

MUJERES EN TURISMO

Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador

Johanna Basurto Barcia*

Carla Ricaurte-Quijano**

Facultad de Ingeniería Marítima, Ciencias Biológicas,
Oceánicas y Recursos Naturales
Escuela Superior Politécnica del Litoral
Guayaquil – Ecuador

Resumen: Esta investigación busca conocer la situación de las mujeres en el ámbito académico del turismo en cuatro instituciones de educación superior de Guayaquil y su zona de influencia. Se emplearon indicadores cuantitativos orientados a identificar los porcentajes de hombres y mujeres que acceden a puestos de trabajo y liderazgo en la docencia e investigación en turismo. Los resultados cuantitativos se complementan con el análisis cualitativo de testimonios orales de 9 profesoras de las cuatro instituciones, en los que se abordan temas de sexismo, discriminación y balance entre los roles sociales personales y profesionales. Los resultados indican una baja representación de la mujer en la docencia (53%), en relación al porcentaje de estudiantes de género femenino en turismo (75%). Los resultados indican que el 100% de los presidentes de comités organizadores de congresos académicos son hombres, en contraste con el hecho de que el 67% de la investigación en las instituciones participantes es realizada por mujeres. Se identificó que mientras las profesoras no perciben ninguna discriminación en cuanto a oportunidades laborales y de ascenso profesional en la academia, la conciliación de roles para las docentes que son madres, está influenciada por estereotipos de género, llevándolas a realizar sacrificios en búsqueda de la armonía entre su vida personal y profesional. Finalmente, se identifica que el gran porcentaje de estudiantes de sexo femenino en la carrera de turismo responde a la percepción social de que es una profesión para mujeres.

PALABRAS CLAVE: equidad de género, roles sociales, estereotipos, academia, investigación, turismo.

Abstract: Women in tourism: Gender Equality in Teaching and Research in Guayaquil, Ecuador, and its Surrounding Area, Ecuador. This research seeks to examine the situation of women in the academic field of tourism in four higher education institutions in Guayaquil and the surrounding area. The study used quantitative indicators to identify the percentages of men and women who hold regular and leadership positions in teaching and research in tourism. These results are complimented by qualitative analysis of oral testimony from nine female professors from across the four participating institutions, which discuss in greater depth the themes of sexism, discrimination and the balance between personal and professional social roles. Results indicate an underrepresentation of women in teaching (53%) in relation to the percentage of female tourism students (75%). Results indicate that

* Licenciada en Turismo por la Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador. Graduada en Tecnología en Diseño Gráfico Multimedia por el Instituto Tecnológico Superior Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador. E-mail: johdbasu@espol.edu.ec

** Maestría en Estudios Turísticos por la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México; PhD. del Centre for Tourism Policy Studies de la University of Brighton, Brighton, Reino Unido. Se desempeña como profesora e investigadora en la Licenciatura en Turismo de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador. E-mail: cricaurt@espol.edu.ec

100% of the chairs of academic congress organizing committees are men, in contrast to the fact that 67% of research carried out by the institutions in question is done by women. While the female professors did not perceive any discrimination in terms of job or promotion opportunities in the academic field, the managing of roles for those who are also mothers is influenced by gender stereotypes and leads to their making sacrifices in search of harmony between their personal and professional lives. Finally, it can be seen that the large majority of female tourism students are influenced by the societal perception that tourism is a female profession.

KEY WORDS: *gender equality, social roles, stereotypes, academia, research, tourism.*

INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) proclama la igualdad de toda persona ante la ley, sin distinción de raza o sexo, siendo la base universal de los países para combatir prácticas sociales androcéntricas y patriarcales. El tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (Naciones Unidas, 2014: 20) promueve *“la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”* mientras que una de las metas para el año 2015 consiste específicamente en erradicar las desigualdades entre los sexos en la educación en todos los niveles. Sin embargo, estudios indican que sigue existiendo disparidad de género en la educación superior, y mientras que la inserción de la mujer en el mundo laboral se está incrementando, la disparidad de género continúa en cuanto a porcentajes de participación en puestos de liderazgo y brechas salariales. El Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo 2010 (Organización Mundial de Turismo, 2013) por ejemplo, destaca que aproximadamente el 72% de estudiantes de tercer nivel en el área de servicios en el mundo son mujeres, en marcado contraste con el 38% de profesoras de tercer nivel en la misma área.

En el Ecuador específicamente, las políticas a favor de la equidad y paridad de género están basadas en la igualdad en su diversidad (SENPLADES, 2013). La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008: artículo 11, numeral 2) establece que uno de los principios para la aplicación de los derechos ciudadanos es la igualdad de todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, identidad de género o cualquier otra distinción. La Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017 (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad Entre Hombres y Mujeres, 2014: 79) sintetiza que *“el mandato constitucional del sistema educativo, dispone cerrar brechas de desigualdad social, entre ellas la incorporación de la perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación”*. Estos antecedentes abren las puertas para un análisis de brechas de género en el ámbito educativo del turismo en el país.

Con esta investigación se pretende analizar la situación de las mujeres en el ámbito académico del turismo en cuatro instituciones de educación superior de Guayaquil y su zona de influencia. Se busca específicamente identificar el porcentaje de mujeres que acceden a puestos de trabajo y

liderazgo en la academia del turismo, así como la percepción de las profesoras de turismo con respecto a temas de equidad de género, ascenso laboral, conciliación de roles sociales y experiencias de sexismo en el lugar de trabajo.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Lagarde (1996) y Lamas (1996; 1999) exponen temas relacionados al género en donde expresan que el término tiene una fabricación cultural, es decir que se trata de construcciones subjetivas (sociales y psíquicas) que se han ido desarrollando a lo largo de la historia. Según Lagarde (1996) se vive en un mundo donde tanto hombres como mujeres tienen arraigados pensamientos sexistas que hacen que la posición de la mujer en la sociedad se vea asociada con actividades domésticas, de procreación y protección, constituyéndolo algo 'natural' del género femenino. En efecto, desde este punto de vista, es la naturaleza quien ha otorgado a las mujeres su instinto maternal, lo que predispone a las mujeres *“a la crianza universal, a la maternidad y a la preservación de la vida”* (Lagarde, 1996: 5). Estas creencias desarrolladas dentro de la sociedad, reproducidas de generación en generación, arraigadas y normalizadas por leyes y estructuras sociales *“hacen que las personas no distingan los estereotipos culturales de género”* (Lagarde, 1996: 5). Lo cultural, aprendido, transmitido de generación en generación y por lo tanto, susceptible de cambio, se convierte en algo natural e inmutable.

Para Lamas (1996) los lugares de trabajo son un excelente ejemplo de cómo los estereotipos de género arraigados en la sociedad pueden generar discriminación. Según Lagarde (1996) en los espacios de trabajo, más que seres humanos se identifican hombres y mujeres que tienen diferentes aptitudes y habilidades que marcan su desempeño profesional. En otras palabras la división del trabajo está especializada para cada género: *“creemos que no es de hombres hacer ciertas cosas o que hay oficios o trabajos que no son femeninos y, por ende, no son adecuados para las mujeres”* (Lagarde, 1996: 7). En el mismo sentido, Lamas (1996) indica que los estereotipos sociales de género han hecho que las mujeres se desempeñen en ciertos “nichos” laborales que están de acuerdo con su naturaleza y con los estereotipos aceptados socialmente. La presente investigación parte de la idea de que uno de estos “nichos” es el turismo y más específicamente la academia del turismo.

La equidad de género en la academia de turismo por lo tanto, puede ser analizada desde los estereotipos y roles sociales marcados por pensamientos patriarcales y androcéntricos que generan conductas sexistas en el ámbito laboral (González-Suárez, 2002). Valian (2004) por ejemplo, utiliza el esquema de género como base para un estudio en el que se plantean hipótesis sociales de lo que significa ser hombre y ser mujer. La investigación de Valian (2004) analiza cómo la sociedad transmite los estereotipos que van adoptando las mujeres desde la infancia los cuales influyen en las carreras profesionales que escogen, en cómo las mujeres se desempeñan y esfuerzan profesionalmente, así como en la percepción social que las mujeres tienen de que los puestos de liderazgo y prestigio están destinados para hombres. Según Valian (2004) las mujeres se esfuerzan

más debido a que tienen percepciones interiorizadas de que no tienen derecho a ciertos puestos o mejores sueldos, lo que influye negativamente en su éxito profesional en espacios académicos y de docencia.

Para González-Suárez (2002) por otra parte, la discriminación y los prejuicios de género están arraigados en los diferentes roles establecidos por la sociedad los cuales “protegen” y a la vez separan al grupo vulnerable que es la mujer. Estudios previos demuestran cómo las diferentes formas de discriminación de género incluyen desde las sutilezas que se encuentran en el uso de lenguaje sexista en el lugar de trabajo, hasta la toma de decisiones, asignación de roles y posiciones de liderazgo en base a criterios de género (Calero, 1999; Monroe, Ozyurt, Wrigley & Alexander, 2008; Munar, Biran, Budeanu, Caton, Chambers, Dredge & Ram, 2015; Small, Harris, Wilson, & Ateljevic, 2011). Estos estudios evidencian la brecha de género en la academia, la cual se manifiesta a través de expresiones verbales, el trato que se da a las mujeres en su área de trabajo, las condiciones de equidad para las docentes entre los diferentes roles que desempeñan en su vida ante la sociedad, y el acceso a posiciones de dirección donde se busca el reconocimiento de un salario justo independientemente del sexo de la persona.

Monroe *et al.* (2008) por ejemplo, en su estudio realizado en una universidad en California, demuestran que existe paridad de género en puestos operativos, mientras que la disparidad de género se evidencia en los puestos de toma de decisiones y de mejor salario dando como resultado una participación de hasta 7% más de hombres en la academia. Rodríguez (2008) identifica a través de datos del Sistema Nacional de Investigación de México, que sólo el 11.5% de los investigadores registrados son mujeres. Por su parte, Munar *et al.* (2015: 4) investigan la participación de la mujer en la academia a través de cuatro grandes indicadores: (1) Posiciones de liderazgo en las revistas académicas, (2) Posiciones de liderazgo en conferencias de la academia, (3) Afiliación en la Academia Internacional para el Estudio de Turismo, y (4) Escritores en la Enciclopedia de Turismo. Los resultados indican que la paridad de género se ve limitada cuando se trata del acceso a puestos de mayor responsabilidad, visibilidad y toma de decisiones. En efecto, según el estudio de Munar *et al.* (2015) sólo el 21% de los editores de revistas científicas en turismo son mujeres. De igual manera, las mujeres sólo constituyen el 34% de los miembros del comité científico de las conferencias y congresos de turismo analizados.

Merighi *et al.* (2011) explican la posición de la mujer en el campo de la docencia de enfermería a través de la perspectiva de la fenomenología social, en un estudio que involucra la participación de 11 mujeres a quienes se entrevistó para determinar su postura utilizando como interrogante base ¿Cómo es ser...? Small *et al.* (2011) por otra parte, utilizaron el método de búsqueda de la memoria de trabajo (*memory work*) con un grupo de 4 mujeres involucradas en la academia de turismo, en el que se determinó de manera descriptiva, analítica y grupal, los resultados de los diferentes roles desempeñados. Monroe *et al.* (2008), a través de 80 entrevistas semi-estructuradas a profesoras de educación superior, caracterizan la situación de las mujeres en la academia, los tipos de roles de

género desempeñados, cómo establecen balance entre su vida personal y laboral y si esto conlleva a prejuicios y discriminación. Los estudios cualitativos en general ahondan en lo difícil que es para las mujeres lograr su desarrollo profesional con las actitudes androcéntricas impuestas por la sociedad y la importancia de contar con redes de apoyo constituidas por familiares, para el desenvolvimiento de sus diferentes actividades. No importa la rama en la que se encuentren como docentes, las mujeres buscan su enriquecimiento profesional a medida que equilibran sus diferentes roles como mujer, creando dobles, triples y múltiples jornadas en su vida (Lagarde, 1996). Ellas anteponen su rol como madre y asumen roles serviciales, lo que puede traducirse en el estereotipo de la 'Súper Mamá' (Monroe *et al.*, 2008).

Los estudios analizados coinciden en que en la academia tanto de turismo como de otras ramas del conocimiento, las mujeres se han visto limitadas en el ejercicio de su profesión al tener que cumplir múltiples roles los cuales a menudo implican sacrificios. También ponen en evidencia la inequidad existente entre hombres y mujeres en cuestiones de salarios y oportunidades de desarrollo laboral, así como en la participación de mujeres en puestos de liderazgo y visibilidad.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el estudio se contactó a los directores de las carreras de turismo de cinco instituciones de educación superior de Guayaquil y su zona de influencia, de las cuales cuatro accedieron a participar en el estudio a través de la facilitación de información total o parcial de docentes y estudiantes en la carrera de turismo y la apertura para la realización de las entrevistas. Las instituciones analizadas son dos universidades, una escuela politécnica y un instituto superior. De las universidades, una de ellas es institución pública y está ubicada en La Libertad, provincia de Santa Elena; la otra institución es cofinanciada y se ubica en Guayaquil. La escuela politécnica es institución pública y el instituto superior es autofinanciado, ambos ubicados en Guayaquil, provincia del Guayas. Se protegió la identidad de las instituciones de educación superior codificándolas de la siguiente manera: I01, I02, I03 e I04. El estudio se enfocó en dos aspectos de la academia de turismo: la docencia e investigación. Para llevar a cabo el estudio se recogieron tanto datos cuantitativos como testimonios cualitativos.

Información Cuantitativa

Bryman (2012) define a la investigación cuantitativa como la recolección de información numérica. Menciona la relación existente entre la teoría y la investigación a través de resultados numéricos, donde la realidad social se investiga de manera objetiva. Los datos cuantitativos en el presente estudio miden la participación que tiene la mujer en la investigación y docencia en turismo a través del uso de indicadores (Bryman, 2012; Munar *et al.*, 2015; OMT, 2013).

Con respecto a la participación en investigación, ésta se considera la primera categoría de análisis en el estudio y abarca la participación en proyectos de investigación, la generación de conocimientos y la intervención en congresos de turismo (Tabla 1). Con respecto a los congresos específicamente, se aplicaron los indicadores de Munar *et al.* (2015) al análisis de dos congresos de turismo en Ecuador, que se llevaron a cabo en dos de las instituciones de educación superior (I01, I02) participantes en el estudio.

Tabla 1: Indicadores en la investigación en turismo

Indicadores generales		
Investigación en turismo	Porcentaje de mujeres (profesoras y estudiantes) realizando investigación en turismo.	
	Porcentaje de mujeres participando en congresos de turismo.	
	Categoría 1	Presidente del congreso o similar. Incluyó al presidente y/o vice-presidente del congreso o del comité organizador del evento. Correspondió a la persona o personas liderando en el congreso organizado.
	Categoría 2	Expositores o similar. Aquellos expositores que formaron parte de las ponencias ofrecidas en el congreso de turismo.
	Categoría 3	Comité organizador o similar. Aquí se incluyeron a los sub-comités que formaron parte de la organización de las diferentes fases del congreso (de logística, de alimentos y bebidas, de publicidad y marketing, financiero, de protocolo, de relaciones internacionales, entre otros).
	Categoría 4	Comité científico o similar. Se incluyó al que se denomina 'Comité Académico', ya que es el encargado de sugerir expositores nacionales, revisar el programa, designar moderadores para los eventos y revisar la evaluación del evento.
Categoría 5	Comité de Honor o similar. Se incluyó a los conferencistas magistrales, por su destacada participación en estos eventos.	

Fuente: Elaboración propia con base al estudio de Munar *et al.* (2015)

Por otro lado, para analizar la participación en docencia (Tabla 2) se consideró a las profesoras que estaban laborando durante el período 2015-2016 en las cuatro instituciones participantes. Para el efecto se tomó en cuenta los términos de "interinazgo y propiedad" que menciona González-Suárez (2002: 180) en su estudio para establecer la estabilidad que tienen los docentes en las instituciones educativas según el tipo de contrato laboral. Los docentes titulares incluyen a aquellos con nombramiento y a tiempo completo, mientras que los docentes no titulares comprenden a aquellos en relación de dependencia, invitados, ocasionales y a tiempo parcial. También se identificó a los profesores que llevan ejerciendo la función de director(a) o coordinador(a) de la carrera desde la creación de la misma. Finalmente se identificó el porcentaje de hombres y mujeres registrados y graduados en las carreras de turismo durante el año 2014 hasta junio del 2015. Estos indicadores formaron parte de los resultados de la segunda categoría de análisis en el presente estudio.

Entrevistas

Bryman (2012) define a la investigación cualitativa como la recolección de información que está relacionada con las palabras, en donde la misma se enriquece por el entendimiento del mundo social a través de la examinación de la intervención por parte de los participantes, del construccionismo y la inducción. Por ese motivo, más allá de identificar porcentajes de participación de hombres y mujeres en la academia de turismo, el estudio se complementó con el análisis cualitativo de testimonios de profesoras de las instituciones de educación superior parte del estudio. El estudio cualitativo estuvo

orientado a entender las formas de sexismo y discriminación identificadas por las docentes en la academia de turismo (Monroe *et al.*, 2008; González-Suárez, 2002), así como la conciliación de roles que ellas encuentran entre su vida personal y profesional (Merighi *et al.*, 2011; Monroe *et al.*, 2008; Small *et al.*, 2011).

Tabla 2: Indicadores en la docencia en turismo

	Indicadores generales	Indicadores específicos
Docencia en Turismo	Porcentaje de profesores por sexo en la carrera de turismo	Porcentaje de profesores titulares por sexo en la carrera de turismo
		Porcentaje de profesores no titulares por sexo en la carrera de turismo
	Porcentaje de directivos por sexo en la carrera de turismo	
Docencia en Turismo	Porcentaje de estudiantes en la carrera de turismo	Porcentaje de estudiantes matriculados por sexo en la carrera de turismo (2014 y 2015)
		Porcentaje de estudiantes graduados por sexo en la carrera de turismo (2014 y 2015)

Fuente: Elaboración propia con base a indicadores de la OMT (2013) y González-Suárez (2002)

Para identificar a las participantes del estudio se utilizó el método de muestreo por juicio (Navarrete, 2000). El criterio utilizado fue: profesoras cuyas materias a impartir sean de la carrera de turismo y que por lo menos se encuentren ejerciendo en la docencia de turismo por un período de un año. Se realizaron nueve entrevistas semi-estructuradas a profesoras solteras, casadas, con o sin hijos con la finalidad de enriquecer el estudio a través de la diversidad de status y roles sociales de las participantes.

Para mantener una distribución equitativa de respuestas entre las diferentes instituciones, originalmente se pensó en contactar una docente con nombramiento y una docente con contrato temporal de cada institución. Sin embargo, debido a criterios de confidencialidad en el manejo de datos personales y, por otro lado, debido al tiempo de respuesta por parte de las instituciones, se tomaron otras estrategias según la realidad de cada caso. En una de ellas se utilizó la base de datos ofrecida por la institución académica y se contactó a las docentes directamente a través de correo electrónico. En las otras instituciones se solicitó personalmente a los directivos que nos recomienden a docentes que cuenten con el perfil para la entrevista. Adicionalmente, a las personas que escogían participar en el estudio se les solicitó que nos recomienden a alguien más, de manera que se usó la técnica de bola de nieve (Olabuénaga, 2012) para identificar informantes con características similares procurando que haya un número más o menos similar de informantes de cada institución.

Debido a la baja calidad de respuesta obtenida en las primeras entrevistas, se optó por agregar dos entrevistas más en una de las universidades, llegando de esta manera al punto de saturación en donde los nuevos testimonios empezaron a ser repetitivos, sin aportar nuevos temas a los ya identificados durante el análisis (Navarrete, 2000). Luego se procedió a realizar una entrevista más en la última institución que dio apertura para hacer el estudio y con esta se corroboró la saturación de datos. En total se realizaron 9 entrevistas, de las cuales 8 fueron de manera personal y una de ellas vía Skype.

Se informó a las participantes que las entrevistas serían codificadas y que su identidad estaría protegida. Israel & Hay (2006: 2) establecen que se protege las identidades “*individuales, de comunidades y ambientes*” como parte de la ética de investigación con el fin de generar conocimientos que enriquezcan al mundo. En el estudio se las identifica como ‘participante’ acompañada de una numeración y en casos puntuales cuando durante sus testimonios identificaron sus nombres o de terceros, se los sustituyó por un pseudónimo entre corchetes.

Las preguntas se elaboraron para cumplir con los dos últimos objetivos planteados en la investigación con lo que se las clasificó en preguntas de percepciones y preguntas de opiniones. Las preguntas de percepciones estuvieron relacionadas con el acceso a puestos de trabajo y liderazgo en la docencia e investigación en turismo, incluyendo temas como posición laboral en la academia de turismo, barreras, oportunidades de desarrollo laboral e identificación de situaciones de sexismo. Por otra parte, las preguntas de opinión estuvieron relacionadas con la armonía de roles que la mujer desempeña entre su vida personal y laboral en la academia de turismo, incluyendo temas como la conciliación de diferentes roles sociales y si el hecho de ser mujer ha influido en sus aspiraciones en el campo profesional.

Análisis cualitativo

Para el análisis cualitativo de las entrevistas se utilizó el método de codificación de Miles, Huberman & Saldaña (2013) y Robson (2011). Los testimonios recogidos en las entrevistas pasaron por un proceso de transcripción, interpretación y codificación en el que se identificaron temas o códigos tanto de manera deductiva en base a la revisión de la literatura, como de manera inductiva, es decir, a través de la interacción y familiarización con los datos recogidos (Robson, 2011).

Se codificaron manualmente (Fernández, 2006) las tres primeras entrevistas para identificar los temas que aparecían más frecuentemente o que contenían mayor significado. Cuando no surgieron nuevos temas se continuó con la codificación del resto de entrevistas, las cuales corroboraron en gran parte los temas identificados y a la vez contribuyeron con nuevos temas. Luego, los códigos o temas fueron agrupados en categorías que tenían mayor relación con la revisión de la literatura (Robson, 2011) así como desglosados en subtemas que reflejan la especificidad de los testimonios ofrecidos por las participantes. El análisis cualitativo identificó las percepciones que tienen las profesoras en la docencia de turismo, contribuyendo con la segunda categoría de análisis del estudio, que correspondía a la participación en la docencia, y expuso la conciliación de roles de las académicas como docentes, mujeres y madres, que era la tercera categoría de análisis identificada en los objetivos de la investigación. Sin embargo, en el camino surgió una cuarta categoría de análisis que responde a la percepción arraigada socialmente de que el turismo es una carrera para mujeres. De esta manera se pudo establecer la situación de la mujer en la academia de turismo en Guayaquil y su zona de influencia.

RESULTADOS

Participación de la mujer en la investigación

La primera sección de resultados corresponde a la participación de la mujer en la investigación y en la docencia de turismo, analizada cuantitativamente a través del uso de indicadores o categorías. Si bien es cierto, los resultados cuantitativos no ofrecen una explicación causal de por qué sucede el hecho social, éstos permitieron identificar si las cifras indican disparidad de género y sirvieron como base para la realización de las entrevistas.

La participación de la mujer en la investigación se midió a través de dos congresos de turismo realizados en la I01 e I02 y en los proyectos de investigación en turismo realizados por docentes y estudiantes de las diferentes instituciones de educación superior participantes (Tabla 3). Cabe señalar que la I04 no realiza investigación. Los resultados de la participación en congresos se exponen a través de cinco categorías. En la categoría 1 (Presidente del congreso o similar) se encontró que el 100% de estos cargos son representados por los profesores investigadores. En la categoría 2 (Expositores de ponencias) las mujeres lideran con un 52% de participación, mientras que los hombres cuentan con un 48%. En la categoría 3 (Comité organizador o similar) las mujeres alcanzan un 45% de participación, mientras que los hombres ascienden a 55%. En la categoría 4 (Comité científico y académico) la participación de las mujeres asciende a 41%, y los hombres 59%. En la categoría 5 (Conferencistas magistrales) el porcentaje para las mujeres asciende a 28%, mientras que para los hombres es de 72%.

Tabla 3: Participación en la investigación de turismo

CONGRESOS DE TURISMO		I01	I02	TOTAL	Porcentaje
Presidente o Líder	Hombres	1	2	3	100%
	Mujeres	0	0	0	0%
Ponencias	Hombres	28	44	72	48%
	Mujeres	43	34	77	52%
Comité Organizador	Hombres	11	0	11	55%
	Mujeres	6	3	9	45%
Comité Científico y Académico	Hombres	12	1	13	59%
	Mujeres	9	0	9	41%
Conferencias Magistrales	Hombres	6	12	18	72%
	Mujeres	2	5	7	28%
Docentes y estudiantes participantes en los proyectos de investigación en turismo	Hombres			20	33%
	Mujeres			41	67%

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por las instituciones participantes

Por otro lado, las mujeres tienen una alta participación en los proyectos de investigación en turismo ya que los resultados arrojan que el 67% de la investigación realizada en las instituciones de educación superior es realizado por estudiantes mujeres y profesoras investigadoras. En otras palabras, mientras hay un porcentaje importante de investigadoras en turismo, esto no se refleja

proporcionalmente en su participación en comités científicos y como conferencistas magistrales. Los resultados coinciden con los de Monroe *et al.* (2008) y Munar *et al.* (2015) y evidencian claramente que las posiciones de liderazgo y mayor visibilidad en el trabajo científico están ocupadas por hombres, mientras que en turismo el grueso del trabajo de investigación es realizado por mujeres.

Participación de la mujer en la docencia

La mujer en la docencia de turismo

El 53% del profesorado en las cuatro instituciones de educación superior son mujeres. Por otra parte, los resultados indican que sólo el 36% de la planta docente tiene una relación laboral estable, es decir ocupan puestos titulares, de los cuales el 20% corresponde a las profesoras (Tabla 4).

Tabla 4: Docentes en la carrera de turismo

PERÍODO 2015-2016		I01	I02	I03	I04	TOTAL	PORCENTAJE
DOCENTES	MUJERES	12	9	21	5	47	53%
	DOCENTES TITULARES	2	7		1	10	20%
	DOCENTES NO TITULARES	10	2		4	16	33%
	HOMBRES	9	8	18	6	41	47%
	DOCENTES TITULARES	2	4		2	8	16%
	DOCENTES NO TITULARES	7	4		4	15	31%

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por las instituciones participantes

De acuerdo con la Tabla 5, los resultados indican que hay un mayor porcentaje de mujeres que estudian y se gradúan en la carrera de turismo (75%) en comparación con estudiantes hombres. Si se contrasta el porcentaje de estudiantes mujeres (75%) con el porcentaje de profesoras (53%) se evidencia una mayor posibilidad de que un estudiante hombre se convierta en profesor que una estudiante mujer, indicando una brecha de género entre quienes atienden y dictan las clases en las instituciones de educación superior. En otras palabras, el ejercicio como docente no asciende a porcentajes similares a los observados por parte de las mujeres que se preparan en las aulas.

Tabla 5: Estudiantes de Nivel Superior en la carrera de turismo

Estudiantes	Matriculados (2014 y 2015)	Porcentaje	Graduados 2014 y 2015	Porcentaje
MUJERES	3208	75%	336	75%
HOMBRES	1098	25%	113	25%
TOTAL	4306	100%	449	100%

Nota: Los valores corresponden a estudiantes matriculados al semestre 2014-1, 2014-2 y 2015-1, I01, I02, I03 y Bimestres 2014 (II, III, IV) y 2015 (In, I, II) I04 y a los graduados en la I01, I02, I03 y I04 durante el año 2014 hasta junio del 2015.

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por las instituciones participantes

Por otra parte, se midió el tiempo en que las mujeres han ejercido el cargo de directora o coordinadora en la carrera de turismo desde la creación de la misma hasta junio de 2015. Los datos

revelan que hay un promedio de participación de mujeres del 47%, mientras que para los hombres la participación ha sido del 53%. Es importante mencionar las marcadas diferencias en cada institución de educación superior en el ejercicio de funciones como directora o coordinadora de la carrera de turismo, pues en la I02 el cargo siempre ha estado ocupado por un hombre, mientras en la I04 siempre ha estado liderado por una mujer. En la I01 se evidenció un bajo porcentaje de liderazgo por parte de las mujeres (19%) mientras que en la I03 se marca un porcentaje que asciende al 69%.

Nuevamente, la participación de las mujeres como líderes de departamentos de turismo (47%), contrasta con el 75% de estudiantes y graduadas de la carrera, es decir, no existe una participación proporcional de estudiantes y graduadas en puestos de liderazgo en la academia en las instituciones participantes.

Percepción de profesoras con respecto al acceso a puestos de trabajo en la docencia de turismo

En esta segunda sección de resultados se analizan las percepciones de las profesoras investigadoras con respecto al acceso a puestos de trabajo y liderazgo, experiencias de sexismo en el lugar de trabajo y cómo concilian sus roles profesionales y personales, en base a los testimonios orales de nueve profesoras de las cuatro instituciones superiores analizadas.

Los testimonios indican que el acceso a puestos de trabajo es visto como una barrera que se ha superado en la carrera de turismo, puesto que se percibe que hay mayor presencia de mujeres que hombres. Las percepciones de las participantes coinciden con los resultados cuantitativos donde se evidencia una mayor presencia de las mujeres en las aulas (75%), así como una proporción aparentemente equitativa de hombres (47%) y mujeres (53%) en la docencia de turismo.

“No, no. En la actualidad, eh, para qué, las mujeres y los hombres tenemos la misma igualdad, ya. Pero no, no hay ninguna traba [...]” (Participante 3)

“[...] yo pienso que hemos llegado a un punto donde no importa tanto tu género, sino tu capacidad [...]” (Participante 2)

“[...] creo que en la parte académica no. Eh, porque no se tiene por ejemplo... [...] ninguna disposición que se diga: ‘no, esta materia es más propia para que la dicte un hombre’. [...]” (Participante 4)

Sin embargo, como se analiza más adelante, estos resultados también tienen relación con estereotipos tradicionales de género en los cuales se tiene la percepción de que la carrera de turismo es fácil y propicia para mujeres ya que a través de su trabajo en turismo pueden cumplir con sus roles tradicionales de cuidadoras y prestadoras de servicios.

Sexismo en la academia de turismo

Con respecto a situaciones sexistas y discriminatorias, las participantes niegan haber tenido alguna experiencia de este tipo y todas coinciden en la negación inicial de acontecimientos sexistas que hayan afectado tanto su quehacer en la academia como el desempeño de sus diferentes roles como mujer. En los testimonios, sin embargo, se observa claramente que las participantes han vivido situaciones sexistas y discriminatorias.

“[...] trato discriminatorio por ser mujer a nivel intelectual, no. Pero, sí he sentido cierto... cierto sexismo en algunas cosas. Por ejemplo comentarios que para otros profesores pueden ser... incluso halagos, ¿sí?” (Participante 2)

“[...] si yo lo tengo que evaluar, nunca he sentido que se haya pasado de la línea, de la raya. Lo que he sentido son comentarios... bastante honestos, ya.” (Participante 5)

La posición en la que se encuentran también influyó en que las participantes no quieran hablar o exponer sus experiencias en el tema porque se ven como representantes de la institución educativa en la que laboran.

“No puedo dártelo, (jajaja), porque tú sabes yo trabajo en la I01, entonces eh... eh, las cosas suceden... sucedieron en la I01, entonces yo no puedo darte un ejemplo específico de eso [...]” (Participante 8)

Ahondando más en las entrevistas, los testimonios de las participantes indican que han sufrido comentarios sexistas y discriminatorios que no tienen que ver con su capacidad de trabajo o profesionalismo, sino que han sido orientados al hecho de ser madre o esposa.

“[...] iba a haber una reunión con una autoridad de acá de la I01, [...] era a las cinco de la tarde, ya. Y yo le dije que yo no podía [...] porque mi hijo salía a las cuatro y media y yo salía a las cuatro y media y yo tenía que ir a ver a mi hijo y llevarlo a la casa. Entonces, ehmm, me dijo esta persona, eh: ‘yo que usted lo pensaría mejor porque... usted necesita de su trabajo para darle de comer a su hijo’ [...]” (Participante 2)

“[...] no, no peyorativo, pero sí como quien dice ‘ah, sí, es que ella tiene que ir a cuidar a sus hijos’ [...]”, “En ciertos momentos si he escuchado por ejemplo cuando dicen: ‘¡ah!, ¡no!, es que [Manuela] no necesita trabajar porque la mantiene el esposo’.” (Participante 8)

El testimonio de una de las participantes muestra cómo una profesora de una carrera social como el turismo puede recibir comentarios discriminatorios.

“[...] como usted sabrá no solamente hay especialistas de turismo dentro de la carrera, sino hay de otras ramas en particular [...] yo tengo un compañero muy particular que [...] en son de broma, él, él es profesor de matemáticas de ciencias duras, ¿no? Entonces, las cosas que hacemos las ciencias sociales para él son, eh... corte y confección. [Intervención entrevistadora] [...] él me dice siempre: ‘¿y qué tal están tus clases de corte y confección?’ Yo le digo: ‘¡ah, súper bien!’ No me hago problema.” (Participante 7)

“[...] cuando yo estudiaba mis amigos decían que yo estudiaba como *Hotelería y Turismo*.” (Participante 7)

Existe un caso donde la diferenciación de género se marca al momento de tomar decisiones importantes de liderazgo en la academia.

“Entonces yo sí he, he perdido cargos porque... algún [...] directivo o docente, eh... no... ha, no ha apoyado o ha hecho todo lo imposible para que no sea [...] El momento en que, eh... se hizo el congreso de turismo en la 101, por ejemplo, eh... eso fue una idea que surgió luego de que hicimos las jornadas turísticas. [...] Pero cuando yo la proponía, era como que: ‘no, eso es imposible’. ‘No, no, no, es una utopía’, etc. Pero cuando vino un hombre y la propuso. [Intervención entrevistadora] Ahí sí estuvo bien. Y todo el tiempo [...] hubo un interlocutor entre el directivo y yo, que era un hombre. Porque es una persona más joven, con... otro criterio, etc.” (Participante 8)

Otros testimonios aluden a comentarios sobre el tipo de vestimenta que llevan las profesoras. El tema surgió en cuatro de las entrevistas, donde las participantes identificaron que el hecho de usar un vestido o falda y zapatos altos es un tema que llama la atención de los colegas de trabajo, cuando en realidad debería pasar desapercibido. Los comentarios recibidos al respecto incomodaron a algunas de las participantes, quienes nuevamente tratan de justificar esta conducta masculina dejando siempre en claro que no les molesta o “que no se hacen problema por eso”.

“[...] si tú vienes vestida por ejemplo con vestido diferente algún día, todo el mundo: ‘ay, chuta y eso... que sí que no, que se puso guapa, se fue a la peluquería... que sí tiene, eh... que si se va de farrá, que si se va con novio...’ por supuesto. Sí hay muchas, muchas bromas de ese tipo.” (Participante 6)

“Pero que, al menos a mí como docente si llevan a pensar: ‘a ver espérate [...] no me están viendo como un profesor, me están viendo como una mujer’ [...] yo que sé, por un grado venir en falda. [...] en vestido ya, y con zapatos altos. Entonces que te regresen a ver y decir: ‘¡ay, qué guapa!’ o ‘¡ay, ya era hora que se ponga falda!’ o ‘¡ah, qué bien que le queda la falda!... ¡debería venir más seguido con falda!’ entonces son comentarios que te incomodan hasta cierto punto [...] Es como que ‘¡ah, aguanta, ha sido mujer!’ [...] Pero, sí, o sea, como te digo son esas cosas... no me incomodan a

decir '¡ay, no! ¡Qué horror, es un acoso!' ¡No! Pero si me hacen pensar que ellos ven claramente que hay una... una diferencia, ¿no?" (Participante 2)

Finalmente, una de las participantes expuso que los títulos pueden marcar una diferenciación de trato por parte de los estudiantes. La participante explicó que en la institución en la que ella trabaja, a las profesoras les dicen 'Miss' (uso de un título genérico) mientras que a los profesores les dicen 'Máster' (uso de un título académico).

"[...] Pero lo que me choca acá de los estudiantes, es que... eh, también yo siento que tenemos el chip de... eh, machismo hasta cierto punto, hombres y mujeres. Porque... en primer año yo les digo: 'mi nombre es [Alba], me pueden decir [Alba]'. Pero nadie me dice [Alba], es como te digo. Me dicen: 'Miss', pero al hombre le dicen: 'Máster'. Entonces al hombre le llaman por el título y a la profesora le dicen Señorita [...] entonces ¿por qué al otro no le dicen [...] Mister? Sí. Le dicen por el título. O le dicen ingeniero, o le dicen máster. Pero a todas las mujeres nos dicen "Miss"." (Participante 2)

Conciliación de roles personales y laborales de las docentes de turismo

En esta sección se analizan y exponen testimonios que reflejan la percepción de las participantes con respecto a los roles que desempeñan en su vida, incluyendo roles personales y profesionales. Adicionalmente se abordan temas de equilibrio a la hora de desempeñar varios roles de manera simultánea y cómo este balance puede estar afectado por situaciones de discriminación.

Roles sociales de las profesoras en turismo

Uno de los temas que se abordó en este estudio es la manera en que las profesoras investigadoras perciben los diferentes roles que tienen en su vida, los mismos que están divididos en dos grupos: personales y profesionales. En el caso de los roles personales está el hecho de ser madre, esposa, e incluso abuela, especialmente para aquellas casadas y con hijos. Luego está el rol de hija, hermana, amiga y tía. En cuanto a lo profesional está su posición laboral como tal, es decir, profesora, investigadora y/o coordinadora o directora de carrera o de área. Las participantes solteras por ejemplo, colocaron su rol profesional en primer lugar, después de sus roles personales.

Aspectos positivos en el trabajo como docente

Las profesoras investigadoras perciben que en la academia de turismo las condiciones laborales están cambiando, pues son las nuevas generaciones las que están asumiendo los puestos de trabajo y liderazgo y sienten una mayor presencia de mujeres en su ámbito laboral, factor que hace que se comprenda mucho más a las mujeres cuando son madres. La armonía en la docencia de turismo se ha conseguido gracias al apoyo por parte de otros miembros de su equipo de trabajo, en la

designación equitativa de funciones, el trabajo en equipo cuando se trata de llevar a cabo un proyecto, y la satisfacción del trabajo cumplido como docente.

“Si tenemos algún inconveniente lo comunicamos. Y si obviamente, el inconveniente es de una gran magnitud que amerita que tú no puedas venir, o que te tengas que desplazar a otro lugar, él [director de carrera] es consciente de eso. Obviamente dejando todos los papeles en regla, con los permisos y todo.” (Participante 1)

Se percibe que las asignaciones de las tareas en la carrera no están determinadas por el hecho de ser mujer o ser hombre.

“[...] aquí en esta carrera mejor dicho, como en todas las carreras, hay tanto que hacer que lo que se hace es repartir equitativamente.” (Participante 5)

El trabajo en equipo es algo importante para las participantes de manera que perciben un ambiente de trabajo agradable que les permite desarrollarse profesionalmente.

“Tenemos un equipo que trabajamos bien, en forma coordinada, en forma ehhh..., armónica y no... siempre llegamos a consenso, acuerdos y creo que es la mejor forma de trabajar y que uno puede realizar su parte para desarrollarse, ¿no? Ya tanto como equipo, como carrera.” (Participante 3)

Otro aspecto positivo y gratificante que identifican las investigadoras es la satisfacción del trabajo cumplido como docente:

“Uno puede llegar a tener una relación bastante interesante y uno puede sentirse a largo plazo orgullosa de los resultados que ellos [los estudiantes] puedan llegar a tener. A... a pesar de que a lo mejor ni siquiera se acuerdan de uno. [...] Pero... siempre uno los va a ver como a alguien que uno vio crecer profesionalmente hablando, y uno siempre va a tener recuerdos especiales y particulares de cada uno de los muchachos [...]” (Participante 7)

Balance entre los diferentes roles para lograr la armonía

Se preguntó a las participantes cómo concilian sus roles profesionales y personales. Los testimonios evidencian que este es un tema que preocupa más a las madres que a las participantes sin hijos o sin cargas familiares. Sin embargo, todas las participantes coincidieron en que el esfuerzo y la organización son elementos claves para lograr un balance.

“[...] para mí lo importante es que uno se sepa organizar en el tiempo. Y el tiempo en que estoy trabajando darme el 100%, y el tiempo en que estoy con mis hijos y mi familia también darme ese 100%.” (Participante 8)

“Tuve que aprender a compaginar todo, y allí es donde le digo los límites de que en qué momento se es mamá, en qué momento se es empleada. Tenía que organizar muy bien el tiempo.” (Participante 9)

En general las participantes definen la armonía como el balance entre las diferentes actividades que realizan en su vida diaria. La base fundamental para lograr el equilibrio se encuentra en el apoyo brindado por la familia, incluyendo esposos y los padres de los hijos.

“Pero, eh... mi familia en particular eh... pues es el pilar de todo.” (Participante 7)

“Yo tengo apoyo de mi familia y obviamente del papá. El apoyo en el sentido de que, ok, las horas que uno tiene que venir a trabajar me lo cuidan, me lo cogen, me lo ven [...]” (Participante 5)

“De mi esposo permanentemente. Es... de hecho estoy haciendo el doctorado por él [...]” (Participante 8)

¿La armonía involucra sacrificios o los sacrificios son parte del enriquecimiento personal que llevan a la armonía?

Para muchas de las participantes, la armonía significa mayor esfuerzo, así como el sacrificio de alguno de sus roles sociales.

“A ver, porque hay muchos sacrificios. [...] Yo sacrifico reuniones muchas veces que hacen los [...] compañeros de trabajo en la noche, o en la tarde porque ese es el tiempo que yo tengo para mis hijos. [...] no voy a cine a ver la película que yo quiero. Porque prefiero [...] dedicar ese tiempo a la familia. Entonces, es el sacrificio pero si uno [está] convencido de que... lo que, lo que haces es más conveniente que lo que dejas de hacer, entonces estás satisfecho y estás tranquilo, entonces logras la armonía.” (Participante 8)

Trabajar en la academia involucra sacrificios personales que tienen que ver con el poco tiempo que se designa a la familia o a la misma persona. Es un hecho del cual están conscientes las participantes y por lo menos tres de ellas, siendo solteras, mencionaron que es una de las razones por las cuales han aplazado su rol como madre.

“[...] si ponemos en porcentaje casi el 95% más lo dedico a lo que es el turismo [...] es parte de un compromiso que uno toma cuando inicia la carrera, ¿no? Es un sacrificio realmente [...]”
(Participante 3)

“[...] entonces tuve la libertad de dedicarle todo mi tiempo, inclusive mi tiempo personal, a mi trabajo, ¿no? Pero con el paso del tiempo uno va creciendo, se va haciendo mayor y aparecen otras prioridades en la vida y uno va aprendiendo a dedicarle cada cosa a su tiempo y su lugar.”
(Participante 6)

Cuatro de las participantes manifestaron la importancia que debe darse al cuidado hacia sí mismas como seres humanos y mujeres.

“Entonces hay un momento en el que sí hay que hacer una pausa, y es una... al menos dedicar una hora de distracción, una hora de relajarse, de estar con la familia, de disfrutarlo poco a poco.”
(Participante 3)

“Cuando ya logré hasta cierto punto ver cierta estabilidad comencé ya a darme mi espacio, sí... Entonces dije ¡ya!, o sea ya llega un punto donde, pues por salud mental necesitas ese espacio personal también. Entonces, uno no solo es profesional, uno no solo es madre. Uno también es mujer, uno también es amiga, y todo eso lo había dejado de lado” (Participante 2)

Los roles como madre y profesora de turismo

Cinco de las participantes que son madres y una de ellas futura madre concuerdan que su prioridad es el cuidado de sus hijos. Pero esa prioridad que le dan a los hijos hace que sacrifiquen otros roles en su vida.

“[...] yo estuve prácticamente siete años en los que mis conversaciones eran conversaciones solo con mi hijo. Eran conversaciones, sino era trabajo, eran conversaciones con un bebé, ¿me explico? Entonces no había conversaciones con adultos porque no tenía el espacio. Porque no me lo daba, porque todo el tiempo pasaba trabajando.” (Participante 2)

“[...] y decir que disculpen pero yo no podía [en relación a aceptar una beca de estudio en el exterior], no podía dejar a mis hijas. No podía dejar mi hogar, no podía dejar mi casa. Entonces en ese momento ¿qué pesó más? Pesó más mi familia.” (Participante 4)

“Ahí sí opto la mayor parte por ponerme un vestido, o una falda [...] Algo que ha cambiado realmente hace siete meses porque no puedo en estos momentos ponerme ni siquiera un... unas flats cerradas me puedo poner.” “[...] yo pensaba irme este año a hacer el doctorado. O empezarlo este año, en septiembre. En septiembre nace mi hijo. [...] Entonces... ya simplemente la historia es

otra, la historia cambió, ya. Yo no lo... no voy a poder decir ah, se lo dejo ahí a alguien que me lo cuide y yo me voy a hacer el doctorado. Eso no existe, eso no pasa.” (Participante 5)

“Vamos a decir, no me puedo ir a la peluquería a arreglar las uñas todas las semanas como me gustaría [...] mi hija adolescente me ayuda mucho ahora [...]” (Participante 8)

“Cuando ella era muy pequeña tuve que dejar de estudiar inglés, tuve que dejar de estudiar la universidad. Después estudié hotelería y turismo pero lo estudiaba sábado y domingo. [...] porque una mujer que es madre primero antepone ser madre, primero están sus hijos no su profesión, su profesión se quedó a un lado. Yo retomé toda mi profesión cuando ya mi hija estuvo en quinto año de colegio.” (Participante 9)

Cuando se les preguntó a las profesoras sin hijos si pensaban que su vida profesional cambiaría en el caso de que fuesen madres contestaron que la organización es lo primordial y no creen que esta etapa las limite. A su vez están conscientes que se trata de una decisión de vida en la que su profesión pasaría a segundo plano.

“es verdad que habría que... tendría que hacer una pausa a mi vida profesional, ¿no? Un tiempo, dedicarme un tiempo. Y poco a poco igual a la persona con la que yo me integre [...]” (Participante 3)

En búsqueda de la equidad de género: la eliminación de conductas androcéntricas y patriarcales

Con respecto a las tareas del hogar, las participantes indican que estas deberían compartirse entre esposos, pero en la práctica las tareas de la casa son consideradas responsabilidad de las mujeres, lo que hace que ellas tengan requerimientos muy puntuales de horarios y que se vean limitadas en su desarrollo personal y profesional.

“[...] hay algo que, que si es importante considerarse, es que la mujer es madre por ejemplo, por el tema de asignación de horarios [de trabajo y de clases], ya. Entonces, hay realidades que hay que considerar. [...] Puede ser que haya hombres que sean [...] que tengan yo que sé, sus complicaciones a horarios con los niños y demás. Pero por lo general siempre somos las madres las que estamos [...] empujando eso. Entonces, eh, yo tuve muchos conflictos al inicio, cuando recién comencé acá en, en la I01.” (Participante 2)

“[...] es un poquito más difícil para la mujer, yo pienso, que para el hombre con respecto a lo de la casa y con lo de cualquier trabajo. Porque las mamás hacemos más cosas en la casa.” (Participante 4)

“Pero sí, la mujer se ve limitada porque... aunque el hijo es de los dos, de padre y madre, pero la responsabilidad recae sobre la madre. La responsabilidad de la educación, del cuidado de la formación y de todo, siempre va a caer sobre la madre. [...] Por el machismo que existe. Nada más. No se dividen las tareas. El hombre se cree que él es un proveedor, y que la mujer es la que tiene que asumir todos los roles. ¡No!, ambos son proveedores, porque ambos salen a trabajar. Entonces si ambos salen a trabajar, ambos son proveedores y ambos tienen que dividir los roles.” (Participante 9)

Esteriotipos en la carrera de turismo

En esta sección se explora un tema que emerge frecuentemente de los testimonios orales de las participantes y que tiene que ver con la percepción social de que hay carreras que son más adecuadas para mujeres y carreras que son más adecuadas para hombres. Los resultados indican que una gran parte del sexismo en la academia de turismo está dado por la creencia de que es una carrera en la que las mujeres se desempeñan mejor debido a su naturaleza de cuidadoras.

Turismo: ¿una carrera para mujeres?

La impresión marcada por la sociedad es que el turismo es una carrera fácil relacionada con viajar y servir. Al tratarse de una carrera de ciencias sociales se justifica que haya más estudiantes mujeres que hombres.

“[...] hay más mujeres que varones, sí, sí. Siempre, siempre ha sido así... [...] Ósea, no son muchos los varones que se interesan en trabajar en el... o por lo menos estudiar la carrera de turismo.” (Participante 1)

“[...] hace muchos años atrás, cuando la gente empezó a estudiar turismo, yo creo que la gente no veía al turismo como una profesión, sino lo veía como una actividad, como algo para irse de viaje, como algo para salir con los amigos, como algo chévere [...]” (Participante 7)

Turismo es una carrera que ha sido menospreciada a través de los años, pues es la percepción que tienen las mismas docentes, incluso desde que ellas se iniciaban en esta profesión como estudiantes.

“[...] me molesta es cuando dicen eso: ‘ah, es que como es fácil, va la mujer’, ¿ya? ¡Y no!, no es fácil. O sea, las carreras sociales tienen su tal dificultad como las carreras de ciencias duras que vienen a ser las ingenierías [...]” (Participante 8)

“Nosotros tenemos un compañero que dice... [...] ‘es que, pues si es turismo, cualquier persona lo puede hacer’ La gente tiene la idea de que cualquier persona puede hablar de turismo y: ‘o sea, ¿qué tan difícil puede ser eso? Turismo es cualquier cosa’ Entonces realmente es muy difícil, aún,

trabajar con ese tipo de mentalidad pero yo supongo que en algún momento seremos muchos más, entonces las cosas no serán tan complejas.” (Participante 7)

Justificación de mayor presencia de mujeres en la carrera de turismo

En varios testimonios las participantes mismas ratifican y justifican los estereotipos de género al considerar que efectivamente el turismo es una carrera para mujeres.

“Quizás porque... también esta profesión a veces es más inclinada u orientada para las mujeres. [...] Es más, repito, insisto, yo creo que en esta carrera tienes más ventaja... en esta profesión tienes más ventaja si eres mujer. Porque tienes la apariencia, porque como es un... un face to face con el cliente, normalmente con el turista y la mujer tiene la gracia femenina que ayuda [...]” (Participante 5)

“Mientras que el turismo es la cara agradable de las cosas, ¿no? Nosotros buscamos un poco lo positivo que tiene el país, la gente [...] pero creo que hay una percepción de que las mujeres tenemos fortalezas para eso, ¿no? Para sacar lo mejor de las cosas y hacerlo conocer. Entonces creo que por naturaleza, de pronto las mujeres tenemos más facilidad para lograr ese tipo de cosas y por eso es que es una carrera muy simpática para las mujeres. Por eso muchas mujeres la, la escogen.” (Participante 6)

Las mismas docentes perciben en su entorno que los hombres quizá no ven a la carrera como algo designado para hombres.

“Sí hay más mujeres que hombres. Yo creo, que es porque los hombres piensan que es una carrera de mujeres, ya. Y entonces es como que son pocos los que se arriesgan y dicen: ‘¿qué voy a estar estudiando eso?’ [...]” (Participante 5)

“Igual lo puedo ver ahora con los estudiantes, son muy pocos los hombres que estudian turismo. [...] Porque siempre se tilda que la carrera es como una cuestión de mujeres nada más y que los hombres como que no mucho [...]” (Participante 7)

Valoración hacia la carrera de turismo

Las participantes por otra parte, también defienden su carrera y enfatizan el conocimiento técnico que se adquiere en la misma.

“[...] uno no puede ir, ir opinando sobre leyes, sobre medicina, sobre... sobre la infraestructura. [...] si usted no tiene bases técnicas y teóricas para defender, es... se pone en el mismo nivel de la persona que le está arranchando el título. Habla... cosas que no tienen nada que ver.” (Participante 7)

“[...] a mí me consultan otros amigos: ‘[Ana] qué piensas de la inversión’... por ejemplo cuando fue lo del Super Bowl [refiriéndose a un anuncio publicitario pagado por el ministerio del ramo para promocionar el país], me empezaron a escribir personas que me conocen que nos, nos hicimos amigos por Twitter, llegamos a conocernos en algún momento y ya saben a qué me dedico y todo lo demás y su pregunta era como que: ‘[Ana], ¿tú que estás en esta rama, qué opinas de ese anuncio, crees que realmente vale la pena?’ Entonces yo les daba mis comentarios.” (Participante 5)

CONCLUSIONES

El análisis cuantitativo indica que en las instituciones de educación superior analizadas hay más docentes mujeres que hombres en la carrera de turismo, con un 53% de participación. Sin embargo, esto se contrasta con el porcentaje de estudiantes matriculados en la carrera y que se han graduado entre los períodos de estudio del año 2014 y 2015, en donde las mujeres representan el 75%. En conclusión, los resultados indican que no hay una participación proporcional de profesoras con respecto al porcentaje de estudiantes mujeres en las carreras de turismo. Por su parte, en cuanto a los cargos directivos, se refleja que la participación de las mujeres llega al 47% con respecto a los puestos de liderazgo ocupados por hombres, nuevamente evidenciando una falta de proporcionalidad con respecto al mayor número de profesionales mujeres existentes en esta área de conocimiento.

En cuanto a la investigación, en las tres instituciones de educación superior que realizan esta actividad (I01, I02 e I03) se encontró que existe una mayor participación en proyectos de investigación por parte de las profesoras y estudiantes mujeres (67%). Por otro lado, se analizó la participación de la mujer en dos congresos de turismo bajo uno de los criterios del estudio de Munar *et al.* (2015), en donde se obtuvo como resultado que la participación de la mujer es baja en cuatro de las cinco categorías establecidas (Tabla 3). Los resultados indican que las mujeres presentan el 52% de las ponencias en congresos, mientras que el 45% de los organizadores de congresos son mujeres. De los congresos analizados, ninguno fue presidido por mujeres y sólo el 28% de las conferencias magistrales fueron presentadas por mujeres. Estos resultados indican que aún cuando hay suficientes investigadoras, el alcance que las mujeres tienen en posiciones de liderazgo en los congresos ya sea como presidentas o como conferencistas magistrales no refleja una participación equitativa.

Con respecto a los resultados cualitativos, la percepción general de las participantes es que el acceso a puestos de trabajo y liderazgo está determinado por capacidades y conocimientos y no por género. Uno de los resultados más interesantes es que las participantes no identifican inmediatamente sucesos discriminatorios ya sea dentro de la academia de turismo o en otros aspectos de sus vidas. Sin embargo, aún cuando las participantes señalan que la contratación y asignación de tareas se basa en las capacidades, el hecho de que las mujeres reciban por ejemplo, comentarios relacionados a su vestimenta, indica que sí hay una distinción de género en el lugar de trabajo, que de manera consciente o inconsciente acarrea la aplicación de estereotipos y por lo tanto una distinción entre lo que un hombre y una mujer puede hacer profesionalmente. La sutileza de la

discriminación lejos de indicar que ésta no existe o que se ha ido perdiendo, lo que indica es que los estereotipos de género están tan interiorizados que la discriminación no se distingue ni se denuncia. Es más, distinguir y denunciar la discriminación puede poner a las profesoras en situaciones aún más incómodas, por eso ellas excusan estos comportamientos e indican inmediatamente que “en realidad no les molesta”. Otros tipos de discriminación no son tan sutiles, como por ejemplo llamar a los profesores por su título académico y a las profesoras por un título de carácter social.

De igual manera, los testimonios más intensos tienen que ver con discriminación por maternidad o por roles sociales, lo que indica que hay una percepción social de que las madres y las esposas no pueden hacer el mismo trabajo que las profesoras sin cargas familiares. Esta percepción coincide plenamente con los testimonios de las profesoras cuando se trata el tema de armonía de roles. En efecto, algunas de las participantes explicaron que logran la armonía a través de la organización y planificación de actividades, lo que conlleva a delimitar los tiempos que ocupan en cada rol de su vida como mujer. Una trabajadora con limitaciones de tiempo se percibe como menos comprometida con su trabajo, lo que puede acarrear consecuencias profesionales. Es más, el mismo sacrificio de aspiraciones profesionales es visto por algunas participantes como la respuesta para lograr la armonía, es decir, minimizar su rol como profesional para enfatizar sus roles sociales como el rol de madre, o de esposa.

Adicionalmente, las participantes reconocen plenamente que los estereotipos sociales implican que aunque ambos esposos trabajen, son las madres las encargadas del trabajo doméstico y del cuidado y crianza de los niños. Aún cuando los esposos apoyen a la mujer en su desarrollo profesional, es sobre la mujer que recaen las responsabilidades del hogar, lo que podría explicar otros resultados de la investigación, como la baja participación proporcional de las mujeres en la academia del turismo, la menor asistencia de mujeres a congresos y convenciones e incluso, evidencian las restricciones y preocupaciones que impiden que las mujeres accedan a puestos de mayor visibilidad y liderazgo. Un tema a tratar en futuras investigaciones sería justamente averiguar si en realidad hay limitaciones o restricciones profesionales para las mujeres o si las mujeres se auto-restringen o se auto-sacrifican a la hora de desarrollarse profesionalmente.

Finalmente, dentro del estudio se encontró que para algunas participantes la naturaleza social y de servicios de la profesión turística justifica la mayor presencia de mujeres en las aulas. Las participantes manifestaron que al igual que otras carreras de ciencias sociales, a la profesión turística se la cataloga como ‘algo fácil’ pues se la relaciona con la interacción social, los viajes y el servicio a otros, lo que no se compara con la ‘complejidad’ que tienen las ingenierías o carreras de ciencias duras. Los testimonios al respecto reflejan claramente los estereotipos que marca la sociedad en relación a qué es lo que deben estudiar las mujeres y los hombres, así como los roles profesionales que deben cumplir en base a sus capacidades y aptitudes naturales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Constituyente** (2008) “Constitución de la República del Ecuador”. Montecristi. Disponible en: http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf. Acceso el 15/06/2015
- Bryman, A.** (2012) “Social research methods”. Oxford University Press Inc., New York
- Calero, M. Á.** (1999) “Sexismo lingüístico: análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje”. Narcea Ediciones, Madrid
- Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres** (2014) “Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017”. El Telégrafo, Quito. Disponible en <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>. Acceso el 15/06/2015
- Fernández, L.** (2006) “¿Cómo analizar datos cualitativos?” Universidad de Barcelona, Barcelona
- González-Suárez, M. G.** (2002) “Feminismo, academia y cambio social.” *Revista Educación* 26(2): 169-183
- Israel, M. & Hay, I.** (2006) “Research ethics for social scientists”. Sage Publications Ltd, London
- Lagarde, M.** (1996) “Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas”. *Estudios básicos de derechos humanos IV*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Disponible en: http://catedradh.unesco.unam.mx/BibliotecaCEDAW/menu_superior/Doc_basicos/5_biblioteca_virtual/3_d_h_mujeres/24.pdf. Acceso el 24/01/2016
- Lamas, M.** (1996) “La perspectiva de género”. Disponible en: <http://www.catedradh.unesco.unam.mx/webmujeres/biblioteca/Genero/LA%20PERSPECTIVA%20DE%20GeNERO.pdf>. Acceso el 24/01/2016
- Lamas, M.** (1999) “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género.” *Papeles de Población* 5(21): 147-178
- Merighi, M. A. B.; De Jesus, M. C. P.; Da Fonseca Domingos, S. R.; De Oliveira, D. M. & Baptista, P. C. P.** (2011) “Ser docente de enfermería, mujer y madre: revelando la vivencia bajo la perspectiva de la fenomenología social”. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 19(1): 1-8
- Miles, M.; Huberman, A. & Saldaña, J.** (2013) “Qualitative data analysis: a methods sourcebook”. Sage Publications Inc., Thousand Oaks
- Monroe, K.; Ozyurt, S.; Wrigley, T. & Alexander, A.** (2008) “Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions”. *American Political Science Association* 6(02): 215-233
- Munar, A. M.; Biran, A.; Budeanu, A.; Caton, K.; Chambers, D.; Dredge, D. & Ram, Y.** (2015) “The gender gap in tourism academy: Statistics and indicators of gender equality. While waiting for the dawn”. Disponible en: <http://www.tourismeducationfutures.org/about-tefi/gender-equity-in-the-tourism-ac>. Acceso el 22/06/2015

- Naciones Unidas** (1948) “Declaración universal de derechos humanos”. ONU, Nueva York. Disponible en: <http://www.un.org/en/documents/udhr/>. Acceso el 15/06/2015
- Naciones Unidas** (2014) “Objetivos de desarrollo del milenio: Informe 2014”. ONU, Nueva York. Disponible en: http://www.ec.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/spanish/UNDP_MDGReport_SP_2014Final1.pdf. Acceso el 17/06/2015
- Navarrete, J. M.** (2000) “El muestreo en la investigación cualitativa”. *Investigaciones sociales* 4(5): 165-180
- Olabuénaga, J. I. R.** (2012) “Metodología de la investigación cualitativa”. Universidad de Deusto, Bilbao
- OMT - Organización Mundial Del Turismo** (2013) “Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010”. Madrid. Disponible en: <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414789>. Acceso el 17/06/2015
- Robson, C.** (2011) “Real world research: a resource for users of social research methods in applied settings”. Wiley, Chichester
- Rodríguez-De Romo, A. C.** (2008) “Las mujeres en la Academia Nacional de Medicina de México: análisis de su inserción y ubicación en la élite médica”. *Gaceta médica de México* 144(3): 265-270
- SENPLADES - Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo** (2013) “Plan nacional para el buen vivir 2013-2017.” Quito. Disponible en: <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>. Acceso el 17/06/2015
- Small, J.; Harris, C.; Wilson, E. & Ateljevic, I.** (2011) “Voices of women: A memory-work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia”. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education* 10(1): 23-36
- Valian, V.** (2004) “Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia.” *NWSA Journal* 16(1): 207-220

Recibido el 26 de noviembre de 2015

Reenviado el 01 de febrero de 2016

Aceptado el 07 de febrero de 2016

Arbitrado anónimamente