



PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural

ISSN: 1695-7121

info@pasosonline.org

Universidad de La Laguna
España

Rujano, Mila; Lunar Leandro, Rafael A.

Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado
Nueva Esparta

PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural, vol. 8, núm. 1, 2010, pp. 195-210

Universidad de La Laguna
El Sauzal (Tenerife), España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88112836015>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado Nueva Esparta

Mila Rujano[†]

Universidad de Oriente (Venezuela)

Rafael A. Lunar Leandro[‡]

Universidad de Oriente (Venezuela)

Resumen: Se determinó el desempeño laboral del género femenino en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. La metodología es descriptiva y de campo, basada en la revisión bibliográfica, en entrevistas dirigidas a los Gerentes o representantes de estos organismos, en la aplicación de un cuestionario a las mujeres empleadas en ellos. Se revisaron leyes y reglamentos que regulan la participación de la mujer en estos organismos. Se concluye que en relación al perfil de la mujer, estas ocupan cargos relevantes en áreas administrativas y directivas; con experiencia laboral en los organismos relacionados con el turismo, e igualdad de participación con respecto a los hombres. Los representantes de estos organismos consideran positivo el aporte del recurso humano femenino, demostrado en el manejo eficiente de información y habilidades para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo.

Palabras clave: Género y Turismo; Actividad turística; Superestructura turística; Desempeño laboral femenino.

Abstract: Women's labor performance was evaluated in public institutions related to tourist activity in Nueva Esparta State. The methodology was descriptive, of field research type, based on the bibliographical review, as well as interviews applied to the managers or representatives of these institutions, and a questionnaire applied to the women who work there. Some laws and regulations that refer to the participation of women in these organisms were reviewed. It is concluded that with respect to the labor profile of women, they hold important positions in administrative and managerial areas; with labor experience in the organisms related to tourist activity, with equal degree of participation as men. The representatives of these organisms consider that the contribution of the female human resource is positive, which they demonstrate through efficient information handling and abilities to perform the functions related to their jobs.

Keywords: Genre and Tourism; Tourist Activity; Tourist Superstructure; Women's labor performance.

[†] Mila Rujano, egresada de la Licenciatura en Turismo, Escuela de Hotelería y Turismo, Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta, Venezuela.

[‡] Rafael Antonio Lunar Leandro, Profesor Titular de la Universidad de Oriente, Escuela de Hotelería y Turismo. Tutor de este trabajo de grado. Licenciado en Historia (ULA), Especialista en Gerencia Educacional (UPEL-IMP), Magíster en Turismo (UDO) y Magíster en Educación (UPEL-IPM). Cursa el Doctorado en Educación convenio UDO-UPEL. E-mail: lunar@ne.udo.edu.ve / raflunar@gmail.com

Planteamiento del problema

El estado Nueva Esparta, conformado por las islas de Margarita, Coche y Cubagua, ofrece a los turistas nacionales e internacionales sus bellezas naturales (playas, sol, montañas y parques nacionales), centros nocturnos, sitios históricos y tiendas de Puerto Libre. Desarrollándose la actividad turística sobre todo en las Islas de Margarita y Coche. Desde el punto de vista del desarrollo regional, el turismo como actividad económica y social, que tiene la capacidad de ser motor potencial para estimular el desarrollo económico, ha estimulado el progreso social de la comunidad neoespartana y logrado promover la instalación de empresas de servicios turísticos que demandan mano de obra que pueda ser incorporada a la actividad turística.

Por lo tanto, para que esta actividad se desarrolle en la región es necesario contar con los elementos que componen el sistema turístico cuyo fin es la prestación de servicios en el cual, es fundamental la participación de los entes relacionados y la comunidad local, con el propósito de lograr la integración para el fortalecimiento de esta actividad en el destino con el aprovechamiento de sus recursos económicos, naturales y humanos.

Como parte del sistema, la superestructura sirve como ente regulador de la actividad, conformada por organismos públicos y privados que deben servir de controladores del funcionamiento de la actividad turística para que cada una de las partes que lo componen se responsabilicen en materia de turismo y tengan como propósito la optimización del crecimiento de la actividad turística, para maximizar de este modo, su contribución al desarrollo económico y social del Estado. En relación a esto, González (1.985) plantea: En el plano de la superestructura es necesaria la existencia de organismos coordinadores de la actividad turística, los cuales deberán velar porque todos los componentes del sistema turístico funcionen en armonía. (pág.5)

El turismo como actividad socio-económica, además, puede representar una fuente importante en la generación de empleos directos e indirectos en todo el sector que se mantiene en constante crecimiento,

lo cual puede contribuir al proceso de cambio en el estado Nueva Esparta, creando beneficios socio-económicos a la comunidad, puesto que permite la obtención de divisas, producción de empleos y elevación de los ingresos de la población en general. Es por ello, que existen organizaciones y asociaciones públicas y privadas que se encargan de regular y hacer posible el desarrollo del sector en el estado Nueva Esparta. Estos organismos se encargan de la promoción, difusión, control de precios y calidad de los servicios, de la construcción y equipamiento de instalaciones turísticas; entre estos organismos se encuentran las Alcaldías, el Instituto Nacional de Turismo (INATUR), Corporación Regional de Turismo (Corporatur), el Ministerio de Ambiente (MINAMB), entre otros. (Velásquez, 2.000: 17).

Dentro de estos organismos existe un elemento fundamental para ejercer las actividades en los mismos, el factor humano, poseedor de ciertas características psicológicas, sociales y culturales necesarias para la implantación del turismo. Este factor o recurso humano está compuesto por hombres y mujeres que aportan sus capacidades físicas y mentales en los cargos que ocupan, desempeñando labores que contribuyen al desarrollo del sector turístico y en este caso de los organismos públicos relacionados con éste.

Debido al crecimiento de la actividad turística en el estado Nueva Esparta, se presenta la exigencia de mano de obra local que contribuya a la prestación de servicios turísticos y promuevan el desarrollo del sector, aportando sus capacidades físicas y mentales en los cargos que ocupan en los diferentes organismos que guarden relación con la actividad.

En relación a esto, es lógico pensar que el sector público debe crear fuentes de empleos que permitan la integración de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en el cual desempeñen roles similares o diferentes que puedan cubrir las exigencias del sector y que puedan ser aprovechadas sus cualidades en los puestos que ocupen.

Desde el punto de vista del recurso humano, en este caso el género femenino pudiera estar incursionando en los diferentes organismos públicos que conforman la

superestructura turística, Alcaldías (Oficinas Municipales de Turismo), en el Instituto Nacional de Turismo (INATUR), la Corporación Regional de Turismo (CORPOTUR) y el Ministerio de Ambiente (MINAMB), entes estos relacionados con la actividad turística, en los cuales pudiera existir una notable participación de la mujer, que como individuo social tiene derecho a un trabajo digno con iguales oportunidades y remuneraciones, en el que pueda hacer uso de sus habilidades y pueda cumplir cabalmente con las responsabilidades que le asignen. Además de ello, pudiera servir como aporte al logro de los objetivos planteados por estos organismos.

La participación de la mujer en estos organismos pudiera estar relacionada con la situación del país, las facilidades de estudio en algunos institutos de educación, como es el caso del INCE que ofrece cursos gratuitos de formación en el área turística y la Universidad de Oriente con las carreras de Licenciatura y Técnico Superior en Turismo, específicamente, que permiten la capacitación en el sector turístico.

Es de hacer notar que, debido a la implantación de la actividad turística en la región, la mujer podría tener facilidades de empleo en el cual se pueda aprovechar este recurso humano que podría contribuir al desarrollo de la actividad de este destino turístico; por lo que su participación en la actividad turística es necesaria como aporte de su esfuerzo laboral en estos organismos, puesto que el sector se ha mantenido en crecimiento y por ende la competencia pudiera ser mayor.

En relación a lo antes expuesto, surge la siguiente interrogante: ¿Cómo es el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que se relacionan con la actividad turística del estado Nueva Esparta?

Objetivos

Objetivo general

Determinar el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que se relacionan con la actividad turística del estado Nueva Esparta.

Objetivos específicos

Identificar los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Identificar el perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Señalar los factores que motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.

Señalar el marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta.

Conocer la opinión de los gerentes o representantes de estos entes, en relación al desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Justificación

El presente estudio pretende determinar el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, a fin de conocer su perfil ocupacional y los factores que motivan a este recurso humano a participar en esta actividad, que pudiera ser aprovechado en los diferentes organismos y contribuir al funcionamiento del ámbito público, que por ende, impulsaría el desarrollo de la actividad turística en el Estado. Así mismo, se desea señalar las leyes y reglamentos que rigen la participación en cuanto a la labor de la mujer empleada en estos organismos, puesto que la mujer como recurso humano representa un elemento fundamental para ese sector, a través de su participación en algunos cargos dentro de los organismos públicos.

Esta investigación, puede ser utilizada como material de apoyo teórico y metodológico para futuras investigaciones que guarden relación con el tema y se adscribe a la línea de investigación: Cultura del Trabajo del Centro de Investigaciones Turísticas (CITUR) de la Escuela de Hotelería y Turismo, así como también puede ser considerada como un aporte tanto para el diseño de una línea de investigación cuyo objetivo sea la relación Turismo y Género, así como para los organismos públicos relacionados con el turismo.

Marco teórico

Con relación a algunos antecedentes relacionados con el tema Género y Turismo, se mencionan a continuación algunos de ellos, con los aportes que referencian la bibliografía revisada.

A nivel internacional, con respecto al papel que juega la mujer la Agenda 21 Local y Desarrollo Local del Turismo (1.999), plantea que en el mundo globalizado, se observan nuevos conceptos que han dimensionado el estudio de la posición de la mujer ante el desempeño laboral, como respuesta a las exigencias que se plantean en los retos constantes que ellas tienen que superar para mejorar su calidad de vida.

En el área turística, el proyecto Género y Turismo: Empleo y Participación de las Mujeres en el Turismo, UNED – UK (1.999) plantea la integración de la perspectiva de género en la industria turística, siendo una de las principales empleadoras de mujeres, en la cual se ofrece diversas oportunidades para actividades independientes de generación de ingresos y al mismo tiempo, influye en la vida de las mujeres en las comunidades.

En relación a género, las Naciones Unidas (2.000) en la Conferencia Internacional de la Mujer en cuestiones de género, ha desarrollado un proyecto que apunta precisamente a crear más y mejores empleos para la mujer, Mediante esta iniciativa, se logró acordar puntos para eliminar la discriminación contra las mujeres, erradicar la pobreza y adoptar medidas para que un número decisivo de mujeres ocupase puestos estratégicos. También se señalaron las recomendaciones sobre el trabajo no remunerado y algunas decisiones con relación a las cuestiones macroeconómicas así como el reconocimiento de raza y etnia como causas de discriminación y factores de desigualdad.

En lo que respecta al trabajo, el Fondo para la Formación del Trabajo, FORMUJER (2.003) tiene como objetivos fundamentales fortalecer la formación profesional y mejorar la calidad de vida en términos de contribuir a la equidad de género, generar condiciones favorables para la participación igualitaria de la mujer en la formación técnica-profesional. Ajustar la oferta de capacitación y formación a las de-

mandas actuales del mercado de trabajo y elevar el nivel técnico de las mujeres así como las gamas de opciones de formación que se le ofrecen. Se propone actuar sobre los diferentes espacios del poder público estatal y de la sociedad civil, a través de acciones que revisen y cuestionen sus prácticas de género y poder. Estas acciones se refieren a la normativa, políticas y prácticas del Estado, de las instituciones de formación, otras organizaciones y programas sociales vinculados a las prácticas en instituciones con trayectoria en la atención de la población objeto.

Con relación a estudios realizados a nivel nacional, existe una investigación titulada: Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela, Zúñiga y Orlando (2.003), que estudia la situación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano en cuanto a su participación y el nivel de ingreso laboral obtenido, donde se concluye que los hombres devengan remuneraciones veinte por ciento (20%) superiores a las de sus colegas mujeres con escolaridad y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación.

A nivel local, existe una investigación titulada: Turismo y Género. Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta, Moreno (2.004), la cual establece una aproximación al estudio de la relación género y actividad turística, específicamente en las agencias de viajes de la isla, donde se describen algunas constantes que se presentan en el desempeño laboral de las mujeres en la actividad turística del estado Nueva Esparta.

En cuanto al basamento teórico, el turismo como actividad económico – social, genera cambios en todos los ámbitos y en este caso en el mercado laboral, permitiendo así, oportunidades de empleo y diversificación de roles para las personas de una región determinada, puesto que se considera al factor humano como un elemento dinamizador de actividades de producción y servicios que impulsan el funcionamiento de los organismos que forman parte del sistema turístico y contribuyen al desarrollo de la actividad.

En relación a esto, Molina (1.991:40) en su modelo turístico muestra la superestructura y su relación con los demás componen-

tes, donde se aprecia que la relación entre los elementos del sistema turístico es estrecha y el papel de cada uno de ellos dentro del sistema turístico es vital, en donde la superestructura encargada de controlar que cada una de las partes funcionen correctamente, es un elemento clave para el desarrollo turístico de una región. Esta se encuentra constituida por las variables que emanan de los poderes de un país o estado, las cuales afectan o favorecen el sistema turístico según las directrices que deben ser adaptadas para su beneficio.

Al respecto Molina (1.991:38) plantea que “asume la función de regular el sistema turístico, recogiendo los intereses, expectativas y objetivos de los subsistemas restantes”. Para este mismo autor, la superestructura turística se divide en dos clases de subsistemas:

a. Organizacionales: Son organismos del sector público (Secretaría de Turismo, Fondo Nacional de Fomento al Turismo), Organizaciones del sector privado (Asociaciones de Agencias de Viajes, Asociaciones de Hoteles y Moteles) y organismos Gubernamentales (Organización Mundial del Turismo).

b. Conceptuales: son las leyes, reglamentos planes y programas.

Mientras que para de La Torre (1.990:65), el término superestructura, lo expresa:

Se entiende por superestructura turística al conjunto de organismos públicos y privados que regulan, fomentan y/o coordinan la actividad turística. En otras palabras, es la compleja organización que permite armonizar tanto la producción y venta de servicios como las relaciones resultantes de la práctica del turismo. Podemos dividir la superestructura turística, en tanto consideremos su ámbito geográfico de acción (Internacional, Nacional, Regional y Local)

La superestructura comprende todos los organismos especializados, tanto públicos como privados, encargados de optimizar y modificar el funcionamiento de cada una de las partes que integran el sistema turístico, así como armonizar sus relaciones para facilitar la producción y venta de servicios que componen el producto turístico.

El Estado, como uno de los copartícipes de este sistema, juega un papel importante

en el desarrollo y consolidación del sector turismo. Desde la perspectiva institucional todos los organismos que ejercen una autoridad pública, centralizada o descentralizada nacional, regional y municipal deben mantener una estrecha relación, con el fin de alcanzar un objetivo común, en este caso el mejor aprovechamiento de la actividad turística como principal alternativa de desarrollo económico de la región.

Por otro lado, como parte del sistema, la comunidad (sinónimo de población local), es definida como grupos sociales que dependen de los recursos de la zona o el sitio y que han estructurado sus relaciones sociales- culturales en el área. Estos grupos son heterogéneos, ya que incluyen habitantes de diferentes niveles sociales, educativo, económico, que comparten en una unidad espacial el manejo de los recursos locales (Morera 1.998:76).

Estas comunidades poseen un gran dinamismo interno y externo, lo cual hace posible la alteración de su estructura tradicional, en este sentido, la actividad turística se ha convertido en impulsadora y facilitadora de un proceso de cambios, donde no todas las modificaciones son producto de la implementación del turismo. Las transformaciones en las comunidades producto de actividad turística, se manifiestan en diferentes formas e intensidades (González 1.998: 77).

El crecimiento económico va dirigido al aumento de las bases de los recursos: económicos, humanos, sociales y naturales; es decir, crecimiento de la economía. La equidad se interpreta como la capacidad de ofrecer a todos las mismas oportunidades de desarrollo, sin distinción de raza, género, consideraciones políticas, religiosas, sexuales o de otra índole. En este caso, dar a todos los miembros de las comunidades, las mismas oportunidades de educación, capacitación y acceso a una adecuada calidad de vida. Finalmente, la participación es que todos los sectores de la sociedad, deben tomar parte del diseño, planificación y ejecución de acciones en el desarrollo del turismo.

Por otra parte, toda organización es una unidad social creada deliberadamente con el fin de alcanzar objetivos específicos, con

tal propósito cuenta con recursos materiales, técnicos y por supuesto tener a su disposición las facultades humanas de todos sus miembros así como los respectivos conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones y salud, con el fin de lograr ser más productiva, es decir, que obtenga el mayor rendimiento con los recursos disponibles.

El recurso humano en una organización es el elemento que mueve toda actividad productiva, constituido por un conjunto de personas que ejercen funciones, capaces de contribuir al desarrollo de la organización. Este recurso está conformado por personas de ambos género masculino y femenino, con características similares o diferentes. Es por ello, que la actividad turística debe promover de alguna manera oportunidades de empleo en los cuales los individuos puedan satisfacer sus necesidades individuales y contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Desde el principio de la humanidad el hombre ha buscado formas de satisfacer sus necesidades físicas individuales y éste al formar parte de un grupo o sociedad busca la satisfacción de las necesidades del grupo. A las diversas actividades para satisfacer esas necesidades se les denomina trabajo. Según Santos (1.993:31) "el trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental".

Se podría deducir entonces que, si el trabajo es un medio para satisfacer necesidades, estas se constituyen en motivos para trabajar, lo que le permite desarrollar su potencial como individuo, además de alcanzar por medio de ella la satisfacción de sus necesidades básicas. Por lo que, se debe elegir actividades que el individuo pueda hacer bien y con la cual se identifique, ya que esto estimula una adecuada motivación, considerada como una necesidad interna que se satisface a través de un acto externo. Esta es la percepción que tiene un individuo sobre el nexo existente entre sus esfuerzos y el resultado de su desempeño laboral. La motivación es la fuerza impulsora o motriz que eleva la actividad humana satisfaciendo su necesidad y por lo tanto

da sentido al comportamiento en la actividad laboral.

Entre las actividades y las consecuencias o resultados laborales se encuentran las tareas que realizan los individuos, los cuales poseen habilidad para hacer cosas tales como el modo de ejecutar las funciones de su puesto y cumplir con su trabajo con regularidad. Lo fundamental aquí, es una combinación de las habilidades y motivación para lograr un mejor desempeño. La habilidad y la motivación existen en el contexto del puesto que el empleado está desempeñando, cumpliendo al mismo tiempo con ciertos requisitos que deben satisfacerse si se va a ocupar ese puesto.

Acompañando a los requisitos o habilidades van ciertas recompensas que ofrece el puesto, tales como el salario, prestaciones, compañeros de trabajo, retos, grado de responsabilidad y oportunidades de promoción. Cada recompensa tiene potencial para motivar a los empleados para que adopten cierto comportamiento y satisfagan las exigencias de dicho puesto.

Para muchas organizaciones, el resultado más significativo de los recursos humanos comprende las contribuciones que hacen los empleados a los objetivos de la organización. A estas contribuciones por lo general se les llama desempeño del empleado, significando lo eficazmente que un empleado ejecuta las responsabilidades de su puesto.

En relación a esto, Arias Galicia (1.999:22) define al desempeño como el comportamiento de un empleado en una organización y depende de factores tales como: Conocimiento, Habilidades y Motivación.

En una organización todo empleado pone en práctica sus conocimientos y habilidades, los cuales dependen en cierto grado de su cultura y los valores que éste posee, que le hacen posible su adaptación en la organización, esto permite el logro de sus objetivos y hacen más competitivo su trabajo para lo cual se ha comprometido. Los empleados que tienen un desempeño elevado cumplen con éxito sus responsabilidades, contribuyendo así a los objetivos de la organización y a la satisfacción personal.

Además de la satisfacción de las necesi-

dades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo personal. En tal sentido Hene-man (1.997:21) establece que el desempeño óptimo es una función de la motivación y para ello, menciona algunas variables del desempeño laboral: Las condiciones de trabajo, El grado de capacitación, Experiencia y tecnificación, Salud física y emocional, Grado de colaboración entre compañeros, directivos, superiores, entre otros, Grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce.

No obstante, además de la motivación para desempeñar un puesto de trabajo es necesario establecer buenas relaciones entre compañeros, mostrar una actitud de colaboración y estar dispuestos a mejorar con adiestramientos para lograr los objetivos planteados por la organización.

Igualmente es muy importante saber y considerar que dentro de una empresa, las funciones o cargos de las personas deben estar bien definidos, esto facilita el orden dentro de la organización. Las funciones se definen por sobre todo para que las personas sepan identificar cual es su posición dentro de la empresa y cuales son las posibilidades de éstos para ascender en ellas.

Metodología

La investigación es de carácter descriptiva y estuvo enmarcada dentro del diseño de campo no experimental y de campo, tuvo lugar en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta, donde se ubican los organismos públicos relacionados con la actividad turística, en los cuales se determinó el desempeño laboral de la mujer. Se diseñó siguiendo una serie de fases (3). La población estuvo conformada por las mujeres empleadas en los organismos públicos relacionados con la actividad turística (censo), tales como oficinas municipales de turismo, la Corporación de Turismo del Estado Nueva Esparta (CORPOTUR), Fondo Mixto de Turismo, Instituto Nacional de Parques

(INPARQUES), Ministerio de Ambiente (MINAMB). Se obtuvo un total de setenta y dos (72) mujeres que laboran en estos organismos. Con respecto a la opinión de los gerentes se obtuvo la opinión de los Gerentes o representantes de: CORPOTUR, del Fondo Mixto de Turismo, del MINAMB, del INPARQUES, de las Alcaldías del estado Nueva Esparta: Arismendi, Díaz, García, Antolín del Campo, Gómez, Marcano, Mariño, Tubores, Península de Macanao y Villalba.

Como fuentes de información, se obtuvo como Fuentes Primarias aquellas representadas por la información oral y escrita, las Fuentes Secundarias, de la revisión de documentos en línea de organismos internacionales, foros, leyes, textos y tesis de grado relacionados con el tema, entre las técnicas e instrumentos de recolección de datos estuvieron las encuestas, cuyo instrumento utilizado fue un cuestionario diseñado con preguntas abiertas y cerradas, para la revisión documental y bibliográfica, el instrumento que se utilizó fue la ficha de registro, y para las entrevistas dirigidas a los representantes de los organismos públicos se empleó como instrumento una guía de entrevista. Para analizar la información se empleó el método cualitativo para las entrevistas a través del proceso de categorización y análisis de contenido. En el caso de las encuestas, estas se analizaron por los métodos cuantitativo y cualitativo, ya que presentaron preguntas abiertas y cerradas. Con el primero, se utilizó la estadística descriptiva que permitió describir y presentar los datos para cada variable. El segundo método, permitió analizar los datos y presentarlos en forma textual. La recolección de la información se llevó a cabo durante los meses Abril-Noviembre de 2.007 y dependieron del total de mujeres empleadas en estos organismos.

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que la distribución de mujeres que laboran en los organismos oficiales relacionados con el turismo en el Estado Nueva Esparta Cuadro N° 1, es la siguiente:

Nombre del organismo	Nº de mujeres empleadas	Nº de mujeres encuestadas
CORPOTUR	19	19
Fondo Mixto de Turismo	5	3
Ministerio de Ambiente	24	23
Instituto Nacional de Parques	9	7
Dirección de Turismo (Municipio Antolín del Campo)	3	3
Coordinación de Turismo (Municipio Díaz)	1	1
Coordinación de Turismo (Municipio Gómez)	2	2
Dirección de Turismo (Municipio Marcano)	6	6
Oficina de Turismo (Municipio Tubores)	2	2
Oficina de Turismo (Municipio García)	2	1
Dirección de Turismo (Municipio Macanao)	1	1
Jefatura de Turismo (Municipio Mariño)	5	3
Oficina de Turismo (Municipio Villalba)	1	1
Total mujeres encuestadas		72

Cuadro N° 1 Distribución de las mujeres por organismos. Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos en los organismos estudiados.

Descripción de los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

A continuación se presentan los organismos públicos que conforman la superestructura turística y en los cuales labora la mujer:

Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta. Tiene la misión de diseñar las políticas de desarrollo del sector con la formulación y ejecución de programas que garanticen un equilibrio económico y social sustentable para toda la población y asegure la satisfacción de las necesidades de nuestros visitantes, con el propósito de consolidarnos como el mejor destino turístico del Caribe.

Fondo Mixto de Turismo del estado Nueva Esparta. El objetivo del Fondo Mixto es la administración de los recursos que se obtengan de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Turismo, destinándolos a la promoción del estado Nueva Esparta como destino turístico y a la formación de los recursos humanos

Ministerio de Ambiente del estado Nueva Esparta. El Ministerio de Ambiente del estado Nueva Esparta, tiene como misión garantizar una mejor calidad de vida, mediante una gestión ambiental transversal, rectora, ejecutora y normativa, del uso y conservación de los recursos naturales promoviendo la participación de la sociedad para lograr el desarrollo sostenible.

Instituto Nacional de Parques. Este or-

ganismo tiene como misión preservar la vida en los espacios protegidos para garantizar una sociedad solidaria, respetuosa y amante de la paz, a fin de alcanzar el máximo nivel de satisfacción bio-psicosocial del ser humano sin destruir el equilibrio ecológico en nombre del desarrollo y la producción. Es una institución nacional rectora de las políticas públicas orientadas hacia la protección y manejo de los recursos naturales. A través de sus políticas garantiza el vínculo entre el ser humano y la naturaleza.

Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Antolín del Campo. Los cargos existentes son: Directora de Turismo, ocupado por una persona del género femenino, egresada de la Universidad de Oriente en la carrera de Licenciada en Turismo y (2) Promotoras. Este equipo se encarga de regular el sistema turístico del municipio, con una superficie de 71,7 Km².

Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Díaz. En esta Coordinación solo existe un cargo ocupado por una persona de género femenino, egresada de la Universidad de Oriente en la carrera Licenciatura en Turismo, quien está encargada de gestionar la actividad turística del municipio.

Jefatura de Turismo Alcaldía del municipio Mariño. El gobierno municipal de Mariño planifica, organiza, coordina y controla a través de la Jefatura de Turismo, las actividades turísticas que se efectúan dentro de la jurisdicción la cual abarca una super-

ficie de 39,0 Km². La gestión turística se realiza por medio de un equipo de trabajo conformado por (5) personas, de estas (4) son mujeres y (1) hombre, los cuales ocupan los siguientes cargos: Directora de Turismo (Licenciada en Turismo) quien ejerce la máxima autoridad, la Coordinadora de Turismo, quien asiste a la Directora en diferentes aspectos, Secretaria y Promotora Turística.

Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Gómez. En este municipio la actividad turística está bajo el control de la Coordinación de Turismo, compuesto por una superficie de 95,7 Km². La administración de turismo se ejerce a través de esta coordinación, la cual está integrada por (2) personas donde ambas son del género femenino con un promedio de edad de 35 años y con un tiempo promedio de 3 años en el cargo. Los cargos existentes son: Coordinadora de Turismo (Licenciada en Turismo) y Promotora Turística.

Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Marcano. La Dirección de Turismo está integrada por (6) personas del género femenino con edad promedio de 37 años y de estado civil casadas. Los cargos son: Directora de Turismo, (2) Coordinadoras de actividades educativas, Asistente de Dirección, Secretaria y Obrera.

Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Villalba. En este municipio la actividad turística es gerenciada por la oficina de turismo ubicada dentro de la alcaldía, la cual cuenta con (2) personas. Los cargos existentes son: Coordinador de Turismo a cargo de una persona de género masculino, egresado de la Universidad de Oriente en la carrera Licenciado en Turismo y una persona de género femenino quien ejerce funciones como Secretaria.

Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio García. La gerencia relacionada con el turismo la ejerce la Coordinación de Turismo, la cual está integrada por (3) personas donde, (2) de ellas son del género femenino con un promedio de edad de 32 años, de estado civil soltera y con un tiempo promedio de 3 años en el cargo. Los cargos existentes son: Coordinador de Turismo, el cual está ocupado por una persona del género masculino y Promotora de Turismo II (Licenciada en Turismo) encargados de analizar los proyectos de la actividad turística del municipio.

Coordinación de Turismo Alcaldía del

municipio Tubores. El municipio Tubores representa la principal puerta de entrada y salida para los visitantes que utilizan el transporte marítimo. Este constituye el ámbito de acción de la Coordinación de Turismo la cual administra el sistema turístico del municipio, a través de un equipo conformado por (2) personas del género femenino, de estado civil casada y con un tiempo promedio en el cargo de 3 años. Los cargos existentes son: Coordinadora de Turismo (T.S.U. en Turismo) y Secretaria. Es importante señalar que esta coordinación funciona en una oficina lejana a la Alcaldía.

Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Arismendi. Es importante señalar que en el municipio Arismendi se creó la Coordinación de Turismo, sin embargo aún no cuenta con una ubicación dentro de la alcaldía y que no está operativa, por lo que no se aplicaron los instrumentos de esta investigación.

Oficina de Turismo Alcaldía del municipio Maneiro. En esta oficina no se pudo conocer a las personas relacionadas con la actividad turística del municipio, razón por la cual no se aporta información para la investigación.

Coordinación de Turismo Alcaldía Península de Macanao. La gestión municipal en materia de turismo de la Alcaldía del municipio Península de Macanao, está a cargo de la Coordinación de Turismo integrada por una persona de género femenino, quien es Licenciada en Turismo, egresada de la Universidad de Oriente. El ámbito de acción de esta coordinación está enmarcado dentro de una superficie de 330,7 Km².

En tal sentido, se puede encontrar la presencia de personas del género femenino ocupando cargos directivos en los diferentes organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta y formadas en la carrera Licenciatura en Turismo.

Perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Con respecto al perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos, se pudo obtener el siguiente perfil: La mayoría se ubican en edades comprendidas entre los 31 a 40 años, 37% del total, un 29% se ubican en edades entre 20 y 30

años, le siguen aquellas cuyas edades están entre 41 y 50 años, 21% y finalmente un 12,5% tienen más de 50 años.

En relación al estado civil las casadas se ubican en un 50% del total, mientras 33% solteras, y las divorciadas con 8%, unidas 7% y solo un 2% corresponde a las mujeres cuyo estado civil viudas.

Con respecto a la procedencia, el 68% corresponde a las del estado Nueva Esparta. Sin embargo, cabe destacar que en relación a las mujeres que señalaron ser del interior del país, éstas provienen de las principales ciudades tales como Caracas la capital del país, Maracay capital del estado Aragua, Maracaibo capital del estado Zulia, La Guaira capital del estado Vargas, Cumaná capital del estado Sucre y Puerto La Cruz capital del estado Anzoátegui.

En cuanto al grado de instrucción el 65% posee formación universitaria, le siguen aquellas que son técnicos superiores universitarios 14%, le siguen aquellas con estudios de educación media diversificada 8%, 7% técnicos medio y un 6% que solo alcanzaron la educación básica, de lo cual se infiere que estos organismos cuentan con personal femenino con formación profesional, traducido en estudios superiores.

Las mujeres que manifestaron tener formación universitaria señalaron los títulos obtenidos como Abogados, Arquitectos, Ingenieros, Biólogos Marinos, Administradoras, Contadoras Públicas, Técnicos Superiores y Licenciadas en Turismo, Licenciadas en Estadística e Informática y algunas con estudios de post grados, maestrías y doctorados. Con esto se observa que la mujer ha dejado de un lado las ocupaciones tradicionales y domésticas para buscar la superación personal en los estudios profesionales y poder integrarse a la fuerza laboral.

Los cargos ocupados se ubican principalmente en la Administración y la Dirección un 17% respectivamente, como secretarías un 14%, como promotoras turísticas, jefes de departamentos y mantenimiento un 11% y como coordinadoras de turismo y planificadoras un 9,7%.

De acuerdo a lo expresado por ellas en su mayoría han realizado cursos de capacitación turística, representado en un 76% del total de las encuestas, ocupando un 24% las que respondieron no haber realizado

algún curso. De los cursos realizados por las mujeres se pueden mencionar los de atención al público, sensibilización y capacitación turística, organización de eventos, computación, planificación y formulación de proyectos, formación secretarial, manejo de personal, competitividad y desarrollo de productos turísticos y algunos de ambiente y patrimonio.

En lo que se refiere al tiempo en el cargo el 56% lleva un tiempo de 1 a 5 años aproximadamente en su cargo, seguido de un 18% que lo representan las mujeres que han ocupado su cargo por un tiempo de 6 a 10 años. El 89% expresó tener experiencia en el cargo mientras que el 7% no quiso dar información y solo un 4% confesó no tenerla puesto que llevan muy poco tiempo en su cargo.

En relación al nivel jerárquico el 36% corresponde a las mujeres que se encuentran en el nivel operativo, 32% para las que pertenecen al ejecutivo medio, 18% para el alto ejecutivo y un 14% para el nivel básico, lo que indica que la mujer ocupa cargos relevantes dentro de la organización.

Factores que motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.

Con el fin de conocer los motivos que indujeron a la mujer a ocupar determinados cargos en un organismo público específicamente en áreas relacionadas con turismo, se obtuvo que el factor principal fue el mejorar su calidad de vida, 43% del total encuestadas, acotando además que a través del trabajo pueden aportar beneficios a su familia, seguido del salario con un 30% señalado como un medio necesario para subsistir. Aunque en algunos casos expresaron no recibir la remuneración acorde con el cargo que ocupan puesto que en muchas oportunidades cumplen funciones que no corresponden al mismo.

Con respecto al salario las mujeres que laboran en los organismos públicos poseen un ingreso mensual de más de 1.000.000 de Bolívares (actualmente Bolívares Fuertes), representado en un 40% del total y un 17% para aquellas que devengan salario mínimo (Es de aclarar que el salario mínimo para 2007, se ubicaba en 614.790 Bs.). Sin embargo, algunas de las encuestadas expresa-

ron su desacuerdo en cuanto al salario, debido a que en algunas oportunidades realizan gastos relacionados con su trabajo pero que no corresponde a ellas en cuanto a obligación sino a la organización.

Como lo expresó una de ellas al manifestar su inquietud al respecto:

Es necesario que los funcionarios públicos seamos mejor pagados para poder obtener un mayor beneficio social y económico acorde con los beneficios que nosotros aportamos a las comunidades. En otras palabras damos más de lo que recibimos. En muchas oportunidades tenemos que pagar algunas cosas que son necesarias para el Ministerio pero que no corresponde a nosotros cubrirlas.

En lo referido al ambiente de trabajo del total un 44% encuestadas expresó trabajar en un buen ambiente, un 26% se inclinó por expresar que era regular, un 19% manifestó ser excelente, mientras un 6% comentó no estar a gusto con su lugar de trabajo debido a la tensión que el mismo trabajo le ocasiona mientras que el 4% restante no respondió.

Con respecto a la relación de las mujeres que laboran en estos organismos con sus compañeros y compañeras de trabajo, un 47% dijo que establece buenas relaciones, un 29% manifestó que el trato es excelente, un 18% expresó ser regular y el 6% restante no quiso dar información al respecto.

En cuanto a las funciones que ejercen en su cargo el 90% declaró que les gusta las funciones que ejercen, mientras que un 10% dijo que no, acotando que sólo es parte del mismo y que en algunos casos tienen que cubrir funciones que no corresponden a su cargo, lo que hace que se sientan saturados y no realicen su trabajo eficientemente, aunque esto demuestra su capacidad por resolver carencias en determinados momentos, a la vez que se encuentran identificadas con las funciones que ejercen.

En tal sentido, es importante señalar que las funciones dependen del cargo que ocupan y del organismo para el cual trabajan, tal como se mencionan a continuación:

- Coordinadoras o Directoras de Turismo (Alcaldías Municipales): Planificar y formular proyectos turísticos y ambientales, Organizar eventos culturales del municipio, Coordinar las actividades en pro al desarrollo turístico del municipio,

Diagnosticar las áreas con potencial turístico para posibles proyectos, Promover la participación de las comunidades en el desarrollo de la actividad turística.

- Promotoras turísticas: Diseñar programas de información general y elaborar inventario de atractivos presentes en el municipio, Asistir a eventos y reuniones relacionados con la dirección, Diseñar programas de promoción turística municipal conjuntamente con la coordinación de turismo, Diseñar y difundir folletos y trípticos del producto turístico municipal.
- Secretaria: Elaborar oficios, correspondencias y otros documentos, atender y suministrar información al público, archivar documentos y registrar y controlar expedientes.
- Área de información y comunicación: Ofrecer información turística y general, Atender quejas y reclamos por parte de turistas, Facilitar la producción de material promocional, Divulgar los principales logros alcanzados por la institución en el estado, Administrar el material promocional, Promocionar la actividad turística del estado Nueva Esparta.
- Planificación: Asistir a la dirección de planificación en la realización de planes de trabajo, Ofrecer a los usuarios información referente a la formulación de proyectos, Tramitar créditos y documentación ante el Ministerio de turismo, Entrega de informes mensuales.
- Departamento de Estadísticas de (CORPOTUR): Coordinar el desarrollo del departamento de estadísticas turísticas, Elaborar informes estadísticos, Registrar y controlar los datos estadísticos, Planificar, coordinar, ejecutar y participar en planes de aplicación de encuestas a turistas nacionales e internacionales, Coordinar con otros entes relacionados con la producción de datos en el estado y con el Ministerio de Turismo (MINTUR), actividades, reuniones y planes conjuntos, Asesoramiento técnico o Alcaldías en materia de producción de estadísticas turísticas, Diseñar y continuar informes a ser publicados en la página web institucional, Asesorar y suministrar estadísticas al cliente, estudiantes, áreas operativas de Corpotur, organismos

públicos y privados, Suministrar insumos de información para la elaboración y ejecución de planes y proyectos turísticos.

- Dirección de Sensibilización y Capacitación (CORPOTUR): Evaluar los planes y proyectos que desarrolla la dirección de sensibilización turística, Dirigir, organizar y supervisar los programas de sensibilización y capacitación turística, Desarrollar y ejecutar programas educativos conjuntamente con otras instituciones, Coordinar programas de capacitación turística.
- Inspectoría Turística (CORPOTUR): Fiscalizar a los prestadores de servicios turísticos existentes en el estado Nueva Esparta, Dar cumplimiento a la Ley Orgánica de Turismo.
- Gerencia de Recursos Humanos y Administración (CORPOTUR): Manejo y control del personal, Velar por el buen desempeño de sus empleados, Dirigir el proceso contable y rendición de fondos en avance, Evaluar la ejecución del presupuesto, Seleccionar y reclutar personal, Planificar y realizar el análisis transaccional, Coordinar, planificar y hacer seguimiento y evaluación a los planes, Realización de pago a empleados y proveedores, Rendición de cuentas y timbres fiscales.

De esta manera se evidencia que la mujer ejerce funciones relevantes en los diferentes cargos dentro de los organismos públicos relacionados con turismo, demostrando su contribución al logro de los objetivos planteados por la organización, según respuestas aportadas por ellas y expresado en un 90% del total, mientras solo un 3% asumió no contribuir al logro de dichos objetivos y el 7% restante no aportó respuesta. Estos aportes están relacionados con las funciones que ejercen en su cargo.

También se quiso conocer su opinión acerca de los beneficios que reciben de la organización, respecto a lo cual un 54% comentó que además de su sueldo obtienen otros beneficios tales como cesta ticket, caja de ahorros, seguro social, ley de política habitacional, bonos vacacionales, aguinaldos, pago por concepto de horas académicas, bono de antigüedad, profesionalización, primas por jerarquía y un 46% expresó no recibir otros beneficios.

En relación al conocimiento de instrumentos legales, el 74% del total de las mujeres encuestadas, manifestó conocer algunas leyes que le brindan protección laboral como la Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Régimen de Administración Pública, Ley de Carrera Administrativa y Ley de Protección a la Mujer, además de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Sin embargo, un 26% corresponde a las mujeres que expresaron no conocer alguna ley, razón por la cual deben producirse procesos de inducción en torno a la divulgación de las mismas.

En tal sentido, se puede señalar que los principales factores o motivos que influyeron en la decisión de la mujer para integrarse a la fuerza laboral, específicamente en el área turística fueron el deseo de mejorar su calidad de vida, motivado también al crecimiento personal y remuneración.

En relación a las funciones que desempeñan en estos organismos correspondientes a su cargo, se observa su capacidad en ejercerlas eficientemente, es por ello, que podemos encontrar mujeres en áreas administrativas y directivas.

Marco legal que regula la participación de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

En Venezuela, los movimientos de mujeres han obtenido logros importantes en el reconocimiento de sus derechos. Por ello se ha establecido el marco legal con el propósito de brindar protección para la integridad de las mujeres, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, mediante el establecimiento de las condiciones jurídicas y administrativas necesarias y la adopción de medidas positivas a favor de éstas para el ejercicio de sus derechos y la igualdad en los diferentes sectores de la economía, que se encuentran bajo lineamientos jurídicos, incluyendo al turismo como actividad socioeconómica generadora de empleos en la cual la mujer se ha incorporado como trabajadora.

Sin embargo, es en el año 1.999 con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuando se obtiene el mayor logro que marca un hito en la historia de luchas de las mujeres en nuestro país, al tomar en cuenta a las mu-

jeros e incluirse la perspectiva de género en la Carta Magna.

En el área laboral han sido muchas las manifestaciones por parte de las mujeres quienes siempre exigen ser tratadas por igual. Lo que ha dado como resultado la creación de organismos que protegen y defienden sus derechos como el Programa Nacional de la mujer, el Instituto Nacional de la mujer (INAMUJER) y el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) dependiente de la Presidencia de la República, la mujer toma fuerza para enfrentar situaciones que limiten sus derechos. Este tiene como el fin de coordinar e implementar programas, proyectos y campañas para concientizar a la sociedad sobre diversos problemas que afectan a la mujer. Estas instituciones han dado lugar, además, a la presentación de iniciativas legales en numerosas oportunidades, con la finalidad de lograr la igualdad plena de la mujer.

En general se contempla el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, prohibiéndose realizar en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras todo tipo de diferenciación por cualquier motivo, entre ellos el género, para evitar que se produzcan discriminaciones y arbitrariedades.

Con respecto al marco legal que rige la participación de la mujer en el campo laboral en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta, se puede apreciar: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil, la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en los cuales se establece la igualdad según Moreno (2.004),

A partir de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará, 1.994, se reconoce la violencia como una violación de los derechos humanos y se formula, en todos los países latinoamericanos, una ley que sancione esta situación. En tal sentido, en Venezuela la Ley entra en vigencia el 1º de enero del año 1.999 y sanciona cualquier acto de maltrato que se produzca contra la mujer y la familia.

En consideración a lo expuesto anteriormente y luego de haber revisado toda la documentación legal en materia de participación de la mujer se puede deducir que, se

reconocen los derechos de la mujer al promover la no discriminación o diferencias de género, garantizando la igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, lo que permite la incorporación de la mujer en el desarrollo de la economía.

En tal sentido, el turismo como actividad socioeconómica representa una fuente importante en la generación de empleos, sujeto además a esta normativa legal cuyo propósito, en este caso en particular, es estimular la integración de hombres y mujeres que desempeñan funciones en los diferentes organismos relacionados con la actividad turística.

Opinión de los representantes de los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, respecto al desempeño laboral de la mujer.

Con la finalidad de conocer la opinión de empleadores de los organismos públicos en relación al tema en estudio, se aplicaron entrevistas semi estructuradas a un representante por cada organismo, (8) en el caso de las diferentes alcaldías, (2) en organismos turísticos y (2) en organismos relacionados con el ambiente y cuyo resultado se presenta a continuación.

Opinión de los empleadores acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral y factores que influyen en esa decisión.

La incorporación de la mujer a la fuerza laboral tiene en la actualidad mucha importancia, ya que la misma ha tomado la iniciativa de ocupar otras áreas laborales y dejar las ocupaciones tradicionales como ama de casa. Es por ello que hoy en día podemos encontrar mujeres desempeñando cargos gerenciales y políticos. La mujer posee habilidades esenciales en el campo laboral para manejar información con rapidez, lo que hace más productivo el trabajo en estos organismos. En relación a los factores que influyeron en la decisión de la mujer en integrarse a la fuerza laboral, los entrevistados coincidieron al expresar que las mismas políticas de Estado en relación a la igualdad de género y las condiciones de vida de la población son factores que han estimulado a la mujer en formar parte de la fuerza laboral demostrando cada día que pueden desempeñar varios roles como madres, esposas, hijas y además ocupar un

cargo en cualquier organismo, en los cuales prevalece ante el hombre y demuestra más eficiencia para ejercer sus funciones.

Identificación de la mujer con los objetivos de la organización

El 100% de los representantes de los organismos públicos relacionados con el turismo afirmaron que la mujer se muestra identificada más que los hombres con los objetivos planteados por la organización, demostrándolo con sus habilidades y capacidades para ejercer sus funciones, además de ello expresan firmeza a la hora de tomar decisiones importantes, dinamismo y facilidad para la solución de problemas.

Al respecto, Maximiano Cedeño Director de personal de la Alcaldía del municipio Díaz, expresó: *El desempeño de la mujer aquí tiene una fuerza significativa porque ella es más eficiente, responsable y dinámica que cualquier hombre que desempeña funciones administrativas*. Lo cual refleja la importancia de la mujer como parte de la fuerza laboral, ya que contribuye al logro de beneficios para la organización en la cual se desempeña y en especial en el turismo.

Aportes del recurso humano femenino para la organización

Con respecto a este punto los entrevistados coinciden en afirmar que la mujer es considerada como un pilar fundamental en la fuerza laboral y su aporte es expresado positivamente en el manejo eficiente de información y tecnología, destrezas para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo, el esfuerzo y dedicación que le ponen a cada tarea asignada. Así mismo, muestran una actitud positiva ante el trabajo en equipo, el cumplimiento con la jornada laboral y relaciones entre sus compañeros. Sin embargo, siempre está presente la competencia pero la mujer por ser más detallista que el hombre, busca que todo salga mejor.

Actividades que realiza la organización para motivar a sus empleadas

La mayoría de los entrevistados expresaron que en dichas organizaciones se realizan diferentes actividades en las cuales se reconoce la labor de la mujer en el desempeño de sus funciones, algunas de ellas

reciben mérito al trabajo, día de la madre, incentivos económicos en muebles para el hogar con facilidades de pago, créditos bancarios pagaderos un año con descuentos, bonificación por nacimiento de hijos y en edad escolar. Es de hacer notar también que parte de estos incentivos es el derecho a la formación de los empleados, por lo que, estas organizaciones permiten la educación de los mismos, formulando planes de iniciativa educacional para contar con personal capacitado. Algunas de las Alcaldías por ejemplo, financian los cursos que realizan sus empleados para su mejoramiento personal y profesional.

Políticas que fomentan la organización para la participación de la mujer

En los organismos públicos estudiados se detectó que no establecen diferencias de género a nivel de personal porque en su mayoría existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres, puesto que en los últimos tiempos ellas han venido ocupando cargos que sólo requerían del esfuerzo masculino. En opinión de los representantes de los organismos estudiados, estos consideran que es fundamental ofrecer diálogo abierto y trabajo en equipo para que el empleado se sienta en confianza, respeto a la dignidad de la mujer con igualdad de condiciones, tanto en salario como en otros aspectos. Se busca principalmente el buen desempeño de sus trabajadores y esto se logra a través de los incentivos que los organismos crean para mantener motivados a sus empleados y de esta manera puedan tener mejor rendimiento en sus funciones. Muchos de estos incentivos se refieren a los bonos por rendimiento, por horas extras trabajadas, facilidades de estudio a través de cursos de formación personal y profesional, jubilación que pueden disfrutar aún sin estar trabajando.

Evaluación del desempeño

Con respecto a este punto se observó que en algunos organismos como el Ministerio de Ambiente (MINAMB) es llamado evaluación de eficiencia y se realiza dos veces al año y a mitad del mismo un supervisor hace seguimiento para verificar que el empleado cumpla sus metas. Luego ese resultado es vaciado manualmente en un forma-

to, se lleva al sistema y finalmente es entregado al supervisor para que lo firme. Una vez obtenido el valor, se entrega reconocimiento económico a los empleados con mayor puntuación por cinco años y puede subir uno o dos pasos a la escala de sueldos, expresado en primas de jerarquización.

En el caso de las Alcaldías se encontró que en la del Municipio Díaz se realiza la evaluación y es realizado también por medio de un formato y lo ejecuta el jefe de personal a cada empleado.

Con respecto al resto de los organismos como son CORPOTUR y el Fondo Mixto lo llevan a cabo a través de un formato tipo encuesta con una serie de preguntas relacionadas con las funciones que desempeña en su cargo, el cual se realiza cada tres meses con la finalidad de medir el rendimiento del empleado. Actualmente algunos organismos no lo están realizando porque consideran que cada empleado ya conoce muy bien sus funciones y en caso de suceder alguna falta, este será llamado y se conversará para corregir la misma.

Conclusiones

En resumen, la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta presenta el siguiente perfil: mujeres jóvenes con edades comprendidas entre 31 a 40 años, casadas, con hijos en su mayoría, provenientes del estado Nueva Esparta, con formación universitaria. Los cargos ocupados por ellas se ubican en Dirección y Administración, en el nivel operativo de la organización, tienen un tiempo entre 1 y 5 años ejerciendo labores dentro de la organización, en su mayoría poseen experiencia en las funciones que ejercen, devengan un ingreso mensual de más de un millón de Bolívares (actualmente Bs. F.). El factor principal que produce su inducción es mejorar su calidad de vida, pues por medio del trabajo pueden aportar beneficios a su familia, seguido del salario. Igualmente se concluye que estos organismos cuentan con recurso humano femenino joven, capacitado y con experiencia laboral que desempeña funciones importantes en los cargos que ocupa. La mayoría de estas mujeres se identifican con las funciones que ejercen en su cargo, sin embargo, en algunos casos

tienen que cubrir funciones que no corresponden, lo que hace que se sientan saturadas y no realicen su trabajo mejor de lo que ellas esperan.

En opinión de los empleadores, estos consideran a la mujer un pilar fundamental en la fuerza laboral y su aporte es expresado positivamente en el manejo eficiente de información y tecnología, destreza para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo y el esfuerzo y dedicación que le ponen a cada tarea asignada. Así mismo, muestran una actitud positiva ante el trabajo en equipo y relaciones entre sus compañeros, y no existe discriminación laboral en los organismos públicos relacionados con el turismo, puesto que a todos los empleados se les ofrecen los mismos beneficios.

En cuanto a la legislación relacionada con el área laboral han sido muchas las manifestaciones por parte de las mujeres quienes siempre exigen ser tratadas por igual. Lo que ha dado como resultado la creación de organismos y una normativa legal destinada a proteger y defender sus derechos como el Programa Nacional de la mujer, el Instituto Nacional de la mujer (INAMUJER) y el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) dependiente de la Presidencia de la República, pues la mujer toma fuerza para enfrentar situaciones que limiten sus derechos.

Recomendaciones

En relación a las conclusiones obtenidas en este estudio se recomienda la continuación de estudios como éste dentro del área turístico-hotelera (el sistema turístico) así como en otros aspectos relacionados con la economía, a los fines de diagnosticar y estudiar más a fondo este aspecto, no solo en el Estado, sino en todo el país como línea de investigación. Seguir facilitando la capacitación a las empleadas de manera que se pueda contar con personal formado en la prestación de servicios de calidad, además de facilitar los recursos necesarios para que la empleada no tenga que cubrir con su sueldo algunos gastos extras. Se sugiere ajustar la remuneración de acuerdo al cargo, puesto que en muchos casos cumplen funciones que no corresponden al mismo y que no son consideradas en su sueldo. Es necesario que se divulguen los instrumen-

tos legales a fin de que tanto empleadores como empleadas puedan además de estar informados y así defender sus derechos cuando sea necesario.

Bibliografía

- Acerenza, M.
1991. *Administración del Turismo*. Editorial Trillas. México.
- Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo
1999. *Agenda 21 Local y Desarrollo Local del Turismo*. México.
- Arias, F.
1999. *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I.
2000. *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- De la Torre, O.
1990. *El Turismo, Fenómeno Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fondo para la Formación del Trabajo, FORMUJER
2003. *Programa Regional para el Fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos*. Montevideo. Documento en línea disponible: www.cinterfor.org.uy
- Gómez, F.
2002. *Administración de Personal en Venezuela*. Caracas: Frigor.
- González, I.
1998. *Análisis de los Procesos de Selección y Capacitación del Recurso Humano en el Hotel Porto Fino Mare Manzanillo*. M. Estado Nueva Esparta. Escuela de Hotelería y Turismo, Guatamare.
- González, Teresita
1985. *Superestructura Turística del Estado Nueva Esparta*. Trabajo de Ascenso. Universidad de Oriente.
- Heneman, H.
1997. *Administración de los Recursos Humanos y personal*. México: Compañía Editorial Continental, SA de CV.
- Hurtado, J.
2.000. *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Fundación Sypal.
- Molina, S.
1991. *Conceptualización del Turismo*. México: Limusa.
- Moreno, F.
2004. *Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta*. Trabajo de Grado, Universidad de Oriente.
- Moreno, F. y Lunar, R.
2006. "Turismo y género: empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta". *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. (www.pasosonline.org), Volumen 4, Número 3 págs. 373-389.
- Morera, C.
1998. *Turismo Sustentable en Costa Rica*. Quito: Ediciones Abyayala.
- Naciones Unidas
2000. *Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer. Beijing 1.995*. Sede de las Naciones Unidas, Nueva York. Documento en línea disponible: www.guiagenero.com (consulta 2005, mayo).
- Santos, J.
1993. *Estudio de Sociología Laboral y Administración de Recursos Humanos*. Universidad de El Salvador, Facultad de Ingeniería.
- Solana, G.
2.000. *Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Deusto.
- UNEK- UK
1999. *Género y Turismo: Empleo y Participación de las Mujeres en el Turismo*. Guía de Turismo Rural. Galicia 2001, editada por TurGalicia.
- Velásquez, A.
2.000. *Programa de Sensibilización Gremial para los miembros de la Cámara Hotelera de Nueva Esparta (CAHOTEL)*. Trabajo de Grado. Universidad de Oriente.
- Zúñiga, G. y Orlando, M.
2003. *Trabajo Femenino y Brecha de Ingresos por Género en Venezuela*. Documento en línea disponible: www.ucab.ve/investigaciones (consulta 2.006, junio)

Recibido: 20/04/2009

Reenviado: 17/11/2009

Aceptado: 30/09/2009

Sometido a evaluación por pares anónimos