

09


UV Universidad  
Verdad 88

# DINÁMICAS DE GÉNERO Y DESIGUALDADES SISTÉMICAS EN EL SECTOR DE ALOJAMIENTO DE CUENCA-ECUADOR, 2024

## *Gender Dynamics and Systemic Inequalities in the Accommodation Sector of Cuenca, Ecuador, 2024*

 **Damiana Lisseth López Naranjo**, Universidad del Azuay (Ecuador)  
(damilopez744@gmail.com) (<https://orcid.org/0009-0008-8590-3319>)

 **Santiago José Malo Ottati**, Universidad del Azuay (Ecuador)  
(smalo@uazuay.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0002-4782-3624>)

 **Byron Andrés Alvarado Vanegas**, Universidad del Azuay (Ecuador)  
(balvarado@uazuay.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0003-0573-2289>)

### Resumen

La equidad de género y la inserción laboral constituyen ejes relevantes en el turismo, un sector intensivo en empleo femenino. No obstante, persisten barreras estructurales que afectan la plena inserción y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. Este estudio analiza el rol de la mujer en la industria hotelera de Cuenca, Ecuador, mediante un enfoque cualitativo, descriptivo y de corte transversal. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas, a 24 actores clave de ocho hoteles y un grupo focal con representantes del sector público y privado. Los resultados evidencian tres tensiones centrales: la coexistencia de discursos meritocráticos, con prácticas que penalizan la maternidad; un empoderamiento femenino visible en cargos de liderazgo, limitado por la concentración en áreas asociadas al cuidado y al servicio; y la normalización del micromachismo, expresado en comentarios sexualizados, desigualdades salariales y procesos de autolimitación internalizada. El estudio aporta evidencia empírica para comprender las dinámicas de género en la hotelería y orientar políticas de equidad en contextos turísticos.

### Abstract

Gender equity and labor market inclusion constitute key issues in tourism, a sector characterized by a high concentration of female employment. Nevertheless, structural barriers persist, affecting the full inclusion and retention of women in the labor market. This study examines the role of women in the hotel industry of Cuenca, Ecuador, using a qualitative, descriptive, and cross-sectional approach. Semi-structured interviews were conducted with 24 key actors from eight hotels, alongside a focus group with representatives from the public and private sectors. The findings reveal three central tensions: the coexistence of meritocratic discourses with practices that penalized motherhood; a visible female empowerment in leadership positions, constrained by the concentration of women in care- and service-related areas; and the normalization of gender microaggressions, expressed through sexualised comments, wage inequalities, and processes of internalized self-limitation. The study provides empirical evidence to enhance understanding of gender dynamics in the hotel sector and to inform equity-oriented policies in tourism contexts.

### Keywords

Equidad de género; inserción laboral; industria hotelera; turismo; empoderamiento femenino.

### Palabras clave

Gender equity; labor market inclusion; hotel industry; tourism; female empowerment.

## 1.

### Introducción

La equidad de género y la inserción laboral femenina constituyen uno de los núcleos más relevantes de los debates contemporáneos sobre desarrollo sostenible, justicia social y transformación de los sistemas productivos. En este marco, el turismo se ha posicionado globalmente como un sector estratégico para la generación de empleo femenino, tanto en economías desarrolladas como en contextos del sur global. Sin embargo, esta alta participación cuantitativa no implica condiciones de igualdad sustantiva, puesto que múltiples estudios evidencian que el sector reproduce desigualdades estructurales persistentes, manifestadas en brechas salariales, segregación ocupacional horizontal y vertical, precarización laboral y penalización de la maternidad, lo que configura un escenario de inclusión aparente, que convive con prácticas discriminatorias normalizadas.

En países como el Ecuador, estas dinámicas adquieren complejidad particular al entrelazarse con tradiciones patriarcales, desigualdades socioeconómicas y transformaciones normativas aún en proceso de consolidación. La inserción laboral de las mujeres continúa condicionada por la sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas, expectativas sociales

de género y limitadas oportunidades de ascenso, en estructuras organizacionales jerárquicas. La hotelería resulta especialmente reveladora porque concentra empleo femenino en áreas de servicio, limpieza, atención al cliente y administración, históricamente feminizadas y socialmente devaluadas (González & Ramírez, 2024). Cuenca, ciudad patrimonial y destino turístico nacional, ofrece un contexto pertinente para estudiar cómo las oportunidades de liderazgo conviven con prácticas organizacionales, discursos meritocráticos y normas culturales que condicionan las trayectorias profesionales.

La investigación analiza críticamente el rol laboral de las mujeres en los hoteles de Cuenca, considerando su distribución ocupacional y las experiencias que estructuran su inserción. La pregunta orientadora es: ¿cómo se configura el rol laboral de la mujer en los hoteles de Cuenca y qué factores organizacionales, socioculturales y normativos facilitan u obstaculizan su permanencia y ascenso? Para ello, el artículo presenta, en ese orden, el marco teórico, la metodología, los hallazgos y las conclusiones del estudio. El interés de esta investigación no se limita a identificar situaciones discriminatorias. También busca comprender las formas de apoyo, negociación y agencia que surgen dentro de los establecimientos, así como sus alcances y límites frente a estructuras sociales más amplias. Este enfoque evita interpretar los avances individuales como prueba suficiente de equidad y permite valorar, críticamente, las contradicciones que atraviesan la experiencia laboral femenina en el sector.

### Revisión teórica

El análisis de las dinámicas de género en el ámbito laboral parte de concebir el género como una construcción social que organiza relaciones de poder, identidades y prácticas organizacionales. En el sector turístico, y particularmente en la industria hotelera, esta perspectiva resulta clave porque la alta participación

femenina coexiste con desigualdades persistentes en el acceso a posiciones de decisión, reconocimiento y estabilidad laboral. La literatura especializada muestra que tales desigualdades no responden únicamente a factores individuales o normativos, sino a entramados socioculturales y organizacionales, que reproducen jerarquías de género de forma explícita y sutil. Desde este enfoque, el marco teórico articula aportes de la teoría de género, el feminismo y el enfoque del desarrollo para examinar cómo se configuran y legitiman estas desigualdades en el turismo, proporcionando el sustento conceptual para analizar el rol de las mujeres en el sector hotelero. La articulación de estas tradiciones teóricas responde a la necesidad de contar con marcos analíticos que den cuenta, tanto de los mecanismos simbólicos que producen la diferencia de género, como de las condiciones materiales e institucionales que la sostienen en el tiempo.

### Teoría de género

La comprensión contemporánea del género ha evolucionado desde paradigmas esencialistas, que atribuían las diferencias sociales a determinismos biológicos, hacia perspectivas constructivistas que lo conceptualizan como una producción sociocultural. La obra de Simone de Beauvoir (1949) desestabilizó las nociones naturalizadas, al situar la feminidad como una construcción histórica y social, no un atributo biológico, subrayando que el género no constituye un rasgo innato sino una categoría social que moldea identidades, expectativas y comportamientos. Esta desesencialización fue profundizada por Butler (1999), quien propuso que el género opera como un acto performativo, es decir, como una repetición estilizada de discursos y prácticas que produce la ilusión de una identidad estable. Algunas investigaciones posteriores demostraron que las diferencias de género responden a patrones socioculturales interiorizados desde la infancia (Carter, 2014), y Ruiz (2019) plantearon que las identidades de género son procesos dinámicos producidos continuamente a través de actos, normas y relaciones de poder, sin que exista un punto de llegada o una forma definitiva de ser mujer u hombre.

Wilson (2021) revisa el género como categoría estructural y socialmente construida, integrando críticas feministas postcoloniales y latinoamericanas que reconocen su entrelazamiento con otras categorías como la clase, la raza, la etnicidad y la nacionalidad,

configurando experiencias diferenciadas de subordinación y resistencia. La performatividad de género resulta especialmente pertinente en el contexto hotelero, donde persisten asignaciones de roles basadas en estereotipos tradicionales como asociar la limpieza o la atención al cliente con lo femenino, y la seguridad o el trabajo físico con lo masculino (Coronel, 2025). Si bien autores como Lamas (1996) y Ritzer (1997) reconocen la existencia de diferencias biológicas entre hombres y mujeres, estas resultan insuficientes para explicar la persistencia de la división sexual del trabajo. La confusión entre sexo biológico y género ha contribuido a naturalizar jerarquías sociales que ubican a las mujeres como naturalmente aptas para tareas de cuidado, el orden o el servicio (Lagarde, 1997), mientras que algunas investigaciones sobre intersexualidad han reforzado la crítica al determinismo biológico, al evidenciar que el género no se deriva de una condición innata, sino de procesos sociales que asignan significados diferenciados a los cuerpos y organizan simbólicamente las identidades (Fabbri, 2014). Estos debates teóricos han sido enriquecidos por enfoques aplicados, que trasladan la discusión del plano conceptual a contextos empíricos específicos (Orcasita et al., 2022).

Esta construcción social del género se manifiesta, desde la infancia, a través de prácticas de socialización que atribuyen a las mujeres características como delicadeza, docilidad y fragilidad, y a los hombres valores como fuerza y agilidad (Carter, 2014). Lagarde (1997) advirtió que la asociación esencialista entre funciones biológicas y atributos femeninos ha reforzado relaciones asimétricas y limitado la autonomía de las mujeres, con efectos que aún se reproducen en la organización del trabajo y la jerarquización de los roles sociales. En el ámbito del turismo, Pécot et al. (2024) proponen un marco de innovación social con perspectiva de género, que redefine el empoderamiento como un proceso relacional, dinámico y situado, mostrando cómo las prácticas de género se negocian en espacios de desarrollo económico donde las mujeres generan efectos multiplicadores al empoderar a otras, mediante prácticas sociales innovadoras. Las perspectivas postcoloniales y decoloniales cuestionan el universalismo del feminismo occidental y visibilizan las experiencias de mujeres en contextos no occidentales (Santafe-Troncoso & Tanguila-Andy, 2024), sosteniendo que las teorías desarrolladas en el norte global no siempre capturan adecuadamente las realidades del sur global, donde las trayectorias

coloniales, las estructuras económicas y las dinámicas culturales locales configuran las relaciones de género de formas específicas (Coronel, 2025). Oliveira-Silva et al. (2025) ofrecen una crítica sistemática a los enfoques occidentales de equidad laboral, y señalan limitaciones en términos de interseccionalidad y sesgos metodológicos, y proponen un marco decolonial e interseccional para el cambio sistémico que enfatiza intervenciones transformadoras, sensibles al contexto, sostenibles y basadas en evidencia, por lo que se constituyen en un aporte relevante para la teorización sobre género, trabajo y organizaciones desde perspectivas latinoamericanas.

### Feminismo y sociedad

En las sociedades antiguas, el género masculino detentaba una posición de dominio sobre el femenino, lo que condujo a la asignación de roles tradicionales a las mujeres, como madres, educadoras y cuidadoras, mientras que a los hombres se les atribuía mayoritariamente el papel de proveedores (Saloma, 2000). Aunque estas distinciones persisten en determinados contextos contemporáneos, los movimientos feministas han impulsado transformaciones orientadas a la igualdad de género y al reconocimiento de los derechos de las mujeres. A lo largo de su desarrollo histórico, el feminismo ha dado lugar a diversas corrientes teóricas: el feminismo liberal, radical, marxista e interseccional (Figueroa-Domecq et al., 2022). El feminismo radical plantea la necesidad de una transformación estructural de la sociedad al sostener que las desigualdades de género se originan en un sistema patriarcal opresivo (Sáez, 2000). En contraste, el feminismo liberal rechaza la noción de una opresión estructural inherente y centra su propuesta en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del marco institucional existente (De Miguel, 2011). Desde esta última perspectiva, la filosofía feminista liberal se fundamenta en la participación activa y voluntaria de mujeres y hombres para garantizar la igualdad de derechos, con el propósito de construir un entorno social basado en la convivencia equitativa y la resolución pacífica de los conflictos (Schouten, 2025).

Si bien el feminismo como movimiento organizado es relativamente reciente, la defensa de la igualdad de género se remonta al siglo XIV, cuando pensadores como Christine de Pizan y Poullain de la Barre

cuestionaron la inferioridad atribuida a las mujeres, argumentando que la desigualdad de género se consolidó con la formación de Estados concebidos desde una perspectiva predominantemente masculina (Mill y Mill, 2000). Estos planteamientos sentaron las bases para rechazar, de manera sistemática, la supuesta inferioridad femenina (Varela y Santolaya, 2019). Con el transcurso del tiempo, el pensamiento feminista adquirió mayor visibilidad y relevancia social, y en 1848 surgió el primer ciclo de protestas organizado, orientado principalmente al reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos y, de manera destacada, a la reivindicación del derecho al voto. Desde la década de 1970, el feminismo desempeñó un papel central en la reformulación del discurso del desarrollo, cuestionando la exclusión histórica de las mujeres y visibilizando su contribución al progreso social, económico y político (Preciado-Álvarez et al., 2025). Este enfoque permitió problematizar las narrativas dominantes, influidas por una lógica patriarcal, y promovió la equiparación de la posición de género en términos de oportunidades, acceso a la educación y control de recursos económicos (Garrido, 2021). El feminismo contemporáneo aspira a corregir las desigualdades estructurales persistentes, abogando por una participación equitativa y una valoración justa de las mujeres (Coronel, 2025).

### Igualdad, desarrollo sostenible y rol de género en las organizaciones

Las mujeres han sostenido una lucha histórica por el reconocimiento de sus derechos y el acceso equitativo a oportunidades laborales, políticas y económicas. En respuesta, la ONU (2015) adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, compuesta por 17 ODS orientados a garantizar el bienestar social, económico y ambiental, a escala global, caracterizados por su carácter universal, transformador e integrador (CEPAL, 2019). En el contexto de América Latina y el Caribe, la CEPAL (2019) ha enfatizado la necesidad de fortalecer la igualdad de género como principio transversal indispensable para alcanzar un desarrollo sostenible. El ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, promueve un crecimiento económico inclusivo y sostenible junto con la generación de empleo digno, incluyendo entre sus metas garantizar condiciones laborales justas para mujeres y hombres y reducir la brecha salarial hacia 2030, con especial atención a grupos vulnerables como personas migrantes. En este marco, el turismo es reconocido como una actividad estratégica para la

creación de empleo y el fortalecimiento de las economías locales (ONU, 2015). El ODS 5, Igualdad de género, se orienta a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, fomentando el liderazgo femenino y la participación activa de las mujeres en la vida política, económica y pública, así como el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados mediante políticas de corresponsabilidad y protección social (ONU, 2015). En conjunto, estos objetivos evidencian que la igualdad de género constituye un componente estructural para la construcción de sociedades más justas.

Las organizaciones desempeñan un papel clave en la materialización de los principios de igualdad de género promovidos por la Agenda 2030. En la actualidad, una proporción significativa de mujeres participa activamente en las dinámicas organizacionales, y la igualdad de género se ha convertido en un indicador del compromiso social y ético de las empresas. La participación femenina en la toma de decisiones, el liderazgo y la representación institucional contribuye a fortalecer los procesos organizativos y a mejorar el desempeño empresarial (Aldana, 2023). Diversos estudios señalan que las mujeres, en posiciones de liderazgo, tienden a promover entornos laborales caracterizados por la empatía, la cooperación y la equidad en las relaciones con empleados y clientes (Hedija & Němec, 2021), aunque ciertos contextos demandan estilos más asertivos que generan tensiones cuando el desempeño femenino es evaluado desde estereotipos de género. Estudios sobre justicia organizacional indican que las mujeres manifiestan mayor preocupación por estos aspectos, pero su menor presencia en cargos de poder limita su capacidad de incidir en la gestión de los mismos (Ramos et al., 2022; Taneja et al., 2012). Ciertas percepciones estereotipadas les han atribuido históricamente menor compromiso profesional (Preciado-Álvarez et al., 2025), lo que ha favorecido su concentración en tareas de cuidado o atención al cliente. Sin embargo, cuando la igualdad de género se articula con el liderazgo, la innovación y el desarrollo económico, las empresas alcanzan mayores niveles de desempeño y competitividad (Muralidhar et al., 2025; Mawutor et al., 2025; Ferreira et al., 2023), y la incorporación de la perspectiva de género no solo responde a un imperativo ético y normativo, sino que constituye una estrategia clave para los ODS y la construcción de modelos de desarrollo más inclusivos (Beloskar et al., 2024).

### **La mujer y el turismo: desigualdades estructurales y el caso ecuatoriano**

La desigualdad de género en el ámbito laboral es persistente, a escala global y el sector turístico no es ajeno a estas dinámicas. Entre sus principales manifestaciones se encuentran la brecha salarial, la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo femenino. En numerosos contextos, las organizaciones continúan asignando salarios y condiciones laborales en función del género, relegando criterios como la productividad, la experiencia o el compromiso profesional, lo que reproduce desigualdades históricas profundamente arraigadas. Diversos estudios señalan, no obstante, que la industria del turismo posee un potencial particular para cuestionar las estructuras tradicionales de género. Zhang y Zhang (2020) sostienen que el turismo puede desafiar sistemas patriarcales consolidados, al generar oportunidades de empoderamiento femenino más allá de la contribución económica, con impacto psicológico, social y político, tanto a nivel individual como colectivo (Movono & Dahles, 2017). Este potencial se expresa especialmente en la mayor propensión de las mujeres a asumir roles de liderazgo en pequeñas empresas de hospitalidad, independientes en comparación con organizaciones de mayor estructura corporativa (Ramos et al., 2022). A nivel internacional, la ONU Turismo (2023) indica que las mujeres ocupan el 54% de los puestos laborales en el sector, con brechas salariales y segregación ocupacional relativamente menores, respecto a otros sectores. No obstante, esta participación mayoritaria no se traduce en igualdad sustantiva: las mujeres se concentran principalmente en áreas operativas de menor jerarquía y remuneración, como alimentos y bebidas, regidurías de pisos o limpieza (Reyes-Vargas et al., 2022). Aunque algunas acceden a cargos directivos, su ascenso se ve limitado por el denominado techo de cristal, que alude a las barreras invisibles que dificultan el ascenso femenino, aun cuando existen competencias suficientes (Caiza y Alvarado, 2025). Asimismo, las mujeres realizan un gran volumen de trabajo no remunerado en negocios turísticos familiares (ONU Turismo, 2023), lo que evidencia que, incluso en el ámbito familiar, el trabajo femenino tiende a ser subvalorado.

Al cierre de 2025, el mercado laboral ecuatoriano mantuvo desigualdades estructurales persistentes. La tasa de desempleo femenino se situó en el 3,4%, frente al 2,0% registrado para los hombres, y solo el 30,4% de

las mujeres cuenta con condiciones laborales óptimas, comparado con el 41,6% de los hombres (INEC, 2026). En el sector de alojamiento y restauración, el 10,9% de las mujeres ocupadas se concentra en esta rama, frente al 3,8% de los hombres (INEC, 2025), pero los hombres tienen casi cuatro veces más probabilidades de ocupar cargos directivos (13,4%) que las mujeres (3,7%), quienes predominan en roles operativos y de limpieza (BID, 2024). La brecha de ingresos mensuales promedio alcanza USD 44,4 a favor de los varones (INEC, 2026), reforzada por la carga de cuidados no remunerados: las mujeres dedican 31 horas semanales a estas tareas, frente a las 11,3 horas de los hombres (BID, 2024). En el caso ecuatoriano, estas desigualdades se vinculan también a los procesos de contratación, donde la postura de los gerentes resulta determinante e influyen en valoraciones asociadas a características de género y supuestas capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres (Elhoushy & El-Said, 2020).

turismo, antropología, administración y género; con el fin de garantizar la credibilidad de la investigación y reducir el sesgo en los hallazgos (Chand, 2025). De aproximadamente 103 hoteles de dos a cinco estrellas en el área urbana (Ministerio de Turismo de Ecuador, 2025), se seleccionaron establecimientos de tres a cinco estrellas, con al menos diez años en el mercado, ocupación estable y organigrama orientado al bienestar. Se enviaron invitaciones a 18 hoteles, de los cuales ocho aceptaron participar, siendo los siguientes: Hotel Sheraton, Hotel Oro Verde, Hotel San Juan y El Dorado Hotel (cinco estrellas), Valgus Hotel and Suites y ZAHIR Group (cuatro estrellas), y Hotel Victoria y Hotel Inca Real (tres estrellas). En total se efectuaron 24 entrevistas (presenciales y virtuales) a directivos, jefes de departamento y personal operativo (ver tabla 1).

## 2.

### Metodología

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y corte transversal, orientado a comprender las dinámicas de género en el sector turístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para ello, se empleó un diseño fenomenológico hermenéutico (López & Willis, 2004) con muestreo no probabilístico por conveniencia, técnica apropiada para estudios cualitativos en turismo (Bornstein et al., 2013; Ivanova et al., 2022). El proceso metodológico se estructuró en tres fases. En la primera, se desarrolló una revisión bibliográfica exhaustiva de artículos indexados y libros especializados en turismo, género y feminismo, lo que permitió identificar vacíos de conocimiento y formular las preguntas de investigación (Lim, 2025).

En la segunda fase se aplicaron entrevistas semiestructuradas en hoteles de Cuenca. El instrumento fue validado por cuatro expertos en

**Tabla 1.**

*Descripción de las entrevistas semiestructuradas*

Código	Entrevistado	Fecha	Formato
HAG	Gerente del Hotel Sheraton	20/9/2024	Presencial
HAA	Jefe de Recursos Humanos del Hotel Sheraton	20/9/2024	Presencial
HAO	Auxiliar de Ama de Llaves del Hotel Sheraton	20/9/2024	Presencial
HBG	Gerente del Hotel Zahir	4/10/2024	Virtual
HBA	Jefe Comercial del Hotel Zahir	10/10/2024	Presencial
HBO	Colaborador anónimo del Hotel Zahir	19/10/2024	Virtual
HCG	Gerente del Hotel Valgus	26/9/2024	Presencial
HCA	Jefe de Recepción del Hotel Valgus	26/9/2024	Presencial
HCO	Auditor del Hotel Valgus	26/9/2024	Presencial
HDG	Gerente del Hotel Victoria	20/9/2024	Presencial
HDA	Jefe de Recepción del Hotel Victoria	20/9/2024	Presencial
HDO	Jefe de Bodega del Hotel Victoria	20/9/2024	Presencial
HEG	Gerente del Hotel El Dorado	6/10/2024	Presencial
HEA	Jefe de Alimentos y Bebidas del Hotel El Dorado	6/10/2024	Presencial
HEO	Recepcionista del Hotel El Dorado	6/10/2024	Presencial
HFG	Gerente del Hotel Oro Verde	12/9/2024	Presencial
HFA	Jefe de Alimentos y Bebidas del Hotel Oro Verde	12/9/2024	Presencial
HFO	Regiduría del Hotel Oro Verde	12/9/2024	Presencial
HGG	Gerente del Hotel Inca Real	3/10/2024	Presencial
HGA	Salonera del Hotel Inca Real	3/10/2024	Presencial
HGO	Recepcionista del Hotel Inca Real	3/10/2024	Presencial
HHG	Gerente del Hotel San Juan	11/10/2024	Presencial
HHA	Jefe de Recepción del Hotel San Juan	11/10/2024	Presencial
HHO	Chef del Hotel San Juan	11/10/2024	Presencial

En la tercera fase se realizó un grupo focal con representantes de los sectores público y privado para triangular información (Denzin, 1978). Finalmente, los datos se analizaron con ATLAS.ti v24 (Hecker & Kalpokas, 2023), transitando desde una codificación automática de 27 códigos hacia una depuración hermenéutica que consolidó 20 categorías significativas, la cual permitió construir redes semánticas para asegurar el rigor analítico de la investigación (Frieze, 2012; Nañez-Silva et al., 2024).



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

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

Esta percepción se alinea con enfoques liberales de la igualdad de oportunidades, que promueven la inserción equitativa dentro de las estructuras organizacionales existentes (De Miguel, 2011) y con el marco legal ecuatoriano, que prohíbe la discriminación por razón de sexo. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, la igualdad observada en los discursos no siempre se traduce en políticas internas formalizadas, sino que depende de la voluntad de las gerencias, lo que introduce una fragilidad estructural. Lagarde (1997) advierte que la igualdad formal no garantiza, por sí sola, la igualdad sustantiva, pues las lógicas que organizan los espacios laborales continúan atravesadas por construcciones culturales de género, que influyen en la asignación de funciones, expectativas y valoraciones del desempeño.

Los resultados muestran que, incluso en contextos donde se afirma la equidad, persisten estereotipos asociados a determinados puestos, especialmente en atención directa al cliente.

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

Este tipo de discursos pone en evidencia lo que Butler (1999) conceptualiza como la performatividad del género, en tanto se valoran y seleccionan personalidades que encajan con roles históricamente feminizados, aun cuando el discurso institucional sostenga una supuesta neutralidad. Algunas características culturalmente atribuidas a lo femenino son reinterpretadas como competencias laborales funcionales, reproduciendo lo que Lamas (1996) denomina la naturalización de las diferencias de género. Este hallazgo coincide con Carter (2014), quien señala que la sociedad fomenta

estereotipos que asignan a las mujeres, rasgos como ser apacibles, suaves y amables. En consecuencia, la igualdad de oportunidades coexiste con formas sutiles de segregación ocupacional, que delimitan los márgenes de acción y reconocimiento profesional de las mujeres.

Al momento en que entrevistamos a personas para ingresar a la empresa, vemos su personalidad, vemos su manera de expresarse de la gente, vemos su manera de, o sus ganas de salir adelante y colaboración (HBA).

### Apoyo laboral a las mujeres vs. barreras laborales

El análisis de las narrativas sobre el apoyo laboral y las barreras percibidas revela una paradoja central en la experiencia de las mujeres, en el sector hotelero de Cuenca. Coexisten, por un lado, marcos normativos y prácticas organizacionales orientadas a la conciliación y, por otro, obstáculos profundamente arraigados en los roles de género tradicionales, siendo la maternidad el punto donde estas tensiones se concentran e intensifican. Aunque existe un reconocimiento formal de los derechos laborales y se aplican medidas de apoyo, especialmente en establecimientos de mayor escala, estas iniciativas se ven limitadas por condicionantes culturales, económicos y organizacionales, que reducen su alcance y contribuyen a la reproducción de la desigualdad.

En el plano del apoyo laboral, se identifica un espectro que va desde el cumplimiento legal hasta la implementación de iniciativas proactivas. La legislación ecuatoriana, en consonancia con el ODS 8 (ONU, 2015), establece un piso mínimo de protección, como las licencias por maternidad, que los hoteles aplican: “Sí, hace un tiempo atrás... tuvimos compañeras que estaban en periodo de gestación y claro, tuvieron como indica la ley, justamente el tiempo necesario” (HDA). Varios establecimientos trascienden este umbral mediante prácticas como la flexibilización de horarios: “al ser nuestros horarios flexibles, nosotros tenemos la oportunidad de pedir... trasladar nuestro día libre... por algún motivo familiar o como mamá” (HEO). Del mismo modo, otras iniciativas como la creación de cuartos de lactancia, “para que las mujeres que justo están en su periodo de lactancia no tengan que esconderse” (HEG), representa un avance que, desde la performatividad de género (Butler, 1999), cuestiona la norma que exige ocultar las funciones reproductivas en el espacio laboral.

Sin embargo, estas medidas contrastan con la persistencia de barreras estructurales donde la maternidad deja de ser un derecho y se convierte en factor de penalización laboral. Las narrativas gerenciales revelan una percepción de la gestación como carga económica para la operación empresarial.

Es algo costoso, sinceramente para la operación. Si usted contrata a mujeres en edades fértiles, usted puede llegar a asumir costos operativos sumamente altos... duplica su costo operativo (HAG).

Aunque esta práctica se justifica desde una lógica empresarial, constituye discriminación indirecta que refuerza el “techo de cristal” (Caiza y Alvarado, 2025) y convierte un derecho laboral en una desventaja competitiva, ignorando la dimensión social del trabajo reproductivo (Lagarde, 1997). La barrera más profunda, no obstante, trasciende el ámbito organizacional y se arraiga en la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Los testimonios indican que la carga familiar recae de forma desproporcionada sobre las mujeres, lo que limita su disponibilidad y sus posibilidades de desarrollo profesional.

[...] empiezan ahí las limitaciones del profesional frente a la parte de la realización de su familia; los hombres continúan su vida pueden seguir estudiando, capacitándose, buscando mejores oportunidades (HEG).

Esta distribución desigual del cuidado, documentada a nivel nacional (BID, 2024), sostiene la doble jornada femenina. En este contexto, medidas como la flexibilidad horaria o el permiso excepcional para llevar a los hijos al trabajo, “ella cargadita trabajaba con su niño aquí” (HDG), responden a una lógica empática, pero constituyen soluciones paliativas que no cuestionan el modelo social que asigna la responsabilidad del cuidado principalmente a las mujeres. Desde una perspectiva interseccional y decolonial (Oliveira-Silva et al., 2025; Santafe-Troncoso & Tanguila-Andy, 2024), estas prácticas pueden incluso reforzar estereotipos, al naturalizar la asociación entre mujer y cuidado, limitando el potencial transformador del turismo, señalado por Zhang y Zhang (2020).

Esta tensión se ve agravada por un entorno sociocultural que ejerce, tanto violencia simbólica como explícita. Varias participantes relatan experiencias de violencia psicológica en el ámbito doméstico, que afectan su

proyección profesional: “Sí, mi ex esposo... siempre me ha dicho así que no, que como así, si él es más, creo que ha acabado conmigo” (HAO). Incluso quienes ocupan cargos de liderazgo enfrentan estas tensiones: “incluso en casa, porque yo tengo un cargo superior al que tiene mi esposo, entonces, sí, no todo es color de rosa” (HDG). La teoría feminista radical (Sáez, 2000) permite interpretar estas resistencias como expresiones de un sistema patriarcal que se reconfigura para disputar los avances en la autoridad y el estatus económico femenino. Se identifica, además, una barrera generacional en el interior de las instituciones: “Cuando la generación es la diferencia entre los nuevos y los viejos funcionarios... los que recién ingresan a aprender tienen un trato diferente” (HBG), lo que sugiere que la inequidad, a más de expresarse con el género, se intersecta con la edad y la antigüedad (Figuroa-Domecq et al., 2022).

Por lo tanto, emerge el panorama de un sector que ha incorporado medidas de apoyo crecientes, pero que aborda únicamente la expresión más visible de un problema estructural originado en la organización patriarcal de los cuidados. Sin una transformación cultural, que impulse la corresponsabilidad del hogar y el desempeño laboral, así como políticas que eviten asociar la maternidad con penalización laboral, el apoyo organizacional se limita a concesiones bienintencionadas, que reproducen la desigualdad existente (Oliveira-Silva et al., 2025).

### Empoderamiento femenino

El análisis del empoderamiento femenino en el sector hotelero de Cuenca muestra un escenario complejo, donde los avances conviven con narrativas que internalizan las limitaciones estructurales. Los hallazgos indican un ascenso significativo de mujeres a cargos directivos, en contraste con la baja representación nacional (BID, 2024). En algunos establecimientos “más del 70% de colaboradoras son mujeres y en el caso de lo que son los jefes de áreas departamentales, el 70% son mujeres” (HEG). Este liderazgo es percibido positivamente por el personal: “la verdad, no he tenido un jefe aquí en esta empresa, solo mujeres, pero me siento muy cómodo” (HAO). Esto respalda la idea de que el turismo puede cuestionar estructuras patriarcales (Zhang & Zhang, 2020) y que las mujeres líderes generan climas organizacionales más empáticos (Hedija & Němec, 2021).

Sin embargo, este empoderamiento debe analizarse desde la performatividad de género (Butler, 1999). Acceder a cargos directivos no implica necesariamente transformar las normas dominantes, pues muchas mujeres deben incorporarse a marcos empresariales tradicionalmente masculinizados. Quienes irrumpen en gremios con mayoría masculina evidencian esta negociación: “fui vicepresidenta de este gremio que... era un mundo de hombres, pero fui acogida con muchísimo respeto” (HGG). Ese respeto sugiere una asimilación individual más que un cambio cultural sistémico, coincidiendo con Pécot et al. (2024), quienes entienden el empoderamiento como dinámico y relacional.

A pesar de los logros, persiste la segregación horizontal y vertical. Aunque hay mujeres en cargos gerenciales, su presencia se concentra en áreas vinculadas al cuidado y la administración: “están más concentradas, por ejemplo, en las áreas, en la parte administrativa, en contabilidad, están las mujeres” (HFA), y mayoritariamente en roles operativos como recepción y regiduría. Esta distribución reproduce la división sexual del trabajo (Lagarde, 1997) y se justifica con un esencialismo biológico modernizado, que les atribuye mayor percepción al detalle y amabilidad y delicadeza. Más reveladora aún es la narrativa de la autolimitación que emerge de algunas líderes: “el sector se ha fortalecido y como yo le dije desde un principio, el límite nos ha tocado ponernos a nosotros” (HHG). Esta perspectiva es sintomática de lo que los enfoques críticos interseccionales identifican como la internalización de la responsabilidad individual, que obvia condicionantes estructurales como el techo de cristal (Caiza y Alvarado, 2025) o la carga desproporcionada de cuidados.

El empoderamiento femenino también se evidencia en el ámbito público, mediante la participación de mujeres en cargos de liderazgo dentro de la Fundación Municipal Turismo para Cuenca, principal organismo técnico y operativo cantonal, con capacidad de articular actores públicos, privados y comunitarios, y de ejecutar recursos orientados al desarrollo del sector (Fundación Municipal Turismo para Cuenca, 2025). Este hecho es significativo, pues la presencia de mujeres en cargos directivos en el sector público, constituye un indicador de su influencia sustantiva, que incide en la configuración del sector. No obstante, la experiencia

en empresas familiares presenta una ambivalencia teórica interesante. Mientras algunas personas señalan deficiencias en empresas familiares, especialmente en el cumplimiento de las normas laborales o en prácticas de explotación, otras entrevistadas destacan el apoyo recibido en este tipo de organizaciones: “yo estoy en una empresa familiar donde me han dado las facilidades para crecer” (HGA). Por lo tanto, en ciertos contextos, la empresa familiar puede operar como un espacio de habilitación, aunque esto no invalida la crítica general a la invisibilización del trabajo femenino (ONU Turismo, 2023).

El empoderamiento femenino en la hotelería cuencana es, por tanto, un proceso real pero contradictorio, puesto que refleja liderazgos individuales exitosos, que conviven con una rígida segregación ocupacional, que ratifica estereotipos y narrativas que atribuyen las barreras a déficit individuales. Para que este empoderamiento trascienda lo individual y se convierta en una fuerza transformadora colectiva, son necesarias intervenciones sistémicas (Oliveira-Silva et al., 2025) que cuestionen la jerarquización de los roles, redistribuyan el poder y el cuidado, de manera estructural.

### **Machismo arraigado y normalización del micromachismo**

Los hallazgos muestran que el machismo explícito es cada vez menos frecuente en el sector. Sin embargo, su expresión más persistente se observa en el micromachismo, que aparece ampliamente normalizado en la cultura organizacional y en las interacciones cotidianas. Estas prácticas operan como mecanismos de control, que reproducen estereotipos, limitan la autonomía femenina y sostienen un orden de género jerárquico. Las evidencias incluyen violencia verbal y hostigamiento: “sí ha habido... un compañero... gritaba feísimo, machista, patán, déspota” (HGO); “he escuchado a jefes de área decir: ahí, las de ventas, que se suban la falda, porque no estamos vendiendo” (HFG). También se registra discriminación por parte de clientes: “había un huésped que siempre quería tratar con un hombre, porque era bien déspota con las mujeres” (HEO). Este conjunto de prácticas contribuye a un entorno laboral hostil, que afecta el bienestar psicológico y el desempeño profesional de las mujeres.

Una de las manifestaciones más concretas de esta desigualdad normalizada es la persistencia de la brecha salarial, incluso para la misma posición y responsabilidad: “yo vengo a cumplir el puesto de otra persona que era hombre... cuando a mí me propusieron eran \$100 menos” (HFG). Además de vulnerar los principios de justicia retributiva y normas internacionales, esta práctica constituye una forma de violencia económica, que devalúa simbólicamente el trabajo femenino. La naturalización del micromachismo adquiere mayor fuerza cuando se enmascara como optimización de competencias o selección de “perfiles adecuados”. La asignación de roles con base en características fisiológicas, como asociar la auditoría nocturna a hombres y el servicio detallado a mujeres, suele justificarse desde lo operativo, pero reproduce una segregación fundamentada en estereotipos. La frase “hay ciertos cargos de perfiles de acuerdo a la sociedad” (HBA) evidencia cómo las organizaciones internalizan y ejecutan mandatos sociales de género, conforme a la concepción de Butler (1999) de que el género se modela a través de la repetición estilizada de asignaciones que asocian biología, género y capacidad.

La dimensión más profunda del fenómeno aparece cuando las propias mujeres internalizan los esquemas opresivos. La culpa, la autoexigencia y la autolimitación no surgen espontáneamente, sino como efectos de una socialización de género, que naturaliza la subordinación (Carter, 2014; Giraldo, 1972): “todas las mujeres que somos madres y llevamos una carga laboral alta, nos llevamos muy bien con la culpa” (HFA); o también el testimonio de una mujer embarazada “te pido mil disculpas... sí tienen que sacarme, me voy y entiendo” (HEG). Ambos testimonios muestran cómo se asimilan el mandato de la maternidad abnegada y la precariedad laboral, condicionando aspiraciones y legitimando exclusiones. En este marco, el patriarcado no solo oprime desde afuera, sino que moldea subjetividades dóciles (Lagarde, 1997), y así la mujer asume como propia la responsabilidad exclusiva del cuidado y llega a percibir su cuerpo reproductivo como un obstáculo profesional, liberando a la organización y a la sociedad de su corresponsabilidad. En consecuencia, el machismo y su expresión micromachista en la hotelería no deben entenderse como hechos aislados o residuales, sino como dinámicas estructurales que exigen una transformación cultural profunda, que

desnaturalice la asociación entre género, capacidades y valor, tal como proponen los enfoques decoloniales e interseccionales (Oliveira-Silva et al., 2025).

#### 4.

### Conclusiones y Recomendaciones

La presente investigación reveló hallazgos interesantes sobre el papel de la mujer en la industria hotelera de Cuenca, al identificar un campo de tensión y negociación permanente, donde los avances en equidad formal y empoderamiento individual coexisten con la reproducción sutil de desigualdades estructurales. Lejos de ofrecer una narrativa binaria, el estudio revela un escenario complejo caracterizado por tres paradojas fundamentales, que constituyen su contribución empírica central. En primer lugar, se identifica una disonancia entre un discurso organizacional público que abraza la meritocracia y la neutralidad de género, y una lógica operativa privada, que percibe la maternidad como un lastre económico, penalizando así un derecho fundamental y reforzando el techo de cristal. En segundo lugar, se documenta un empoderamiento femenino tangible, con mujeres que ocupan posiciones de liderazgo gerencial y gremial. No obstante, este avance permanece circunscrito por una rígida segregación horizontal, que concentra a la fuerza laboral femenina en áreas funcionales asociadas al cuidado, la administración y el servicio; justificadas a través de un esencialismo biológico moderno. La tercera paradoja radica en la normalización del micromachismo, que abarca desde comentarios sexualizados hasta brechas salariales arbitrarias y su profunda internalización por parte de las propias mujeres, manifestada en sentimientos de culpa y autolimitación; lo que convierte a las estructuras patriarcales en un mecanismo de autocontrol eficaz y de difícil erradicación.

Estos hallazgos poseen implicaciones teóricas significativas. Por un lado, matizan la concepción del turismo como una “industria intrínsecamente empoderadora”. El caso de Cuenca demuestra que, si bien el sector puede generar espacios de agencia y liderazgo femenino, también reproduce activamente segregaciones y violencias simbólicas. Esta perspectiva dialéctica enriquece los debates iniciados por Zhang y Zhang (2020), integrando las críticas decoloniales que advierten sobre los límites del empoderamiento individualista desconectado del cambio sistémico (Oliveira-Silva et al., 2025). Por otro lado, el estudio aporta evidencia empírica contextualizada a la teoría de la performatividad de género (Butler, 1999), ilustrando cómo la asignación de roles, la valoración de “aptitudes naturales” y la expectativa de ciertas conductas emocionales en la atención al cliente, operan como prácticas cotidianas que refuerzan y naturalizan la diferencia de género en el ámbito laboral. Finalmente, los resultados confirman la pertinencia de los marcos interseccionales y decoloniales, dado que la experiencia de las mujeres no se explica solo por el género, sino por su intersección con la condición maternal, la clase y el tipo de empresa, en un contexto sociocultural que cuestiona el universalismo del feminismo occidental (Santafe-Troncoso & Tanguila-Andy, 2024).

Las implicaciones prácticas proponen un enfoque conciliador que equilibre derechos laborales y viabilidad operativa. Para la gestión hotelera, se sugiere iniciar autoevaluaciones voluntarias de brechas salariales y de género, e implementar programas de mentoría para desarrollar liderazgo femenino en todos los departamentos. Frente a conductas discriminatorias, es clave priorizar la prevención mediante códigos de conducta claros y talleres de sensibilización, respaldados por mecanismos confidenciales de consulta y mediación interna, que busquen resolver conflictos de forma constructiva. Los gremios y entidades públicas pueden facilitar el diálogo sectorial, compartir buenas prácticas y promover modelos de corresponsabilidad en el cuidado, como alianzas para servicios de guardería. Un sello de equidad de género, basado en incentivos antes que en penalizaciones, podría reconocer a los establecimientos que avancen en estos indicadores. Es crucial reconocer que estas recomendaciones están contextualizadas en un destino como Cuenca; con lo cual, su adaptación a otros contextos turísticos requerirá de ajustes sensibles a las realidades locales, económicas y culturales específicas.

Este estudio reconoce sus propias limitaciones. El diseño de muestreo no probabilístico y la focalización en hoteles de tres a cinco estrellas, limitan la generalización y dejan fuera la experiencia en establecimientos de menor categoría o informales, donde las dinámicas de poder podrían ser más severas. El carácter transversal de la investigación impide analizar las trayectorias profesionales a lo largo del tiempo. Además, pese a las garantías de confidencialidad, no puede descartarse un posible sesgo de deseabilidad social, en algunas respuestas, especialmente entre el personal gerencial.

Estas limitaciones, a su vez, delinean caminos fructíferos para investigaciones futuras. Sería valioso desarrollar estudios longitudinales y complementar el enfoque con investigaciones cuantitativas, de orientación interseccional, que midan el impacto conjunto del género, la etnia y la edad, entre otros factores. Otra vía relevante son los análisis comparativos con otros destinos dentro del Ecuador y la región andina. Asimismo, resulta necesario incorporar investigaciones centradas en las masculinidades y la corresponsabilidad, para comprender las resistencias y promover modelos de cuidado compartido dentro del sector.

En conclusión, la principal contribución de este trabajo reside en ofrecer una comprensión matizada y contextualmente situada del rol de la mujer en la hotelería, una que rechaza las simplificaciones y expone las contradicciones inherentes a los procesos de cambio hacia la equidad. Al definir este papel no como un estatus fijo, sino como un proceso de negociación constante con estructuras, tanto habilitantes como restrictivas, el estudio provee de una base analítica más sólida y realista para que académicos, gestores y policymakers diseñen intervenciones que no solo promuevan la inclusión numérica, sino que desafíen las raíces culturales y organizacionales de la desigualdad. El camino hacia una equidad transformadora en el turismo pasa, necesariamente, por reconocer y actuar sobre estas complejidades.

## Referencias

- Aldana, S. (2023). La participación femenina en la Sociología funcionalista e interpretativa (Cuaderno de trabajo; 1ª ed.). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248906/1/La-participacion.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Turismo Violeta: Una oportunidad para reducir las brechas de género en Ecuador. <https://www.iadb.org/es/blog/genero-y-diversidad/turismo-violeta-una-oportunidad-para-reducir-las-brechas-de-genero-en-ecuador>
- Beauvoir, S. de. (1949). El segundo sexo. Ediciones Cátedra.
- Beloskar, V., Haldar, A., & Gupta, A. (2024). Gender equality and women's empowerment: A bibliometric review of the literature on SDG 5 through the management lens. *Journal of Business Research*, 172, 114442. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114442>
- Bornstein, M., Jager, J., & Putnick, D. (2013). Sampling in developmental science: Situations, shortcomings, solutions, and standards. *Developmental Review*, 33(4), 357-370. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2013.08.003>
- Butler, J. (1999). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.
- Caiza, A., & Alvarado, M. J. (2025). Participación femenina en hoteles del cantón El Panguí: realidades, retos y perspectivas. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 3(2), 114-134. <https://doi.org/10.70881/mcj/v3/n2/54>
- Carter, M. J. (2014). Gender socialization and identity theory. *Social Sciences*, 3(2), 242-263. <https://doi.org/10.3390/socsci3020242>
- Chand, S. (2025). Qualitative research methods: Interviews, focus groups, observation, and document analysis. *Advances in Educational Research and Evaluation*, 6(1), 303-317. <https://doi.org/10.25082/AERE.2025.01.001>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Coronel, J. (2025). Reducir las brechas de género: Una mirada a las desigualdades de género en el ámbito laboral. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(4), 2032-2040. <https://doi.org/10.56712/latamv6i4.4415>
- De Miguel, A. (2011). Los feminismos a través de la historia. *Mujeres en Red*.
- Denzin, N. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. McGraw-Hill.
- Elhoushy, S., & El-Said, O. (2020). Hotel managers' intentions towards female hiring: An application to the theory of planned behaviour. *Tourism Management Perspectives*, 36, 100741. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100741>
- Fabbri, L. (2014). Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género. *Izquierdas*, (19), 143-157. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/36186>
- Ferreira, A., Bonifácio, D., & Vicente, J. (2023). Pursuing 2030 sustainable development agenda through gender equality. In W. Leal Filho, F. Frankenberger & U. Tortato (Eds.), *World Sustainability Series* (pp. 41-60). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-34436-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-34436-7_3)
- Figueroa-Domecq, C., Kimbu, A. N., de Jong, A., & Williams, A. M. (2022). Sustainability through the tourism entrepreneurship journey: a gender perspective. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1562-1585. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1831001>
- Friese, S. (2012). *Qualitative data analysis with ATLAS.ti*. SAGE Publications Ltd.
- Fundación Municipal Turismo para Cuenca. (2025). Quiénes somos. <https://cuenca.com.ec/quienes-somos/>

- Garrido, C. (2021). Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 483–492. <https://doi.org/10.5209/infe.68654>
- Giraldo, O. (1972). El machismo como fenómeno psicocultural, 4(3), 295–309. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80540302.pdf>
- González, M., & Ramírez, J. (2024). La equidad de género en el sector hotelero de la Ciudad de Manta. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 5(2), 431–448. <https://doi.org/10.60100/rcmgv5i2.281>
- Hecker, J., & Kalpokas, N. (2023). The ultimate guide to qualitative research - Part 2: Handling qualitative data. ATLAS.ti.
- Hedija, V., & Němec, D. (2021). Gender diversity in leadership and firm performance: evidence from the Czech Republic. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 156–180. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13680>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025). Principales resultados de Mercado Laboral y Pobreza Anual 2024. <https://url-shortener.me/FYUK>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), diciembre 2025. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Ivanova, M., Buda, D.-M. & Burrai, E. (Eds.). (2022). *Qualitative methodologies in tourism studies: Disrupting and co-creating critical research*. Routledge.
- Lagarde, M. (1997). *Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia* (2.a ed.). Horas y HORAS.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. La Tarea, *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, (8), 1–8.
- Lim, W. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(2), 199–229. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2025.2478871>
- López, K., & Willis, D. (2004). Descriptive versus interpretive phenomenology: Their contributions to nursing knowledge. *Qualitative Health Research*, 14(5), 726–735.
- Mawutor, P., Owusu, J., Boateng, P., Offei, B., Mensah, D., & Adbul-Rahim, A. (2025). Cross-cultural leadership and gender equality: A pathway to sustainable development. *The International Journal of Business and Management*, 13(3), 89–102. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2025/v13/i3/bm2503-011>
- Mill, J. S., & Mill, H. T. (2000). *La igualdad de los sexos*. Punto Omega.
- Ministerio de Turismo de Ecuador. (2025). *Catastro Turístico*. Portal de Servicios. <https://servicios.turismo.gob.ec/catastro-turistico/>
- Movono, A., & Dahles, H. (2017). Female empowerment and tourism: a focus on businesses in a Fijian village. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(6), 681–692. <https://doi.org/10.1080/10941665.2017.1308397>
- Muralidhar, L., Sathyanarayana, N., Lavakumar, V., Nethravati, K., & Arun, R. (2025). Acceleration of innovation through gender equity. In *Advances in Business Information Systems and Analytics* (pp. 78–95). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-2903-1.ch005>
- Ñañez-Silva, M., Quispe-Calderón, J., Huallpa, P., & Larico-Quispe, B. N. (2024). Analysis of academic research data with the use of ATLAS.ti. *Data and Metadata*, 3, 306–306.
- Oliveira-Silva, L. C., Fernández, D. P., Sojo, V., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2025). Decolonizing Interventions for Workplace Gender Equity: An Intersectional and Latin American Lens. *Personality and Social Psychology Review*, 29(4), 339–351. <https://doi.org/10.1177/10888683251350913>
- ONU Turismo. (2023). Las mujeres ocupan el “primer plano” del desarrollo turístico. <https://n9.cl/sycu4>

- Orcasita, L., Yoshioka, A., Alonso, A., Heller, L., Grandjean, S., Paludi, M., & Gomez Sejnau, V. (2022). Programas e iniciativas de diversidad de género en las organizaciones: experiencias en Argentina, Chile y Colombia. *Cuadernos De Administración*, 35, 1–18. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao35.apigo>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución A/RES/70/1). [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>
- Pécot, M., Ricaurte-Quijano, C., Khoo, C., Alonso, M., Barahona-Canales, D., Ling, E., & Tan, R. (2024). From empowering women to being empowered by women: A gendered social innovation framework for tourism-led development initiatives. *Tourism Management*, 102, 104883. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.104883>
- Preciado-Álvarez, F., Ojeda-Perez, F., Arcega-Ponce, A., Rodríguez-Vazquez, A., & Macias-Calleros, E. (2025). The impact of the gender perspective in modern labor policies: A systematic literature review. *Desarrollo Local Sostenible*, 18(65), 1–24. <https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n65-124>
- Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I., & Ramos, J. (2022). Women's Promotion to Management and Unfairness Perceptions—A Challenge to the Social Sustainability of the Organizations and Beyond. *Sustainability*, 14(2), 788. <https://doi.org/10.3390/su14020788>
- Reyes-Vargas, M., Ortega, A., & Vera, L. (2022). Participación de la mujer en el ámbito laboral turístico y académico en la Amazonía Ecuatoriana. *Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.46380/rias.vol5.e179>
- Ritzer, G. (1997). *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill.
- Ruiz, A. (2019). No se nace mujer: se llega a serlo: Sexo, género y sujeto en Simone de Beauvoir [Trabajo Final de Grado, Universitat Pompeu Fabra]. Repositorio UPF.
- Sáez, M. (2000). El liberalismo feminista de Martha Nussbaum. *Ius et Praxis*, 6(1), 573–581.
- Saloma, A. (2000). De la mujer ideal a la mujer real. Las contradicciones del estereotipo femenino en el siglo XIX. *Cuicuilco*, 7(18), 1–18.
- Santafe-Troncoso, V., & Tanguila-Andy, A. (2024). Indigenous women's approaches to tourism planning: Lessons from Ecuador. *Journal of Sustainable Tourism*, 32(3), 579–597. <https://doi.org/10.1080/09669582.2023.2247580>
- Schouten, G. (2025). The philosophy and politics of liberal feminism. *Social Research: An International Quarterly*, 92(1), 263–288. <https://doi.org/10.1353/sor.2025.a956295>
- Taneja, S., Pryor, M., & Oyler, J. (2012). Empowerment and Gender Equality: The Retention and Promotion of Women in the Workforce. *Journal of Business Diversity*, 12(3), 43–53.
- Varela, N., & Santolaya, A. (2019). *Feminismo para principiantes*. La Aljaba.
- Wilson, T. D. (2021). Gender as a Socially Constructed and “Structural” Category. *Latin American Perspectives*, 48(2), 176–177. <https://doi.org/10.1177/0094582X19858995>
- Zhang, J., & Zhang, Y. (2020). Tourism and gender equality: An Asian perspective. *Annals of Tourism Research*, 85, 103067. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.103067>

