



Revista de Turismo e Identidad
V.3 n.2 – dic 2022 a may de 2023. Mendoza, Argentina
ISSN 2718 - 8205
<http://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/turismoeidentidad>
pp. 208-234

En búsqueda de modelos organizacionales con perspectiva de género e innovación en el sector empresarial turístico de América Latina

In search of organizational models with a gender perspective and innovation in the tourism business sector in Latin America

 **Cristian Oscar Falquemberg**

Universidad Nacional de Comahue
Facultad de Turismo
San Martín de los Andes, Neuquén, Argentina
c.falquemberg@gmail.com

 **María Alejandra Gazzera**

Universidad Nacional de Comahue
Facultad de Turismo
Neuquén, Argentina
alegazzera@gmail.com

RESUMEN

Este artículo pretende indagar sobre la existencia de modelos organizacionales con perspectiva de género e innovación, en el sector empresarial turístico de América Latina, y cuáles son sus características. Para esto se realizó una revisión descriptiva orientada a obtener información sobre la existencia o no de modelos con perspectiva de género en el sector, a partir de la bibliografía hallada y seleccionada como de interés. Los artículos abordados en español surgen de la

consulta efectuada en bibliotecas electrónicas de alto rigor científico y académico. A partir del trabajo realizado, se obtuvo que no se describe en la bibliografía, modelos organizacionales con perspectiva de género en el ámbito de las empresas de turismo en América Latina, siendo que los estudios están basados en estudiar a las mujeres en su ámbito de empleo y no a las organizaciones con sus estructuras y procesos.

PALABRAS CLAVE: modelos organizacionales; turismo; género; innovación; empresas.

ABSTRACT

This article aims to investigate the existence of organizational models with a gender and an innovative perspective in the tourism business sector in Latin America, and what their characteristics are. Consequently, a descriptive review was carried out aiming at obtaining information on the existence of models with a gender perspective in the sector, based on the bibliography found and selected as being of interest. The articles addressed in Spanish arise from the consultation carried out in different electronic libraries of high scientific and academic rigor. From this studio, we learned that there are not any model of organizations with a gender perspective in the field of tourism companies in Latin presented in the bibliography in spite of basing our studies on studying women in their field of employment and not on the organizations' structures and processes.

KEYWORDS: organizational models; tourism; gender; innovation; business.

Fecha recepción: 3 de agosto de 2022

Fecha aprobación: 18 de noviembre de 2022

Introducción

Surge el presente artículo, a partir del proyecto de investigación llevado adelante por el grupo de investigación del Centro de Estudios del Conocimiento e Innovación Empresarial Turístico - CECIET-, de la Facultad de Turismo de la Universidad Nacional del Comahue, denominado "Responsabilidad Social de Género e Innovación: la pertinencia de un nuevo paradigma de gestión integrada a las empresas de servicios turísticos de América Latina y el Caribe.

Se ha comprobado que se bien el turismo es uno de los sectores económicos de mayor crecimiento a nivel mundial, aún se mantienen profundas desigualdades en relación a la cuestión de género, producto de modelos de gestión tradicionales de las empresas de servicios turísticos, en los que prevalecen una serie de barreras para el crecimiento y desarrollo de las mujeres que integran los planteles de trabajo.

La falta de paridad en las condiciones laborales en general, está relacionada con la presencia de barreras que enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales como también en el contexto social y personal; este fenómeno mencionado se conoce como techo de cristal; La metáfora que alude al material transparente, connota que no se trata de barreras formales y explícitas, y tampoco leyes ni códigos civiles, sino factores de diversa índole, pero de carácter más escurridizo, los que inciden y dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en los diversos sectores de actividad laboral (Burin, 2008; Wirth, 2002).

Los interrogantes aquí planteados, están referidos a si ¿existe un modelo organizacional con perspectiva de género e innovación en el sector empresarial turístico de América Latina? y que características presenta, teniendo en cuenta la cuestión de la innovación, producto de la participación de las mujeres en roles que tradicionalmente estuvieron reservados para los hombres.

La pregunta anteriormente formulada, está en relación a los objetivos que se plantearon en la investigación que da origen a este artículo, tanto al general como a algunos de los específicos; el objetivo general formulado hace referencia a diseñar un modelo teórico metodológico de responsabilidad social en innovación con perspectiva de género, que genere valor a través de una gestión con enfoque integrado para las empresas turísticas de América Latina y el Caribe; en cuanto a los específicos seguidos, uno de estos hacen alusión a analizar los modelos de gestión existentes en empresas turísticas con perspectiva de género e innovación en esta región del mundo, siendo

justamente el perseguido en este caso. Los restantes se orientan a describir el escenario actual y el impacto que ejercen y operan las empresas turísticas latinoamericanas, en el sector turístico en términos de género e innovación y a establecer relaciones significativas entre los factores clave de género, responsabilidad social e innovación.

A partir del planteo de la pregunta de investigación y de los objetivos, se presenta la hipótesis que hace referencia a la inexistencia de modelos organizacionales con perspectiva de género e innovación, en el sector empresarial turístico de América Latina, en función de publicaciones realizadas hasta el momento en idioma español.

En este sentido, con este artículo, se pretendió reunir bibliografía, para que sea analizada, interpretada y que de esta forma se puedan producir aproximaciones teóricas del tema en cuestión, que contribuyan a mejorar las estrategias en relación a las condiciones de las mujeres del sector de empresas de turismo de América Latina.

Para ello, se realizó una revisión descriptiva orientada a obtener información que permita conocer en base a la literatura analizada, la existencia o no de modelos de gestión organizacionales que incluya la perspectiva de género e innovación en el ámbito empresarial turístico de esta región.

En cuanto a la estructura del trabajo, se inicia la descripción de la metodología utilizada, seguida por el desarrollo de un marco teórico que incluye los temas de la situación de las mujeres en el empleo turístico, modelos organizacionales con perspectiva de género, innovación y género, para continuar con la revisión de determinadas publicaciones de revistas electrónicas que se consideraron de relevancia en relación al tema para América Latina, finalizando con la discusión de la bibliografía hallada.

Metodología

La obtención de la información para la realización del presente artículo, surge de una revisión que se inicia a partir de la búsqueda de bibliografía especialmente orientada a modelos organizacionales con perspectiva de género e innovación en América Latina en español. En base a ello, se realizó una caracterización y análisis, buscando dar cumplimiento a uno de los objetivos planteados en la investigación señalada ut supra y que dio origen a este artículo. En una segunda etapa de la investigación, se realizará una búsqueda de bibliografía en idioma inglés a través de algunos buscadores de acceso libre como “jstore”.

Para la búsqueda de antecedentes, se utilizaron artículos académicos de las bibliotecas electrónicas, Redalyc, Dialnet, Scielo, y CEPAL repositorio digital, dado que las mismas además de su rigor científico y académico, abarcan el área de estudio de referencia (Ver Tabla 1)

Tabla 1: Artículos académicos hallados en bibliotecas digitales¹ en función de las palabras claves utilizadas para la búsqueda

Denominación de la Biblioteca Virtual	Caracterización de la biblioteca virtual	Total de artículos hallados en relación a turismo y género
Redalyc	Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal; sistema de indización que integra revistas de alta calidad científica y editorial de la región. La misma fue creada en el año 2002.	14
Dialnet	Portal de difusión de la producción científica hispana creado en el año 2001 en España. Funciona como una base de datos bibliográfica, biblioteca digital y repositorio de acceso abierto.	10

¹ La tabla muestra el total de artículos hallados en español en cada biblioteca virtual consultada.

Denominación de la Biblioteca Virtual	Caracterización de la biblioteca virtual	Total de artículos hallados en relación a turismo y género
Scielo	Biblioteca electrónica que conforma una red iberoamericana de colecciones de revistas científicas en texto completo y con acceso abierto, libre y gratuito. Se crea en el año 1997.	10
Cepal	Biblioteca de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe creada en el año 1948, para brindar servicios de información especializados sobre desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe. Tiene su sede en Chile.	34

Fuente: Elaboración propia

La búsqueda de las publicaciones se realizó durante los meses de octubre y noviembre del 2021. A partir de los medios digitales seleccionados, y en función del tema del presente artículo, se cargaron en los buscadores palabras claves en español, que fueron combinadas de diversas maneras posibles a fin de lograr artículos sobre la temática de interés. Las palabras utilizadas en repositorios digitales fueron: modelos organizacionales, turismo, género, mujeres, innovación, empresas, sector empresarial y América Latina.

En total se detectaron 64 artículos en relación al tema turismo y género, y si bien se considera un número importante en cuanto a cantidad, al revisar los mismos no se hallaron prácticamente estudios que estuvieran enfocados en tratar o describir las estructuras o procesos de las empresas u organizaciones del ámbito del turismo, en relación a tema género, sino que en algunos casos iban especialmente a describir la situación general de las mujeres y en otros a mencionar los obstáculos que las mismas deben sortear; es decir que el foco de los artículos publicados para América Latina según los hallazgos obtenidos en español, estuvo en las mujeres y el contexto general turístico,

pero no en analizar cómo son estas empresas en donde se desempeñan desde el punto de vista de la cuestión de género.

No se especificaron fechas de publicación para las búsquedas de los artículos, dado que se suponía que resultaba una temática bastante reciente y solo se consideraron aquellos que se encontraban en relación a América Latina y en español; vale mencionar que los primeros hallados surgen aproximadamente a partir del año 2003 para esta región.

En función de los títulos de los mismos, sus áreas geográficas y temas abordados, a modo de demostrar la situación en cuanto al conocimiento disponible, se seleccionaron 5 artículos del total; 4 de ellos de diferentes países como son Venezuela, México, Colombia y Brasil y 1 artículo más general que está referido a una investigación sobre teorías y métodos de investigación sobre turismo y género en América Latina.

El trabajo realizado en Colombia, es el único que hace referencia a un modelo con enfoque de género e incorpora a la innovación en su título, aunque luego en el trabajo esto no se ve desarrollado; en los artículos restantes, el foco está puesto en las mujeres y no en las empresas, sus procesos o estructuras en relación al género, aunque se consideró que resultan claros ejemplos de la orientación que tiene la investigación en esta temática para América Latina. Todos estos trabajos fueron seleccionados e incorporados como forma de demostrar la situación actual del tema en esta región del mundo, junto con la intención de exponer la metodología empleada en los mismos.

Como se mencionó, la bibliografía sobre empleo y género en el ámbito de empresas de turismo en América Latina, no está orientada a los modelos organizacionales de las empresas; por lo tanto, con los trabajos seleccionados y expuestos en este artículo, se pretende demostrar que los estudios son relevantes, pero que existe un vacío en cuanto a estudios y publicaciones referidas a modelos organizacionales con perspectiva de género en esta región, en idioma español.

Marco conceptual

Situación de la Mujer en el Empleo Turístico

La Organización Mundial del Turismo en su Informe sobre las Mujeres y el Turismo (OMT, 2019) señala que las mujeres representan la mayoría de los trabajadores en turismo y por lo general están relegadas a posiciones de menor nivel en el sector; aunque a menudo las mujeres son dueñas de sus propias empresas turísticas y suelen administrarlas como emprendedoras, estas están infra representadas en los puestos de dirección; existe además una brecha de género en el sector turístico, ya que las mujeres ganan menos que los hombres por un trabajo equivalente.

A pesar de que existen abundantes investigaciones sobre impacto ambiental y económico del turismo, son escasos los estudios dedicados al tema género en las empresas vinculadas con el turismo. Generalmente, los aspectos de género son abordados desde el turismo sexual, omitiéndose otras dimensiones y matices sobre sus dinámicas en los ámbitos de la producción y el consumo.

El enfoque de género ha ganado importancia debido a que los derechos sociales, económicos y políticos no se reflejan de igual manera entre hombres y mujeres (Malhotra, Schulte, Patel y Petesch, 2009). La perspectiva de género permite analizar y comprender las desigualdades entre mujeres y hombres, y en particular, la discriminación que sufren las mujeres.

Las empresas turísticas debido a la naturaleza de sus actividades basadas en servicios y atención personal requieren un mayor volumen de empleados que otros sectores donde sus procesos se han tecnificado. Sin embargo, el trabajo turístico para el caso de las mujeres presenta la realidad de ser de baja cualificación, mantienen estereotipos de género, con un predominio del empleo informal y la explotación (Martínez Quintana y Martínez Gayo, 2019).

El turismo es uno de los sectores económicos más importantes y de mayor crecimiento del mundo. Tal y como se expuso en el Informe mundial sobre

las mujeres en el turismo, las investigaciones muestran que el turismo dispone de un potencial capaz de contribuir al empoderamiento de las mujeres y a una mayor igualdad de género, es decir, que ofrece más oportunidades de empoderamiento en comparación con otras industrias, lo que le confiere una mayor responsabilidad en los avances de las mujeres (Martínez Quintana y Martínez Gayo, 2019).

La Organización Mundial del Turismo, en su agenda de turismo 2030, ha fijado el objetivo n° 5, denominado igualdad de género, entendiendo que el turismo puede empoderar a las mujeres de múltiples formas y en particular mediante la posición de puestos de trabajo y oportunidades de generación de ingresos en empresas de turismo; se afirma que con mayor número de mujeres empleadas y emprendedoras, el turismo puede servir para liberar el potencial de las mujeres, ayudarlas a participar plenamente y emanciparse en todos los ámbitos de la sociedad.

En función de lo descrito en referencia a la situación de la mujer y el empleo en turismo, parecería que los modelos organizacionales tradicionales de las empresas de servicios turísticos, caracterizados por la burocracia, la dificultad de acceso a la capacitación, el escaso uso de las tecnologías de la información y comunicación, insuficiente innovación, entre otros aspectos, se constituyen en barreras para el crecimiento y la competitividad de estas organizaciones.

Revisando algunas metáforas, como la denominada techo de cristal que hace referencia a las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres en los ámbitos laborales, en los últimos años, desde las ciencias sociales, han surgido otras que ayudan a entender las limitaciones con las que se encuentran las mujeres en sus trayectorias profesionales; entre estas, se destacan las que hacen mención a laberinto de cristal (Eagly y Carli, 2007; Mitra, 2003; Smith, 2002; García Cuesta, 2008) y techo de cemento (Chinchilla, Poelmans y León, 2005).

En cuanto a la situación laboral de las mujeres específicamente para América latina y el Caribe, la precariedad del empleo turístico se atribuye a los bajos salarios que ofrece esta actividad, y a la falta de distinción entre los dos tipos de trabajos existentes; el primero que se genera para las áreas operativas principalmente de hoteles y restaurantes que demandan un bajo nivel de calificación en puestos que son ocupados por los grupos de jóvenes, mujeres e inmigrantes principalmente; y en segundo término está el empleo en las áreas administrativas, comerciales y de servicio al cliente que requieren un mayor nivel de calificación (Huizar Sánchez, Villanueva Sánchez y Cervantes, 2016).

Según Ferguson (2010), la inmensa mayoría de empleo disponible para las mujeres en Centro América es un reflejo de pautas globales, siendo de baja calificación como camareras, limpiadoras y cocineras, en turnos de trabajo que dificultan su situación social; la industria de esta manera presenta niveles muy altos de informalidad debido a la naturaleza del sector y rasgos estructurales asentados en el mercado laboral centroamericano como la informalidad y la desigualdad.

Dado el panorama descrito, es posible presuponer que existe una ausencia de modelos organizacionales, que promuevan las cuestiones de género en América Latina, donde se observan la presencia de disparidad de condiciones entre varones y mujeres que trabajan en el sector turístico.

Modelos organizacionales con perspectiva de género

En necesario comenzar definiendo al género, entendiendo al mismo como un conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas, asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento y aprendidas durante el proceso de socialización (Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2007); según Swain (2005), desde la perspectiva del turismo, el género se utiliza para referirnos a un sistema de identidades culturalmente construidas, expresadas en ideologías de masculinidad y feminidad, que interactúan con relaciones socialmente estructuradas mediante las

divisiones del trabajo y el placer, la sexualidad y el poder entre los hombres y las mujeres.

El género asigna a las personas, según su sexo, un rol o papel social, que permite generar expectativas respecto a la conducta y valores de dicha persona, además de asignarle un estatus o lugar dentro de la sociedad, sea éste positivo o negativo (Hernández, 2007).

Los modelos organizacionales, cuando son los adecuados, facilitan alcanzar los objetivos fijados por la organización; al hacer referencia a los mismos, aparecen los conceptos de planificación, personas, tecnologías, y procesos, que se interrelacionan en la empresa, para alcanzar los objetivos fijados; según Montaña Hirose (2010), un modelo organizacional es una representación general de las estructuras y procesos formales básicos asumidos para lograr objetivos planteados por la organización; para López, García, Cruz, Rodríguez y Valero (2020), un modelo es un diseño teórico simplificado de un sistema o de una realidad o fenómeno complejo elaborado para posibilitar su comprensión y estudiar su comportamiento.

De acuerdo a la bibliografía, el modelo para ser exitoso debe inspirar el cambio, legitimar las acciones de la organización, intentando asegurar un mejor desarrollo organizacional, contribuyendo de esta forma a alcanzar el éxito.

Algunos autores que abordan el tema modelos organizacionales o de gestión, realizan clasificaciones de los mismos, tal es el caso de lo planteado por Tejada Zabaleta (2003) quien define al modelo organizacional con la denominación gestión del talento humano, el cual está basado en el manejo efectivo de las potencialidades de las personas; estas clasificaciones, son las más cercanas a lo buscado en cuanto a modelos de género, dado que están basados en el aspecto humano, aunque el autor en ninguno de los casos hacen referencia al tema género, quizás por no ser un tema vigente en el momento del desarrollo de los mismos.

Si bien es dificultoso hallar una definición para un modelo organizacional con perspectiva de género, se puede decir que esta estaría relacionada con lo mencionado por De la Torre y Maruri Palacin (2009), quienes afirman que la responsabilidad social de género para las empresas, implica conocer las demandas y expectativas, que permitan el desarrollo e implementación de políticas de género que sean compatibles con las estrategias empresariales, de búsqueda de productividad, eficiencia y rendimiento económico; un nuevo tipo de management empresarial que incluya a la cuestión de género en la gestión.

Según Romero Suarez, Tejeida Padilla y Badillo Piña (2017), resultan escasas las investigaciones realizadas en materia de responsabilidad social de género en el ámbito de turismo; cuando que observa que se mantiene un esquema de segregación de las mujeres en las áreas ocupacionales consideradas femeninas (Sparrer, 2003; Brunet y Alarcón, 2008). Ferguson (2010) también resalta que resultan mínimos los abordajes referidos a la cuestión social y de género en el turismo, con importantes desigualdades en la causa género, etnia, clase y nacionalidad.

Es importante destacar que, si bien se encuentran trabajos referidos a modelos de gestión de destinos turísticos de diversos autores, (Pearce, 2016; Naranjo Llupart et al., 2019; García Reynoso, 2017); es de destacar que no se detectan publicaciones en idioma español, en relación a modelos de gestión de empresas, con perspectiva de género en turismo.

Interpretado la importancia de un modelo organizacional, podemos tener que el solo hecho de plantear y comunicar una política en relación a cuestiones de género por parte de una empresa, no necesariamente esta siempre se cumpliría y ello dependería del modelo organizacional que pueda facilitar alcanzar los objetivos propuestos por la organización, en el marco de los enunciados de la misma.

Género e innovación

El estudio de la innovación en sectores de servicios como el sector turístico es complejo, debido a que la teoría y metodologías de innovación han sido principalmente desarrolladas para el análisis de la innovación tecnológica en el sector manufacturero, sin tener en cuenta las peculiaridades del sector servicios.

En los últimos años, el turismo a nivel mundial ha ido progresando, producto de la innovación y creatividad desarrollada en todas partes, con un fuerte impacto en el crecimiento económico, el desarrollo cultural de la población y en la generación de empleo, permitiendo que la población tenga una mejor calidad de vida; el turismo incluye a diferentes actividades que conllevan a la creación de nuevas empresas turísticas e innovadoras de alojamientos, transportes y operación turística, en las que turista goza de los servicios que brinda la actividad (García Arango, 2014).

La relación entre la innovación y género es mencionada por algunos autores, (Robayo Acuña, 2016; Sirec y Močnik, 2015), quienes consideran que la diversidad de género es especialmente importante y beneficiosa para las tareas de resolución de problemas. Los equipos con la participación equilibrada de mujeres y hombres, duplican las posibilidades de superar las expectativas de rendimiento, en comparación con todos los grupos de sólo hombres. Además, señalan que hay una correlación entre la presencia de mujeres en la alta dirección y el desempeño financiero de la organización. Danilda y Thorslund (2011), indica que la innovación en relación a la creación de cosas nuevas se ve reforzada por la diversidad de género, experiencias, perspectivas, conocimiento y redes.

Existe una relación positiva entre la diversidad de género y la generación de conocimientos y capacidades innovadoras en las empresas. La diversidad de los empleados a menudo se considera positiva, ya que podría crear una base de búsqueda más amplia y hacer a la empresa más creativa y más abiertas a nuevas ideas. Lo ideal es que la diversidad de género aumente el conocimiento de la empresa (Khonje, 2017). Los emprendimientos con una

plantilla equilibrada en cuanto a género, tienen casi el doble de posibilidades de innovar en comparación con aquellas que poseen la fuerza de trabajo más segregada (Sirec y Močnik, 2015). Por lo tanto, una distribución equilibrada de género tiene un fuerte efecto sobre la probabilidad de innovar y el rendimiento innovador de las empresas.

Por otra parte, respecto a la diversidad de género e innovación concluyen que se produce una relación fuerte, positiva y significativa entre la diversidad de género y la innovación (Ostergaard, Timmermans y Kristinsson, 2011). Esto indica que la composición del género está positivamente relacionada con la probabilidad de introducir innovación. Se encuentra que la diversidad de género es la variable más influyente en la probabilidad de innovar, en relación a los restantes componentes de la diversidad (etnia, edad y educación).

En esta línea, García Cuesta, Galante Lorenzo y Poveda Verdejo (2018), entienden que los procesos innovadores ejercen efecto en la reducción de desventajas en las nuevas generaciones de mujeres profesionales, y contra las auto atribuciones negativas de las mujeres en relación a las posibilidades de éxito profesional que estas pudieran presentar.

Si bien se detectan algunos trabajos en referencia a innovación y género en el ámbito empresarial, estos estudios no están enfocados en el turismo salvo algunas excepciones, sino que son en general para empresas de servicios de distintos rubros y actividades; en el sector de turismo es bajo lo investigado y producido hasta el momento, y más aún para América Latina.

Resultados

Al analizar los trabajos seleccionados de las bibliotecas electrónicas, surge que los mismos presentan relevancia en relación al tema turismo y género, aunque no para describir modelos de turismo y género en empresas, sino para comprender la ausencia de los mismos en la actualidad en América Latina, según la bibliografía publicada al respecto.

Solo uno de los trabajos citados, hace mención al diseño de un modelo con enfoque de género e innovación, aunque como se puede comprobar, esto solo figura plasmado en el título y los enunciados, dado que, si bien la investigación realizada presenta un amplio desarrollo, esta se aparta y no se ajusta a los mencionados en su título y en sus enunciados iniciales.

Los trabajos que se exponen más abajo, fueron incluidos en este artículo, como forma de mostrar la situación en América Latina sobre las publicaciones que se han venido realizando y de demostrar que el foco de los estudios realizados en esta región del mundo en idioma español, no se han orientado a definir modelos organizacionales con perspectiva de género y si se han inclinado a identificar y exponer los obstáculos que enfrentan las mujeres en las organizaciones del ámbito del turismo, las representaciones de las mismas en el sector, los logros alcanzados por estas, el impacto de las mujeres en la economía de la región, junto innovación de las mujeres en las empresas de turismo entre otros (Ver Tabla 2).

Tabla 2: Artículos seleccionados de diferentes países de América Latina que abordan el tema²

N°	Biblioteca	Autores y años	Título	Tipo de estudio y metodología	Resultados principales
1	CEPAL	(Moreno León y Lunar Leandro, 2006)	Turismo y género. Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla Margarita, Estado de Nueva Esparta. Venezuela	Estudio exploratorio con aplicación de encuestas y entrevistas	Según la opinión de gerentes de agencias de viajes y representantes de organismos públicos, las mujeres tienen un importante rol y ocupan más de la mitad del total de empleados y puestos, principalmente en niveles de cargos medios y altos. Además surgió que tienen la preparación necesaria para ejercerlos.
2	Dialnet	(Fernández Aldecua y Martínez Barón, 2010)	Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de Bahía de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género?	Aplicación de métodos mixtos. Cuantitativos. Cualitativos. Encuestas, entrevistas y observación	Las mujeres que pertenecen a empresas turísticas con una estructura organizativa comunitaria han logrado un mayor nivel de empoderamiento que las que participan en las empresas con un esquema organizativo privado. Se conoció que las empresarias privadas les faltan las condiciones de reconocimiento social, autonomía, autoconocimiento, además enfrentan individualidad social, carecen de auto percepción individual y colectiva y el ser empresarias no las integra en redes empresariales, obstaculizando su empoderamiento. El turismo en esta región posibilitó que las mujeres se desarrollen en el rol de empresarias y el género no

² Nota. Se muestran de manera cronológica los artículos que fueron analizados e incluidos en este trabajo, indicando la metodología aplicada en cada caso, como también los principales resultados obtenidos.

N°	Biblioteca	Autores y años	Título	Tipo de estudio y metodología	Resultados principales
					<p>ha sido un impedimento para la tarea directiva de las mujeres; las mujeres saben ser empresarias eficientes.</p> <p>Se acepta el rol empresarial de la mujer dado que presenta un beneficio económico para la familia, pero no significa valoración social de la tarea empresarial femenina, dado que las mujeres tienen el rol de madres, esposas y trabajadoras; los varones no comparten tareas familiares por considerarlas femeninas.</p>
3.	Scielo	(Dreher y Ullrich, 2011)	Gestión de empresas turísticas. La representación de las Mujeres en Blumenau - S.C. Brasil	<p>Aplicación de los métodos cualitativo y cuantitativo.</p> <p>Entrevistas semi estructuradas de preguntas abiertas y cerradas a 12 mujeres gestoras de empresas turísticas del sector de agencias de viajes.</p> <p>Análisis de datos cualitativos, con Excel, mediante análisis de discurso subjetivo.</p>	<p>Para estas mujeres las características, cualidades y dificultades de género al contrario de la prerrogativa de la desigualdad o discriminación marcan un camino de poco conflicto.</p> <p>Las mujeres gestoras tienen poder de decisión y centran sus esfuerzos en conciliar el trabajo y la familia, siendo este esfuerzo de doble jornada el principal reclamo que realizan.</p> <p>La mayoría afirma que tiene poder de decisión en diversos asuntos de la gestión y además aseguran que existe autonomía durante el proceso.</p>
4	Dialnet	(Becerra Gualdrón y Palacios Preciado 2013)	Diseño de un modelo con enfoque de género para la medición de	Se planteó un modelo de medición considerando 4 tipos de variables: 1. resultados	En cuanto a las empresas, se

N°	Biblioteca	Autores y años	Título	Tipo de estudio y metodología	Resultados principales
			capacidades de innovación empresariales: aplicación a Boyacá. Colombia	obtenidos por la empresa, 2. capacidades e insumos, 3. esfuerzos en actividades y procesos, 4. contexto en que se desenvuelve la empresa. Aplicación de encuestas a gerentes y propietarios de empresas turísticas. Se buscaron porcentajes y aproximaciones de mujeres en procesos de innovación de las empresas, nivel de formación de las mismas, participación de las mujeres en la gestión del conocimiento, participación en desarrollo tecnológico y adaptabilidad a los cambios.	intentó saber si las normas, valores y expectativas de estas favorecen el cambio de las mujeres, y si promueven un liderazgo innovador; además se buscó conocer el nivel de ideas innovadoras que provienen por parte de las mujeres y la participación de estas en actividades de planificación y vinculación de la empresa. Los autores expresaron el hallazgo de cierta relación entre el nivel de innovación y la participación femenina en la empresa, en especial para el componente vinculación con distintas entidades, variables estas del grupo factores contextuales; para el caso de desarrollo tecnológico y planificación, surgió una relación inversa, conociéndose que a mayor innovación, menor participación femenina.
5	Redalyc	(Vizcaíno, Serrano, Cruz y Pastor, 2016)	Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género, mujeres en Iberoamérica; un análisis bibliográfico.	Artículo de revisión. Análisis de publicaciones en Iberoamérica sobre turismo, género y mujeres entre los años 1998 y 2014. Se buscó ampliar el conocimiento	Se obtuvo un primer diagnóstico del estado actual de la investigación sobre turismo, género y mujeres en la región iberoamericana. Surge que en Iberoamérica todavía quedan muchos temas por explicar en relación a las dinámicas de género y las cuestiones de poder entre mujeres y

N°	Biblioteca	Autores y años	Título	Tipo de estudio y metodología	Resultados principales
				<p>sobre relaciones de género y experiencias de las mujeres en el turismo.</p> <p>Se examinó el contenido de artículos a través de palabras clave: mujer, niñas, género, empoderamiento femenino entre otras.</p> <p>Se buscó examinar las formas en que las mujeres experimentan su participación en el turismo, sea en rol de turistas, empleadas o gestoras, en empresas privadas o comunitarias.</p>	<p>varones tanto en las prácticas turísticas como en las iniciativas de desarrollo turístico.</p> <p>La mayoría de los estudios detectados fueron empíricos y no se encontró ninguno de revisión de la literatura.</p> <p>En América Latina se observó el interés de examinar las estrategias que desarrollan las mujeres para compatibilizar su trabajo en el turismo, con sus responsabilidades familiares.</p> <p>Los estudios buscan visibilizar las experiencias cotidianas de las mujeres en relación a representaciones, vida cotidiana, conciliación laboral, gestión de espacios y tiempos.</p> <p>Surge el interés de analizar si el turismo contribuye o no con mejorar las condiciones de vida de las mujeres que participan en su producción y consumo.</p>

Fuente: Elaboración propia

Discusión

La revisión de los artículos anteriores, parte del interrogante formulado en la introducción, la cual hace referencia a determinar y analizar la existencia o no en América Latina, de modelos organizacionales con perspectiva de género e innovación en el sector de las empresas de turismo.

Según la bibliografía consultada y seleccionada para su análisis, se pudo conocer sobre la inexistencia de trabajos que estén directamente referidos

al tema modelos organizacionales con perspectiva de género en el ámbito del turismo y también en relación a innovación y género en las empresas de turismo. Esto queda demostrado en los trabajos hallados, dado que en los mismos se hace mención principalmente del rol de las mujeres en las empresas, sus formas de participación y vinculación, junto con el rol que tienen como madres, esposas y trabajadoras, y por el contrario no se hace mención a los modelos de las empresas en que trabajan las mujeres, y tampoco con sus estructuras, procesos, forma de funcionamiento, entre otros.

Si bien en algunos de los estudios abordados se hace referencia a modelos de medición de capacidades de innovación dadas por el género, o al tipo de empresa como el caso de privadas o comunitarias, en ninguna de las publicaciones se profundiza la cuestión de analizar a estas empresas en cuanto a sus formas de gestión, siendo estos aspectos tratados muy superficialmente, con un foco que estuvo siempre puesto en el rol de las mujeres y su forma de desempeño en estas organizaciones.

En la investigación que da origen a este artículo, se plantea la elaboración de un corpus teórico conceptual sobre los modelos organizacionales que incluyan la perspectiva de género en América Latina, además de la comparación de los mismos, aunque esto no se ha podido lograr, dado que no se ha hallado bibliografía en español que trate claramente a los modelos organizacionales de empresas turísticas que incluyan a las cuestiones género, y más aún que esta información permita realizar una comparación entre los mismos; ante esta situación, se citaron los estudios que se consideraron más cercanos al tema o relevantes en cuanto a la cuestión género e innovación en el sector empresarial turístico de América Latina.

Moreno y Lunar (2006), abordan el empleo de la mujer en la Isla Margarita, entrevistando a referentes de empresas de turismo y de organismos públicos, pero claramente este estudio no se orientó a conocer la estructura de las empresas en que trabajaban estas mujeres y tampoco a saber sobre los procesos que las mismas implementan en cuestiones de género; el

trabajo se basó en conocer sobre la participación de las mujeres en estas empresas, los cargos ocupados y su preparación para ejercerlos; además se enfocaron en obtener conocimientos sobre la estructura legal del país necesaria para incorporar a la mujer a la fuerza laboral, descubriendo que la misma es la adecuada; queda demostrado que en este caso la orientación estuvo basada en conocer sobre las mujeres y no sobre los modelos implementados por las empresas en que se desempeñan.

Sucede lo mismo en el caso de Fernández Aldecua y Martínez Barón (2010), quienes en Huatulco, México, logran determinar que las mujeres que participan en empresas turísticas de base comunitaria logran mayor empoderamiento, que las que participan en empresas privadas, y también que las mujeres demostraron capacidad empresarial y eficiencia en la gestión empresarial, donde se destacan ciertas cualidades de las mismas que vienen dadas por su formación, valores, capacidades, comportamientos, a la hora de dirigir organizaciones además de una serie de cualidades personales que benefician su empoderamiento. Nuevamente el enfoque de este caso, estuvo puesto en las capacidades y cualidades de las mujeres que se desempeñan en empresas turísticas, pero no se hace mención a la estructura de las empresas, aspecto que si mencionan en la hipótesis, es decir que luego se apartan en la búsqueda de lo enunciado inicialmente; se puede decir entonces que no se orientan a descubrir la estructura de la organización tal como lo habían planteado. En relación a lo último solo hacen mención a que las empresas de base comunitaria representan un clima más preciso para el empoderamiento de las mujeres que las empresas privadas, sin exponer las causas de esta situación.

En cuanto a lo trabajado por Dreher y Ullrich (2011), en Blumenau, Brasil, nuevamente el estudio estuvo basado en las gestoras de empresas turísticas; el mismo se orientó a las características, cualidades y dificultades de las gestoras mujeres, sin hacer referencia al interior de las empresas donde se desempeñan en cuanto a sus estructuras, procesos, entre otros aspectos,

aunque en su título hablan de gestión de empresas turísticas y la representación de las mujeres en este destino; si bien se propusieron averiguar las causas de las conquistas de estas mujeres, en este caso tampoco se focalizaron en las estructuras de las empresas, ni en sus procesos.

En el trabajo de Becerra Gualdrón y Palacios Preciado (2013), que realizan el estudio para el destino Boyaca en Colombia, intentan diseñar un modelo con enfoque de género para la medición de las capacidades de innovación empresariales. En este trabajo se midió el porcentaje de mujeres que participan en los procesos de innovación, la formación de las mismas, su participación en la gestión del conocimiento de las empresas, desarrollo tecnológico y adaptabilidad a los cambios; aquí también, aunque si bien se descubren ciertas cuestiones importantes que se relacionan a las mujeres y a la innovación, especialmente en cuestiones relacionales, no se midieron aspectos referidos a las estructuras y procesos de las organizaciones que favorecen la igualdad de género y la innovación.

De similar forma a los estudios anteriores, surge en lo aportado por Vizcaíno et al. (2016), en su trabajo para América Latina, analizan diversos estudios publicados en relación a turismo y género, surgiendo nuevamente que las investigaciones revisadas, estuvieron basadas en las formas en que las mujeres experimentan su participación en el turismo en sus diversos roles, no abordándose el tipo de organización de estas empresas, ni de los modelos que las rigen y estructuran.

Estos investigadores anteriormente mencionados, lograron realizar un amplio análisis caracterizado por el aporte de diversos autores, que abordan sobre la participación de las mujeres en el sector del empleo turístico. Ellos manifiestan que el interés de los estudios estuvo en examinar las estrategias que desarrollan las mujeres en el mercado laboral del turismo, demostrándose una vez más que el foco de las publicaciones no ha sido hasta el momento el analizar a las empresas y sus estructuras; en cambio, los

mismos estuvieron basados en visibilizar las experiencias cotidianas de las mujeres.

Se deja en evidencia a partir de los trabajos analizados, que en América Latina los estudios referidos a la cuestión de género en el ámbito del empleo turístico, muestran un panorama de la situación de las mujeres que se desempeñan en el sector, y no así del interior de las empresas turísticas y las acciones que estas podrían realizar en cuestiones de género.

Surge entonces, la necesidad de que se desarrollen en el futuro, estudios referidos a las empresas turísticas y sus modelos de gestión en cuanto a género e innovación, entendiendo que resulta fundamental que los cambios sean impulsados también por las empresas, a través de sus estilos de gestión, sus políticas, estructuras y estrategias.

Conclusión

Los estudios revisados permiten tener un panorama parcial sobre la situación de las mujeres que se desempeñan en empresas turísticas de América Latina, y contribuyen en cierta medida a los objetivos de búsqueda de igualdad de condiciones en el empleo turístico para varones y mujeres, para esta región del mundo, caracterizada por significativas desigualdades.

Se obtuvo que las investigaciones detectadas en idioma español, se enfocaron en estudiar a las mujeres en el ámbito del empleo del sector, aunque no en abordar a las empresas turísticas, con sus políticas y estrategias en cuestión de género.

En función de los objetivos de la investigación que dan origen a este artículo, para el caso del objetivo general, queda reafirmada la necesidad de generar un modelo organizacional teórico metodológico de responsabilidad social e innovación con perspectiva de género, para empresas turísticas de América Latina y el Caribe; en relación a los objetivos específicos, no se pudo dar respuesta al referido a analizar los modelos de gestión existentes en las

empresas de turismo desde la perspectiva de género a causa de no hallar trabajos realizados al respecto en idioma español; en cambio, sí se obtuvieron aportes para describir el escenario actual en que operan las empresas, y principalmente para el objetivo referido a establecer relaciones significativas entre factores de género, responsabilidad social e innovación.

En los estudios abordados, se afirman las capacidades y valores de las mujeres para liderar empresas de turismo, además de la destacada relación que se obtuvo entre género e innovación en las empresas, junto con las capacidades relacionales de las mujeres y todo lo que esto contribuye para el ámbito empresarial.

Entendiendo que las raíces de los cambios deben venir desde las organizaciones, con sus políticas, modelos organizacionales y las personas que las lideran, es fundamental el compromiso de las empresas de turismo, para lograr efectos positivos en cuanto a igualdad de género e innovación. Para obtener resultados es importante que las empresas tengan el conocimiento y las herramientas para su aplicación.

La posibilidad de generar un modelo organizacional con enfoque de género e innovación, para el sector de las empresas de turismo, tal como se propone llevar adelante en la investigación que originó a este artículo, se presenta como una oportunidad y un desafío en el ámbito académico y empresarial turístico de América Latina.

Bibliografía y referencias

Becerra Gualdrón, C. J. y Palacios Preciado, M. (2013). Diseño de un modelo con enfoque de género para la medición de capacidades de innovación empresariales: aplicación a Boyacá. *Criterio Libre*, 11(19), p. 281-308.

Brunet, I. y Alarcón, A. (2008). El turismo rural en Cataluña. Estrategias empresariales. *Revista Internacional de Sociología*, 66 (4), p. 141-165.

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología [en línea]*. 39(1), p. 75-86.

- Chinchilla, N.; Poelmans, S. y León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. Editor: International Center of Work and Family. Documento original: Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa.
- Danilda, I., y Thorslund, J. G. (2011). Innovation and Gender. Vinnova, Tillväxtverket & Innovation Norway.
- De la Torre, C. y Maruri Palacin, I. (2009). La Responsabilidad Social de Género en la Empresa. Ediciones Cinca.
- Dreher, M. T. y Ullrich, D. R. (2011). Gestión de las empresas turísticas: La representación de las mujeres en Blumenau - SC, Brasil. Estudios y perspectivas en turismo, 20(2), p. 425-440.
- Eagly, A. H. y Carli, L. (2007). Troughthe labyrinth. The truthabout how women become leaders. Harvard Business School Press.
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global, 111, p. 123-133.
- Fernández Aldecoa, M. J. y Martínez Barón, L. A. (2010). Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de Bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género? Cuadernos de Turismo, 26, p. 129-151.
- García Arango, G. A. (2014). Bioética, emprendimiento e innovación en el contexto latinoamericano. Redalyc, 11 (1), p. 110-118. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69531554014.pdf>
- García Cuesta, S. (2008). Mujeres en trayectorias periféricas de carrera: las abogadas en doble presencia. Clepsydra, 7, p. 43-70.
- García Cuesta, S; Galante Lorenzo, F. y Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. Revista Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural, 16 (4), p. 1105-1117.
- García Reinoso, N. (2017). Modelo de gestión para fomentar el desarrollo turístico de las comunidades manabitas, Ecuador. CULTUR - Revista de Cultura e Turismo, 11(2), p. 81-108.
- Hernández, A. (2007): Postura teóricas sobre los estudios de género. Revista Especial Caminos hacia la Equidad, 4.
- Huizar Sánchez, M.A.; Villanueva Sánchez, R. y Cervantes, G. R. (2016). Turismo y empleo de calidad ¿Una relación posible? En S.M Arnaiz Burne y C. G. Ruiz de Leon (Coord.). Los retos del turismo, (pp. 167-183). Universidad de Guadalajara. <http://www.cuc.udg.mx/sites/default/files/publicaciones/2016>
- Khonje, E. (2017). Tener en cuenta los aspectos de género mejora los resultados de innovación. OMPI Revista, 4, p. 2-7.
- López, T. E. H.; García, E. S.; Cruz, M. S.; Rodríguez, L. R. J. y Valero, B. J. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. Orphanet Journal of Rare Diseases, 2 (1), p. 1-9.
- Malhotra, A; Schulte, J; Patel, P; y Petesch P. (2009). Innovation for Women's Empowerment and Gender Equality. International Center for Research on Women (ICRW).
- Martínez Quintana, V. y Martínez Gayo, G. (2019). Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino. Una perspectiva comparada. Papers de turisme, 62, p. 46-66.

- Mitra, A. (2003). Access to supervisory jobs and the gender wage gap among professionals. *Journal of Economic Issues*, 37 (4), p. 1023-1044.
- Montaña Hirose, L. (2010). Cambio y transferencia de modelos organizacionales. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. La Plata, 9 y 10 de diciembre.
- Moreno León, F. F. y Lunar Leandro, R. A. (2006). Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, la Nueva Esparta, *Revista Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4 (3), p. 373-389. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2006.04.025>
- Naranjo Llupart, M. R.; Pelegrin Naranjo, A.; Marín Llaver, R. L.; Pelegrin, N.; Pelegrin Entenza, L.; Pellegrin Narango L. y López González, Y. (2019). Modelos de gestión turística: mirada crítica desde diferentes perspectivas. *Revista Electrónica Cooperación -Universidad Sociedad*, 4(1), p. 16-25.
- Organización Mundial del Turismo (OMT) (2019). Informe sobre las mujeres y el turismo - Segunda Edición. OMT, Madrid. <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284422753>
- Organización Mundial del Turismo (s.f). El Turismo en la Agenda 2030. <https://www.unwto.org/es/turismo-agenda-2030>
- Ostergaard, C. R.; Timmermans, B. y Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something New? The Effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40 (3), p. 500-509.
- Pearce, D. (2016). Modelos de gestión de destinos. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), p. 1-16.
- Robayo Acuña, P. V. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7(16), p. 125-140. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.007>
- Romero Suárez, S.; Tejeida Padilla, R. y Badillo Piña, S. (2017). El Sistema de responsabilidad social corporativa como fundamento de la innovación en PYMES Turísticas. *Revista del colegio de San Luis. Nueva Época*, VIII (17). <http://dx.doi.org/10.21696/rcsl8172018867>
- Sirec, K. y Močnik, D. (2015). Gender-Based Determinants of Innovative Activity in Southeast European Established Entrepreneurs. En V. Ramadani; S. Gërguri-Rashiti y A. Fayolle (Eds.). *Female Entrepreneurship in Transition Economies*. Palgrave Macmillan. DOI: 10.1057/9781137444516_5
- Smith, R. A. (2002). Race, gender and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28, p. 509-542.
- Sparrer, M. (2003). Género y turismo rural. El ejemplo de la Costa Coruñesa. *Cuadernos de Turismo*, 11, p. 181-197.
- Swain, M. B. (2005). Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales. *Política y sociedad*, 42 (1), p. 25-37.
- Tamayo Salamanca, Y. D.; Del Río Cortina, A. y García Ríos, A. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), p. 70-77. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70021-7)
- Tejada Zabaleta, A. (2003). Los modelos actuales de la gestión en las organizaciones. *Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte, 12.

Vizcaíno, L. P.; Serrano, R.; Cruz, G. y Pastor, M. J. (2016). Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico. Cuadernos de Turismo, 38, p. 485-501. <http://dx.doi.org/10.6018/turismo.38.271531>

Wirth, L. (2002). Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes OIT; 58.