



**Diseño de estrategias para la inclusión de la mujer en cargos gerenciales en el sector
hotelero de Palenque Chiapas**
**Design of strategies for the inclusion of women in managerial positions in the hotel
sector of Palenque Chiapas**

*Kenia Landero Valenzuela¹, Victoria del Carmen Chan Chan² y
Jesús Alberto García Rojas³

¹Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de los Ríos, Km. 3
carretera Balancán- Villahermosa, Balancán, Tabasco. México C.P. 86930.

landeros_keny@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4561-0155>

²Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de los Ríos,
victoriadelcarmen68@gmail.com.

³Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, jagr01@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-0292-0789>

DOI: <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.677>

Recibido: 21 de junio de 2024.

Aceptado: 16 de diciembre de 2024.

Publicado: 18 de diciembre 2024.

Cómo citar

Landero Valenzuela, K., Chan Chan, V. del C., & García Rojas, J. A. (2024). Diseño de estrategias para la inclusión de la mujer en cargos gerenciales en el sector hotelero de Palenque Chiapas: Design of strategies for the inclusion of women in managerial positions in the hotel sector of Palenque Chiapas. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 1(42). <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.677>





Resumen

Dentro de las organizaciones, existen dificultades y faltas de oportunidades para el género femenino, aún con luchas continuas siguen existiendo desigualdades; las cuales se hacen notables en: nombramientos, promociones o ascensos, reconocimientos; entre otros. Las mujeres en algún momento de su vida profesional encontraran el “Techo de cristal”, haciendo referencia a una barrera invisible en su desarrollo profesional, la cual está inmersa en los ámbitos de poder: económico, administrativo y político; a través de las faltas de oportunidades, para lograr un crecimiento en cuestión profesional en cualquiera de los ámbitos (Gaete, 2018).

Por lo anterior la presente investigación tiene como objetivo analizar la participación de la mujer en los cargos gerenciales en el ramo hotelero de Palenque Chiapas, con un universo de 520 personas de 27 hoteles seleccionados para diseñar estrategias para la inclusión de las mismas, con el fin de lograr equidad en la asignación de dichos cargos acorde a sus conocimientos, desempeños y profesión.

Los resultados dan cuenta de la existencia de diversos factores que actúan como barreras en el desarrollo o crecimiento laboral femenino.

Palabras clave: igualdad de oportunidades, mujer y desarrollo

Abstract

Within organizations, there are difficulties and lack of opportunities for the female gender, even with continuous struggles, inequalities continue to exist; which become notable in: appointments, promotions or promotions, recognitions; inter alia. Women at some point in their professional lives will encounter the “Glass Ceiling”, referring to an invisible barrier in their professional development, which is immersed in the areas of power: economic, administrative and political; through lack of opportunities, to achieve professional growth in





any of the areas (Gaete, 2018).

Therefore, the objective of this research is to analyze the participation of women in management positions in the hotel industry of Palenque Chiapas, with a universe of 520 people from 27 hotels selected to design strategies for their inclusion, with the aim to achieve equity in the assignment of said positions according to their knowledge, performance and profession.

The results show the existence of various factors that act as barriers to female labor development or growth.

Key words: equal opportunities, women and development.

Introducción

Las organizaciones para llegar al éxito necesitan innovar, estar a la vanguardia, enfocarse en sus clientes, cuidar de su personal, para ello se requiere de una buena comunicación entre jefes y empleados, el reconocer el talento de todos y cada uno de los que integran la empresa, sean hombres o mujeres es un punto importante en el proceso; las empresas que tienen esa actitud son las que mejor están desarrollándose y creciendo, ya que han descubierto que el valor de las personas está en la motivación y el talento, a veces oculto a primera vista.

La mujeres tienen participación activa en el mundo de los negocios en puestos desde los niveles bajos hasta los altos cargos: como gerenciales, sin embargo, en algunos casos la discriminación hacia las mujeres es un tema que aún sigue afectando a la sociedad y que día con día hay mujeres que luchan por alcanzar sus objetivos, donde cada una de ellas tenga participación en todos los ámbitos, que exista democracia y que no se siga con el antiguo modo de pensar que las mujeres no son capaces de estar en cargos directivos o gerenciales.





Actualmente se pudiera percibir un panorama aparentemente beneficioso para las mujeres, pero en la realidad, aún se requiere continuar estableciendo políticas públicas en beneficio de las mismas, el hecho que actualmente se tenga en la presidencia de la república a una mujer abre posibilidades para que las mujeres ocupen terrenos en diversos escenarios; más sin embargo aún en las empresas los hombres en su mayoría siguen ocupando puestos de mayor relevancia, por lo que aún existen brechas y diferencias salariales así como laborales en las cuales se debe trabajar.

Díaz y Kido (2017) afirman que la industria hotelera no está libre de presentar segregación horizontal y vertical; ya que aunque en ocasiones cuentan con un número alto de colaboradoras, regularmente no son en puestos de alta dirección; por lo que Mooney y Ryan (2009), citado en Díaz y Kido, 2017 indican que algunas de las causas de la segregación de género es a raíz que las mujeres presentan ausencia o falta de tiempo para dedicarse de manera absoluta al trabajo y eso es una de las principales barreras para alcanzar puesto de nivel gerenciales; esto de igual manera se ve reflejado en las cifras que muestra la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe anual menciona que en términos generales son los hombres quienes ocupan puestos de mayor responsabilidad, pese a que las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los trabajadores en la industria. (2019).

Una de las razones de la escasa presencia de mujeres en cargos directivos se puede sugerir el hecho que ellas mismas ponen freno a su progreso profesional, rehusándose a ascender e incrementar las responsabilidades, demostrando una mayor inclinación a estabilizarse en posiciones intermedias.

Una de las teorías que sostienen otra razón es la teoría del Déficit; aludiendo a la escasez de mujeres como capital humano requerido para posiciones de nivel directivo; planteando que las mujeres carece de experiencia laboral requerida para alcanzar los altos cargos (Heilman, 2001).





Otra teorías puntualizadas por Eagly y Carli (2007) suponen que la baja participación de las mujeres en altos cargos se debe a las exigencias de la vida familiar; las cuales limitan la vida laboral de las mismas, optando por horarios más flexibles; lo que les impide el crecimiento laboral y profesional. De igual manera la teoría conocida como “Techo de Cristal” afirma la existencia de barreras en las organizaciones que impiden el ascenso de las mujeres; ya que estas barreras funcionan a través de estereotipos o prejuicios invisibles de la cultura organizacional (Morrison y Van, 1987). Lo anterior reduce el progreso de las mujeres en su carrera laboral, afectando de manera directa en su crecimiento, ingresos, así como en la construcción de redes profesionales. Por ello se puede visualizar que la participación de las mujeres, así como su desarrollo en el mercado laboral se derivan de factores en las esferas individual así como organizacional.

En México, el porcentaje de las mujeres en puestos directivos de diversos sectores se sitúa en el 38%, de acuerdo al estudio realizado: Mujeres en los negocios 2023, los avances hacia la paridad, señalando que los países con mayores porcentajes de mujeres en puestos directivos son Singapur y Filipinas, con un 49%, seguido de Sudáfrica con un 41%, Malasia e Irlanda con 40 y por último Australia con 39 % (Meza, 2023).

Aunque el panorama en México para el año 2023 es alentador por el porcentaje de mujeres en puestos directivos en diversos sectores, en el caso del estado de Chiapas; que es donde se lleva a cabo el estudio específicamente en el municipio de Palenque, es un estado donde prevalece un contexto de violencia a causa de la alta marginación y pobreza; los flujos migratorios; el posicionamiento de grupos de guerrillas, entre otros lo que crea una situación de vulnerabilidad para las mujeres indígenas; por ello esta disertación tiene como finalidad diseñar estrategias que permitan a las mujeres ocupar cargos gerencias en el sector hotelero en el tenor de fortalecer y fomentar el valor de la equidad e inclusión; para ello se analiza la perspectiva de la mujer en su desarrollo profesional, en el contexto trabajo-familia, la imagen





de género en la organización y cómo influye en las políticas y cultura de la empresa, a fin de conocer obstáculos así como oportunidades en su desarrollo profesional, asimismo analizar el proceso de selección, programas de capacitación y promoción; así como evaluaciones de desempeño para determinar los factores que inciden en que las mujeres participen en puestos gerenciales en el sector hotelero en el municipio de Palenque, Chiapas.

Palenque que es el lugar de estudio es un municipio que se encuentra situado en el estado de Chiapas en el sureste de México, en una zona de selva tropical alta contado con un paisaje natural rico en cascadas y ríos, así como en cultura; por ello es considerado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO desde el año 1987. Cuenta con 132, 265 habitantes, el 49.2% son hombres y el 50.8% son mujeres; los sectores económicos con más unidades económicas en dicho municipio son el comercio con 1,645 unidades y el sector servicios con 706 unidades (INEGI, 2022), ya que es considerado un lugar turístico importante no sólo en el estado de Chiapas sino en México; derivado del proyecto federal “Tren Maya” se ha generado inversión en el ramo turístico; por ello esta investigación pretende analizar hoteles de tres estrellas en adelante lo cual corresponde a un total de 27; a fin de analizar los factores que inciden en que las mujeres participen en puestos gerenciales o directivos; así como proponer estrategias para mejorar las condiciones que faciliten su inserción en la industria y promuevan la presencia de las mismas a esos niveles, aprovechando y potencializando sus talentos; ya que algunos estudios hacen énfasis que el PIB mundial aumentaría en un 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025 si las mujeres participan en el sector laboral en igualdad de condiciones (ONU, 2017). Por ende, se puede aspirar a una mejor calidad de vida y un mayor desarrollo si se permiten condiciones equitativas para ambos géneros. De igual manera lo señala la OIT (Organización Internacional del Trabajo) quien menciona que la participación de las mujeres en altos niveles mejora el desempeño de las organizaciones, aumentando en un 20% su rentabilidad, así de la





misma forma se muestra un aceleramiento en la innovación atrayendo a los profesionales con talento; esto es punto a favor para posicionar a las mujeres en estas esferas.

Materiales y métodos

La metodología de la presente disertación es de tipo cuantitativa, descriptiva. El enfoque cuantitativo hace uso de la recolección y análisis de datos confiando en la medición numérica y en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), por lo que este enfoque de investigación permite analizar la participación de las mujeres en cargos gerenciales en el sector hotelero del municipio de Palenque, Chiapas; así como discernir los factores que afectan en dicha participación en el sentido de poder brindar estrategias eficientes que permitan la inserción de la mujeres en estos niveles directivos; en ese sentido las encuestas se aplicaron de acuerdo al género para conocer la percepción del género masculino en cuanto al tema de estudio; así como se recurrió de igual manera a la observación directa y entrevistas tanto individuales como de grupo.

El diseño de la investigación es no experimental, transversal con enfoque descriptivo lo que detallará de manera clara los puestos que tienen las mujeres dentro de los hoteles del lugar de estudio, lo cual servirá de apoyo para analizar las causas o motivos por los cuales no hay acceso a cargos gerenciales para las mujeres.

Se utilizó investigación documental, así como de campo, la principal fuente de recolección de datos fue el cuestionario, constituido por 20 preguntas de las cuales 10 fueron aplicadas al género masculino y 10 al género femenino, fue aplicado mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, teniendo un nivel de confianza del 95%, así como un margen de error del $\pm 5\%$. De un universo de 520 personas, la muestra fue de 222 trabajadores de ambos sexos siendo 103 mujeres y 119 hombres, el grado de confiabilidad de acuerdo al coeficiente de Cronbach fue de 0.842

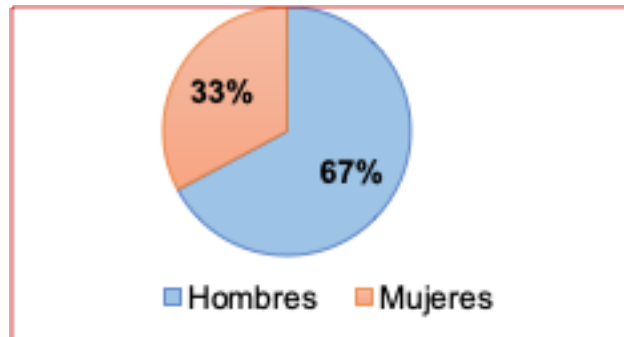


La muestra fue aplicada a los trabajadores en los 27 hoteles de tres estrellas en adelante del municipio de Palenque, Chiapas.

Resultados

En este apartado, se muestran los resultados del cuestionario aplicado a los 222 trabajadores de los 27 hoteles de Palenque, Chiapas; como primer punto importante se tiene el porcentaje de hombres y mujeres laborando en los principales hoteles, por lo que se puede percibir que hay más del 50% de hombres laborando a diferencia de las mujeres.

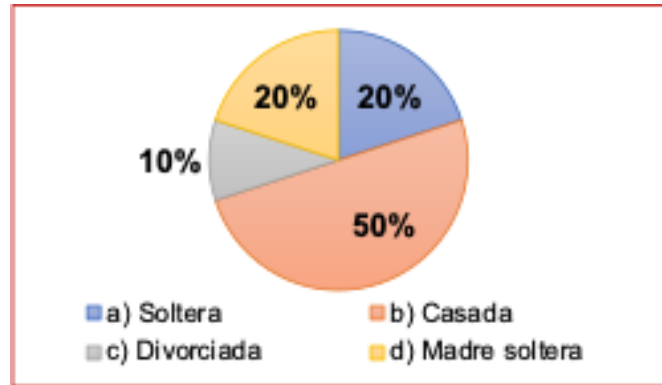
Imagen 1. Gráfico de hombres y mujeres laborando en los hoteles



La mayor parte de colaboradores que están distribuidos en puestos altos, medios y bajos están ocupados por hombres y a menor medida están ocupados por mujeres de manera porcentual la imagen 1 muestra que el género masculino ocupa el 67% y sólo el 33% está el género opuesto.

Encuesta aplicada a las mujeres

Imagen 2. Gráfico de estado civil de las mujeres en la empresa



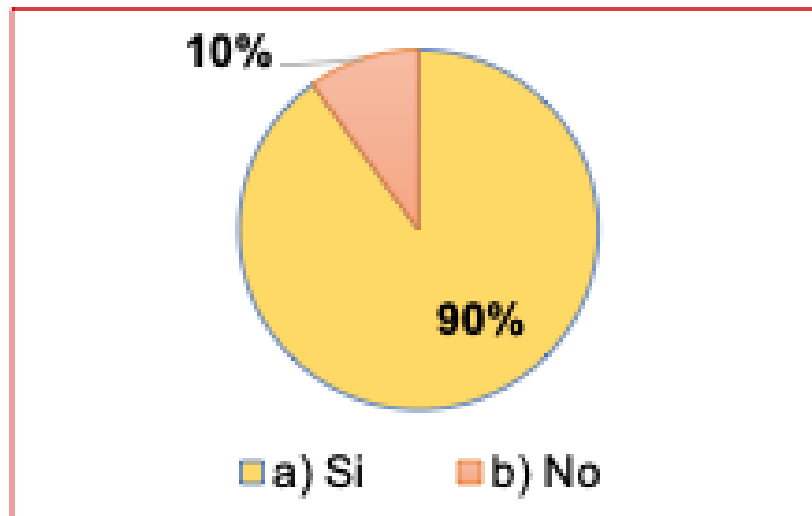
Mediante este gráfico se puede percibir por qué a una mujer se le dificulta desempeñarse en cargos medios y altos, ya que en el Estado de Chiapas como se han mencionado con anterioridad, todavía posee ciertos tipos de pensamientos como el considerar a la mujer que sólo debe dedicarse a labores del hogar, privándose muchas veces de renunciar a sus sueños por dedicarse por completo a sus familias, y como se puede observar la mitad de las mujeres encuestadas pertenece al grupo de casadas.

Imagen 3. Gráfico de ocupación en cargos gerenciales



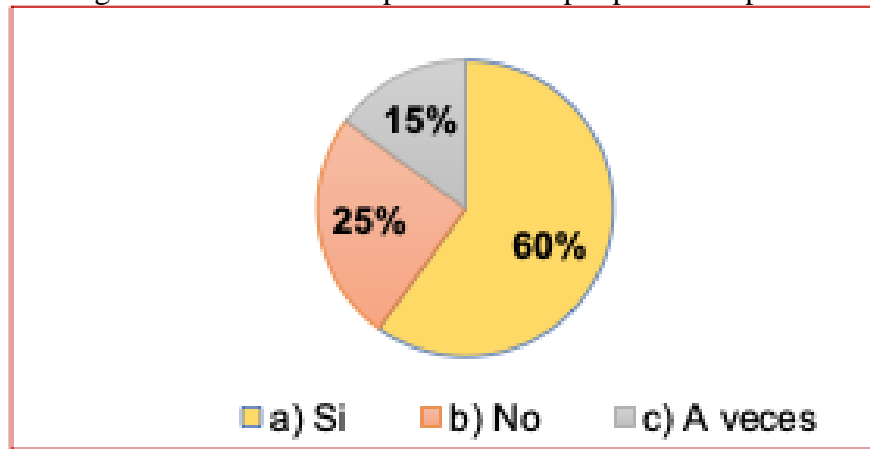
Este gráfico muestra el porcentaje del género que ocupa los cargos gerenciales en los hoteles, por lo que se puede visualizar que este cargo está ocupado 100% por hombres, esto quiere decir que existen algunas limitantes o factores para que las mujeres puedan acceder a estos puestos.

Imagen 4. Gráfico de conformidad al puesto de trabajo



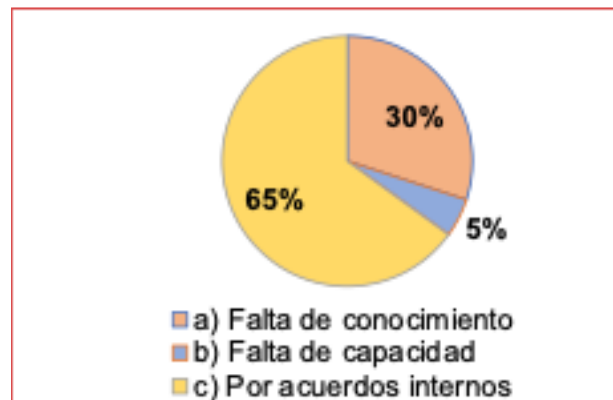
Esta gráfica muestra que la mayoría del personal femenino que labora en los hoteles se sienten conformes con el puesto que ocupan y sólo algunas desean obtener un puesto más alto de acuerdo a su desempeño y capacidad que muestran en su área de trabajo; en este caso se observa que muchas mujeres se sienten en un nivel de confort en su área, muchas veces por no tener mayor responsabilidad, por no enfrentar sus miedos, etc.; así podemos mencionar muchos otros factores que ellas mismas se ponen para escalar puestos más altos; de acuerdo igual a datos de las entrevistas.

Imagen 5. Gráfico de la aspiración a ocupar puestos superiores



El gráfico muestra que el 60% de las colaboradoras sí desean obtener otro tipo de cargo; es decir aspiran a cargos de mayor relevancia o a nivel directivo.

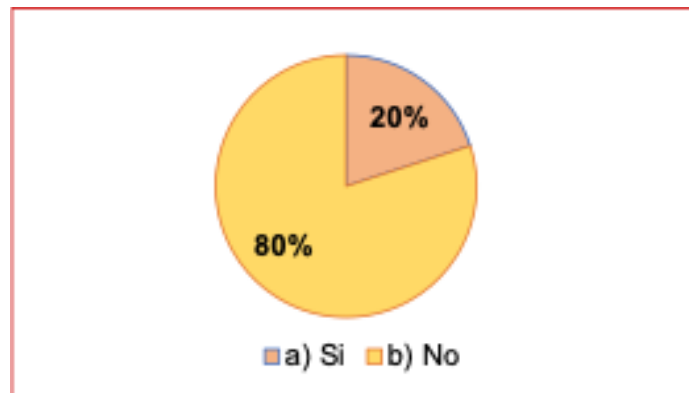
Imagen 6. Gráfico de Factores limitantes de las mujeres en cargos gerenciales



En este gráfico se ve reflejado que dentro del Hotel muchas veces se les dificulta a las mujeres ocupar cargos de alta dirección debido a que estos puestos se eligen de manera directa a nivel interno sin medir las capacidades, aptitudes y trayectorias que aquella mujer

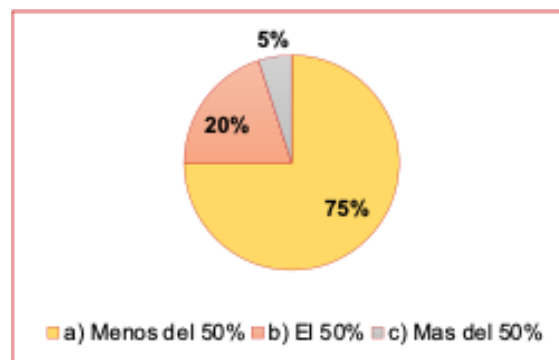
posee dentro de la empresa pese a las convocatorias de postulación de acuerdo a datos de las entrevistas donde mencionan que este es el medio del proceso para seleccionar directivos; cabe mencionar que en algunos casos con un porcentaje mínimo como se muestra ellas mismas consideran que se debe a la falta de conocimiento que poseen.

Imagen 7. Gráfico de la existencia de normativa de ocupación de puestos



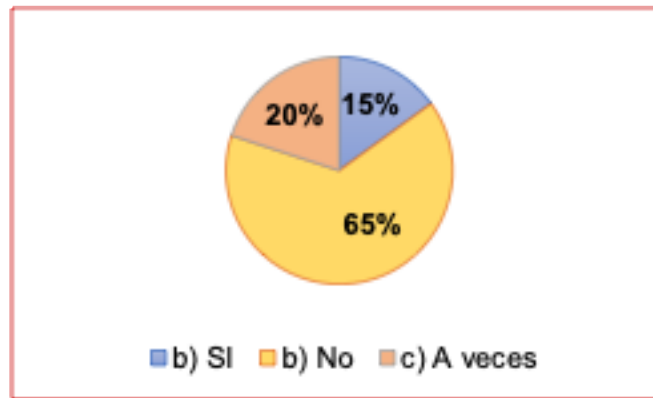
En cuanto a la información brindada el 80% considera que no hay una normativa para ocupar los puestos en cualquier nivel; más sin embargo el 20% de la muestra de investigación dice que sí existe.

Imagen 8. Gráfico del porcentaje de mujeres que se postulan para cargos directivos



Se muestra que menos del 50% de las mujeres se han postulado para ocupar cargos de alta dirección ya que el 75% de las encuestas respondieron en ese rubro, el 20% mencionó que el 50% de las mujeres pueden postularse y sólo el 5% nos dice que más del 50%, por lo cual la mayor parte se encuentra en el orden de que se tiene una restricción para acceder a los puestos ya mencionados.

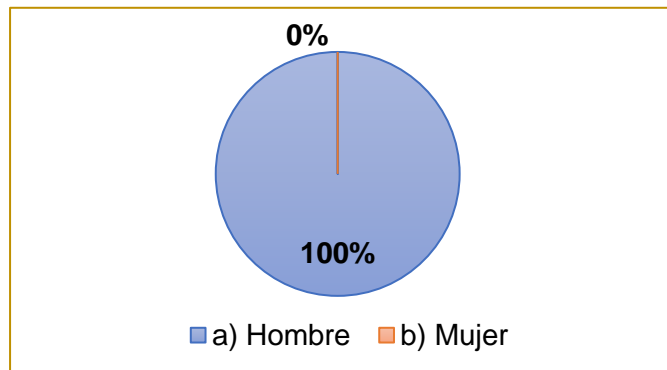
Imagen 9. Gráfico de percepción de discriminación entre hombres y mujeres



Estos resultados presentados en el gráfico muestran que para el 65% de la población femenina considera que no hay discriminación, pero para el 20% mencionan que en algunas situaciones sí se presenta y el 15% nos afirmó que si la hay sobre todo porque se sienten en desventaja de oportunidades respecto a los acuerdos internos que poseen los hoteles

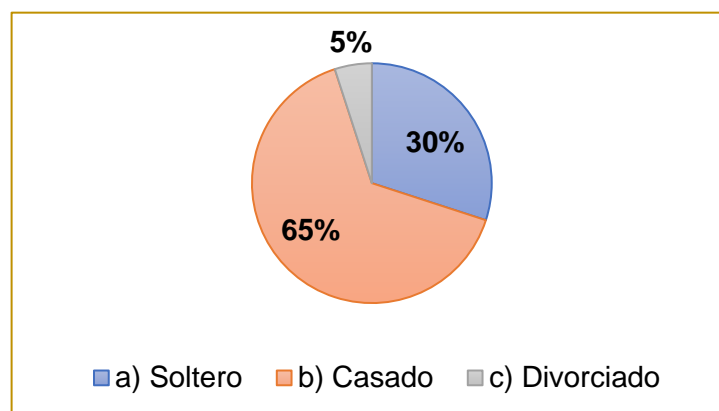
Encuestas aplicadas al género masculino.

Imagen 10. Gráfico de estado civil de hombres laborando



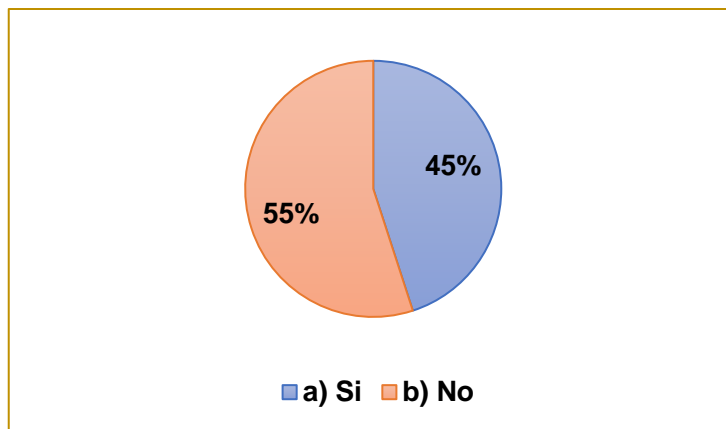
El estado civil del grupo masculino se determina que el 65% de ellos son personas casadas; el 30% corresponde a solteros y el 5% a divorciados.

Imagen 11. Gráfico de ocupación de cargo de gerente general de acuerdo a los hombres



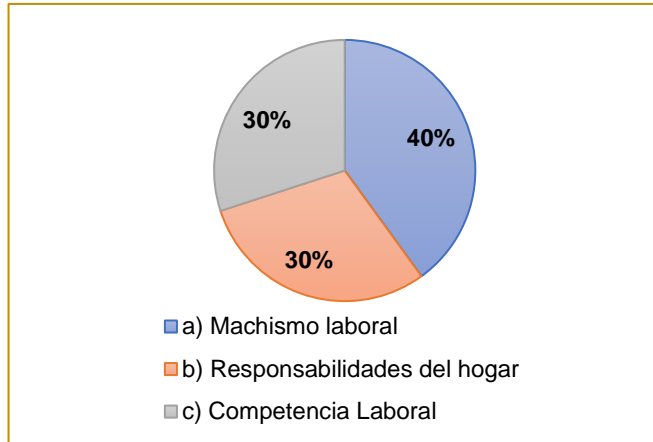
Se puede observar que al igual que en las encuestas aplicadas al género femenino se habla que el cargo del gerente general que es quien toma las decisiones más importantes en el hotel está ocupado por un hombre; dando relevancia a que no hay presencia del género femenino en ese cargo.

Imagen 12. Gráfico de percepción de los hombres al rol de mujeres en cargos gerenciales



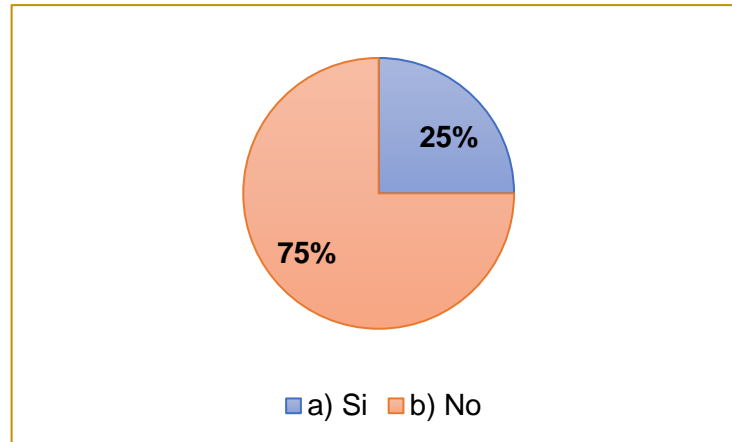
Desde la perspectiva del grupo encuestado el 55% mostró que la mujer no posee un rol distinto, pero cabe mencionar que el 45% no estuvo de acuerdo ya que para este pequeño porcentaje desde su punto de vista si existe un rol diferente ya que algunos mencionaban que las mujeres que laboran en el hotel son muy profesionales para desempeñarse en sus áreas de trabajo pero que no se les da la participación adecuada para que ellas puedan desarrollar más.

Imagen 13. Gráfico de factores limitantes en las mujeres para cargos gerenciales



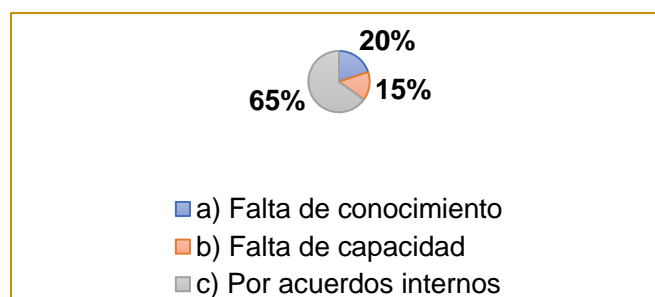
En estos resultados se comprueba que la mayor parte de los encuestados que corresponde al 40% demuestra que las mujeres no crecen de manera laboral por el machismo que existe en la empresa ya que; aún se poseen viejas creencias sobre roles de género y el otro 60% está dividido de manera igual entre las opiniones que las mujeres tienen que dedicarse a las responsabilidades del hogar y la competencia laboral que existe entre ambos géneros.

Imagen 14. Gráfico de otros factores limitantes en las mujeres para cargos gerenciales



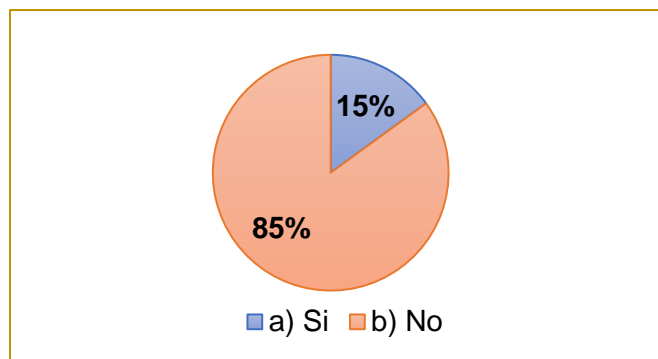
En esta pregunta se demuestra que la mayor limitación de una mujer para ocupar puestos gerenciales es que la manera de ascender a puestos directivos o altos es porque se eligen mediante acuerdos internos como se observa el 65% demostró que ese es un factor limitante, el 20% respondió que se debe a la falta de capacidad y el 15% a falta de conocimiento.

Imagen 15. Gráfico de la existencia de políticas en favor de la mujer para cargos medios y altos



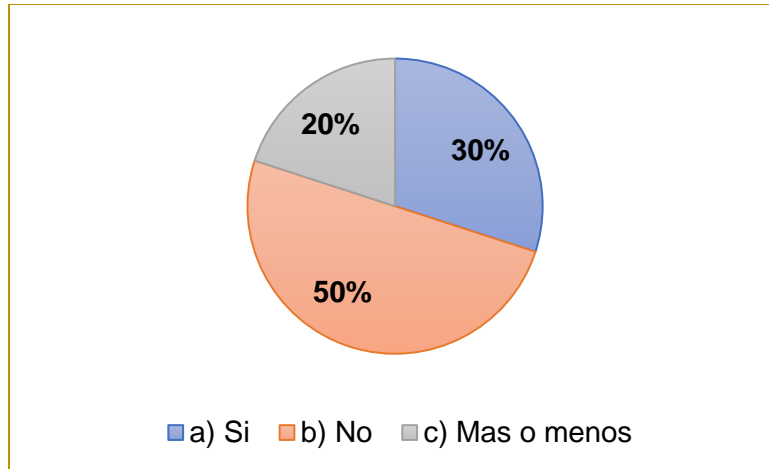
El 75% de los encuestados determinan que la mujer no tiene un respaldo para poder ascender a puestos medios y altos dentro de la organización ya que en su mayoría no se mide el desempeño, por lo tanto, no existen políticas en favor a ello; el 25% respondió que sí, pero es cantidad mínima.

Imagen 16. Gráfico de la existencia de reglamento interno o normativa de puestos por género



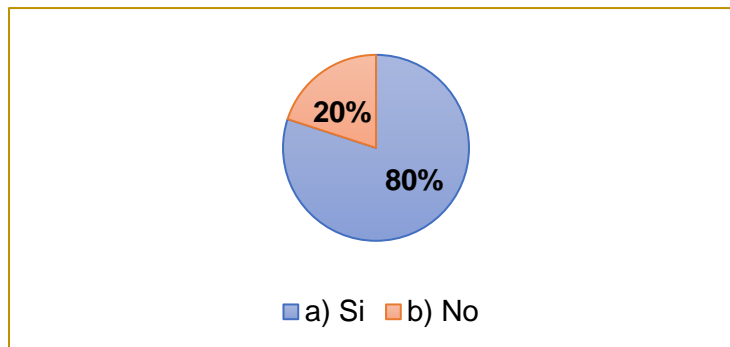
Este gráfico demuestra que el 85% de los encuestados afirman que no existe un reglamento interno que demuestre cuales son los puestos que pueden ser ocupados por mujeres y hombres, sin embargo, el 15% contestó que si existe por lo cual no se puede descartar la posibilidad.

Imagen 17. Gráfico de conocimiento del término “techo de cristal”



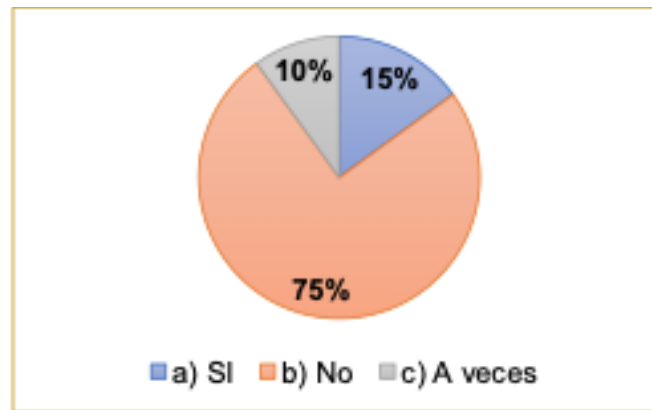
La palabra del Techo de cristal se conoce mayormente en el ámbito laboral donde a la mujer no se le permite ascender a puestos más altos por su condición de género, en este gráfico se puede observar que el 50% de la población encuestada no saben lo que significa, el 30% respondió que, si lo conocen y lo comprenden bien, y sólo el 20% ni siquiera la ha escuchado.

Imagen 18. Gráfico de existencia de igual de oportunidades en género para cargos directivos de acuerdo a la percepción del género masculino



El 80% a gran medida concordó en la misma respuesta que si en la mayoría de ocasiones existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer cualquier cargo, de los cual el 20% opino que no lo existe, la cantidad es menor pero aun así, esto denota que no existe una igualdad como lo relata la mayoría, porque si fuese así el resto hubiese opinado lo mismo.

Imagen 19. Gráfico de la perspectiva de discriminación por género en la organización



De acuerdo a los datos estadísticos que presenta la gráfica, el 75% de las personas del género masculino opinaron que no existe discriminación en el hotel, el 15% opinó que, si la hay y el 10% dedujo que a veces, de lo cual tampoco podemos descartar la posibilidad de no discriminación.

Discusión

De acuerdo a la recolección de datos que se llevó a cabo de manera presencial a la población de colaboradores de los diversos hoteles objeto de estudio, se puede percibir, que la mayor parte de los hombres que laboran dentro de las empresas se desenvuelven profesionalmente en cargos de alta dirección o en casos particulares, son los encargados de las diversas áreas y departamentos que se encuentran.



Dados los resultados se demuestra que la presencia, colaboración y desempeño laboral por parte del género masculino es más notorio a simple vista a diferencia de la poca participación y desempeño laboral por parte del género femenino, así como existen más oportunidades para los hombres de obtener un cargo en la alta dirección.

De la misma forma se puede percibir el machismo laboral de alguna forma debilita la participación de la mujer como tal en la organización, en los datos obtenidos se observa que la mayoría de los hombres consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades, que no se les priva ningún derecho, pero también a menor escala hubo empleados que respondieron que sí existe una discriminación al género femenino.

Uno de los factores considerados importantes como barreras a alcanzar puestos directivos por parte de las mujeres en este sector, es su estado civil porque son responsables de sus familias, y para ellas es algo complicado dividir sus tiempos, horarios ya que tienen que dedicar la mayor parte del mismo y de la atención a su hogar, como lo señalan algunas de las teorías mencionadas con anterioridad; el contexto de manera externa influye mucho porque Palenque, Chiapas al ser clasificado como pueblo mágico aguarda muchas culturas y tradiciones, de igual forma creencias que a su vez se reflejan en estereotipos y roles de género, en el contexto interno el gerente general poseen en su mayoría un liderazgo autocrático que en la mayoría de veces no toma en cuenta las opiniones de los demás, sino que ejerce su autoridad para tomar decisiones, por lo que algunas veces están a favor y otras en contra del bienestar de los empleados.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas al 66% de los colaboradores de los hoteles seleccionados han revelado que en los cargos directivos en la actualidad hay una inequidad con respecto al género. Al dividir las encuestas en grupos según el género: hombres y mujeres se pudo tener un análisis más claro y homogéneo de la administración de estos; así también tener una visión mucho más clara y específica.





En las entrevistas individuales muchos trabajadores brindaron sus puntos de vista en relación a la desigualdad de oportunidades en estos cargos; las mujeres manifiestan una percepción muy positiva de sus capacidades personales y respecto a su inserción en el mundo laboral, algunas identifican obstáculos o debilidades organizacionales para el desarrollo de su carrera o profesión pero pese a ello se puede percibir la intención de participar en niveles altos de la organización, por lo que es necesario tomar líneas de acción y emprender políticas que sean equitativas e igualitarias para hombres y mujeres en el afán de beneficiar a los trabajadores, ya que de acuerdo a la investigación denota que no existen por lo que se obliga a revisar y transformar procesos del sistema de gestión, comunicación y las decisiones donde tradicionalmente se han dado brechas en la participación de los géneros a manera de ampliar y hacer equitativa la participación, es necesario hacer visible la forma en que las mujeres y hombres acceden y tienen control sobre estos sistemas, así como retirar las barreras que limitan su participación.

A través estudios anteriores se ha podido establecer que las empresas con una mayor proporción de mujeres en las altas esferas son más rentables y efectivas, construyen equipos de alto rendimiento con una comunicación efectiva, por ello las organizaciones deben considerar que las mujeres son parte importante y un capital humano valioso que debe ser aprovechado de manera eficiente para que a través de sus capacidades y cualidades puedan hacer crecer a la industria como es el caso del sector hotelero. En el caso de los hoteles del municipio de Palenque, Chiapas se puede visualizar que hay mucho por avanzar hacia la promoción de políticas en pro de la igualdad de género; la realidad parece difícil de erradicarla de raíz, pero es un desafío la igualdad salarial, la no discriminación en el reclutamiento y selección, licencias de maternidad pagadas, horarios flexibles, ayuda económica del cuidado de sus hijos, entre otros; con estas acciones y procedimientos innovadores que permitan afianzar a las mujeres y mantener un equilibrio de género en los





diversos puestos harán una organización con generación de valor y con crecimiento de manera integral, rompiendo paradigmas de dirección y liderazgo.

Conclusiones

El empoderamiento femenino en las altas esferas trata de lograr la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, no se trata de dar mayor valor a uno u a otro, sino de buscar la manera de que se complementen en un entorno equitativo.

El Techo de Cristal, término que surgió desde los 80 limita el ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. deteniendo sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando; afortunadamente en el siglo XXI las mujeres inician a romper este esquema ocupando puestos de poder en los ámbitos empresarial como políticos; sin embargo aún existen desafíos por atender como es el caso del sector hotelero; específicamente el objeto de estudio de esta disertación, ya que su mayoría el género femenino no han podido ascender a cargos directivos, siendo los principales factores: el rol familiar-laboral, la autopercepción de las mismas, así como la existencia de estereotipos organizacionales, las imágenes de género al interior de la empresa, formado parte de la cultura organizacional teniendo un fuerte impacto sobre los valores, normas así como acciones que comparte la organización teniendo impactos significativos en la contratación, evaluación, promoción, etc.

Es necesario y urgente para las organizaciones del sector turístico en Palenque, Chiapas crear compromisos respecto a la igualdad de género mediante el apego a las políticas públicas, medidas legislativas que garanticen desarrollar modelos y valores de equidad o igualdad; por lo que se requiere del trabajo y colaboración entre empresas y los gobiernos para fomentar el crecimiento de las mujeres en los diversos sectores; creando estructuras de trabajo donde hay verdaderamente trabajo en equipo entre hombres y mujeres al considerar los diversos enfoques para la solución de problemas, toma de decisiones, retos u





oportunidades; juntando los talentos para el crecimiento de las organizaciones, teniendo mejores gestiones de los recursos, generando métodos de trabajo más flexibles para un mejor desempeño de la misma.

Por lo anterior como estrategia es importante que los hoteles monitoreen los procesos administrativos para establecer líneas claras de supervisión y la igualdad de género o en su caso el avance en las carreras profesionales de las mujeres, así como establecer una cultura organizacional que incorpore estrategias integrales que transformen tanto las acciones de desarrollo de las entidades, como valores o actitudes, así como prácticas en pro de la equidad.

La capacitación en igualdad de género es de suma importancia porque enriquece conocimientos y aptitudes, proporcionando técnicas, así como recursos un mejor desempeño es en pos de cambios positivos que conviertan organizaciones más equitativas y pacíficas.

Como recomendaciones se tiene:

- Capacitación a las colaboradoras para que tengan el mayor conocimiento de la función que va tener el cargo de alta dirección, para que puedan desempeñar un buen trabajo en el puesto con sus capacidades, creatividad, actitudes y aptitudes, también siendo buena líder y poder trabajar en equipo que es algo muy esencial para el desempeño de ese puesto.
- Implementar un Código de Ética interno propio; con la finalidad de promover la eficiencia laboral de las mujeres que trabajan desde puestos bajos hasta puestos más elevados según sea el caso, así como el trato equitativo entre ambos géneros, la salud, seguridad, formación, desarrollo empresarial y bienestar en general de todos los colaboradores; contribuyendo a la generación de un ambiente familiar de respeto, responsabilidad etc.





Todo lo anterior en el tenor de trabajar en pro del desarrollo organizacional con perspectivas de género, lo cual constituye uno de los retos para quienes verdaderamente están comprometidos con la creación de una sociedad más justa y equitativa entre mujeres y hombres; permitiendo en las organizaciones un entorno laboral con mejores condiciones y en un marco en igualdad de oportunidades, adaptando políticas y procedimientos a fin de promover y aplicar la perspectiva de género y de igualdad para erradicar las diferencias que pudieran existir.

Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre y mujeres repaso de teorías . *Revista Internacional del Trabajo* , 116(3), 145-153.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para la Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Mexico: Pearson Educación .
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano*.
- De Miguel A. (2010). *¿Que es el Feminismo?* Obtenido de <http://www.mujiresenred.net>.
- Díaz, I. Kido, M. (2017). La participación de las mujeres en la industria hotelera. *El Periplo sustentable* , 5-29.
- Doig, K. (2020). En México menor participación laboral femenina. *FORBES*.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, September, 62-71
- Falquez L. Nicole D. y Jerez E. (2019). *Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil*. Guayaquil,.
- Flores G. (2018). La situación de las mujeres en Chiapas en el marco de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género. *Informe sombra para el Comité de CEDAW*, 9-14.



- G, S. F. (1995-2005). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste de México, (Spanish). Estudios Fronterizos,.
- Gaete R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: Universidades con techo de cristal. . Gaete Quezada, R. (2018). *Revista CS*, (24), 67-90., 24.
- Gallegos F, Saavedra C. y Guzmán J. (2012). *Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras*. Santiago de Chile.
- Gaona, R. (2009). Guía de Transversalización de la perspectiva de género.. *Universidad Autónoma del estado de Hidalgo*.
- García, D. (08 de Abril de 2018). *Curso puente relaciones laborales gobierno de México* . Obtenido de ¿Que es el Techo de Cristal y que pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?: <https://www.gob.mx/conavim>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-673.
- Hernández, R.; Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill, España.
- Iglesias R. (2015). *Impulso a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres* . Madrid, España : Parinfo Editorial .
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (09 de Mayo de 2018). *La Institucion*. Obtenido de Instituto Nacional: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2022). Censo estadístico por entidad federativa, México.
- Lamas, M. (2003). *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. Programa Universitario de Estudios de Género . México: Universidad Autónoma de México.
- López, R.; Scot, L.; Fernandez J. y Mateos R. (2008). *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. (Primera ed.). Madrid, España.,



- Madrid.: Biblioteca Nueva, S. L., Madrid, 2008. Recuperado el 22 de Marzo de 2020
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). Guterres: Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26% recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). *Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos* . Obtenido de OIT: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- Organizacion Mundial del Turismo . (2018). *Resultados del Turismo Internacional en 2017*. Obtenido de Los mas altos en 7 años (18003): <https://media.unwto.org/es>
- Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024,. (2018). Desarrollo económico y competitividad., (págs. 93-224). Chiapas .
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. (Dictionary of the Spanish Language) Madrid, España.
- Meza, E. (2023). Mujeres ocupan 38% de los puestos de alta dirección en México. El economista; recuperado de: <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Mujeres-ocupan-38-de-los-puestos-de-alta-direccion-en-Mexico-20230309-0102.html>
- Morrison, A. Van, E. (1987). *Breaking the glass ceiling*. Reading, M.A. Addison- Wesley





Año 17 / Núm. 42 / - julio – diciembre 2024
 Revista de Investigación Académica sin Frontera
 ISSN 2007-8870



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

