeres puedan escalar a puestos jerárquicos, se debe tomar en cuenta la capacidad mental.

Cabe recalcar que, tampoco se trata de usar incorrectamente el término igualdad de oportunidades, y que algunos sean favorecidos injustamente u otros abusen de su poder, tal como lo indica A1 “deberíamos ser iguales, debería haber una equidad en el buen sentido, ni



para los unos aprovecharse, ni para los otros abusar” (Comunicación personal, 2023), más bien garantizar el respeto y trato justo para todos.

Al conseguir este respeto y trato justo entre géneros, en todos los puestos laborales, se logra una distribución equitativa de mujeres y hombres en un empleo, es decir paridad de género (Tabla 1), esto lo ejemplifica H1 “en el departamento de recursos humanos trabajan hombres y mujeres, en el departamento de marketing trabajan hombres y mujeres y como líderes de establecimientos hay hombres y mujeres” (Comunicación personal, 2023).

Demostrando que las mujeres han adquirido herramientas y conocimientos para desarrollarse profesionalmente, han aprovechado las oportunidades para alcanzar puestos de jerarquía y han desafiado a los estereotipos de género. Esto lo confirma F1 “la profesionalización, el conocimiento y formación permanente es una de las cosas más importantes” (Comunicación personal, 2023).

Asimismo, H1 menciona “tenemos que crecer como mujeres, como persona; estudiar y prepararse, si usted no se prepara puede ser hombre o mujer no va a llegar a ninguna parte” (Comunicación personal, 2023), lo que significa que, adquirir conocimientos es esencial para avanzar laboralmente; independientemente del género. De igual forma, señala “los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de crecer, de esforzarse, de estudiar y trabajar de gerente” (Comunicación personal, H1, 2023), por lo que la falta de preparación y educación puede limitar las posibilidades de éxito de cualquier género.

A partir de la profesionalización, las mujeres han demostrado tener la capacidad de liderar en puestos de alta jerarquía, esto es evidente en el Ministerio de Turismo - Coordinación Zonal 6 y la Fundación Municipal Turismo para Cuenca; lo cual ratifica la Directora de esta última “esta institución se ha marcado por el liderazgo de varias mujeres, la Fundación más bien ha tenido más directoras mujeres que hombres” (Comunicación personal, 2023).

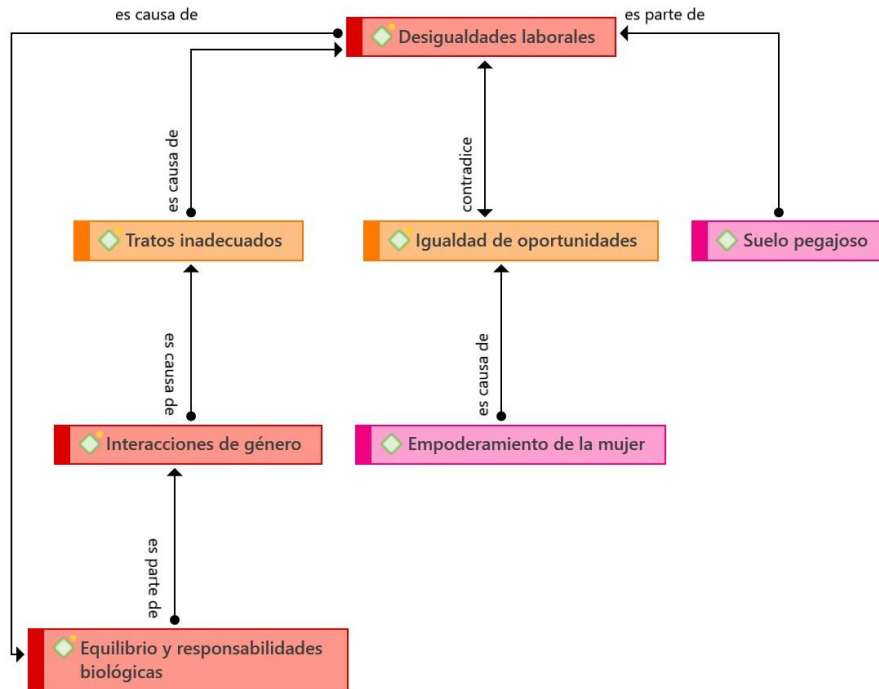
Las mujeres tienen la capacidad de organizar y planificar eficazmente, esto lo afirma R1 “las mujeres siempre hemos demostrado ser mucho más organizadas, hemos demostrado que podemos hacer más de dos cosas a la vez y con mucha eficiencia” (Comunicación personal, 2023), lo que demuestra que la mujer tiene la destreza para realizar múltiples tareas de manera competente.

Esto se da, porque han tenido obligaciones en diferentes áreas de la vida que han hecho que desarrolle aptitudes para realizar varias tareas sin perder la dirección, por lo que R1 alega “ya

que conforman un equipo, puedes liderar y eso es algo que a las mujeres nos va muy bien, porque podemos hacer otras cosas” (Comunicación personal, 2023).

## 2.3 Dinámicas laborales en puestos operativos en el sector turístico de Cuenca

Figura 3 Red semántica de dinámicas laborales en puestos operativos.



Nota: En el gráfico se aplica la técnica de colores cromáticos; aquellos que tienen color rojo demuestran los problemas más representativos, el color naranja representa los problemas medianamente representativos, mientras que los de color rosa, son aquellos que tuvieron una menor representación en cargos operativos.

### 2.3.1 Desigualdades laborales en puestos operativos

Las mujeres en puestos operativos, también presentan barreras que les impiden crecer profesionalmente, puesto que tienen que superar dificultades para sobrevivir en su entorno laboral, como lo menciona M2 “en nuestro medio, todavía se nota esa falta de equidad, todavía se siente, es una realidad, es algo con lo que tenemos que luchar a diario, muchas veces por temas de cultura y quizá de pensamiento” (Comunicación personal, 2023), lo cual evidencia que esta desigualdad continúa presente en los puestos operacionales por ideologías mantenidas en la sociedad.

A partir de estas ideologías, se cree que los hombres son mejores para trabajos que requieren fuerza física, como lo expresa FC2 “siempre se va a creer o se va a tener en la mente que es

preferible un hombre para realizar ciertas actividades que una mujer, yo creo que son cuestiones físicas, en cuestiones de riesgo” (Comunicación personal, 2023), pero esto refleja un estereotipo que no toma en cuenta las habilidades individuales de cada persona.

Para contratar personal, algunas de las empresas toman decisiones de manera interna sin considerar políticas o reglas establecidas, así mismo lo describe FC2 “hay cosas que están establecidas por escrito pero con muchas subjetividades se deciden ya de manera interna dentro de las instituciones y las empresas, o sea dependemos de subjetividades que, se podrían decir nos quitan ciertas oportunidades todavía” (Comunicación personal, 2023), lo que demuestran acciones discriminatorias que llegan a excluir a la mujer.

Otro de los prejuicios para no contratar una mujer es que; en el caso de estar en estado gestante; su rendimiento laboral se verá afectado, además de ser una responsabilidad económica para la empresa por licencias de maternidad, así lo corrobora FC2 “nosotros como mujeres siempre tenemos que enfrentar situaciones naturales como la maternidad, y muchas empresas no les conviene una persona embarazada porque representa un costo adicional, así de simple” (Comunicación personal, 2023).

Mientras que las mujeres que han podido obtener un empleo, han tenido que equilibrar sus obligaciones maternas y laborales, esto lo sustenta M2 “nosotros como mujeres nos volvemos como una máquina cuando se tiene varias cosas a la vez; porque estoy elaborando un informe por poner un ejemplo, pero como sea tengo que en media hora llamar a mi hijo” (Comunicación personal, 2023).

Demostrando que, a pesar del cansancio, las responsabilidades como madre, siguen presentes en sus horas de trabajo y en su tiempo no laboral, esto lo ratifica M2 “aunque esté sacada el aire, perdón la expresión, porque el cansancio a veces nos mata, llego a mi casa y no puedo permitirme llegar y no concretar mis tareas con mis hijos; ver cómo se encuentra o ver que necesitan para el día siguiente y escucharlos” (Comunicación personal, 2023).

Asimismo, añade M2 “ha sido sumamente difícil poder combinar ambas cosas, porque si se renuncia muchísimo tiempo que uno les puede entregar a nuestros hijos” (Comunicación personal, 2023), lo que demuestra que las labores de una madre son un compromiso permanente.

Por esta razón trabajar en una industria que implica el desplazamiento, complica llevar ambas responsabilidades, como menciona G1 “el hecho de tener familias; tal vez es un poco más

difícil para mujeres, viajar” (Comunicación personal, 2023), por lo que trabajar en este sector, llega a afectar las interacciones laborales de la mujer por sus responsabilidades familiares.

Aún existen pensamientos que mantiene a la mujer en ciertos roles, como lo señala H2 “en la actualidad vivimos con un pensamiento antiguo, donde nuestros ancestros piensan que las mujeres deben estar solamente en la casa y no estudiando, ni trabajando y profesionalizándose” (Comunicación personal, 2023), estas ideas limitan el crecimiento profesional de la mujer.

Por lo que se deben eliminar estas ideologías, debido a que se convierten en una barrera para aquellas mujeres que buscan avanzar laboralmente. Así lo asegura F2 “porque si nosotros seguimos con actitudes, con pensamientos, hasta con patrones de nuestras autoridades, de nuestros profesores o de la misma sociedad, vamos a seguir con las mismas actuaciones de siempre” (Comunicación personal, 2023).

Estos pensamientos y actitudes se ven reflejados en el trato que sufren las mujeres al laborar en puestos operativos como el servicio al cliente dentro del sector turístico, por ejemplo; tratos inadecuados como el acoso, así lo narra H2:

No hay respeto entre las personas, porque invaden el espacio personal, con indirectas con doble sentido, por ejemplo; algunos huéspedes quieren tener ese acercamiento más allá de solo huésped y trabajador, en el sentido de una mirada morbosa, el tono de voz inapropiado, cosas así (Comunicación personal, 2023).

Los tratos inadecuados también son evidentes en áreas administrativas de las instituciones turísticas, donde entre compañeros sobrepasan los límites de respeto, tal como lo explica F2 “existen compañeros que son morbosos, que creen que tienen el derecho de hacer cualquier broma o cualquier comentario, o hasta tocar en una forma inapropiada” (Comunicación personal, 2023), lo que convierte al ambiente laboral en un lugar incómodo y en un entorno poco saludable.

Asimismo, F2 añade “yo personalmente tengo que poner un estante quieto porque eso me incomodaba” (Comunicación personal, 2023), por lo que ellas son quienes tienen que detener esas acciones; para que no escalen a situaciones más complejas.

Estas conductas, también se dan por intentar crecer profesionalmente, donde a cambio de obtener un mejor empleo; a la mujer se le pide realizar actos inapropiados, así como lo expresa M2:

Dentro del Ministerio, sí existe situaciones entre altos mandos y mandos medios, nombres no les puedo facilitar, sin embargo, considero que esas son situaciones que todavía se dan, es decir, por un cargo te ofrezco esto, pero son situaciones que uno tiene que saber sortearlas (Comunicación personal, 2023).

Por otro lado, otro obstáculo que le impide avanzar profesionalmente a la mujer, es que no la compensan con un salario justo en relación a sus actividades, es decir, las instituciones no reconocen o generan oportunidades de crecimiento para sus empleadas, esto lo evidencia F2 “podemos tener las mismas funciones, las mismas responsabilidades, pero la remuneración es distinta” (Comunicación personal, 2023).

De la misma manera, las sobrecargan de tareas haciendo que realicen horas extras que, en la mayoría de los casos, no son remuneradas, así lo explica FC2 “la cantidad de actividades que se cumple desde mi puesto, supera muchas veces las horas de jornada laboral” (Comunicación personal, 2023), lo que hace que se estanquen y eviten su progreso profesional por un suelo pegajoso (Tabla 1). A diferencia de los puestos de alta jerarquía, los puestos operacionales se ven mayormente afectados por los problemas descritos.

### **2.3.2 Igualdad de oportunidades en puestos operativos**

Los cargos operativos perciben que la igualdad de oportunidades es “que hombres y mujeres tengan el mismo salario y trato, dentro y fuera del área laboral” (Comunicación personal, H2, 2023), es decir, que todos tengan las mismas posibilidades de aplicar a un trabajo, siendo juzgados por las habilidades y preparación que tiene cada uno, más no por el género (Comunicación personal, R2 y G1, 2023).

Las mujeres al ingresar al ámbito laboral; han luchado progresivamente por su espacio, así lo afirma A2 “somos muy capaces; igual que cualquier otra persona, no importa el sexo, ya sea hombre o mujer, somos capaces de llegar a grados superiores por nuestra experiencia, por nuestros estudios y por nuestro esfuerzo” (Comunicación personal, 2023), lo que significa que cada día buscan superar los estereotipos que les impiden avanzar, esto lo manifiesta FC2:

Como mujeres estamos más seguras de nuestro propio valor y de lo que somos capaces de hacer, ya hemos evolucionado esa parte en la que tenemos que agachar la cabeza, sino que más bien; nos hemos empoderado en demostrar a los demás que sí se puede (Comunicación personal, 2023).

Por lo que el empoderamiento de la mujer la fortalece, la ayuda a mantenerse y superarse en su entorno laboral.

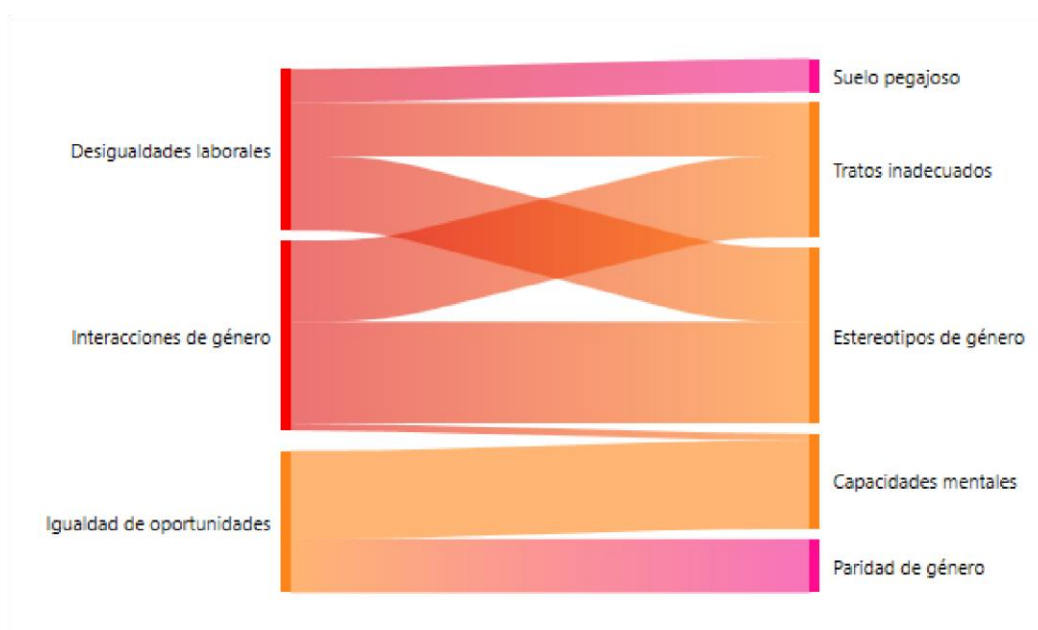
## Capítulo 3: Brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

### Capítulo 3: Brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

Este capítulo se enfocará en la descripción de las brechas de género identificadas en los establecimientos turísticos de la ciudad de Cuenca, es decir, se pretende describir los obstáculos que restringen la participación plena de las mujeres en el mercado laboral, con posibles efectos negativos en su bienestar individual y crecimiento económico (ILO, 2017). Con esto se planea demostrar las desventajas laborales que tienen las mujeres en puestos de jerarquía y operativos. Además, se conocerá, desde la perspectiva de los hombres, la situación laboral de las mujeres en el sector turístico.

#### 3.1 Análisis comparativo entre puestos de jerarquía y operativos

**Figura 4** Diagrama de Sankey: comparación de brechas entre puestos jerárquicos y operativos.



*Nota:* En el diagrama se aplica la técnica de colores cromáticos; aquellos que tiene color rojo demuestran los problemas más representativos, el color naranja representa los problemas medianamente representativos, mientras que los de color rosa, son aquellos que tuvieron una menor representación en cargos jerárquicos y operativos, además se refleja por volumen la co-ocurrencia entre códigos.

Una de las brechas que se evidenció al realizar esta investigación, se relaciona al *suelo pegajoso* (Tabla 1), pues tanto en puestos de jerarquía y operativos, no reciben un salario justo en relación a las actividades que realizan y a las horas que laboran, independientemente del sector público o privado. Así lo menciona una empleada jerárquica del sector público “yo creo que debería ser el doble de sueldo, porque realmente ser decana es un trabajo 24/7” (Comunicación personal, FC1, 2023).

También, esta situación se da en puestos operativos del área gastronómica de Cuenca, donde sus horas extras no son reconocidas, así lo expresa R2 “me parece injusto que nos roben las horas, porque nosotros atendemos hasta las 11; pero luego nos tenemos que quedar limpiando, recogiendo, haciendo mil cosas, cerrando caja y nos vamos 45 minutos más tarde” (Comunicación personal, 2023).

Además, por reducción de empleados en el sector público, se evidencia una mayor sobrecarga de actividades, lo que ocasiona que las mujeres que trabajan dentro de estas instituciones no sean remuneradas adecuadamente, así lo menciona M2 “el enfoque que tenemos ahorita es multi-habilidades por la cantidad pequeña de personal que se tiene” (Comunicación personal, 2023).

Por lo que el suelo pegajoso demuestra ser una desigualdad que afecta a la mujer en cualquier sector, sin importar el cargo, debido a que trabajan más horas del horario establecido, sin recibir una remuneración justa o reconocer su empeño laboral.

Otra de las brechas identificadas, son los *tratos inadecuados* que han sido identificados tanto en puesto operativos como jerárquicos, pero con mayor incidencia en este último. Pues la mujer, al trabajar en estos cargos se encuentra expuesta a tratos que denigran su dignidad, como lo comenta F1 “el acoso siempre va a ser fuerte y grave, y es indignante que le cause vergüenza a uno y no al otro, es algo que yo no logro concebir” (Comunicación personal, 2023). A experiencia personal ella relata “encontramos una persona que era acosador; y tenía incluso una denuncia sobre esto y no se había hecho nada en su momento” (Comunicación personal, F1, 2023), lo que evidencia que las empresas e instituciones no analizan a

profundidad el historial de sus empleados, a pesar de tener quejas o denuncias, no toman medidas y pasan por alto estas situaciones.

Asimismo, existen funcionarios que abusan de su poder, con exigencias y horarios exhaustivos, las cuales incumplen los derechos laborales; así lo comenta F1:

Tuve que empezar a bloquear a ciertos actores del turismo porque empezaron a meterse con mi vida personal, como que yo tuviera que trabajar las 24 horas de los 7 días a la semana, entonces hay una presión enorme en ese sentido; yo he procurado equilibrarlo y también poner un alto y decir pues bueno yo también soy ser humano (Comunicación personal, 2023).

De igual manera, las empresas prefieren contratar a un hombre, quien no tiene ninguna responsabilidad biológica, que a mujeres que están en una etapa gestante. Así lo menciona F1 “es triste ver cómo las empresas dicen; si está embarazada o está en edad fértil mejor no contratarle, preferimos que sea un hombre, eso no es justo, no es justo para las mujeres” (Comunicación personal, 2023), esto demuestra que no importa el cargo que la mujer quiera obtener, si está en periodo de gestación, es menos probable que la contraten.

En el caso de los cargos operacionales, se encontró que es muy común que las mujeres pasen por situaciones machistas, un ejemplo de esto lo compartió H2 “ha habido bastante problema, porque más gustan que les atiendan personal masculino que femenino” (Comunicación personal, 2023), al igual que M2 “escuché un comentario muy feo de una persona que se dirigió a mi compañera, indicándole que por ser mujer creo que no entienden; tratando de rebajarle la condición de la persona que estaba atendiendo” (Comunicación personal, 2023), de la misma manera, FC2 relata “viéndonos como mujeres, creen que es más fácil levantar la voz o hacer un reclamo de manera más grosera” (Comunicación personal, 2023).

Estos relatos demuestran que aún existen hombres que se creen superiores a las mujeres, pues piensan que son incapaces de realizar u ocupar ciertos puestos, tratándolas de manera humillante; manteniéndose en patrones machistas.

Igualmente, en cargos operacionales, existen personas que abusan de la confianza de las mujeres, lo que provoca faltas de respeto e incomodidad durante su jornada laboral. Este fue el caso de R2 quien menciona “hay personas que van y se quedan tomando y sienten que pueden o te quieren ver la cara, te quieren pagar menos o comienzan a molestarte” (Comunicación personal, 2023) al igual que F2, con un caso parecido “hubo un funcionario



que se creía el dueño de la Fundación, que ejercía cierto poder y cierta manipulación en dar sus órdenes, entonces había un cierto abuso de poder y hasta faltas de respeto” (Comunicación personal, 2023).

De la misma forma, se pudo identificar algunos estereotipos que afectan más a los cargos jerárquicos, pues aún hay personas que piensan que un puesto alto lo debe ocupar un hombre, porque una mujer no tiene la capacidad para hacerlo.

Esto demuestra que los *estereotipos* hacia la mujer, aún siguen arraigados en la sociedad, pues aún no es común que la mujer se desempeñe en ciertas áreas del sector turístico, debido a que piensan que son lugares que las exponen. Este trato diferenciador está presente en la guianza, tal como lo expresa F1:

Veo que los guías, por lo general al creer que el estereotipo del hombre es el fuerte, el que puede hacer las cosas, las mujeres somos más débiles físicamente entonces, al ser mujer no va a tener las mismas capacidades que un hombre si es que pasa algo en la montaña (Comunicación personal, 2023).

A pesar de esto, ha habido mujeres que han decidido romper con estos estigmas y demostrar que ellas también son capaces de trabajar como los hombres en cualquier área, así lo recalca R1 “quizás en un bar no puedes ver a una mujer; y me ves a mí en la barra de La María” (Comunicación personal, 2023).

De la misma forma, se piensa que, las mujeres al utilizar un cierto tipo de ropa o tener una cierta apariencia física van a tener más oportunidades que por sus aptitudes mentales, esto lo confirma F1 “vas a tener más oportunidades por ser mujer, por tu figura, por tu presencia más allá de tus capacidades intelectuales” (Comunicación personal, 2023). Por lo que, la vestimenta y el físico es una desventaja que tiene la mujer para obtener un trabajo, en vez de ser prioridad la comodidad antes que la apariencia, de la misma forma lo expresa FC1 “una azafata que es la que se baja, se agacha, a coger debería tener pantalón, sentirse súper cómoda” (Comunicación personal, 2023).

Por otro lado, los estereotipos también influyen en base al género en la distribución de los trabajos, pues se piensa que hay tareas específicas que las pueden desarrollar mejor el hombre o la mujer, esto lo evidencia F1 “los camareros creen que el trabajo de camarera es solo de las mujeres” (Comunicación personal, 2023) por tanto, se asume que un hombre no es apto para este tipo de trabajo, debido a que es una labor solo de mujeres. Esto también es notorio en el área gastronómica, como lo menciona R2 “mis jefes dicen que es mejor que

en servicios haya una mujer; porque son más delicadas” (Comunicación personal, 2023) esto asegura que en servicio prefieren mujeres porque piensan que se desenvuelven mejor.

Todas estas brechas, dan como resultado *desigualdades* que restringen profesionalmente a la mujer, pues como menciona F2 “puede estar a lo mejor una mujer en tal o cual área desempeñándose, pero no le van a poner en un área jerárquica, sino en nivel medio” (Comunicación personal, 2023) y si la mujer llega a laborar en la industria turística, como lo explica A2 “ocupan cargos digamos que bajos, como secretariales, de recepciones más no cargos gerenciales” (Comunicación personal, 2023). Lo anterior evidencia la existencia del techo de cristal (Tabla 1) en instituciones y empresas turísticas, el cual es más evidente al buscar un cargo jerárquico.

A pesar de estos obstáculos, la mujer ha logrado avanzar y superarse profesionalmente, tal como lo menciona A2 “hoy por hoy, la mujer ha sido tomada muy en cuenta dentro del ámbito laboral, cosa que no sucedía hace unos pocos años, la mujer sobre todo en el Ecuador no ocupaba cargos altos, solamente lo hacían los varones” (Comunicación personal, 2023), lo que muestra que, en el Ecuador, la mujer cada vez va obteniendo más reconocimientos y oportunidades en lo laboral.

Pues las mujeres han demostrado que tiene las mismas *capacidades* o habilidades que cualquier persona, pero han sido opacadas por aspectos como la fuerza física, lo que evidencia que las mujeres que ocupan puestos de jerarquía, son las más afectadas por esta desigualdad, así lo menciona R1 “una de los de los mayores riesgos que tenemos en el trabajo siempre va a ser el tema físico más no el mental” (Comunicación personal, 2023).

La *igualdad de oportunidades* dentro del ámbito laboral, se dará cuando las instituciones y empresas turísticas entiendan el papel biológico que tiene la mujer, pues existen madres que tiene que renunciar a ciertas responsabilidades, ya sea en el ámbito laboral o personal, debido a que no encuentran un equilibrio, por lo que obligatoriamente tienen que buscar ayuda externa para el cuidado de sus hijos, en vez de que “las empresas consideren, por ejemplo, empresas más grandes, el poder tener el respaldo de una guardería o quizás horitas en que se pueda dar actividades para que los niños puedan estar cerca” (Comunicación personal, R1, 2023). De la misma forma F1 menciona:

Las empresas sí deben pensar que el núcleo de la sociedad es la familia, y cómo lograr generar un equilibrio para que las mujeres tengamos mejor acceso a mantener ese

equilibrio con los hijos, no sé si a través de horarios laborales diferenciados o realmente en guarderías de calidad (Comunicación personal, 2023).

Esta desigualdad es algo que afecta a madres de cargos jerárquicos y operacionales, por lo que las empresas deben tomar medidas que apoyen a las mujeres en su rol de madre, para que puedan cumplir sus responsabilidades del hogar, sin comprometer las actividades dentro de su trabajo.

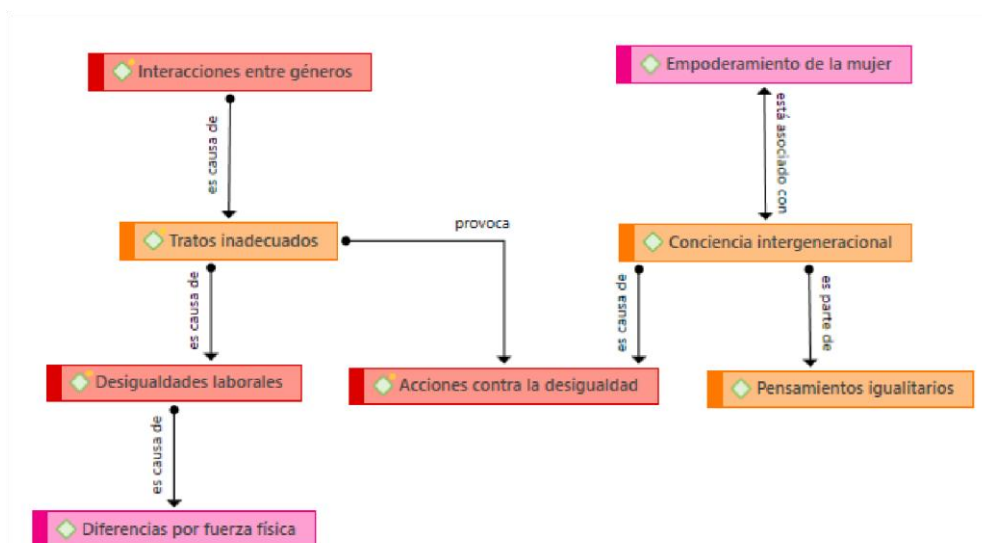
Las empresas también deben promover una igualdad de oportunidades, mediante una repartición igualitaria, donde el género no sea un determinante para conseguir empleo, sino la preparación que tienen. A pesar de que este es un problema que se da a nivel general, se presentan más en puestos de jerarquía.

La *paridad de género* (Tabla 1) ha sido un tema que ha pasado desapercibido, debido a que, como menciona F1 “yo he procurado equilibrar cuando ingresé a la institución, ya que no se aplicaba realmente la equidad” (Comunicación personal, 2023); lo que indica que dentro de esta institución es un tema que recientemente ha sido tomado en cuenta.

A diferencia de ciertos sectores que sí han intentado equilibrar el liderazgo tanto de hombres como mujeres, así lo expresa R2 “nosotros como mujeres, somos la figura del restaurante de La María y los chicos son los que están atrás direccionando la cocina” (Comunicación personal, 2023). Cabe recalcar que no se trata de crear una rivalidad o tener el mismo número de hombres y mujeres, sino que ambos géneros se superen laboralmente (Comunicación personal, G1, 2023).

### **3.2 Brechas de género desde una perspectiva masculina**

Figura 5 Red semántica de brechas de género percibidas por hombres.



*Nota:* En el gráfico se aplica la técnica de colores cromáticos; aquellos que tiene color rojo demuestran los problemas más representativos, el color naranja representa los problemas medianamente representativos, mientras que los de color rosa, son aquellos que tuvieron una menor representación en el Grupo Focal.

El hombre, desde su perspectiva reconoce que aún resalta laboralmente sobre la mujer, pues en el área gastronómica aún predomina que sea “El Chef” (Comunicación personal, DG3, 2023), así también DG3 añade “existe una diferencia en el trato de profesión, a veces se dice el chef y a veces es la cocinera” (Comunicación personal, 2023), lo que evidencian que la mujer a pesar de profesionalizarse, no es reconocida por sus méritos.

Esto se debe a que la sociedad asocia el liderazgo con el género masculino, debido a que, como menciona D3 “aún estamos acostumbrados a que el hombre tenga la dirección de altos cargos o que esté a la cabeza” (Comunicación personal, 2023).

Asegurando que, al tener esta posición, las mujeres están destinadas a trabajos de menor jerarquía, así lo expresa JG3 “en trabajos de atención al cliente y ese tipo; solo necesitan señoritas, supongo que por la presencia de ellas” (Comunicación personal, 2023). Así también lo recalca J3 “hay veces que, para contratar los hombres en general (...) se fijan en que las mujeres tienen que ser lindas, que por poco si van con minifalda, entonces muchas veces no hace falta hablar o decir las palabras directamente” (Comunicación personal, 2023), lo que demuestra que esta desigualdad es percibida por hombres y mujeres, pues es evidente que en ciertos trabajos las mujeres son contratadas por su aspecto físico.

Actualmente los hombres están conscientes de que existen más mujeres estudiando carreras de hospitalidad que hombres, preparándose para llegar a cualquier puesto gerencial o directivo, resaltando que las mujeres tienen capacidad, pero no son tomadas en cuenta laboralmente (Comunicación personal, A3, 2023).

Sin embargo, recalcan que, si la mujer llega a ocupar cargos directivos, van a enfrentar críticas hacia su gestión o liderazgo solo por su género, así lo expresa DG3 “la mujer va a tener muchas críticas hacia su gestión por el simple hecho de ser mujer, entonces no hay las mismas oportunidades o cuando maneja estos espacios, los pensamientos con intención o con un trasfondo machista, existen” (Comunicación personal, 2023).

Además, tienen claro que a pesar de realizar las mismas funciones y tener la misma preparación, las mujeres son propensas a recibir un salario inferior, así lo relata D3 “la disparidad existe en muchos de los casos, referente a sueldos y salarios; debido a que muchas de las veces hacen la misma tarea, sin embargo, perciben una remuneración más baja” (Comunicación personal, 2023).

Hoy en día, los hombres aún conservan actitudes de superioridad hacia las mujeres, como lo menciona JG3 “pues los hombres, al fin de cuentas; al tener este sentido de superioridad ya se va por otro tema, que es el machismo, que lastimosamente todavía está presente hoy en día en el Ecuador” (Comunicación personal, 2023). Lo que da paso a situaciones más delicadas como el acoso, pues como lo mencionó C3 “la mayoría de los cargos importantes en la empresa lo ocupan los hombres, entonces son los hombres los que empiezan el acoso hacia las mujeres” (Comunicación personal, 2023).

Asimismo, son conscientes de que las empresas evitan contratar a mujeres por temas de cargas familiares como embarazos (Comunicación personal, D3, 2023), puesto que la responsabilidad familiar mayormente recae en la madre. O si en un trabajo solicitan un requisito físico para realizarlo, la mujer no es tomada en cuenta por criterios como el de D3 “hay tareas que no pueden realizar mujeres como tal, es decir por razones de fuerza física que no pueden igualarse con la de los hombres” (Comunicación personal, 2023).

### **3.2.1 Acciones que reducen las brechas entre géneros**

Considerando lo anterior, los hombres han reconocido la realidad de la mujer en el ámbito laboral, por lo que algunos han decidido cambiar de mentalidad y actuar ante las desigualdades evidentes. Una de las acciones es concientizar a las personas sobre equidad de género e implementarlo en el diario vivir (Comunicación personal, DG3, 2023).

Un caso práctico es dividir las tareas del hogar de manera igualitaria, así lo ejemplifica A3 “las labores deben ser compartidas; cuando se vive en pareja, en familia, entre papá y mamá, debe ser repartida las responsabilidades, también la carga extra laboral para mantener el hogar o la casa” (Comunicación personal, 2023).

Otra de las acciones es evitar el abuso de confianza que tiene los hombres hacia la mujer, pues como lo describe A3 “lo hemos tendido a normalizar mucho en las relaciones laborales, pero yo creo que hay que evitar de que esto pase, el tema de chistes de doble sentido, de bromas sexistas, de qué se quiere llevar a otra cosa” (Comunicación personal, 2023) esto es una cuestión individual, de concientización y de revalorar las acciones que se han normalizado, con el objetivo de reducirlas.

Esta mentalidad ha surgido por los cambios de percepción en las nuevas generaciones sobre los roles de género, así lo destaca DG3 “las nuevas generaciones vamos rompiendo poco a poco los estereotipos, pero sigue habiendo esta brecha, entonces en nuestro círculo cercano, debemos eliminar esta brecha y generar la verdadera igualdad” (Comunicación personal, 2023).

El empoderamiento de la mujer le ha permitido independizarse para abrirse paso en el ámbito laboral y ejercer sus derechos, esto lo evidencia C3:

Antiguamente se decía que las mujeres no pueden desenvolverse y en realidad la historia nos ha demostrado que eso no es así, en grandes eventos hay personajes célebres, personajes que han sido mujeres y han sobrepasado las expectativas de las personas y que han dejado precedentes en la historia (Comunicación personal, 2023).

Un ejemplo que evidencia lo anterior es lo que menciona A3 “Carolina Sánchez es la única mujer chef que ha resaltado o sobresalido en los últimos tiempos” (Comunicación personal, 2023).

Para los hombres la igualdad de oportunidades es una problemática que aún se encuentra en auge, pues todavía falta mucho para equilibrar los empleos entre géneros (Comunicación personal, J3, 2023). Puesto que, como menciona A3 “la mujer está relegada, entonces falta todavía llegar a un nivel de equidad total y que sea indistinto de si es hombre o mujer, sino que sea por las capacidades que cada persona tenga” (Comunicación personal, 2023). Por lo que, los hombres consideran que este tema debe seguirse abordando; hasta llegar al punto de conseguir un trabajo basándose en las capacidades individuales y no en estigmas sociales.

## Conclusiones

En conclusión, la investigación en la ciudad de Cuenca permitió comprobar que las dinámicas laborales de las mujeres en el sector turístico presentan varios obstáculos, los cuales no han sido analizados desde un enfoque de género, a pesar de que las mujeres representan significativamente la fuerza laboral del sector en la ciudad.

Esto se debe a que los temas de equidad de género, no son vistos como una problemática importante en el sector público o privado, por lo que las mujeres a menudo se enfrentan con barreras o actos discriminatorios que impiden su acceso a cargos jerárquicos y una igualdad de oportunidades laborales.

Provocando que las actividades realizadas por mujeres dentro del turismo, se basen en estereotipos sociales, dejándolas en puestos considerados femeninos, como aquellos que mantienen un mayor contacto con el cliente. Pues los estereotipos que tiene la sociedad en la ciudad, demuestra que aún existen hombres con pensamientos de superioridad y machistas, que provocan críticas a la gestión que tienen las mujeres en puestos jerárquicos, menospreciando su capacidad y preparación.

Así también se comprobó que, en algunos establecimientos turísticos, no se toman en cuenta aptitudes, más bien el aspecto físico, lo que da paso al trato inadecuado. Provocando que la mujer sea más propensa a recibir propuestas indebidas, al querer avanzar y obtener un mejor cargo, lo que desencadena el acoso laboral en las empresas e instituciones turísticas.

De igual manera, se verificó que la mujer no es compensada con un salario justo, aunque la sobrecarguen de actividades, obligándola a asumir más responsabilidades, lo que les ha provocado una inestabilidad familiar debido a sus horarios de trabajo exhaustivos.

Por lo que el equilibrar sus responsabilidades biológicas, se convierte en la desigualdad más evidente, puesto que las empresas no toman en cuenta que la mujer al iniciar su vida laboral, debe dividir su tiempo personal y laboral, por lo que presentan resistencia para contratarlas.

Además de ser un sector donde predomina el desplazamiento, lo que implica permanecer fuera del hogar por tiempo indeterminado, y un desequilibrio en sus responsabilidades familiares. Esto significa que, para que las mujeres puedan avanzar laboralmente, las empresas tienen que considerar el papel biológico de la mujer, pues se ha demostrado que cuando las mamás no están presentes por trabajo, la vida de sus hijos se ve afectada.

A pesar de las dificultades, las mujeres han logrado desarrollarse profesionalmente para acceder a puestos jerárquicos, y demostrar que tienen la misma capacidad que los hombres para obtener cualquier empleo y trabajar en cargos directivos. Esta lucha ha sido percibida por los hombres que trabajan en el sector turístico, lo que indica que gradualmente, la mujer se ha abierto paso en el ámbito laboral.

En consecuencia, las nuevas generaciones han decidido cambiar de mentalidad y actuar ante las desigualdades evidentes que sufren las mujeres dentro de la industria turística, pues se dan cuenta que estas desigualdades restringen laboralmente a la mujer.



## Recomendaciones

Para lograr una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas e instituciones turísticas deben promover la participación igualitaria, en la toma de decisiones y en la representación de cargos. Al igual que establecer un proceso transparente en la contratación de personal, fijándose en las aptitudes y capacidades y no en el género.

De igual manera, deberían promover acciones de concientización sobre equidad de género y reflejar la importancia de este problema en sus empleados. A nivel público, aplicar leyes que promuevan la inclusión de la mujer tomando en cuenta su papel biológico, es decir fomentar una equidad laboral, pues el organismo público turístico, no ha presentado iniciativas que promuevan igualdad de género en las empresas turísticas. Esto permitirá que la industria turística en la ciudad de Cuenca, disminuya las desigualdades y cumpla con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cabe recalcar que este estudio se enfocó en el sector turístico, pero es una realidad presente en todos sectores económicos, sin importar el rango laboral, además es importante resaltar que no se trata de generar una rivalidad o tener un número igual de hombres y mujeres, sino promover que ambos géneros crezcan profesionalmente.

## Referencias

- Aitchison, C. (2001). Theorizing other discourses of tourism, gender and culture: can the subaltern speak (in tourism)?. *Tourist Studies*, 1(2), 133–147. doi:10.1177/146879760100100202
- Alqahtani, T. (2019). Barriers to Women's Leadership. *Granite Journal*, 3(2), 34-41. <https://www.abdn.ac.uk/pgrs/documents/Granite%20%20Barriers%20to%20Women%27s%20Leadership,%20Alqahtani,%20pp%2034-41.pdf>
- Ángel, D. (2011). La hermenéutica y los métodos de investigación en ciencias sociales. *Estudios de Filosofía*, (44), 9-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=379846115002>
- Ásta. (2012). The Social Construction of Human Kinds. *Hypatia*, 28(4), 716–732. doi:10.1111/j.1527-2001.2012.01317.x
- Besa, B. (2020). Teorías de género y teología: breve aproximación a una relación. *Palabra y Razón: Revista de Teología, Filosofía y Ciencias de la Religión*, 17, 45-60. doi.org/10.29035/pyr.17.45
- Carballo, L. y Ramos, B. (2022). Mujeres en el área turística: casos en Latinoamérica. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*. 9(17).
- Carlson, Å. (2010). Gender and Sex: What Are They? Sally Haslanger's Debunking Social Constructivism. *Distinktion Journal of Social Theory*. doi: 10.1080/1600910X.2010.9672756
- Ciminelli G., Cyrille S. y Balazs S. (2021). Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap. *Economics Department Working Papers*, 1668. <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>
- Cobo, R. (2014). Aproximaciones a la teoría crítica feminista. *Publicaciones Regionales CLADEM*. <https://cladem.org/wp-content/uploads/2018/11/aproximaciones-a-la-teoria-critica.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 70 - 331 - 332. 10 de octubre del 2008 (Ecuador).

- De Kretser, K. (2020). *Gender Parity, Gender Equality, and Intersectionality: Public Perceptions of a '50:50' Workforce* [Tesis de maestría, Linköping University].  
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1442947/FULLTEXT01.pdf>
- Díaz, I. (2021). 15 años de estudios de género y turismo en América Latina: Una radiografía del género como categoría de estudio. *El Periplo Sustentable*, 40, 145-171.  
<https://doi.org/10.36677/elperiplo.v0i40.11563>
- Figueroa, C. y Segovia, M. (2020). Application of a gender perspective in tourism research: a theoretical and practical approach. *Journal of Tourism Analysis*. doi.org/10.1108/JTA-02-2019-0009
- Fundación Juan Vives Suriá. (2010). Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado. *Fundación Editorial El perro y la rana y Defensoría del Pueblo*.  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf\\_138.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf)
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cuenca. (2021). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Cuenca - Actualización 2021*.  
[https://www.cuenca.gob.ec/sites/default/files/planificacion/1\\_1\\_Diagnostico%20PDOT\\_PUGS\\_25\\_10\\_2021.pdf](https://www.cuenca.gob.ec/sites/default/files/planificacion/1_1_Diagnostico%20PDOT_PUGS_25_10_2021.pdf).
- Guzmán, M. y Pérez, A. (2007). La teoría de género y su principio de demarcación científica. *Cinta De Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (30).  
<https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/25923>
- Hackett, E. y Haslanger, S. (2006). Social construction: Who? What? Where? How?.  
*Theorizing Feminisms*, Oxford University Press, 16-23.  
[https://sallyhaslanger.weebly.com/uploads/1/8/2/7/18272031/haslanger\\_2006\\_scwww.pdf](https://sallyhaslanger.weebly.com/uploads/1/8/2/7/18272031/haslanger_2006_scwww.pdf)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hoek, M. (2018). *The trillion dollar shift: achieving the sustainable development goals*, (1st ed.). Routledge, London. <https://doi.org/10.4324/9781351107297>
- International Labour Organization. (2017). Economic impacts of reducing the gender gap.  
*What Works Research: Brief*, 10.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_577685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_577685.pdf)

Kavil, M., Lóránt, D. y Abouelhassan, M. (2022) Gender Perspectives in Tourism Studies: A Comparative Bibliometric Analysis in the MENA Region. *Tourism Planning and Development*. doi:10.1080/21568316.2022.2050419

Kinloch, S. (28 de noviembre del 2022). *The role of men in achieving gender equality*. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/bosnia-herzegovina/blog/role-men-achieving-gender-equality#:~:text=For%20gender%20equality%20to%20be,and%20women%20can%20thrive%20equally>.

Lagarde, M. (1996). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. *horas y Horas*, España, 13-38.

Lamas, M. (2007). El género es cultura. En Vieira, M., Brangaç, J., Corral, M., García, N., Khan, N., Lamas, M., Rivas, P., Rueda, F., Giménez, C., Swaan, A. y Melano, G. (Ed.), *Cooperación cultural euroamericana: V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural*. Papeles Iberoamericanos, Madrid. [http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/EI\\_genero\\_es\\_cultura\\_Martha\\_Lamas.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/EI_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf)

Lemven, E. Annif', F. y Menjo, F. (2021). Scrutinizing the sticky floor/glass ceiling phenomena in the informal labour market in Cameroon: An unconditional quantile regression analysis. Working Papers. <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2021/947-1>

Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. doi.org/10.19052/ed.5243

Mikkola, M. (2022). Feminist perspectives on sex and gender. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, Spring 2022 Edition. <https://plato.stanford.edu/entries/feminism-gender/>

Mohammad, M., Almeida-García, F. y Cortés-Macías, R. (2020). Females' perspectives on tourism's impact and their employment in the sector: the case of Petra, Jordan, *Tourism Management*, (78). doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104069

- Mooney, S.K. (2020), Gender research in hospitality and tourism management: time to change the guard, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1861-1879. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2019-0780>
- Moreno, D y Cañada, E. (2018). Dimensiones de género del trabajo turístico. Informes en contraste 04. Alba Salud: Investigación y comunicación para el desarrollo. <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Moreno, D, y Cole, S. (2019). No sustainability for tourism without gender equality, *Journal of Sustainable Tourism*, 27:7, 903-919. [doi.org/10.1080/09669582.2019.1588283](https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1588283)
- Moreno, D., Molina, C. y Romero, M. (2021). Turismo con enfoque de género y cadena de valor en los países del Triángulo Norte de Centroamérica. *Informe*. Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT), ONU Mujeres. Rimisp. <https://www.rimisp.org/wp-content/uploads/2021/12/Informe-Turismo-con-enfoque-de-g%C3%A9nero.pdf>
- Muñoz, K., y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad Y Sociedad*, 13(3), 222-232. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2092>
- Naciones Unidas. (2023). *Estrategia sobre la Paridad de Género* <https://reform.un.org/es/content/estrategia-sobre-la-paridad-de-g%C3%A9nero#:~:text=La%20Estrategia%20de%20paridad%20de,personal%2C%20creaci%C3%B3n%20de%20un%20entorno>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Indicadores Unesco De Cultura Para El Desarrollo* <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (marzo 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/employment/barriers-women#intro>
- Outsource Accelerator. (2022). *Understanding workplace dynamics and their impact on your organization*. <https://www.outsourceaccelerator.com/articles/workplace-dynamics/>

- Pastor, I. (2009). Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo. Documentos de Trabajo Fundación Carolina, 32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049443>
- Quintana, L. y Hermida, J. (2019). *La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica*. Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines, 16(2), 73-80. <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/>
- Ribas, M. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. *Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada*. [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)
- Ruedas, M., Ríos, M, y Nieves, F. (2009). Hermenéutica: la roca que rompe el espejo. *Investigación y postgrado*, 24(2), 181-201. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65817287009.pdf>
- Sánchez, J, E., Sánchez, J, L., Sánchez, J, H., y Sánchez, V, A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 39-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448>
- Silveira, D., Colomé, C., Heck, T., Nunes da Silva, M. y Viero, V. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index de Enfermería*, 24(1-2), 71-75. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000100016>
- Tarrés, M. (2013). A propósito de la categoría género: leer a Joan Scott. *Estudios Sociológicos*, 31(91), 3-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6164482>
- UN Women. (14 de noviembre de 2019). *The second edition of the Global Report on Women in Tourism highlights how tourism can advance gender equality and women's empowerment*.
- United Nations Children's Fund. (2017). *Gender equality: glossary of terms and concepts*. <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender#:~:text=Gender%20equality%20implies%20that%20the,limitations%20set%20by%20stereotypes%20and>
- Vizcaino, L., Barquin, R., Cruz, G. y Pastor, M. J. (2016). Teorías y Métodos en la Investigación Sobre Turismo, Género y Mujeres en Iberoamérica: Un Análisis

Bibliográfico. *Cuadernos de Turismo*, 38 (2016); 485-501. Universidad de Murcia.  
<https://doi.org/10.6018/turismo.38.271531>

Zhang, C., Kimbu, A., Lin, P. y Ngoasong, M. (2020). Guanxi influences on women intrapreneurship, *Tourism Management*, (87). [doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104137](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104137)

Zhang, J. y Zhang, Z. (2020). Tourism and gender equality: an Asian perspective, *Annals of Tourism Research*, (85). [doi.org/10.1016/j.annals.2020.103067](https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.103067)

## Anexos

### Anexo A: Diseño Proyecto de Investigación

#### PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

##### 1. Título del Proyecto de Investigación

Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

##### 2. Nombre del Estudiante

- Jeimy Noemi Peñaloza Arpi

jeimy.penaloza@ucuenca.edu.ec

- Ana Paula Durazno Franco anap.durazno@ucuenca.edu.ec

##### 3. Resumen del Proyecto de Investigación

La siguiente investigación surge de la necesidad de conocer si existe desigualdad de género en el ámbito laboral dentro del sector turístico de la ciudad de Cuenca, como forma de concientización para la industria, debido a que las mujeres socialmente están destinadas, tanto en la formación profesional como en lo laboral, puesto que las actividades que realizan son infravaloradas. Por lo tanto, este estudio, planea explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador desde una perspectiva de género. Este estudio tendrá un enfoque cualitativo con un alcance exploratorio y corte transversal, por lo que se utilizará entrevistas semiestructuradas para conocer la situación laboral de las mujeres en distintos sectores turísticos. Por consiguiente, se pretende comprobar que las mujeres que laboran en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, no reciben los mismos beneficios u oportunidades laborales, a pesar de tener las mismas aptitudes y capacidades para desarrollar las actividades que los hombres realizan.

**Palabras clave:** género, equidad, empleo, turismo, desigualdad.

##### 4. Planteamiento del Proyecto de Investigación

Las actividades que realizan las mujeres en el turismo “consideradas femeninas” han llegado a ser normalizadas por esta industria, debido a que están determinadas por el género; tanto en la sociedad como en el mercado laboral, llegando a ser visible la falta de equidad en los cargos operativos y directivos. Esto se aprecia a nivel mundial, tanto en Europa como Latinoamérica, al ser “una región tan arraigada a sus raíces y cuyas ideas patriarcales han



sido parte de la idiosincrasia de sus países” (Carballo y Ramos, 2022, p. 5), por lo que se convierte en un mayor desafío, alcanzar la equidad entre hombres y mujeres dentro del sector.

En la actualidad, Cuenca se ha consolidado como destino turístico en nuestro país por ser poseedora de riqueza arquitectónica y cultural, permitiendo de esta manera desarrollar su oferta turística en servicios como alojamiento, alimentos y bebidas e intermediación y operación turística. Cabe recalcar que, en la ciudad de Cuenca, los estudios de género en el ámbito turístico son inexistentes a pesar de que, en la Población Económicamente Activa cantonal, se evidencia mayormente la participación de la mujer en el sector del servicio como enseñanza, actividades de la atención de la salud humana, actividades de los hogares como empleadores, y referente al turismo en servicios de alojamiento y de comida con un 6,42% de participación (GAD de Cuenca, 2021).

Dentro de la industria del turismo, se ha evidenciado la importante participación de la mujer, pero esta no ha sido reconocida, puesto que su trabajo ha sido infravalorado viéndose en su mayoría como una extensión de las labores domésticas, como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo principal explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico desde una perspectiva de género, para esto se tomará como caso de estudio la ciudad de Cuenca, Ecuador, donde se buscará identificar las brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica, además se planea explorar las dinámicas laborales de mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de la ciudad, lo que a su vez permitirá identificar las brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

## **5. Marco Teórico**

### **Antecedentes teóricos**

#### **- Equidad e igualdad de género**

El término género, surgió por las evidentes desigualdades que existían entre hombres y mujeres en función de su sexo, debido a que desde la antigüedad era notoria las diferencias entre ambos, creando así un status entre ambos géneros, puesto que, biológicamente y socialmente, se consideraba superior al hombre (Duarte y García, 2016).

A pesar de que en las últimas décadas ha aumentado la participación de la mujer, especialmente en el mercado laboral, estas eran tratadas injustamente. A partir de esto, se empezó a indagar varios aspectos que demostraban el trato desigual que existía entre hombres y mujeres, para de esta manera, implementar políticas equitativas que permitan incluir a las mujeres en el desarrollo de actividades laborales y sociales, para comprender su situación real (Avolio y Di Laura, 2017).

Con los años, estas políticas han ido progresando, puesto que varias organizaciones mundiales también se han interesado por lograr una igualdad de género, sin embargo, esta aún no existe, debido que para alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades el género no tiene que ser visto como un diferenciador (Avolio y Di Laura, 2017).

Para lograr la igualdad de género, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF] (2017) menciona que la igualdad no significa que hombre y mujer sean similares, sino que ambos tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades sin depender de si han nacido hombre o mujer. Es por esto que, la igualdad de género significa que mujer y hombre “tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo político, económico, social, cultural y de beneficiarse de los resultados” (Duarte y García, 2016, p. 138).

Sobre la base de la igualdad de género, nace un término aún más amplio, la equidad de género, el cuál surge ante la evidente desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito social y laboral, por lo que, el concepto de equidad se origina en su mayoría por las luchas protagonizadas por los movimientos feministas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, lo que buscaban principalmente era apoyar los derechos de las mujeres públicamente (Duarte y García, 2016) reconociendo las diferencias entre ambos géneros.

UNICEF (2017) define a la equidad de género como un trato diferenciado, pero a la vez justo, donde se aborda positivamente un sesgo o desventaja relacionados a roles o normas entre los sexos. De esta forma, mujeres, hombres, niñas y niños deben tener las mismas oportunidades tomando en cuenta las necesidades que tiene cada uno, eliminando la desigualdad social existente.

Los estudios de igualdad de género surgieron en la década de 1990 (Marroni et al, 2022), donde se empezó a dar importancia a estos temas, por lo tanto, en los últimos años

se ha incrementado las investigaciones sobre género evidenciando la desigual participación de las mujeres en diferentes actividades productivas, al igual que la diferencia salarial.

#### - **Breves antecedentes de investigaciones sobre género y turismo**

Las mujeres están socialmente destinadas, tanto en la formación profesional como en lo laboral, por lo que generalmente las actividades que realizan son infravaloradas, debido a que los ingresos que perciben son menores a los de los hombres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2007). Esto se evidenció en una investigación realizada en Brasil (Marroni et al, 2022) en donde mayormente las mujeres tienen estudios superiores y ocupan en mayor cantidad los puestos de trabajo en turismo, pero aún así, tienen menos participación en altos cargos empresariales.

Dentro del turismo, las investigaciones de género han sido abordadas a profundidad en el ámbito laboral, permitiendo enaltecer el papel de la mujer, debido a que en diferentes casos estudiados, aun las labores de las mujeres se encuentran establecidas por el género, por lo que según Swain (1995) una de las formas para fomentar la igualdad dentro del desarrollo turístico, es el análisis de las relaciones de género, donde su principal variable se enfoca en ciertos atributos considerados atractivos socialmente en donde principalmente se toma en cuenta a la mujer.

Por otro lado, Costa et al. (2015) en su investigación sobre las medidas de igualdad de género en empresas de turismo en Portugal, llegan a la conclusión que varios participantes piensan que la desigualdad de género no existe, puesto que trabajan en una empresa “moderna” donde supuestamente ya no existe ese tipo de problemas, debido a que ayudar a las mujeres con sus “necesidades diferentes”, que siempre terminan relacionadas a labores domésticas, es darles un trato justo.

Por lo que se puede asegurar que, para lograr la igualdad de género en empresas turísticas se debe implementar políticas a nivel constitucional, que permita una mayor representación femenina, disminuyendo la descremación de género (Austen y Mavisakalyan, 2015). De ahí que las instituciones públicas, también contribuyan en generar cambios y que estas no solo queden en documentos, sino que sean aplicadas cotidianamente (Noguer-Juncà et al, 2020).

## Teoría de género

Según Figueroa y Segovia (2020) abordar la dimensión de género en la investigación turística implica considerar el género como una variable analítica y explicativa, clave en el proceso de construcción social de cualquier actividad turística. Por lo cual, es importante relacionar al género con la investigación del turismo, de modo que permita comprender la realidad tanto del hombre como de la mujer, para de esta forma disminuir las desigualdades entre géneros.

Dentro del género, se encuentra la perspectiva de género, la cual hace referencia a las diferencias culturales que existe entre mujeres y hombres implantados por la sociedad la cual toma diferentes vertientes del feminismo para cuestionar los estereotipos e incidir en la forma de pensar de la sociedad para así lograr igualdad y equidad (UNICEF, 2017). De modo que tiene como objetivo contribuir en una nueva construcción social, que modernice la historia de las mujeres. Además, para entender la teoría del género existen varias perspectivas desde distintos puntos de vista teóricos.

La perspectiva de género feminista busca que los deseos, necesidades y experiencias del género femenino; no sean invisibilidades o subvaloradas desmantelando los mecanismos y formas de los sistemas de dominación (Facio, 2002).

Otra de las perspectivas es la liberal, la cual se basa en la individualidad del ser humano, considerando los intereses individuales como prioridad antes que los colectivos. A pesar de esto, las mujeres no poseen libertad individual debido a que no tienen las mismas posibilidades sociales que los hombres, por lo cual, esta perspectiva busca modificar la diferenciación social que promueve la discriminación por razón de sexo (Sanchez-Bello, 2014).

Asimismo, la perspectiva socialista da a conocer una desigualdad entre género desde una interpretación economicista. La cual sostiene que, una modificación social en las mujeres traería consecuencias económicas, políticas y culturales, además afirma que la desigualdad entre mujeres no es producto de un sistema sino es causado por la sociedad (Sanchez-Bello, 2014).

Por tanto, las teorías de género nos permiten reflejar la realidad de discriminación y desigualdad existente entre varones y mujeres que se radica en la cultura. De esta forma, los estudios de género se pueden convertir en una herramienta para dar respuesta a diferentes situaciones producidas por la desigualdad de género que, teológicamente, se interpreta como

pecado social. De aquí que la teología feminista busca reconciliar el cristianismo con la situación actual de las mujeres, debido a que tiene situado al hombre como el centro de todas las cosas (Besa, 2020).

## **Objetivos de Desarrollo Sostenible: género**

Para que el género sea considerado un factor de desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas creó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el cual, el objetivo 5 trata sobre la igualdad de género en diferentes ámbitos como la educación, trabajo y representación política. Este objetivo, mediante sus metas propone “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022), además de “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (ONU, 2022), entre otras.

Es así que mediante el turismo se pretende empoderar a las mujeres, mejorando sus condiciones laborales ofreciendo un empleo decente, donde las empresas turísticas les permitan acceder a puestos de mayor rango a través de capacitaciones, de igual forma, integrar a mujeres de comunidades locales a sus actividades (Organización Mundial del Turismo [UNWTO] y Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

Otro de los objetivos para que el género sea clave para un desarrollo sostenible es el objetivo 8, el cual promueve el trabajo decente para mujeres y hombres de una manera sostenible, por lo que, entre sus metas está el “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (ONU, 2022).

## **Empleo turístico y género**

Por lo tanto, el turismo al ser una de las industrias más grandes del mundo otorgando 1 de cada 11 puestos de trabajo, se convierte en un instrumento clave para ofrecer condiciones laborales dignas, y de esta manera promover un crecimiento económico igualitario tanto para hombres como mujeres (UNWTO y Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

El sector turístico, a pesar de ser uno de los mayores generadores de empleo, tiene una gran dificultad, la informalidad, representado en un 51,8% del empleo turístico, dando

paso a un entorno no apto para trabajar, con horarios de trabajo inadecuados, salarios insuficientes, falta de oportunidades de progresión, además de discriminación por motivos de género (Winchenbach et al, 2019), afectando significativamente a las mujeres que a los hombres (OIT, 2017, 2021).

#### - **Mujeres en el empleo turístico**

Esta industria emplea mayormente a mujeres, en especial jóvenes, representando un 54% a nivel mundial, esto quiere decir que, el turismo ofrece una inserción laboral a estos grupos. Mientras que en Latinoamérica y el Caribe, la participación de la mujer en el empleo turístico es de un 60% (OIT, 2021).

Dentro de los países donde predominan las mujeres en las labores turísticas, la brecha salarial es menor a comparación con la economía en general, siendo que, en el turismo, las mujeres ganan un 14,7% menos mientras que en la economía en general ganan un 16,8% menos, es decir, al tener esta industria a más mujeres laborando se ha tenido un menor índice de desigualdad salarial en relación con otras industrias (UNWTO, 2019).

Las mujeres a pesar de ser aptas para ocupar puestos superiores o directivos en el turismo y representar el 54% en las actividades laborales, están destinadas a trabajos poco cualificados, vulnerables, y mal pagados, ocupando menos del 40% de los puestos gerenciales y menos del 20% de los puestos de dirección general (UNWTO, 2019). Por tanto, uno de los pre-requisitos para que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor rango es tener una imagen glamurosa, puesto que la belleza y la juventud es indispensable para ser contratada en esta industria (Moreno, 2018).

#### **Techo de Cristal**

En el ámbito profesional, es limitado el aporte de mujeres en cargos gerenciales y directivos, evidenciando que los hombres laboran mayormente en puestos superiores, por ende, el techo profesional de las mujeres se queda limitado en puestos de categoría media e inferior. De ahí surge, en 1987, el término “techo de cristal” por Ann Morrison, Ellen van Velsor y Randall P. White (Meza, 2018), haciendo referencia a las limitaciones profesionales que tienen las mujeres para lograr un ascenso.

Esto socialmente, ha estado condicionado, debido a que los hombres, tradicionalmente siempre han sido considerados líderes, mientras que las mujeres son menos aceptadas al momento de liderar, por tanto, se piensa que las mujeres tendrán mayores

ausencias, para ejercer un cargo directivo, puesto que se las toma como cuidadoras del hogar (Meza, 2018).

### **Escenario de estudio**

La Constitución de la República del Ecuador, entre sus artículos fomenta la equidad de género en todos los ámbitos, para las ciudadanas ecuatorianas. Siendo así que, en el Art. 70 del capítulo sexto de los derechos de libertad, el Estado es el encargado de ejecutar políticas en planes y programas que permitan alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, además de comprobar la aplicación obligatoria de las mismas en el sector público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el Art. 331 de la constitución garantiza que las mujeres tendrán una igualdad en acceso al empleo, promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, al igual que prohíbe toda forma de discriminación como acoso o actos de violencia que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Además, el Art. 332 menciona que el estado debe garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres, lo que implica la eliminación de riesgos que afecten la salud reproductiva. Igualmente, no deberán existir restricciones labores por embarazo o por hijos, teniendo absoluto derecho a la maternidad y lactancia, prohibiendo de esta manera despidos por condición de gestación y maternidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por esto, Ruiz (2022) menciona que en los últimos años se han implementado por parte del estado, mecanismos para enfrentar la desigualdad originada por motivos de género en el ámbito del trabajo, siendo destacable en este sentido la protección del embarazo de la mujer, quienes al concebir un hijo, están predestinadas a llevar más responsabilidades biológicas que un hombre, siendo una de las situaciones que tiene que lidiar, debido a la presencia de una cultura empresarial arcaica que ha estigmatizado laboralmente a la maternidad.

La CEPAL y el Consejo Nacional de la Mujer [CONAMU] en un estudio realizado en el Ecuador, encontraron que las brechas salariales entre mujeres y hombres continúan a pesar de existir disposiciones escritas en la Constitución que garantizan una igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Además, hallaron que las mujeres trabajan un mayor número de horas en sectores de menor productividad, causando esto, una diferencia salarial (Ordóñez, 2001).

Aunque la Constitución del Ecuador reconoce la igualdad sin discriminación, las desigualdades a causa del género siguen existiendo (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022). Esto se puede evidenciar en el sector turístico, en un estudio realizado en el país, donde un “69% de cargos directivos son ocupados por hombres, mientras que un 31% de cargos directivos son ocupados por mujeres” (Viteri et al, 2017, p. 33), dado que socialmente, aún se considera al hombre como una fuente de desarrollo económico y el que tiene el poder de decisión. Además que, en mayor proporción, las empresas turísticas poseen un comportamiento patriarcal, puesto que están compuestas por familias.

Dentro del Ecuador, se encuentra la ciudad de Cuenca, también llamada “Atenas del Ecuador”, conocida por sus sitios turísticos y por poseer un gran número de empresas dedicadas al turismo, donde la participación de la mujer es alta, a pesar de esto, los estudios para analizar la equidad e igualdad de género dentro de sus establecimientos, son inexistentes, imposibilitando conocer la situación laboral de las mujeres en el turismo.

## **6. Objetivos**

### **General**

Explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador desde una perspectiva de género.

### **Específicos**

- Identificar las brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.
- Explorar las dinámicas laborales de mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca.
- Describir las brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

## **7. Metodología de Investigación**

Este estudio de investigación tendrá un enfoque cualitativo con un alcance exploratorio y corte transversal, el cual está orientado a la descripción de un fenómeno para lograr un mayor entendimiento (Sánchez, 2019), permitiendo así conocer la situación laboral de las mujeres en distintos sectores turísticos de la ciudad de Cuenca.



El instrumento a utilizar serán las entrevistas semiestructuradas con un muestreo no probabilístico a conveniencia. Este tipo de entrevistas ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio (Díaz-Bravo et al, 2013).

Por lo cual, el criterio de inclusión será dado específicamente a establecimientos donde las mujeres ocupen cargos de mayor jerarquía y operativos, además se planea entrevistar a hombres dentro del mismo rango laboral para realizar una comparación, estas se pretenden efectuar en empresas e instituciones públicas y privadas, siendo el criterio de exclusión aquellos que no se especifican. Cabe indicar que previo a la aplicación de los instrumentos los participantes darán su consentimiento libre e informado para participar en la investigación.

**Tabla 1**

*Tipo de empresas/institución que serán entrevistadas.*

Sector	Entrevistado	Empresas/Institución
Sector privado	Entrevistado: alta jerarquía	Restaurante
	Entrevistado: operativo	
	Entrevistado: alta jerarquía	Alojamiento
	Entrevistado: operativo	
Sector público	Entrevistado: alta jerarquía	Operación turística
	Entrevistado: operativo	
	Entrevistado: alta jerarquía	Fundación Turismo para Cuenca
	Entrevistado: operativo	
	Entrevistado: alta jerarquía	
Entrevistado: operativo	Facultad Ciencias de la Hospitalidad	

*Nota:* En la tabla se muestra el tipo de empresas, tanto del sector público y privado que serán entrevistados, al igual que el rango laboral.

La información recogida será procesada mediante el método hermenéutico, el cual según Ruedas et.al. (2009) la actividad hermenéutica hace posible el proceso de adquisición de saberes y de interpretación, en consecuencia, tendrá un análisis narrativo.

## 8. Bibliografía

- Alonso, M. (2009). Los consejos de administración de las cadenas hoteleras mundiales. Análisis desde la perspectiva de género. *Scielo*. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17322009000200001](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322009000200001)
- Anke Winchenbach, Paul Hanna & Graham Miller (2019) Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27:7, 1026-1043. doi: 10.1080/09669582.2019.1566346
- Austen, S., & Mavisakalyan, A. (2015). Constitutions and the political agency of women: A cross-country study. *Feminist Economics*, 1-28. doi.org/10.1080/13545701.2015.1075656
- Avolio, B & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, no. 122, 36-62. <http://hdl.handle.net/11362/42041>
- Besa, B. (2020). Teorías de género y teología: breve aproximación a una relación. *Palabra y Razón: Revista de Teología, Filosofía y Ciencias de la Religión*. N° 17 Julio 2020, pp 45-60. doi.org/10.29035/pyr.17.45
- Carballo, L. y Ramos, B. (2022). Mujeres en el área turística: casos en Latinoamérica. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*. Vol.9, Núm. 17.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (7 de agosto de 2007). *Trabajo femenino es fundamental para la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe* <https://www.cepal.org/es/comunicados/trabajo-femenino-es-fundamental-la-superacion-la-pobreza-america-latina-caribe>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2022). *Mujeres y hombres una mirada estratégica desde el género y las diversidades* [https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/libro\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_1.pdf](https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/libro_mujeres_y_hombres_1.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 70 - 331 - 332. 10 de octubre del 2008 (Ecuador).
- Costa, C., Bakas, F., Durão, M., & Breda, Z. (2015). Gender equality measures in tourism:

- organizational awareness and strategies. *Journal of Tourism & Development*, (23), 91-103. doi.org/10.34624/rtd.v0i23.11033.
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es)
- Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. doi.org/ 10.18046/recs.i18.1960
- Facio, A. (2002). Engendrando nuestras perspectivas. *Otras Miradas*, 2(2), 49-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18320201>
- Figueroa, C. and Segovia, M. (2020). Application of a gender perspective in tourism research: a theoretical and practical approach. *Journal of Tourism Analysis*. doi.org/10.1108/JTA-02-2019-0009
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2017). *Perspectiva De Género*. Comunicación, Infancia y Adolescencia. Guía para periodistas. [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cuenca. (2021). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial del cantón Cuenca - Actualización 2021*. [https://www.cuenca.gob.ec/sites/default/files/planificacion/1\\_1\\_Diagnostico%20PDO\\_T\\_PUGS\\_25\\_10\\_2021.pdf](https://www.cuenca.gob.ec/sites/default/files/planificacion/1_1_Diagnostico%20PDO_T_PUGS_25_10_2021.pdf).
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. doi.org/10.19052/ed.5243
- Minasi, S., Mayer, V., & Santos, G. E. de O. (2022). Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. *Revista Brasileira De Pesquisa Em Turismo*, 16, 2494. doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494

- Moreno, D. (2018). *Turismo y género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del turismo* [Tesis de doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49499/1/T40351.pdf>
- Noguer-Juncà, E., Crespi-Vallbona, M., & Solé, J. (2020). Los programas de igualdad de género en el sector hotelero: revisión crítica de la situación en Cataluña. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 9 (3), 288-315. [dx.doi.org/10.17583/generos.2020.5389](https://doi.org/10.17583/generos.2020.5389)
- Ordóñez, M. (2001). El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género. *Serie Mujer y Desarrollo No. 33*. <http://hdl.handle.net/11362/5876>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (marzo 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Hacia una recuperación sostenible del empleo en el sector del turismo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021 [Archivo PDF]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_809290.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_809290.pdf)
- Organización Mundial de Turismo y Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2016). *El sector turístico y los objetivos de desarrollo sostenible* [Archivo PDF]. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/09/El-sector-tur%C3%ADstico-y-los-ODS.pdf>
- Ruiz, E. (2022). Mujer embarazada y barreras en el acceso al empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales de Derechos del Empleo* [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/1187](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1187)
- Sánchez-Bello, A. (2015). Perspectivas teóricas de género: status questionis del impacto en el sistema educativo. *Convergencia*, 22(67), 111-127. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-1435201500010005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-1435201500010005&lng=es&tlng=es).

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi.org/10.19083/ridu.2019.644
- Swain, M. (1995). Gender in Tourism. *Annals of Tourism Research*, 22 (2), 247-266. doi.org/10.1016/0160-7383(94)00095-6
- United Nations Children's Fund. (2017). *Gender equality: glossary of terms and concepts*. <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender#:~:text=Gender%20equality%20implies%20that%20the,limitations%20set%20by%20stereotypes%20and>
- Vázquez, R., Serrano Barquín, R. D. C., Osorio González, M., & Favila Cisneros, H. (2019). Turismo y género: una aproximación al estado de conocimiento. *Gran Tour, Revista de Investigaciones Turísticas*, 20 <https://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/111>
- Viteri, D., Peñaherrera, P., & Vinueza, J. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36. doi.org/10.5585/riae.v16i4.2468
- World Tourism Organization (2019). *Global Report on Women in Tourism*. doi.org/10.18111/9789284420384

## 9. Talento Humano

**Tabla 2**

*Tabla de Talento Humano.*

Recurso	Dedicación	Valor Total \$
<b>Director</b>	1 hora / semana / 12 meses	\$450,00
<b>Estudiantes</b> Ana Paula Durazno Franco Jeimy Noemi Peñaloza Arpi	10 horas semana / 12 meses (por cada estudiante)	\$1.296,00 \$1.296,00
<b>Total</b>		<b>\$3.042,00</b>

*Nota:* En la tabla se muestra las horas que se dedicaran para el desarrollo de la investigación y su revisión, además de los costos del director y estudiantes.

## 10. Recursos Materiales

**Tabla 3**

*Tabla de Recursos Materiales.*

Cantidad en unidades	Rubro	Valor total \$	Valor total \$
50	Impresiones		2,00
2	Carpetas		2,00
2	Esferos		1,00
2	Libretas de apuntes		3,50
1	Memoria USB (8GB)		12,00
1	Caja de mascarillas	5,00	
2	Botellas de alcohol antiséptico	4,50	
	Imprevistos		20,00
<b>Total</b>			<b>\$49,00</b>

*Nota:* En la tabla se muestran los diferentes recursos materiales que serán necesarios para la investigación, además de su valor unitario correspondiente.

## 11. Cronograma de Actividades

“Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador”.

Periodo de investigación: 6 meses, año 2023

**Tabla 4**

*Cronograma de Actividades.*

ACTIVIDAD	MES					
	1	2	3	4	5	6

1. Recolección y organización de la información	x		
2. Discusión y análisis de la información	x		
3. Trabajo de campo		x	x
4. Integración de la información de acuerdo a los objetivos			x
5. Redacción del trabajo			x x
6. Revisión final			x

*Nota:* En la tabla se muestra las actividades que se planean ir realizando por mes para la obtención de la investigación.

## 12. Presupuesto

**“Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador”.**

**Tabla 5**

*Presupuesto general.*

Concepto	Aporte del estudiante \$	Otros aportes \$	Valor total \$
<b>Talento Humano</b>			
Investigadores			
Director		\$450,00	\$450,00
Estudiantes	\$2.592,00		\$2.592,00
<b>Gastos de Movilización</b>			
Transporte	\$144,00		\$144,00
Subsistencias	\$180,00		\$180,00
<b>Gastos de la investigación</b>			
Insumos	\$49,00		\$49,00
Material de escritorio	\$15,00		\$15,00
Internet	\$228,00		\$228,00
Datos móviles	\$78,00		\$78,00

## Equipos, laboratorios y maquinaria

Computador y accesorios	\$12,00		\$12,00
<b>Otros</b>	\$20,00		\$20,00
<hr/>			
<b>Total</b>	\$3.318,00	\$450,00	\$3.768,00

*Nota:* En la tabla se muestra el presupuesto que tendrá toda la investigación.

## 13. Esquema

**Capítulo 1:** Brechas laborales de la mujer en el sector turístico desde una perspectiva de género

1. Marco teórico
2. Brechas laborales con enfoques de género

**Capítulo 2:** Dinámicas laborales de las mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca

1. Antecedentes del caso de estudio: Cuenca, Ecuador
2. Desarrollo de la mujer en puestos de mayor jerarquía
3. Desarrollo de la mujer en puestos operativos

**Capítulo 3:** Diferencias laborales establecidas por el género en el sector turístico de la ciudad de Cuenca

1. Análisis comparativo en puestos de jerarquía y operativos
2. Determinación de brechas laborales entre hombres y mujeres



**Anexo B: Entrevista para puestos jerárquicos**

**Estudió:** “Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador”

**ENTREVISTA PUESTOS ALTA JERARQUÍA**

Entrevistador(a): \_\_\_\_\_ Fecha:  
□□/□□/20□□

Cargo de la entrevistada: \_\_\_\_\_

Empresa/Institución: \_\_\_\_\_

**General**

Explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador desde una perspectiva de género.

**Específicos**

- Identificar las brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.
- Explorar las dinámicas laborales de mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca.
- Describir las brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

**Presentación**

Buenos días/tardes ¿Cómo está usted? Nuestros nombres son **Jeimy Peñaloza** y **Ana Paula Durazno**, representamos a la Universidad de Cuenca. Somos estudiantes de la carrera de turismo y estamos realizando entrevistas para conocer las dinámicas laborales de las mujeres que trabajan en un puesto de jerarquía y operacional de una empresa e institución turística de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Para tener clara toda la información que nos proporcione vamos a grabar la entrevista y a tomar algunas notas, la misma tendrá alrededor de 14 preguntas. Si en algún momento se siente incómodo puede decirnos y no contestar la pregunta. Si durante la entrevista usted tiene alguna duda o desea hacer una pausa lo puede hacer sin ningún problema. ¿Tiene usted alguna duda? ¿Está de acuerdo en que grabemos el audio de la entrevista? ¿Podemos comenzar?

**Vamos a empezar hablando sobre algunos datos generales para conocer quién es usted...**

*Datos generales:*

- Nombre:
- Edad:
- Estado civil:
- Nivel máximo de estudios:
- Empresa a la que pertenece:
- Ocupación actual:
- Tiene hijos:
- ¿Qué actividades realiza para su establecimiento?

## Preguntas

*Bueno, ahora vamos a profundizar en el tema que nos concierne: el género en el empleo.*

1. Para usted ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
2. ¿Cree usted que los estereotipos de género son un freno para alcanzar posiciones de liderazgo?
3. Desde su experiencia ¿Qué impedimentos cree que existen para obtener un puesto directivo siendo mujer?

*Ahora nos vamos a centrar en su lugar de trabajo...*

4. ¿Su empresa promueve la equidad de género en los cargos directivos?
5. ¿Qué porcentaje de las posiciones de dirección diría usted que ocupan las mujeres en esta empresa?
6. En su caso, ¿la empresa donde trabaja la apoya en su desarrollo profesional? ¿Como?
7. ¿En qué aspectos cree usted que existen desigualdades de género dentro de su lugar de trabajo?
8. ¿Considera usted que el sueldo que recibe compensa justamente las actividades que usted realiza?

*A partir de su experiencia en el sector turístico...*

9. ¿Ha sufrido usted algún trato de discriminación en su puesto de trabajo?
10. Desde su experiencia, ¿cuáles son las formas de acoso que sufre la mujer al laborar en la industria turística?
11. Al ser usted mamá ¿Cómo ha equilibrado sus responsabilidades laborales y personales en una posición de liderazgo en el turismo?
12. ¿Alguna vez ha tenido que dejar su trabajo por sus labores de mamá? ¿Nos podría contar?

*Para ir concluyendo, en su opinión...*

13. Dentro de su empresa, ¿cree que los hombres necesitan comprender más sobre la equidad de género?
14. En cinco años ¿cree que la situación laboral de la mujer en el sector turístico mejore?
15. ¿Cuál es el rol del sector público en la promoción de la equidad de género en la industria turística?

**Anexo C: Entrevista semiestructurada para puestos operativos**

**Estudió:** “Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador”

**ENTREVISTA PUESTOS OPERATIVOS**

Entrevistador(a): \_\_\_\_\_ Fecha:  
□□/□□/20□□

Cargo de la entrevistada: \_\_\_\_\_

Empresa/Institución: \_\_\_\_\_

**General**

Explorar las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador desde una perspectiva de género.

**Específicos**

- Identificar las brechas laborales de género en el sector turístico desde una perspectiva teórica.
- Explorar las dinámicas laborales de mujeres en puestos de jerarquía y puestos operativos en el sector turístico de Cuenca.
- Describir las brechas de género en las actividades laborales del sector turístico de Cuenca.

**Presentación**

Buenos días/tardes ¿Cómo está usted? Nuestros nombres son **Jeimy Peñaloza** y **Ana Paula Durazno**, representamos a la Universidad de Cuenca. Somos estudiantes de la carrera de turismo y estamos realizando entrevistas para conocer las dinámicas laborales de las mujeres que trabajan en un puesto de jerarquía y operacional de una empresa e institución turística de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Para tener clara toda la información que nos proporcione vamos a grabar la entrevista y a tomar algunas notas, la misma tendrá alrededor de 14 preguntas. Si en algún momento se siente incómodo puede decirnos y no contestar la pregunta. Si durante la entrevista usted tiene alguna duda o desea hacer una pausa lo puede hacer sin ningún problema. ¿Tiene usted alguna duda? ¿Está de acuerdo en que grabemos el audio de la entrevista? ¿Podemos comenzar?

**Vamos a empezar hablando sobre algunos datos generales para conocer quién es usted...**

*Datos generales:*

- Nombre:
- Edad:
- Estado civil:
- Nivel máximo de estudios:
- Empresa a la que pertenece:
- Ocupación actual:
- Tiene hijos:
- ¿Qué actividades realiza para su establecimiento?

## Preguntas

*Bueno, ahora vamos a profundizar en el tema que nos concierne: el género en el empleo.*

1. Para usted ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
2. ¿Cree usted que las creencias e ideas de la sociedad sobre la mujer son un freno para desarrollarse profesionalmente?
3. ¿Cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para avanzar laboralmente?

*Ahora nos vamos a centrar en su lugar de trabajo...*

4. ¿En qué aspectos cree usted que existen desigualdades entre hombre y mujer dentro de su lugar de trabajo?
5. ¿Qué porcentaje de mujeres cree usted que laboran en esta empresa?
6. En su caso, ¿la empresa donde trabaja la apoya en su desarrollo profesional? ¿cómo?
7. ¿Su empresa promueve la igualdad de oportunidades en las actividades laborales? ¿De qué manera?
8. ¿Considera usted que el sueldo que recibe compensa justamente las actividades que usted realiza?

*A partir de su experiencia en el sector turístico...*

9. ¿Ha sufrido usted algún trato de discriminación en su puesto de trabajo?
10. Desde su experiencia, ¿cuáles son las formas de acoso que sufre la mujer al laborar en la industria turística?
11. Al ser usted mamá ¿Cómo ha equilibrado sus responsabilidades laborales y personales en su puesto de trabajo en el turismo?
12. ¿Alguna vez ha tenido que dejar su trabajo por sus labores de mamá? ¿Nos podría contar?

*Para ir concluyendo, en su opinión...*

13. Dentro de su empresa, ¿cree que los hombres necesitan saber más sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
14. En cinco años ¿cree que la situación laboral de la mujer en el sector turístico mejore?

## Anexo D: Grupo focal

**GUÍA DE GRUPO FOCAL:** Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

1. Conformación del equipo: el grupo estará guiado por las estudiantes encargadas de la investigación quienes se ocuparán de la planeación y desarrollo de la entrevista grupal, se contará con una grabadora que permitirá registrar la información obtenida al igual que se tomarán fotografías con la autorización de los participantes.
2. Conformación del grupo focal con los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad de la Universidad de Cuenca, conformado por las carreras de Turismo, Gastronomía y Hospitalidad y Hotelería, los participantes no excederán de 6 estudiantes. Deberán cumplir con el criterio de inclusión que es: ser estudiantes hombres de la facultad.
3. Se realizará una convocatoria con la información del cronograma a cumplirse; esta actividad se dará a conocer a través de una invitación realizada por correo electrónico a cada estudiante; en el cual constará el lugar, fecha y la hora que será ejecutado el grupo focal.
4. Adquisición del lugar donde se va a llevar a cabo el grupo focal; este lugar será un aula acorde al número de participantes y que cuente con los materiales necesarios para la actividad.
5. Materiales que se utilizarán en el grupo focal son: preguntas para grupo focal, consentimiento informado, grabadora y cámara fotográfica.

## Desarrollo

**Presentación** (Las estudiantes se presentarán indicando el propósito del grupo focal).

Buenas noches a todos ¿Cómo están? Nuestros nombres son **Jeimy Peñaloza** y **Ana Paula Durazno**. Somos estudiantes de la carrera de turismo y estamos realizando este grupo focal para saber su opinión sobre las dinámicas laborales de las mujeres que trabajan en puestos de jerarquía y operacionales de una empresa e institución turística de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

Para tener clara toda la información que nos proporcionen vamos a grabar y a tomar algunas notas, la misma tendrá 8 preguntas. Cada pregunta deberá ser respondida por todos los miembros del grupo. Si durante la entrevista tienen alguna duda pueden hacerlo sin ningún problema. Cabe recalcar que no existen respuestas buenas o malas, sino que, es fundamental conocer la opinión sincera de los participantes. y chicos si está en su disponibilidad prendan las cámaras para fluir de una mejor manera.

¿Cada uno se puede presentar y decirnos que estudiaron y a que se dedican?

Vamos a dar una breve introducción para poder profundizar en el tema que nos concierne...

Dentro de la industria del turismo, se ha evidenciado la importante participación de la mujer, pero esta no ha sido reconocida, puesto que su trabajo ha sido infravalorado llegando

a ser visible la falta de equidad en los cargos operativos y directivos como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad.

Con esta introducción podemos dar inicio...

## **Preguntas para grupo focal**

1. Para ustedes ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
2. ¿Creen ustedes que las creencias e ideas de la sociedad sobre la mujer son un freno para desarrollarse profesionalmente?
3. ¿Creen que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para avanzar laboralmente? amiga esta se va a repetir con lo
4. ¿En qué aspectos creen ustedes que existen desigualdades entre hombre y mujer en el ámbito laboral turístico/gastronómico/hotelero?
5. ¿Creen que existen desigualdades salariales en el ambiente laboral entre hombres y mujeres?
6. ¿Creen que el acoso es un problema que existe al laborar en la industria del turismo?
7. ¿Creen que los hombres necesitan saber más sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
8. ¿Cómo pueden sus acciones y comportamientos hacer que reduzcan las desigualdades laborales de género?

**Despedida:** (Se agradece la participación de los estudiantes dentro del grupo focal).

¡Muchas gracias! ¿Hay algo más que quieran agregar? Eso sería todo.

## Anexo E: Consentimiento informado para entrevista semiestructurada

**Investigación:** Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

### Consentimiento Informado para entrevista semiestructurada

Buenos días, mi nombre es **Jeimy Peñaloza** y **Ana Paula Durazno**, somos investigadoras del proyecto perteneciente a la Universidad de Cuenca. Estamos realizando un estudio para conocer las dinámicas laborales de la mujer dentro del sector turístico. Para ello estamos realizando entrevistas semiestructuradas a mujeres que trabajan en un puesto de jerarquía y operacional de una empresa e institución turística de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

#### ¿En qué consiste su participación?

Si usted acepta, le haremos preguntas sobre la equidad de género para conocer la situación de las mujeres dentro de su lugar de trabajo. Se espera que la entrevista dure de 20 a 40 minutos aproximadamente. Si durante su participación usted tiene alguna duda o desea hacer una pausa lo puede hacer sin ningún problema. La conversación será grabada y resguardada.

#### ¿Cómo se manejará la privacidad de su opinión?

La información que usted nos proporcione será confidencial, anónima, resguardada y solamente usada para los fines de este estudio. No será pública ni utilizada para otros propósitos. Se escribirán informes y publicaciones, pero su identidad no será revelada y no será posible identificar que usted nos dio esta información.

#### Beneficios y Riesgos

Los riesgos de participar en este estudio son mínimos. Podría suceder que a usted le incomode contestar alguna pregunta. En ese caso, recuerde que puede dejar de contestar cualquier pregunta y que puede opinar libremente. Si decide participar, estará contribuyendo a generar conocimiento muy importante para conocer la situación de la mujer en el sector turístico de la ciudad. Su participación es voluntaria y puede decidir no participar.

#### Consentimiento

Yo, \_\_\_\_\_, con número de identificación \_\_\_\_\_, de la empresa/institución: \_\_\_\_\_, de la ciudad/país: \_\_\_\_\_; entendí las explicaciones anteriores sobre la entrevista en la que desean que participe como parte de la investigación para la obtención del título de Licenciatura en Turismo de la Universidad de Cuenca y acepto participar de forma voluntaria no he caído en coerción, coacción, amenaza, fraude, engaño, manipulación o cualquier otro tipo de presión en este estudio.

*Nombre del participante*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*

*Nombre del facilitador*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*

*Nombre del observador*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*

## Anexo F: Consentimiento informado grupo focal

**Investigación:** Turismo y género: las dinámicas laborales de la mujer en el sector turístico de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

### Consentimiento Informado para grupo focal

Buenos días, mi nombre es **Jeimy Peñaloza** y **Ana Paula Durazno**, somos investigadoras del proyecto perteneciente a la Universidad de Cuenca. Estamos realizando un estudio para conocer las dinámicas laborales de la mujer dentro del sector turístico. Para ello estamos realizando un grupo focal para saber su opinión sobre las dinámicas laborales de las mujeres que trabajan en puestos de jerarquía y operacionales de una empresa e institución turística

#### ¿En qué consiste su participación?

Si usted acepta, le haremos preguntas sobre la equidad de género para conocer la situación de las mujeres dentro de su lugar de trabajo. Se espera que la entrevista dure 60 minutos aproximadamente. Si durante su participación usted tiene alguna duda lo puede hacer sin ningún problema. La conversación será grabada y resguardada.

#### ¿Cómo se manejará la privacidad de su opinión?

La información que usted nos proporcione será confidencial, anónima, resguardada y solamente usada para los fines de este estudio. No será pública ni utilizada para otros propósitos. Se escribirán informes y publicaciones, pero su identidad no será revelada y no será posible identificar que usted nos dio esta información.

#### Beneficios y Riesgos

Los riesgos de participar en este estudio son mínimos. Podría suceder que a usted le incomode contestar alguna pregunta. En ese caso, recuerde que puede dejar de contestar cualquier pregunta y que puede opinar libremente. Si decide participar, estará contribuyendo a generar conocimiento muy importante para conocer la situación de la mujer en el sector turístico de la ciudad. Su participación es voluntaria y puede decidir no participar.

#### Consentimiento

Yo, \_\_\_\_\_, con número de identificación \_\_\_\_\_, de la institución: \_\_\_\_\_, de la ciudad/país: \_\_\_\_\_; entendí las explicaciones anteriores sobre la entrevista en la que desean que participe como parte de la investigación para la obtención del título de Licenciatura en Turismo de la Universidad de Cuenca y acepto participar de forma voluntaria no he caído en coerción, coacción, amenaza, fraude, engaño,

*Nombre del participante*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*

*Nombre del facilitador*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*

*Nombre del observador*    *C.I.*                      *Firma*                      *Fecha*                      *Hora y Lugar*  
manipulación o cualquier otro tipo de presión en este estudio.