



PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio
Cultural
ISSN: 1695-7121
info@pasosonline.org
Universidad de La Laguna
España

Moreno León, Flor Fabiola; Lunar Leandro, Rafael Antonio
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, vol. 4, núm. 3, septiembre, 2006, pp. 373-389
Universidad de La Laguna
El Sauzal (Tenerife), España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88140306>

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

Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta¹.

Flor Fabiola Moreno León[†]
Rafael Antonio Lunar Leandro[‡]

Universidad de Oriente (Venezuela)

Resumen: Se diagnosticó la fuerza laboral femenina en la actividad turística de la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta, a través de la opinión de gerentes de agencias de viajes y de representantes de organismos públicos. Su importancia radica en incorporar estudios de género en las investigaciones en turismo. El estudio es de nivel exploratorio y de campo. Concluyó que las mujeres tienen una importante participación y ocupan más de la mitad del total de empleos y puestos, principalmente en los niveles de cargo medio y alto, y poseen la preparación necesaria para ejercerlos. Se determinó que Venezuela cuenta con la normativa legal necesaria para incorporar a la mujer a la fuerza laboral para lograr el desarrollo social.

Palabras clave: Género; Turismo; Fuerza laboral femenina; Legislación; Mujer.

Abstract: In this paper women's labour force was studied in relation to margarita island tourist industry, in Nueva Esparta State, through travel clerks' and public representative's interviews. Its importance deals with the inclusion of gender studies into tourism research. This is an exploratory and field survey. It concluded that women have an important participation and that they occupy more than a half of the total labour force and positions. They occupy the high and medium level positions, and they have been prepared to do so. It was determined that Venezuela has the legal support to incorporate women to the labour force to reach social development.

Keywords: Gender; Women's labour force; Tourism; Legislation; Women.

[†] • Flor Fabiola Moreno León es egresada de la Licenciatura en Turismo, Escuela de Hotelería y Turismo, Universidad de Oriente. Venezuela.

[‡] • Rafael Antonio Lunar Leandro es Profesor Titular, de la Universidad de Oriente, Escuela de Hotelería y Turismo. Tutor de este trabajo de grado. Especialista en Gerencia Educacional, Magíster en Turismo y Magíster en Educación. E-mail: lunar@ne.udo.edu.ve / raflunar@gmail.com

Planteamiento del problema

El papel de la mujer dentro de la sociedad, a nivel mundial, cada día es más relevante. En Venezuela, las mujeres también están demostrando su potencial, ya lo han hecho en áreas como la moda, la literatura y la música. Hoy en día, están ingresando en ámbitos, que eran ocupados tradicionalmente por hombres, tales como: el económico, el empresarial, el académico, el diplomático y político entre otros. Aunado a esto, se encuentra el hecho de que el turismo como actividad económica esté dentro del sector servicios, y según el estudio realizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, en 1993, titulado *Mujeres Latinoamericanas en Cifras*, “en Venezuela el sector de servicios es el de mayor presencia femenina con un 81% en 1990”.

También, en el estado Nueva Esparta, específicamente, en la Isla de Margarita, el género femenino se ha destacado: es la primera región de Venezuela que tuvo una mujer en el cargo de Gobernador de Estado período 1999-2000, el cual ejerció Irene Sáez Conde (Ex Mis Universo y Licenciada en Ciencias Políticas). Sin embargo, no sólo por eso se han distinguido las mujeres en el ámbito insular, sino también por su integración a la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita, principalmente. Para la cual adquieren conocimientos en instituciones como la Universidad de Oriente, esta casa de estudios cuenta con una Escuela de Hotelería y Turismo, donde se ha observado que “el sexo femenino tiene una participación significativa, el 67,12% de los estudiantes de nuevo ingreso son mujeres” (Marcano, V., 2001).

Cabe destacar que, la Isla de Margarita también se ha generado la necesidad de obtener mayores ingresos, lo cual ha determinado, en parte, la incorporación creciente de las mujeres a la fuerza de trabajo (Quintero, I., 2003). También, se debe tomar en cuenta el crecimiento de las empresas de servicios turísticos (Cuadro N° 1), que contribuyen a que se incremente la demanda de mano de obra en la región, esto puede beneficiar a la mujer porque está respaldada por la Ley de

Igualdad de Oportunidades para la Mujer, sancionada en 1993 y ratificada por el Ejecutivo Nacional en 1999. En el caso, de la actividad turística, el mercado de trabajo es amplio y facilita la inserción de la mujer (Tabla 1).

Servicio Turístico	Nº de Empresas
Alojamiento	152
Agencias de Turismo	68
Transporte Turístico	84
Alimentos y Bebidas	494

Tabla 1. Inventario de Empresas de Servicios Turísticos ubicadas en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta. Fuente: Datos suministrados por CORPOTUR (Enero 2004)

Dentro de esta situación, es posible que existan diversos puestos de trabajo ocupados por mujeres en empresas turísticas, así como su intervención en lo relacionado con la creación de microempresas, “ya que aparte de desarrollar un buen manejo, la generación de ingresos es el principal motivo para la participación de las mujeres en la actividad turística” (UNED-UK: 1999: 6).

Tomando en cuenta, que la actividad turística pareciera ser un sector particularmente importante para las mujeres por cuanto, según la Organización Internacional del Trabajo (1998) “el 46% de la fuerza laboral son mujeres y en aquellos países en donde el turismo es una industria más madura, las mujeres generalmente representan alrededor del 50% de la fuerza laboral”, surge el interés por conocer ¿Cuál es la participación de la mujer como parte de la fuerza laboral en la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita?

Para dar respuesta a esta interrogante, surgen las siguientes sub-interrogantes:

1. ¿Cuál es el perfil social y académico de las mujeres empleadas en las agencias de viajes de la Isla de Margarita?
2. ¿Cuál es el cargo que ocupan las mujeres en las agencias de viajes de la Isla de Margarita?
3. ¿Cuál es el marco legal que rige en materia de participación de la mujer en Venezuela?

4. ¿Cuál es la opinión de los gerentes de las agencias de viajes y los representantes de organismos públicos como: MARN, CORPOTUR, Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente (EHT), INAMUJER, con respecto a la participación de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita?

Objetivos.

Objetivo General

Diagnosticar la participación de la mujer como parte de la fuerza laboral de la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta.

Objetivos Específicos

1. Conocer el perfil social y académico de las mujeres empleadas en las agencias de viajes de la Isla de Margarita.
2. Precisar el cargo que ocupan las mujeres en las agencias de viajes de la Isla de Margarita..
3. Identificar el marco legal que rige en materia de participación de la mujer en Venezuela.
4. Conocer la opinión de los gerentes de las agencias de viajes, y de representantes de organismos públicos como: Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales (MARN), Corporación de Turismo del Estado Nueva Esparta (CORPOTUR), Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente (EHT), Instituto Nacional de la mujer (INAMUJER) sobre la participación de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita.

Justificación

Es necesario conocer la realidad de la situación de las mujeres en el sector turístico, lo cual será posible por medio de esta investigación, que presenta la realidad del papel que está alcanzando la mujer en la actividad turística que se desarrolla en la región insular. Inserta la perspectiva de género en los estudios de Turismo, como un nuevo punto de vista, lo que permite realizar investigaciones

de género en el área de la actividad turística. Servirá de base para futuras investigaciones de la Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo de Nueva Esparta, específicamente, en la Línea de Investigación del Centro de Investigaciones Turísticas (CITUR: 1999). *"Impacto Sociocultural del Turismo"*, la cual está referida a la observación e interpretación de los procesos de cambio a nivel de los patrones culturales, valores, costumbres, modos de vida de las comunidades receptoras de Turismo. En este caso, desde la perspectiva de género, como una manera de contribuir a la aplicación de distintos modelos en el análisis del impacto social que ocasiona la actividad turística.

Antecedentes de la investigación

Dentro de los estudios previos relacionados con la temática, específicamente a nivel internacional se mencionan *"Género y Turismo: Empleo y Participación de las mujeres en el Turismo"* (UNED-UK, 1999), *"Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el desarrollo: Mundialización, Género y Trabajo"* (Organización de las Naciones Unidas, 1999), y *"El Progreso de las Mujeres en el mundo 2000"* (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2003).

A nivel nacional, hasta donde se tiene conocimiento no se han realizado investigaciones que conjuguen las variables en estudio (Turismo y Género). Sin embargo, se realizó una investigación que estudia la situación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano, en cuanto a participación y el nivel de ingreso laboral obtenido, el cual es el siguiente: *"Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela"* (Zúñiga, G. y Orlando M., 2003).

A nivel local, específicamente, en la Escuela de Hotelería y Turismo de la U.D.O., existen estudios que aún cuando no estén directamente relacionados con la presente investigación aportan información útil, por cuanto arrojan evidencia sobre la preparación académica de las mujeres en el área del turismo, tales como:

"Estudio de algunos elementos que de-

finen a los alumnos aspirantes a ingresar a las carreras adscritas a las Escuela de Hotelería y Turismo” (Gómez, V., 2001). En este estudio se concluye que: El 69,84% de los bachilleres aspirantes a cursar estudios en la Escuela de Hotelería y Turismo pertenecen al sexo femenino, lo cual es significativo pues allí se observa el puesto que están ocupando las mujeres en esta profesión tan dinámica.

“Caracterización del perfil motivacional del estudiante de nuevo ingreso de las especialidades de Turismo y Hotelería de la Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta periodo I del año 2001” (Marcano, V., 2001). En este estudio se concluye que: Existe un predominio del sexo femenino con el 67,12% en la matrícula estudiantil del periodo académico I-2001, probablemente este predominio del sexo femenino.

“Factores presentes en la escogencia de la carrera de Licenciatura en Turismo de la Universidad de Oriente: Estudio de Opinión” (Silva, G., 2001). En este estudio se concluye que: Las mujeres son menos conservadoras al momento de escoger la profesión y muestran apertura por las nuevas carreras creadas por ejemplo de Licenciatura en Turismo, Licenciatura en Hotelería, etc.

Bases teóricas

La presente investigación está sustentada en las siguientes bases teóricas, las cuales ayudaron a la comprensión y análisis de la participación de la mujer, como miembro de la fuerza laboral, en la actividad turística que se desarrolla en la Isla de Margarita:

- Género
- Perspectiva de Género.
- El Factor Humano en el Turismo.
- La Competencia Laboral.
- Género y Políticas de Desarrollo.

El término Género ha sido definido por diversos autores. Entre ellos se encuentra Silveira (2000: 6) quien señala que: El concepto de género se refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida. Mientras que,

Lind (citado por la Organización de las Naciones Unidas, 1999) expresa lo siguiente: El Género se define como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural, aunque, también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas; a su vez influye en los resultados de tales prácticas.

Asimismo, hay que destacar que la introducción de la noción de género en los análisis sociales trajo consigo una serie de rupturas epistemológicas a las maneras en cómo se había entendido la posición de las mujeres en las distintas sociedades humanas. Por lo tanto, el punto de vista a través del cual se realizaban los estudios de la mujer ha variado con el nacimiento de conceptos y teorías como la definición de género y perspectiva de género, ya que anteriormente las investigaciones se basaban en el término sexo que no incluye la significación social que conlleva.

Asimismo, en cuanto a Género, se pueden distinguir dos grandes enfoques en los análisis de género: por un lado, aquellos que hacen énfasis en la construcción simbólica de lo femenino y lo masculino, y los que ponen más interés en lo económico como clave para entender cómo se posicionan hombres y mujeres en la vida social.

Por su lado, los enfoques de Construcción Social del Género (relacionados con la teoría marxista) sostienen que es más importante considerar qué es lo que hacen los hombres y mujeres y no los símbolos. En Antropología, los aportes de Eleanor Leacock han sido el rechazo a la idea de que el status de la mujer esté directamente relacionado con su función de parir y criar hijos, y “plantea la idea de la complementariedad entre los sexos” (Montecino, 2000).

Una de las principales contribuciones de este enfoque es el descubrimiento de que las mujeres en todas las sociedades tienen una contribución económica sustancial y que su status no es dependiente de su rol como madres ni de su confinamiento a la esfera doméstica, sino que dependiente de su control o respecto a: el acceso a recursos, la condición de su trabajo y, la distribución de los productos de

su trabajo.

Enmarcada dentro de estas consideraciones, la *perspectiva de género* surge en la segunda mitad del siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales, particularmente de la Teoría de Género. Responde a la necesidad de abordar de manera integral, histórica y dialéctica, la sexualidad humana y sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas y culturales en la vida social de los géneros y de los particulares, es decir, en la organización patriarcal de la sociedad.

En respuesta a esto, en los espacios académicos, en los movimientos y en las organizaciones feministas, en las organizaciones ciudadanas y también en los organismos públicos e internacionales, se desarrolla una visión explicativa y alternativa de lo que acontece en el orden de los géneros. A esta visión analítica, encaminada en su conjunto hacia la acción institucional y civil Bedolla (citada por la UNAM, 2000) la denomina como *Perspectiva de Género*.

Para la Organización de las Naciones Unidas (1999: 18), la perspectiva de género es:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

Cabe destacar que, la perspectiva de Género concebida como un enfoque teórico y metodológico para la ciencia y como una herramienta filosófica y política para la vida cotidiana, ha sido desarrollada básicamente por el feminismo.

Por otro lado se tiene que, la perspectiva de género se construye con una visión interdisciplinaria amplia y abierta que conjuga diferentes saberes. Así, aborda la realidad y sus transformaciones

históricas para dar cuenta de los múltiples procesos biológicos, psicológicos, sociales y culturales que, articulados en unidad histórica dialéctica, integran la sexualidad. Debe estudiar los cambios que se producen el ser humano y como diferentes influyen en su evolución.

Las situaciones genéricas de los sujetos sociales, además de explicar en cada momento la historia de las personas y su muy particular forma de pertenecer a los grupos y de actuar en éstos o de separarse de ellos, son producto de la dinámica social. En relación a esto, Corona (1993) expresa que "al mismo tiempo la generan e inciden en ella, la reproducen y la preservan o la modifican". Por lo tanto, las situaciones genéricas se constituyen en factores determinantes de cualquier aspecto de la realidad social que se deseé investigar.

Ahora bien, para estudiar la realidad social del *Factor humano* y su papel en la prestación de servicios en la actividad turística, se debe tener presente que esta requiere de bienes y servicios y al mismo tiempo genera una demanda de personal especializado o poco calificado, factor éste que coloca al turismo en una posición única y de relativa importancia en la economía de diferentes países. Al respecto Keiser y Helber (1983: 79) puntualizan:

Se puede considerar con toda verdad al turismo como una empresa de mano de obra intensiva. En algunas áreas esto es una de sus grandes atracciones. Un programa exitoso de turismo crea empleo. Además los empleos creados son muy atractivos en muchos mercados de trabajo: El turismo se puede ajustar de manera ideal a un área con gran desempleo entre residentes de bajos niveles de educación.

A través del turismo se logra impulsar la creación de empresas, se incrementa, las fuentes de empleo ayudando a la colocación de personal en los distintos niveles (básico, medio y alto), en los distintos mercados de trabajo. Como parte del funcionamiento de la actividad turística, las agencias de viajes deben contar con personal calificado de acuerdo a la calidad del servicio que se desea prestar, debido a que son organizaciones con unos objetivos y unas metas claramente definidas, para lo cual debe contar con un recurso huma-

no que le permite la consecución efectiva de los objetivos y metas trazadas por la organización.

El recurso humano es el productor de los servicios y se comporta como prestatario directo o como un coordinador, para que los servicios turísticos se presten oportunamente y con la calidad demandada. En la prestación del servicio, el recurso humano es factor clave, por cuanto convergen: trato, atención, habilidad y destreza para ofertar un servicio y satisfacer sus expectativas.

Es allí donde surge la importancia de la Competencia Laboral, la cual según Arias, F. (1999) se concibe como "la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados". El mismo autor ofrece otro concepto: "es la posibilidad de compararse y aventajar a otras personas y empresas en cuanto a ciertos indicadores escogidos: Conocimientos, habilidades, experiencia, calidad". Este concepto, también, es definido por el Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos de América Latina (FORMUJER), en el 2003, como: "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que un sujeto utiliza y combina para resolver problemas relativos a su desempeño profesional, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional". Esta definición es realizada desde la perspectiva de género, sin embargo es necesario resaltar que la adopción del enfoque de la competencia laboral no implica necesariamente la integración de un enfoque de género, debido a que muchas veces no son reconocidas.

La relevancia de tomar en cuenta la perspectiva de género reside en que esta, permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos. Un proceso que no tenga en cuenta y analice los modelos

subyacentes, que se considere "neutral", posiblemente se esté construyendo sobre situaciones discriminatorias, excluyentes o desvalorizantes. Es necesario integrar a este enfoque, los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en los que se identifiquen aprendizajes, trayectorias, formas diferentes de realización, y que estos se reconozcan como tales, sin contraponerse o desvirtuarse.

En la instancia de identificación de competencias, sus actores (empresarios/as, trabajadores/as representantes del Estado, formadores/as), suelen definir saberes asignándoles implícitamente una connotación de género. La asignación de género a ese saber es también una construcción social que se deriva de la visión que los actores tienen sobre lo que saben, pueden y quieren hacer varones y mujeres. Los atributos asignados a varones y mujeres se "cristalizan" como competencias masculinas y femeninas; como tareas o profesiones masculinas o femeninas. Esta atribución de género condiciona a las competencias y se evidencia cuando observamos a personas de un mismo sexo desarrollando diferentes competencias según como lo aprendieron en su comunidad de referencia o la situación social en la que están insertas. Los saberes son una construcción cultural y no genética. No hay una relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad (poder y querer) de realizar una tarea. Todo esto puede ser aplicado al recurso humano que labora en la actividad turística, donde se desempeñan innumerables labores.

Otro elemento importante a considerar, en los estudios de Género son las políticas de desarrollo ya que para estudiar la integración de la mujer en el modelo de desarrollo se debe tener en cuenta la Teoría de la Modernización, el modelo predominante de desarrollo económico desde la segunda guerra mundial, el cual postulaba que las nuevas naciones emergentes podían alcanzar el desarrollo si seguían el ejemplo de las naciones occidentales desarrolladas. Para esto se adoptaron muchas políticas, "sin embargo, la situación de la mujer no fue un tema importante de preocupación" (Tinker citado por la Organización de las Naciones Uni-

das, 1999).

En el decenio de 1970, surgió una nueva interpretación del desarrollo conforme se inició el análisis crítico de las hipótesis básicas de la teoría de la modernización, esto amplió el ámbito del interés que se había circunscrito inicialmente a los aspectos técnicos del desarrollo económico y surge la preocupación por la integración de la mujer en las actividades de desarrollo.

A partir de esto, el análisis de la cuestión de la mujer en el desarrollo se centró en dos problemas diferentes, vale decir que a la mujer se le había excluido de los beneficios del desarrollo o que se le había incluido en forma tal que resultaba marginada. A pesar de que, la orientación normativa estaba orientada a mejorar las condiciones de la mujer y destacar sus contribuciones no llegaron a transformar la estructura básica de desigualdad en la relación entre el hombre y la mujer, según Pietila (citado por Naciones Unidas, 1999) “los programas no modificaron las desigualdades entre la mujer y el hombre porque tendían a centrar la atención exclusivamente en la *mujer*”. Lo que trajo como consecuencia, que el análisis se orientara hacia un nuevo criterio denominado *el género y el desarrollo*.

Por lo tanto, es necesario para alcanzar la igualdad entre los géneros es preciso que se reorganicen los papeles asignados por razón de género y las instituciones básicas de la sociedad, vale decir el mercado, el gobierno y la familia. Por consiguiente, con miras a producir una participación en pie de igualdad de la mujer y el hombre, la incorporación de la perspectiva de género se propone producir el cambio transformador y según la Organización de las Naciones Unidas (1999) “ello exige que la mujer participe activamente en la política y en la adopción de decisiones a todos los niveles de la sociedad”.

Metodología

El Nivel de la investigación es exploratorio y de tipo de campo no experimental. El área político-territorial comprendió la Isla de Margarita, que las Islas de Coche y Cubagua, conforman el estado Nueva

Esparta. La investigación se llevó a cabo, en las agencias de viajes registradas en el Inventario de CORPOTUR y se realizó en tres fases, la primera incluye la recolección de datos en las agencias de viajes existentes en la Isla de Margarita, la segunda fase comprendió el procesamiento de la información recopilada y en la tercera fase se presentó el diagnóstico de la participación de la mujer. Los sujetos de información de este estudio fueron los siguientes:

- 1.- Las mujeres empleadas en las agencias de viajes registradas en el Inventario de la oferta turística de CORPOTUR.
- 2.-Los gerentes de las agencias de viajes de la Isla de Margarita, registrados por CORPOTUR.
- 3.- Representantes de organismos públicos vinculados a la participación de la mujer tales como MARN, CORPOTUR, Escuela de Hotelería y Turismo de la Universidad de Oriente, INAMUJER.

Se identifican dos (2) poblaciones, una conformada por las mujeres empleadas en agencias de viajes, y la otra constituida por los gerentes de las agencias de viajes registrados por CORPOTUR. En efecto, la población y la muestra dependieron de cada objetivo planteado en este estudio, en tal sentido, para determinar el perfil social – académico y el cargo ocupado por las mujeres que laboran en estas empresas turísticas, se aplicó un cuestionario, por lo que se hizo necesario conocer exactamente a la población objeto de estudio integrada por las mujeres empleadas en agencias de viajes, para lo cual se realizó una entrevista a cada uno de los gerentes de las agencias de viajes registrados por CORPOTUR. Esta entrevista permitió identificar la cantidad exacta de recurso humano empleado por estas empresas turísticas, así como también el número total de mujeres empleadas por nivel de cargo (nivel alto, nivel medio y nivel básico) y un listado completo de todo el personal femenino empleado en las agencias de viajes que CORPOTUR presenta en su inventario.

Es necesario destacar que, una vez realizadas las visitas a las agencias de turismo, se pudo constatar que el total de empresas a tomar en cuenta para efectos

de la investigación se redujo de 68 a 54, debido a que nueve (9) no están operando, dos (2) sus representantes no quisieron proporcionar información para el estudio, (2) no son agencias de turismo como tal, y en una (1) alegó ser un departamento más otra empresa y no aportó información. En total son catorce (14) agencias menos de la 68 que contempla el inventario de agencias de turismo de CORPOTUR, enero 2004. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Género	Número de empleados	%
Femenino	155	54%
Masculino	136	46%
Total	291	100

Tabla nº 2. Número de empleados en las agencias de turismo del estado Nueva Esparta, por género. Fuente: Elaboración propia, en base a entrevistas realizadas (Agosto- Septiembre de 2004)

Una vez que se conoció el total de empleados, se procedió a agruparlos por género en femenino y masculino (Cuadro Nº 2). Luego, se tomó la población de mujeres empleadas en las agencias de viajes, clasificadas por nivel del cargo, y se le aplicó un Muestreo Aleatorio Estratificado, para poblaciones finitas con afijación proporcional, por medio del cual se obtuvo la muestra a la que se le suministró el cuestionario. Y se obtuvo: n = 47 empleadas de las agencias de viajes.

Luego de obtener la muestra, ésta se distribuyó entre los siguientes estratos: nivel alto, nivel medio y nivel básico.

Nivel del cargo	Estratos Poblacionales (ni)	Estratos Muestrales (Ei)
Básico	12	4
Medio	94	28
Alto	49	15
Total	155	47

Tabla 3. Distribución de las encuestas en los niveles: básico, medio y alto. Fuente: Elaboración propia, en base a entrevistas realizadas (Agosto- Septiembre de 2004).

Por lo tanto, fueron aplicadas 4 encuestas en el nivel básico, 28 en el nivel medio y 15 en el nivel alto. (Cuadro N° 3). En este caso, las mujeres a encuestar, dentro de cada estrato, fueron seleccionadas según un método de selección al azar: Los números aleatorios.

Por otra parte, en cuanto a la población constituida por los gerentes de las agencias de viajes, se determinó que el 54% es del género femenino (29) y el 46% del género masculino (25), se le realizó un Muestreo Aleatorio Simple, para poblaciones finitas, debido a las características similares y el tamaño de la población, de gerentes, según CORPOTUR, se obtuvo: n= 30 gerentes. Por lo tanto, fueron aplicadas en total 30 entrevistas a los gerentes de las agencias de viajes de la Isla de Margarita, para conocer su opinión sobre la participación de la mujer en la actividad turística. Vale destacar que fueron entrevistados 16 gerentes del género femenino y 14 del género masculino.

En relación, a los representantes de los organismos públicos, vinculados con la participación de la mujer en la actividad turística, tales como: MARN, CORPOTUR, EHT, INAMUJER, se entrevistó un representante por cada organismo, con la excepción de la Escuela de Hotelería y Turismo, donde se aplicó una entrevista a los jefes de los Departamentos de Turismo y Servicios Turísticos, debido a que manejan las licenciaturas y técnico superior en las carreras de Turismo, respectivamente. En el caso de la entrevista en el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER), esta no pudo ser concretada.

Con respecto a las fuentes de información se tomaron fuentes primarias: constituida por la información oral, escrita, y fuentes secundarias. Las técnicas de recolección de datos fueron: las encuestas, revisión documental y bibliográfica, aplicación de entrevistas no estructuradas y aplicación de entrevistas semi-estructuradas. El instrumento utilizado fue la ficha de registro, cuyo contenido está constituido según la normativa legal que existe en torno a la participación de la mujer en la fuerza laboral.

Resultados

Perfil social – académico y cargo ocupado por las mujeres en las agencias de viajes de la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta.

Perfil Social.

1.- Edad:

La edad de las encuestadas se ubica en un 50% en el intervalo de 45 a 51 años en el nivel básico, mientras que en el nivel medio se encuentran el mayor porcentaje (54%) en las edades comprendidas de 24 a 30 años, por su parte el nivel alto presenta el 33% de las encuestadas con edades entre los 31 y 38 años. En términos generales, el 55% de las empleadas poseen una edad que oscila entre los 24 a 37 años, de lo cual se puede deducir que es una población joven la que mayormente se concentra en este campo de la actividad turística.

2.- Estado Civil:

La mayoría de las mujeres que laboran en las agencias de viajes de la Isla de Margarita son casadas. Representan un 50% para el nivel básico y 67% para el nivel alto, seguido por las solteras con 25% y 13%, respectivamente, mientras que las divorciadas 25 y 20% para cada estrato. En el caso del nivel medio la situación es diferente, puesto que las solteras obtuvieron el porcentaje más alto con 60%, las casadas con 22% y 4 % las divorciadas y viudas. En general, las cifras indican que el 45% son casadas, 43% solteras, 10% divorciadas y el 2% restantes son viudas.

3.- Descendencia:

El 55% de las empleadas manifestaron tener hijos. Siendo los niveles más altos el básico con 100% y el alto con 73%, por su parte el nivel medio expresó no tener descendencia en un 60%. En relación a las encuestadas que respondieron de manera afirmativa, representan el 55% del total de 47 féminas, es decir, 26. Con respecto al número de hijos que tienen estas trabajadoras: El 46% de las mujeres expresaron tener dos hijos, lo que es más evidente en el nivel alto con 73%. Asimismo, se puede observar el comportamiento particular en cada estrato: En el nivel básico el 50% respondió

tener 3 hijos, en el medio el 64% tiene un hijo y en el nivel alto el 73% tiene 2 hijos, el 9% restante no contestó.

4.- Procedencia:

Según los resultados obtenidos se tiene que el 49% de las empleadas es de procedencia nacional, seguida de la regional con 45% y la internacional con 6%, en el caso del nivel básico, el 75% procede del estado Nueva Esparta y el 25% del interior del país, específicamente de Coro, Estado Falcón. En el nivel medio, 50% son de procedencia regional, mientras que 47% es diversas ciudades del país, como Caracas, Ciudad Bolívar, Maracay y Puerto Ayacucho, el resto no concretó. A nivel internacional, la encuestada no especificó procedencia. Por su parte en el nivel alto, se determinó mayor porcentaje en las provenientes del interior del país (60%), sólo dos especificaron el lugar como: Caracas y Valencia, con 27% las regionales y 13% del exterior, una de las encuestadas expresó ser italiana.

Perfil Académico.

1.- Grado de Instrucción:

En el nivel básico: el 75% posee educación diversificada, mientras que un 25% tiene la básica.

En el nivel medio: El 7% alcanzó el grado diversificado, el 11% es técnico medio, el 68% es técnico superior y el 14% son universitarias.

En el nivel alto: Al igual que en el nivel medio, el grado de instrucción diversificado tiene un alto porcentaje, en este caso 70%, por su parte el técnico medio posee el 13%, 40% el técnico superior y las universitarias.

En forma general, se aprecia que gran parte de las trabajadoras de las agencias de viajes poseen un nivel educativo elevado, pues 54% es técnico superior universitario, seguido de 21% que ostentan títulos universitarios. Lo que demuestra que en este campo de la actividad turística se encuentra personal femenino altamente capacitado para desempeñar los cargos que ocupan en los diferentes niveles.

2.- Especialización:

En base a las respuestas proporcionadas por las empleadas, con grado de instrucción universitaria, sobre la realización de postgrado, se tiene que en el nivel medio

de cargo, el 100% no los ha llevado a cabo, en cambio en el nivel alto el 17% respondió de manera afirmativa, en el área de finanzas hotelera, el 83% restante expresó no haber seguido estudios de postgrado.

3.- Cursos de Adiestramiento.

En términos generales, el 68% han realizado cursos de adiestramiento para complementar sus conocimientos en el área en el cual se desenvuelven. Se puede destacar que los niveles medio y alto presentan los mayores porcentajes con 82% y 53%, respectivamente, mientras que el nivel básico representa el 25%. En base a los datos proporcionados y cuya respuesta fue afirmativa, los cursos de adiestramiento o apoyo especificados por el personal femenino en los niveles medio y alto se encuentran: el caso del idioma inglés con un 16% del total, seguido del sistema Sabre (11%), atención al cliente (9%), tráfico aéreo (7%), computación (5%), como los principales.

Ocupación.

Los resultados evidencian que el 26% del total de mujeres encuestadas ocupan el cargo de agente de tráfico, el cual se encuentra en el nivel medio, donde se concentra el mayor número de empleadas en las agencias de viajes, que se caracteriza por tener entre sus tareas fundamentales el trato con el público, de lo que se puede deducir que, tomando en cuenta el grado de instrucción y los cursos de adiestramiento, las mujeres están plenamente capacitadas para llevarlas a cabo. Le sigue agente de reservas y operaciones con 15%, y después en el nivel alto el cargo de gerente general con 13%. En el caso del estrato que constituye el nivel básico, el 100% corresponde al cargo de aseadoras.

Marco legal que rige en materia de participación de la mujer en Venezuela.

Venezuela posee un vasto marco legal, donde se encuentra el referido a la participación de la mujer, ya que se considera el rol fundamental que esta lleva a cabo en el fortalecimiento de la familia, la cultura y la sociedad. En concordancia con lo anterior, el marco legal tiene como objeti-

vo fomentar la participación e incorporación de las mujeres, estableciendo políticas, leyes orgánicas, leyes ordinarias, acuerdos y convenios internacionales, que permitan incrementar el número de féminas en puestos de decisión, incorporarla a todos los niveles del sistema educativo, eliminar actitudes en su contra, en todos los sectores de la economía, incluyendo al turismo, actividad socioeconómica, en la cual la mujer ha hallado una fuente de empleo, que también se encuentra bajo la supervisión de dichos elementos jurídicos.

En tal sentido, se identificaron y revisaron los instrumentos legales relacionados con la participación de la mujer. A continuación, se presenta la normativa legal que la regula directa o indirectamente en este país:

Una vez identificados los instrumentos legales que dirigen la participación de la mujer en Venezuela, se puede decir que son de suma importancia los siguientes hechos: las reformas establecidas en el código civil, la promulgación de la ley de Igualdad de Oportunidades, la creación de INAMUJER, así como la incorporación de este país en los convenios, tratados y acuerdos internacionales creados por organismos mundiales, como por ejemplo la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre los cuales destacan los que fueron producto de las conferencias mundiales de la mujer, de las cuales se han realizado cuatro en total: México 1975, Copenhague 1980, Kenia 1985 y Beijing 1995. Siendo, de especial relevancia, el documento resultante de la Tercera Conferencia Mundial realizada en Nairobi, denominado *Estrategias para el futuro*, ya que en el se reconocía que la igualdad de la mujer lejos de ser una cuestión aislada, abarcaba toda la esfera de la actividad humana. Además, sentó las bases para la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en el cual se identifican doce esferas de especial preocupación, que se consideraban que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil. Para dar cumplimiento a esto, Venezuela legisló y modificó parte de la normativa legal que, hoy en día, se

refiere a la mujer.

En el caso de la Constitución Nacional, se destaca que en todo momento se diferencia niños – niñas, hombres y mujeres, así como también, se hace énfasis en la protección y eliminación de discriminación o diferencias entre géneros, garantizando la equidad en el ejercicio del derecho al trabajo. Lo que demuestra que, en la sociedad venezolana, la mujer dejó de ejercer sólo los roles de madre, esposa, hija para incorporarse de manera fundamental y progresiva a la economía del país, como trabajadora.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo al igual que la Carta Magna, contempla los derechos de las mujeres, como en el caso del artículo 379, en el cual se expone la protección legal que poseen las trabajadoras, en todos los sectores, incluyendo la actividad turística. En relación, al Instituto Nacional de la Mujer, vale mencionar que aún el estado Nueva Esparta no cuenta con una sede, pero está en expansión y se tiene proyectado establecerlo en cada estado del país, con la finalidad de descentralizarlo para que, de esa manera, ejerza eficazmente sus funciones.

El turismo como actividad socioeconómica que emplea a mujeres y hombres, también se encuentra sujeto a este conjunto de leyes que tienen como objetivo fomentar la participación de la mujer, eliminando la discriminación contra las trabajadoras que se integran a los diferentes tipos de empresas que integran el sector turístico que se desarrolla en nuestro país.

Opinión de los gerentes de las agencias de viajes sobre la participación de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita.

Obstáculos que encuentra la mujer para integrarse a la fuerza laboral: Se refiere a las posibles dificultades que pueden dificultar el ingreso de las mujeres al campo laboral.

El 54% de los gerentes manifestaron que las mujeres, hoy en día, no tienen obstáculos para ingresar a la fuerza laboral, ya que están capacitadas y preparadas para enfrentar cualquier escollo que se le presente. Con 34% se encuentra

embarazo y maternidad, ya que pudiera influir en el desempeño de laboral, a los empresarios les preocupa que la mujer anteponga sus deberes como madre a sus obligaciones laborales. Otros obstáculos, a juicio de los gerentes, son los horarios exigentes (3%) de algunas empresas, trabajo bajo presión (3%), la escasez de empleo (3%), debido a la crisis económica y los sueldos inferiores que perciben las féminas (3%), a pesar de tener las mismas capacidades. Este último, no sólo ocurre a nivel de Venezuela, sino a escala internacional.

Elementos que influyen en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral en la actividad turística:

El 40% de los entrevistados opinó que las féminas poseen la formación educativa necesaria para el eficaz desempeño de sus funciones, mientras que 27% expresó que la presencia y/o imagen de la mujer es muy valorada, un 17% afirmó que tienen facilidad de expresión y capacidad de convencimiento al momento del trato con el público, el 18% restante señaló la situación económica del país (3%), que hace imperioso el salario adicional para mantener la calidad de vida, el manejo de idiomas (3%) sobre todo inglés, experiencia laboral (3%) y la responsabilidad. (3%).

Ventajas que encuentra la mujer para integrarse a la fuerza laboral de la actividad turística:

El 57% de los entrevistados afirmaron que el aspecto físico es la principal ventaja que tiene la mujer, lo que se sustenta claramente al estudiar, por ejemplo, la promoción turística. Seguida de la facilidad de para el trato con el público con 20%, ya que entre los atributos de la personalidad femenina se encuentra la sensibilidad para atender al cliente, por su propia condición de ser mujer suelen ser muy agradables, en tercer lugar, con 17% se encuentra inteligencia y capacidad, y el 6% restante se refiere a la adaptación a los distintos cargos que poseen las organizaciones turísticas.

Opinión sobre la participación de la mujer a la fuerza laboral:

El 100% de los gerentes afirmaron que es importante la participación de las mujeres en la fuerza laboral, pues de esta manera puede lograr su realización personal y, adicionalmente, contribuye a incrementar el presupuesto familiar. Lo consideran un derecho digno de ejercer. También, expresaron que debería fomentarse dando facilidades de apoyo para que aquellas mujeres con niños, que no trabajan, se integren al mercado laboral.

Opinión sobre la participación del género femenino en la actividad turística:

El 97% opina que la participación del género femenino es importante, ya que son el motor de la actividad llegando a desempeñar cargos a los más altos niveles, donde no encuentran limitaciones de ningún tipo para hacerlo de manera eficaz. Asimismo, constituye la figura principal en el mundo de las publicaciones y promociones de los escenarios turísticos. Sin embargo, el 3% restante consideró que es poca, debido a que la oferta de trabajo se ha reducido, por el cierre de empresas y que el potencial que están generando las instituciones está subempleado.

Opinión sobre la normativa legal que rige o propicia la participación de la mujer:

El 60% de los gerentes manifestaron desconocer los instrumentos legales que la constituyen, mientras que 20% respondió que debía ser difundida para que hombres y mujeres conozcan su alcance, 10% dijo que era escasa y el 10% restante expresó que protege a la mujer, garantizándole poder desempeñar sus labores como madres, sin que esto obstaculice el desenvolvimiento de sus funciones. Por lo tanto, se puede decir que hay un desconocimiento evidente del marco legal referido a la mujer, lo cual hace necesario que los entes públicos encargados de aplicar dicha normativa, apliquen los mecanismos pertinentes para hacer su contenido del conocimiento general.

Opinión de los representantes de organismos públicos sobre la participación de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita

Obstáculos que encuentra la mujer para integrarse a la fuerza laboral: en relación a esta interrogante, la opinión de los entrevistados se presentan en dos direcciones, la primera es la afirmación de la inexistencia o escasez de escollos, expresada por la Lic. Carmen Heredia, encargada del Departamento de Información y Participación Ciudadana del MARN, a través de la siguiente aseveración:...*los obstáculos se han minimizado en el tiempo, el mayor obstáculo se presentó en los 70, cuando la mujer se graduó en carreras para hombres (aparentemente), pero en la época actual el obstáculo puede ser político o de competencias pero difícilmente por su condición de mujer...*

Asimismo, la señora Ana Karina Medrano, Coordinadora de Personal de CORPOTUR, expresó:... *las limitaciones están en la mente de cada quien, en mi concepto no tiene nada que ver el sexo del individuo, en esta época, con su inserción en el medio laboral...*

La segunda dirección, está enfocada hacia la maternidad y la condición de ser mujer, como lo afirma la Lic. Soniuska Valerio, Jefe del Departamento de Servicios Turísticos de la Escuela de Hotelería y Turismo, de la siguiente manera:... *el temor del empresario que tiene por la condición de la mujer de salir de repente embarazada, depende de los trabajos... si necesitan mucho esfuerzo físico... si la mujer se tiene que desempeñar en horas nocturnas prefieren, generalmente, que sean caballeros...*

A su vez, la Lic. Carmen Nury Marante, jefe del Departamento de Turismo, expresó: *En mi opinión, los obstáculos que presenta la mujer, normalmente, es por el plano del estatus que tiene la mujer en la sociedad, no físicamente ni desde el punto de vista de su capacidad mental, no tenga las condiciones, sino que realmente dentro de la sociedad los roles que se le han dado a la mujer como: madre, hija, esposa...*

Esto lleva a afirmar, que las opiniones entre los representantes del sector público y el privado son homogéneas, puesto que ambos consideran que las mujeres no tienen limitaciones definitivas, que le impidan trabajar, pero reconocen la maternidad puede ejercer influencia en su integración a la fuerza laboral.

Elementos que influyen en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral en la actividad turística: Todos las entrevistadas opinaron que los principales impulsadores son la situación económica, es decir, la necesidad de aumentar los ingresos para mantener la calidad de vida, la situación de su entorno familiar, el interés por la superación profesional y/o personal, lo cual queda ratificado, según lo expresado por los representantes de los organismos visitados, con estas palabras: *la necesidad de labrarse un futuro, la situación familiar: el problema social del divorcio, la mujer se ha ido desarrollando como profesional y quiere ejercer su profesión, la mujer en nuestro país puede cumplir labores desde cargos gerenciales hasta servicios menores.*

Por lo tanto, se puede decir que, debido a la situación económica del país y a la apertura que se ha dado a la mujer en el campo laboral, además de la preparación que, hoy en día, poseen las féminas estas se incorporan a la actividad turística, lo que les aporta beneficios económicos y personales, al ser útiles a la sociedad a la que pertenecen.

Ventajas que encuentra la mujer para integrarse a la fuerza laboral de la actividad turística: las entrevistadas coincidieron en que una de las ventajas es su preparación que le posibilita el acceso a cargos en todos los niveles, desde el básico hasta el alto, además de ser comprometidas con su trabajo, es decir, responsables, constantes, a todo esto la representante del Departamento de Turismo, adscrito a la Escuela de Hotelería y Turismo, agrega:...*la mujer tiene cierta ventaja competitiva, ya que tiende a ser más inteligente y más sutil en el trato con las personas, en como manejar ciertas situaciones... estamos en una sociedad, donde a la mujer desde el punto de vista de la sexualidad se explota mucho... sin embargo para el campo laboral de la mujer*

en turismo, eso quizás en contrapartida, es una ventaja porque le da más oportunidad de trabajo que al hombre...

Estas afirmaciones son compartidas por los representantes del sector privado, quienes reconocen que el aspecto físico de las empleadas es muy importante en el trato con el público, así como su inteligencia y capacidad para desenvolverse en diferentes cargos de la actividad turística, no solamente en el caso de las agencias de viajes, sino también en hoteles, organismos públicos de turismo, direcciones de turismo de las alcaldías, etc.

Opinión sobre la participación de la mujer a la fuerza laboral: Hoy en día, es cada vez, más frecuente observar puestos de trabajo ocupados por mujeres, en todos los niveles y en la mayoría de los sectores de la economía, su participación es notaria y continua incrementándose. Esta aseveración es compartida por las entrevistadas, tal como señala la representante del MARN, la cual dice:...*la mujer venezolana se incorpora a la fuerza laboral desde hace más de dos décadas, de hecho es la que mantiene el hogar en una proporción de 1:2. Por lo que esa incorporación es un hecho cierto.*

Por otra parte, la Lic. Valerio afirma: ...*la mujer últimamente, en el caso venezolano, tiene mucho ímpetu, mucha voluntad de incorporarse al campo laboral... la mujer está aprovechando este momento...*

Además, el hecho que la mujer venezolana haya ido penetrando en la actividad económica del país, al punto de llegar a ser parte realmente importante en la misma, señala claramente el cambio ocurrido en la sociedad y en los roles que las féminas tenían: madre, hija, esposa añadiendo el de trabajadora productiva.

Opinión sobre la participación del género femenino en la actividad turística: En este caso, todas las interpelladas opinaron que es importante que más integrantes del género femenino ocupen cargos, no solamente en la actividad turística, sino también en otros campos de la economía, en parte gracias a la apertura dada por los empresarios, disminuyendo así la casi inexistente discriminación que, hoy por hoy, pudiese existir. Asimismo, coinciden en afirmar que la mujer se des-

empeña muy bien en la venta de servicios turísticos, por las diferentes habilidades y destrezas que poseen, así como su sutileza, la convierten en un elemento relevante dentro de la oferta turística, en la cual la manera de vender u ofrecer los productos es fundamental para su compra por parte de los turistas y consumidores en general.

Opinión sobre la normativa legal que rige o propicia la participación de la mujer: Con la finalidad de incrementar la participación de la mujer en la toma de decisiones, a nivel general, en todas las actividades que se desarrollan en el país se ha legislado una serie de instrumentos legales, a continuación se presentan las opiniones emitidas por las entrevistas sobre dicho marco legal:

La Lic. Heredia, afirmó: *...si tengo conocimiento sobre ella, especialmente de la Agenda 21... es completa y actualizada, la igualdad está establecida en la Constitución Nacional...*

De igual manera, la Lic. Valerio, expresó: *...me parece una ventaja, que está a la par de otros países yo diría que está hasta moderna... estamos a la par de las leyes que le dan más cabida a la mujer...*

Por su parte, la Lic. Marante, aseveró: *... no puedo opinar debido a que no conozco la normativa ni el contenido de sus artículos...*

Los representantes de los sectores público y privado, valoran la presencia de las mujeres en la fuerza laboral, así como sus capacidades y destrezas para ejercer sus obligaciones laborales, desde sus diferentes puntos de vista. También, se aprecia que la discriminación, al menos en el área objeto de estudio es casi inexistente, dado que el número de empleados del género femenino supera al masculino con 54% del total de trabajadores, es decir la participación femenina supera en 8% la de hombres. Por otra parte, se percibe un desconocimiento generalizado del marco legal relacionado a la mujer, debido, posiblemente, a su escasa difusión.

Conclusiones

La mujer tiene una importante participación en la fuerza laboral en la activi-

dad turística de la Isla de Margarita, específicamente, en las agencias de viajes. La fuerza laboral se encuentra casi equilibrada, desde el punto de vista de género, según lo cual se puede decir que la discriminación es casi nula en referencia a la mujer.

El perfil de las empleadas se estructuró de acuerdo a las jerarquías de cargo encontrados, en este caso, los niveles básico, medio y alto, en los que se agrupan los puestos de trabajo según sus funciones. Se determinó que el nivel medio concentra el mayor número de fuerza laboral femenina con 60% del total, seguido del nivel alto que agrupa el 33% y el 7% restante conforma el nivel básico.

El perfil social-académico y el cargo tienen características y comportamientos propios, según el nivel: El *nivel básico* se caracteriza por agrupar mujeres, en su mayoría, en edades entre 45 a 51 años, casadas (50%), con hijos (100%), de procedencia regional (75%), que alcanzaron la educación diversificada (75%) y se desempeñan como aseadoras (100%). Con respecto al *nivel medio*, el 54% tiene edades comprendidas entre los 24 y 30 años, un 60% son solteras, no tienen hijos (60%), el 520% procede del estado Nueva Esparta, ostentan el título de Técnico Superior (68%), no han realizado estudios de postgrado (83%), han asistido a cursos de adiestramiento (82%) y el 43% ocupa el cargo de agente de tráfico. Por su parte, el *nivel alto* esta conformado por féminas, cuya edad oscila entre los 31 y 37 años (33%), están casadas (63%), tienen hijos (73%), provienen del interior del país (60%). En cuanto al grado de instrucción el 40% son Técnico Superior y 40% universitarias, dentro de este último grupo el 90% no ha realizado postgrado. Asimismo, el 53% ha realizado cursos de apoyo o adiestramiento y el 40% ejerce el cargo de gerente general.

Los niveles de cargo medio y alto son ejercidos en su mayoría por mujeres jóvenes, altamente capacitadas a nivel académico, en el área en la cual se desempeñan, compaginando sus responsabilidades como esposas, madres con la de trabajadora.

En relación, al marco legal que rige en materia de participación de la mujer,

Venezuela cuenta con los instrumentos legales a través de los cuales se persigue eliminar la discriminación e incorporar al género femenino en el desarrollo. La normativa establece las acciones y políticas a seguirle. El Estado venezolano en cumplimiento de los acuerdos internacionales firmados ha realizado los cambios necesarios y creado los mecanismos jurídicos para tal fin, como las disposiciones constitucionales actuales, que garantizan la equidad de género, dando origen a INAMUJER, el Banco de la Mujer, instituciones que responden a las políticas de desarrollo requeridas para la integración de la mujer.

En cuanto, a las opiniones emitidas por los gerentes de las agencias de viajes y los representantes de organismos públicos, en ellas no se observaron rasgos discriminatorios contra la mujer, en cambio ambos grupos opinaron, en su mayoría, que hoy en día la mujer no tiene obstáculos para integrarse a la fuerza laboral, sin embargo hay factores como la maternidad, los sueldos inferiores, los horarios que podrían influir en su decisión de trabajar. Según sus puntos de vistas, hay elementos que impulsan a las féminas a ingresar en la fuerza laboral, tales como la formación educativa, su presencia y/o imagen, la situación económica del país, entre otros.

Según los representantes del sector público y privado es de suma relevancia la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, en cualquier sector de la economía nacional, no sólo del turismo y a la vez se detectó, en estos, el desconocimiento de la normativa legal que regula la participación de la mujer en Venezuela, lo que pudiera deberse a la escasa difusión de la misma.

Recomendaciones

Es necesario que sean dados a conocer los instrumentos legales, que propician la participación de la mujer, de manera tal que tanto los empleadores como las empleadas tengan conciencia de sus alcances y posibilidades. Vigilar, a través de la legislación laboral, el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, con énfasis en la participación

a nivel de cargos gerenciales e igualdad de salarios. Se hace indispensable validar los compromisos que se derivan de la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Agenda 21, que constituyen el marco referencial nacional para orientar las acciones del Estado y de la sociedad civil con el fin de alcanzar la equidad de género.

Bibliografía

- Ander- Egg, E.y Vale P.
1997 “Guía para preparar monografías”.
2da. Edición. Argentina. Lumen Humanitas.
- Arias, F.
1997 “El Proyecto de investigación”.
Caracas: Episteme.
- 1999 “Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño”.
5ta. Edición. Trillas: México.
- Balestrini, M.
1987 “Procedimientos técnicos de la Investigación Documental. Orientaciones para la presentación de informes, monografías, tesis, tesinas, trabajos de ascensos y otros”. Caracas. Panapo.
- 2002 “Cómo se elabora el proyecto de investigación: Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, Diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, Experimentales y los proyectos factibles”. 6ta. Edición. Caracas. BL Consultores Asociados.
- Chiavenato, I.
2000 “Introducción a la Teoría General de la Administración”. México: McGraw- Hill.
- Chou, Y.
1972 “Análisis Estadístico”. México. Limusa.
- Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta.
- 2002 “Listado de Agencias de Turismo”. Pampatar. Autor.
- 2003 “Listado de empresas de servicios Turísticos”. Pampatar. Autor.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- 1993 “Mujeres Latinoamericanas en Cifras”. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.flacso.cl>. (Consulta: 2003, Junio 6).

- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- 2003 "El Progreso de las Mujeres en el mundo 2000". Informe bienal. Nueva York. Autor.
- Gaceta oficial de la República de Venezuela
- 1999 "Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer". 36.687, abril 26, 1999. Gómez, V.
- 2001 "Estudio de algunos elementos que definen a los alumnos aspirantes a ingresar a las carreras adscritas a la Escuela de Hotelería y Turismo". Trabajo presentado como requisito para ascender a la categoría de Profesor Asistente. No publicado. Guatamare.
- Hernández, R., y Otros.
- 2003 "La Metodología de la investigación". Tercera Edición. México. McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, Jacqueline.
- 1998 "Metodología de la Investigación Holística". Caracas. Fundación Sypal.
- Keiser, C. y Helber, L.
- 1983 "Turismo- Planeación y Desarrollo". Trillas. México
- Marcano, V.
- 2001 "Caracterización de Perfil Motivacional del estudiante de nuevo ingreso de las especialidades de Turismo y Hotelería de la Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta. Periodo I del año 2001". Trabajo de grado, modalidad investigación, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Turismo. No publicado. Universidad de Oriente. Guatamare.
- Méndez, C.
- 2001 "Metodología: Diseño y Desarrollo del proceso de investigación". Tercera Edición. Colombia. McGraw- Hill.
- Mendenhall, W.
- 1990 "Estadística para Administradores". Segunda Edición. México. Iberoamérica
- Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables. Venezuela
- 2001 "Agenda 21: La Hoja Ambiental, 16". Caracas. Autor.
- Montecino, S. y Rebolledo, L.
- 2000 "Conceptos de género y Desarrollo".
- www.confedelca.com/documentos. (Consulta: 2003, julio 10)
- Organización de las Naciones Unidas.
- 1992 "Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo: Adopción de Acuerdos". Conferencia de las Naciones Unidas. Brasil.
- Organización de las Naciones Unidas.
- 1999 "Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el desarrollo: Mundialización, Género y Trabajo". Nueva York. Autor.
- Organización Internacional del Trabajo.
- 1998 "Reporte de empleo en Latinoamérica". Autor
- Programa de Fortalecimiento de la Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos de América Latina.
- 2003 "Género y Formación por Competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones". Autor.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- "2002 "Incursión de la mujer en la política". Autor.
- Quintero, Inés.
- 2003 "La mujer en la historia". Venezuela. Enciclopedia Temática. Tomo III. Caracas. Planeta venezolana.
- Quivy, R y Camperhoudt, l.
- 1992 "Manual de ciencias sociales". México. Limusa.
- Silva, G.
- 2001 "Factores presentes en la esencia de la carrera de Licenciatura en Turismo de la: Universidad de Oriente. Estudio de Opinión". Trabajo de investigación, presentado como requisito para optar a la categoría de Profesor Agregado. UDO. Guatamare. No publicado.
- Silveira, S.
- 2000 "La Dimensión de género en la formación profesional y en las relaciones laborales. Ponencia presentada en el curso de Relaciones Laborales y Formación Profesional". Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación Profesional. Buenos Aires. <http://www.cinterfor.com.ar> (Consulta: 2003, julio 10).

-
- Tamayo y Tamayo, M.
2001 "El Proceso de la Investigación Científica". México. Limusa.
- UNED-UK.
1999 "Género y Turismo: Empleo y Participación de la Mujer en el Turismo". [Sumario en línea]. www.turisos.net/genero/genero. (Consulta: 2003, Junio 4).
- Universidad de Oriente.
1998 "Perfil ocupacional del Licenciado en Turismo". Escuela de Hotelería y Turismo. Autor.
- Universidad Nacional Autónoma de México.
2000 "La Perspectiva de Género: Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles". www.unam.mx/ceiich. (Consulta: 2003, julio 17)
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
1998 "Manual de trabajos de grado, de especialización y maestría y tesis doctorales". Caracas: Autor
- Yelpo, D.
2003 "Mujeres exitosas: Experiencias y Oportunidades". www.mujerdenegeois.com/6sentido/mujeresexitosas.htm (Consulta: 2003, Junio 15).
- Zúñiga, G. y María O.
2003 "Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela". www.ucab.ve/investigaciones (Consulta: 2004, Junio 12).

NOTA

¹ Este artículo es tomado de una tesis de grado de 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 Trabajo de grado modalidad. Investigación presentada como requisito parcial para optar al Título de Licenciada en Turismo. Universidad de Oriente, Escuela de Hotelería y Turismo. Venezuela.

Recibido: 3 de febrero de 2006
 Reenviado: 6 de julio de 2006
 Aceptado: 25 de junio de 2006
Sometido a evaluación por pares anónimos