

Cuadro N° 6. Número de establecimientos y de empleados/as en la industria turística de la República y en la provincia de Coclé, por sexo: Censos de 1992 y 2001, según tipo de empresa

Empresas turísticas registradas	Número de establecimientos y empleados por sexo							
	1992 Núm. de establec.	1992 Empleados/as			2001 Núm. de establec.	2001 Empleados/as		
		Total	Homb.	Mujer.		Total	Homb.	Mujer.
República de Panamá								
Hoteles y restaurantes	719	11,990	6,793	5,197	4,119	17,445	9,983	7,462
Hoteles, campamentos y otros tipos de hospedajes temporales	117	3,354	--	--	137	6,265	3,464	2,801
Restaurantes, bares y cantinas	602	8,636	--	--	3,982	11,180	6,519	4,661
Provincia de Coclé								
Hoteles y restaurantes	28	291	151	140	203	733	338	395
Hoteles, campamentos y otros tipos de hospedajes temporales	7	97	--	--	14	414	194	220
Restaurantes, bares y cantinas	21	194	--	--	189	319	144	175

Fuente: Contraloría General de la República, Censos Económicos 2002, Tomo III, pág. 96.

El Cuadro N° 6, en la siguiente página, nos permite analizar el aumento del número de establecimientos de alojamiento, restaurantes, bares y cantinas que ilustra también el aumento del turismo, aunque no toda su clientela sean turistas. A nivel nacional, en diez años se han multiplicado por 5.7, mientras que el número de empleados que utilizan se ha multiplicado por 1.4. Lastimosamente no están disponibles para el año 1992 las cifras de empleados según sexo.

Pero sí tenemos desagregadas por sexo las cifras de 2001, en ellas observamos que la mano de obra está compuesta por un 57.2% de hombres y un 42.8% de mujeres, siendo similar la distribución en el sector hotelero, pero no es así en los restaurantes, bares y cantinas, donde es ligeramente superior la proporción de hombres (58.3%) que la de mujeres (41.7%).

Para la provincia de Coclé, llama la atención el aumento de establecimientos: los hoteles se han multiplicado por dos en este período de tiempo, los restaurantes, bares y cantinas se han multiplicado por 9. El número de empleados, sin embargo, se ha multiplicado sólo por 2.5, el empleo masculino representa el 46.1% del total y el femenino es el 53.9%. Las proporciones son similares en el empleo hotelero, mientras que en restaurantes, bares y cantinas el empleo masculino representa el 45.1% del total y el empleo femenino el 54.9%. Llama la atención las tasas de empleo femenino en el sector, superiores a las del país, y el hecho de que esa superioridad se mantiene también en el empleo en restaurantes, bares y cantinas.

En esta cadena de valor los eslabones más importantes son los siguientes: empresas de alojamiento (hoteles, etc.), empresas distribuidoras (tours operadores y agencias de viajes), transportes (aerolíneas, transporte terrestre y marítimo), empresas de servicios varios: tiendas de artesanías, atracciones varias, etc.

En el Cuadro N° 7 podemos observar la evolución de algunos de los más representativos eslabones de esta cadena en los últimos años. De este cuadro destaca la aparición en el mercado de las representaciones de líneas aéreas y de las empresas de cruceros, y el aumento de los transportes y servicios turísticos.

Cuadro N° 7. Empresas turísticas registradas en la República: Años 1997, 1999 y 2001

Tipo de empresa	Años		
	1997	1999	2001
Total	353	565	641
Restaurantes	186	214	148
Agencias de viajes	136	159	153
Representación de Líneas Aéreas	0	0	7
Representación de líneas de Cruceros	0	0	4
Servicio turístico	23	48	34
Transporte turístico	8	144	295

Fuente: Boletín estadístico del IPAT 2002, pág. 60.

En la cadena de valor se observa una importante inserción de mujeres en las empresas de tours operadores. Estas empresas son pocas (9 en todo el país), con pocos empleados, la mayoría femenina, con mujeres de alta calificación, universitarias, bilingües (inglés, alemán), en las direcciones de departamentos. Los hombres son, sin embargo, los gerentes, y trabajan también en puestos menos calificados como conductores, aunque también son guías bilingües¹⁴.

Estas empresas son de creación reciente en el país, la más antigua fue fundada en 1989, es una empresa familiar (Pesantez), y tiene a un hombre como gerente, aunque las subgerentes son mujeres (2), lo mismo que las funcionarias de contabilidad (2), la ejecutiva de ventas (1) y la secretaria (1). En esta empresa trabajan 10 mujeres y 12 hombres. La mitad de los hombres son conductores (6) que son también guías turísticos con dominio del inglés, con contratos eventuales. La empresa realiza actividades de capacitación a su personal, sobre todo de motivación y de atención al cliente.

La otra empresa de tours operadores entrevistada (Gamboa Tours D.M.C.) también es una de las más importantes de Panamá, trabaja con una operadora internacional (Panama Travel Ex-

14. Información obtenida en entrevistas realizadas en las empresas Pesantez y Gamboa Tours D.M.C., en noviembre de 2003.

press) y con cuatro hoteles en Panamá (Miramar, Gamboa, Holiday Inn, Suites Ambassador). También aquí las mujeres están en la dirección de los departamentos, pero el gerente es un hombre. Tiene poco personal. Trabajan con varios operadores de cruceros, e invierten en publicidad en el exterior, tienen servicios con EEUU, Colombia, Brasil y México especialmente.

En ambas empresas se opina que las mujeres son más adecuadas para el trabajo en el turismo porque tienen más facilidad para comunicarse con los clientes, tanto hombres como mujeres pueden tener más confianza en ellas. Tienen muchos clientes corporativos, en su gran mayoría hombres.

4.2. Estudio de caso: Hotel Ressor en Coclé

El Hotel Ressor estudiado empezó a operar en noviembre de 2000. Desde entonces ha ampliado sus instalaciones en varias ocasiones, ampliando su capacidad inicial de 200 habitaciones a las 600 actuales, que pronto, al culminar su cuarta fase de construcción, serán 1,000. Es el mayor de todos los hoteles de una cadena internacional de resorts que tienen establecimientos en varios países latinoamericanos. Actualmente está construyendo también 400 villas en el terreno detrás del hotel, con un campo de golf de 18 hoyos y está en fase de construcción otro hotel en la ciudad de Panamá además de los proyectos en Bocas del Toro y Colón.

El Hotel Ressor está situado en la provincia de Coclé, en la Zona 4 de desarrollo turístico prevista por el Plan Maestro del IPAT.

4.2.1. Características de la provincia de Coclé

De los 75,517 km² que ocupa la República de Panamá, 4,927.4 km² corresponden a la provincia de Coclé, integrada por seis distritos, tres de ellos (Natá, Penonomé y Antón) limitan con el litoral pacífico.

La provincia de Coclé, según el Censo del 2000, tiene una población de 202,461 habitantes, 98,064 son mujeres y 104,397 son hombres. Tiene 41 corregimientos, en el Censo de 1990 resultó con 1,125 lugares poblados, mientras que en el 2000 aumentó a 1,208. Se trata de una *provincia mayoritariamente rural*. Antón tienen una población de 44,039 personas, Río Hato tiene 10,886 habitantes divididos en 5,646 hombres y 5,240 mujeres.

El Diagnóstico y estrategias de desarrollo turístico para la provincia de Coclé, sostiene que la actividad económica de Coclé se distribuye entre el sector industrial 54%, y 45% al agropecuario. Los productos de mayor producción son: azúcar, café, frijol de bejuco, arroz, ganado vacuno, cría porcina, avícola y de camarones. Los servicios financieros cuentan con 15 bancos y 18 financieras. En el distrito de Antón se encuentran dos corregimientos de fuerte actividad turísti-

ca. El empleo es mayoritariamente temporal, trabajo de zafra. La población empleada tiene un ingreso promedio mensual de B/. 250.00 balboas.

El distrito de Antón¹⁵, con una superficie de 749.2 km², es asiento importante de la actividad turística. Como atractivo turístico histórico, Coclé¹⁶ tiene en su territorio a Natá, fundada en 1522, sólo superado en antigüedad en la costa pacífica por la ciudad de Panamá, creada en 1519.

Los datos anteriores confirman la caracterización de Coclé y del distrito de Antón mencionadas antes. Cuatro de sus 6 distritos pertenecen al grupo de 24 distritos de desarrollo medio que tiene el país (35.3% del total), y los otros 2 son parte de los 36 distritos que están en el nivel de desarrollo bajo (56.9% de todo el país), sólo 1 distrito tiene un desarrollo alto (el 1.5% de todos los del país). Las variables que se analizan en esta clasificación son: atención medico-sanitaria, el grado de urbanización, el nivel de vida y el nivel educativo¹⁷.

La atención medico-sanitaria en Coclé está situada en el nivel bajo en la mayoría de sus distritos, entre los que se encuentra Antón¹⁸. También se sitúa al distrito de Antón en un grado medio de urbanización, aunque solamente este distrito y el de Aguadulce están mejor situados, el resto de Coclé está en un grado bajo e incluso muy bajo¹⁹. Con relación al nivel de vida, la mayoría de los distritos de Coclé (4) están en un nivel medio, uno en el medio-alto (Aguadulce) y otro en el nivel bajo (La Pintada). En el nivel de educación, tres distritos están en el nivel medio y tres en el nivel bajo, entre los de menor nivel educativo está Antón.

Con relación al Cuadro N° 8 (Ver en la siguiente página), observamos que Coclé tiene tasas de población joven ligeramente superior a la tasa nacional, una tasa de masculinidad superior en casi 5 puntos a la tasa nacional, una tasa de fecundidad mayor también que el promedio nacional, ingresos personales y familiares bastante por debajo del promedio nacional, así como una tasa menor de mujeres jefas de hogar. El porcentaje de años aprobados está por debajo del nacional y la tasa de desempleo es mayor que el promedio nacional.

Algunos aspectos relacionados con la actividad turística

- Existe un convenio de cooperación entre el IPAT y el INAFORP para formar capacidades humanas especializadas en turismo.
- Los municipios exoneran del pago de impuestos a las actividades turísticas.

15. Fundado en 1855 (Panamá en Cifras 1997-2001) 5 de noviembre de 1692 (AMUCO, 1998).

16. Provincia creada como Departamento el 12 de septiembre de 1855, y como Provincia, mediante el Decreto N° 190 del 20 de octubre de 1886 (AMUCO, 1999).

17. Ligia Herrera, Opus cit., pág. 23.

18. Ibidem, pág. 37.

19. Ibidem, pág. 68.

Cuadro N° 8. Principales indicadores sociodemográficos y económicos de la población de la República y la provincia de Coclé y sus distritos. Censo 2000

Indicador	Total	Coclé	Aguadulce	Antón	La Pintada	Natá	Ola	Penonomé
Promedio de habitantes por vivienda	4.1	4.5	4.1	4.6	4.7	4.2	4.2	4.7
Porcentaje de población menor de 15 años	32.02	34.85	29.63	34.93	37.75	32.81	37.56	37.00
Porcentaje de población de 15-64 años	61.95	58.06	63.31	57.70	54.24	59.74	55.51	56.43
Porcentaje de población de 65 años y +	6.03	7.09	7.06	7.37	8.01	7.46	6.93	6.57
Índice de masculinidad (Hombres por cada 100 mujeres)	101.8	106.5	99.1	108.9	115.4	104.8	119.4	105.8
Mediana de edad de la población total	25	24	27	23	22	25	22	22
Promedio de años aprobados (grado más alto aprobado)	7.5	6.5	7.8	6.5	5.2	6.2	4.0	6.4
Porcentaje de analfabetas (población de 10 y + años)	7.62	6.08	3.87	4.11	8.92	10.53	22.81	5.23
Porcentaje de desocupados (población de 10 y más años)	12.98	13.09	15.33	15.16	9.80	15.13	9.23	11.46
Mediana de ingreso mensual de la población ocupada de 10 y más años.	270.9	173.1	243.7	154.9	90.8	207.2	99.1	149.0
Mediana de ingreso mensual del hogar	380.3	220.6	380.0	214.0	97.4	243.6	96.3	184.9
Porcentaje de hogares con jefe hombre	75.65	80.23	76.68	78.42	85.57	80.56	85.44	81.36
Porcentaje con jefa mujer	24.35	19.77	23.32	21.58	14.43	19.44	14.56	18.64
Promedio de hijos nacidos vivos por mujer.	2.4	2.9	2.3	3.1	3.5	2.8	3.8	3.0

- Existen algunas asociaciones empresariales turísticas: Organización artesanal de La Pintada, Asociación de Artesanos Guacamayas, APEDE (Capítulo de Coclé, vinculado a actividades de promoción y desarrollo turístico), Red nacional de reservas privadas. Propietarios privados de al menos dos has. de bosque primario o rastrojo en fase de convertirse en bosque secundario pretenden intervenir en las gestiones y normativas que se realizan para mejorar la protección y administración de áreas naturales, incluyendo proyectos ecoturísticos, se apoyan en avances del Proyecto Corredor Biológico Mesoamericano del Atlántico Panameño, han firmado un convenio con ANAM, Patronato del Caño, existen artesanos organizados de la piedra de jabón y pequeños empresarios del distrito de Penonomé.
- Grupos cívicos: Fundación Amigos de La Pintada, Grupo cultural Raíces (Universidad Popular), Asociación de Trabajadores del Campo y la Ciudad (ASTRACIU), Asociación de amigos del Museo de Penonomé, Comité Cívico Pro Mejoras de El Valle, Comité Pro conservación, recuperación y desarrollo turístico de los monumentos de Natá.
- Atractivos turísticos²⁰ naturales: El Valle de Antón. Parque Nacional Omar Torrijos (ríos, saltos de agua, balnearios...)
- Atractivos históricos: Parque arqueológico El Caño, ciudad de Natá de los Caballeros (Basílica Menor Santiago Apóstol), Iglesia de Antón (Santo Cristo de Equipulas), Catedral Mayor San Juan Bautista de Panamá, Sitio Conte, Museo El Caño.
- Artesanales: Confección de sombreros (La Pintada), Talleres de piedra jabón, Talleres de madera y utensilios de madera.
- Establecimientos: Corredor turístico de la Panamericana: los establecimientos en su mayoría son comercios y negocios. La oferta recreativa es incipiente, Santa Clara: Cabañas Las Veraneras y Las Sirenas, Posada Ecológica La Iguana.

4.2.2. Las mujeres en el Hotel Ressor

Actualmente el Hotel Ressor estudiado tiene un total de 559 empleados (esto incluye la administración en Panamá), de los cuales 176, es decir el 31.48% son mujeres, un porcentaje menor que el que representan las mujeres en el empleo en alojamientos nacionales y menor también que el porcentaje de la provincia (ver Cuadro N° 6).

En el Cuadro N° 9 se observa que la mayor parte de las mujeres trabajan en actividades menos calificadas y con la remuneración menor: el 28.9% son camareras, el 21.5% son saloneras, el

20. El inventario turístico nacional contabilizó 1,398 atractivos turísticos en el ámbito nacional. 58 están ubicados en Coclé.

16.4% trabajan en la cocina (muy pocas como cocineras). Estas tres actividades suman más de los dos tercios de la mano de obra femenina (67.0%). Le sigue en importancia la administración: el 10.2%, sumadas las que trabajan en Panamá y en Farallón (sólo el 3.9% en Farallón).

Se puede afirmar que hay actividades completamente feminizadas: camareras, operadoras (sólo son 2). De la misma forma existen actividades masculinas: botones, aseadores, lenceros (son los que llevan la ropa en carritos por todo el hotel), conductores, steward (son los que lavan las cocinas), seguridad y empleados del campo de golf.

Cuadro N° 9. Numero de empleados del Hotel Ressort por sexo y salario en balboas mensuales, según tipo de ocupación

Tipo de ocupación	Total	Hombres		Mujeres	
		Cantidad	Salarios	Cantidad	Salarios
Departamento de tours	14	6	400.00 y 600.00	8	350.00
Recepción	14	7	500.00	7	500.00
Camareras	51	--	--	51	200.00
Botones	12	12	200.00	--	--
Aseadores	35	35	200.00	--	--
Lenceros	3	3	250.00	--	--
Saloneras	76	38	220.00	38	220.00
Conductores	3	3	250.00	--	--
Bares	35	29	250.00	6	250.00
Cocina	72	43	200.00, 225.00, 250.00 300.00	29	200.00, 225.00 250.00 275.00

ECONOMÍA Y GÉNERO EN PANAMÁ:

En algunos trabajos que realizan hombres y mujeres, observamos que los hombres alcanzan salarios más altos: cocina, RRHH (sólo una mujer tiene aquí mejor salario, es la única que tiene un cargo de gerencia), mantenimiento, actividades, villas, y en la administración.

En el organigrama del Hotel, de los seis (6) cargos más altos sólo uno es una mujer (gerente de RRHH), el gerente general es un hombre lo mismo que el gerente del hotel, de los 8 jefes de departamentos sólo 2 son mujeres. El personal extranjero se encuentra en los niveles más altos de la empresa.

El análisis de las encuestas aplicadas nos informa de lo siguiente:

Se puede ver un mayor número de mujeres en el rango de menor edad (21-25 años), el 29.1% del total, y en el de 31-35 años (el 33.3%), alcanzando hasta los 45 años las de mayor edad. Las mujeres de mayor edad son camareras, trabajan en la cocina o en el jardín (se trata de la jefa de jardinería, única mujer que trabaja en ese departamento). Salvo la jefa de jardinería, estas mujeres de mayor edad no sólo trabajan en oficios más tradicionalmente femeninos sino que son también de los peor retribuidos. En cambio las mujeres más jóvenes trabajan en su mayoría en oficios de mejor retribución y mayor calificación.

Cuadro N° 10. Rangos de edad de las empleadas del Hotel Ressort, según tipo de ocupación

Ocupación	Rangos de edad					
	Total	21- 25	26 - 30	31 - 35	36 – 40	41 – 45
Total	24	7	3	8	3	3
Camareras	8			4	2	2
Saloneras	4	2		2		
Reservas	1	1				
Bares	1	1				
Bailarinas	2	2				
Cocina	3			2	1	
Admn	2	1	1			
Lavandería	1		1			
Jardin	1					1
Aseadora de oficina	1		1			

Fuente: Encuestas aplicadas entre las empleadas del Hotel Ressort.

Encontramos mujeres universitarias con la carrera completa en algunos cargos importantes: reservas (call center de reservas), y en la administración (el 8.3% del total), las que no completaron sus estudios universitarios trabajan como camareras, saloneras, en bares, en la cocina, en la jardinería (aunque esta mujer tiene estudios técnicos). La mitad de las que tienen la secun-

daría completa son bailarinas y aseadoras (16.6% del total), las otras aseadoras y camareras. Pareciera que tener estudios universitarios completos (o técnicos completos) permite acceder a trabajos mejores. En general se puede relacionar el bajo nivel educativo con los tipos de ocupación: un alto porcentaje de estudios inacabados (66.6% del total) y un alto porcentaje de trabajos poco calificados.

Cuadro N° 11. Nivel educativo de las empleadas del Hotel Ressor, según tipo de ocupación

Tipo de ocupación	Total	Nivel educativo					
		Primaria		Secundaria		Universidad	
		Completa	Incompleta	Completa	Incompleta	Completa	Incompleta
Total	24	1		4	7	3	9
Camareras	8	1		1	3		3
Saloneras	4				2		2
Reservas	1					1	
Bares	1						1
Bailarinas	2			2			
Cocina	3				2		1
Admn	2					1	1
Lavandería	1					1	
Jardin	1						1
Aseadora de oficina	1			1			

Fuente: Encuestas aplicadas entre empleadas del Hotel Ressor.

Cuadro N° 12. Salario de las empleadas del Hotel Ressor, según tipo de ocupación

Ocupación	Total	Salarios mensuales				
		Hasta 200	201 a 250	251 a 300	351 a 400	401 y más
Total	24	8	6	5	2	3
Camareras	8	4	1	3		
Saloneras	4	2	1	1		
Reservas	1					1
Bares	1		1			
Bailarinas	2		1			1
Cocina	3	1	2			
Administración	2			1	1	
Lavandería	1				1	
Jardín	1					1
Aseadora de oficina	1	1				

Fuente: Encuestas aplicadas.

La mayoría de estas mujeres ganan un salario menor de 300.00 balboas (79.1% del total), el 58.3% de ellas gana menos de 250.00 balboas. Sólo el 8.3% gana entre 351.00 y 400.00 balboas, y el 12.5% más de 401.00 balboas. La totalidad de las camareras ganan menos de 300 balboas, entre ellas sólo el 12.5% del total (3) ganan entre 251.00 y 300.00 balboas. Las ocupaciones que mejor retribuidas están son las de reservas, las de bailarinas y de la jefa de jardinería. Las actividades más «femeninas» son las peor retribuidas.

Todas las mujeres encuestadas declararon vivir en algunas de las poblaciones cercanas al hotel, la mayor cantidad en Antón (33.3%), en Río Hato (29.1%) y en Farallón (16.6%). Una cantidad apreciable (12.5%) vive en el hotel con todos los gastos pagados, se trata de las bailarinas y de la encargada de reservas, una es de Panamá y las otras dos son extranjeras. Hay que tener en cuenta que el hotel tiene un servicio de busitos para los empleados en horas fijas, que les facilita el transporte a sus viviendas. Lo más significativo es que la mayoría de las empleadas viven en la zona. Una pequeña cantidad se han trasladado a vivir allí, se trata de mujeres que tienen ocupaciones más especializadas, que no pueden ser reclutadas en la región. Éste es también el caso de la jefa de RRHH, quien vive en el hotel con su hija menor y una señora que la cuida, mientras que sus hijos de 16 y 21 años viven en Panamá, donde ella viaja los fines de semana.

Cuadro N° 13. Lugar de residencia de las empleadas del Hotel Ressorrt, según tipo de ocupación

Ocupación	Lugar de residencia						
	Total	Farallón	Río Hato	Antón	Penonomé	Pueblo Nuevo Chirú	Hotel
Total	24	4	7	8	2	1	2
Camareras	8	2	1	4		1	
Saloneras	4		2	1	1		
Reservas	1						1
Bares	1	1					
Bailarinas	2						2
Cocina	3		3				
Admn	2			2			
Lavandería	1				1		
Jardin	1		1				
Aseadora de oficina	1			1			

Fuente: Encuestas aplicadas.

El 62.5% del total sí había trabajado antes del trabajo en el hotel, el 37.5% no había trabajado antes. La mayor cantidad de mujeres que no habían trabajado antes del hotel tienen estudios inacabados de Universidad o de secundaria (25.0% del total), las restantes que no habían trabajado tienen primaria (4.1%) o secundaria acabada (8.3%). Pareciera que hay una relación entre el acceso al trabajo y los estudios terminados.

Cuadro N° 14. Relación de trabajo anterior de las empleadas del Hotel Ressort por nivel educativo, según tipo de ocupación

Tipo de ocupación	Total	Nivel educativo											
		Primaria				Secundaria				Universidad			
		Completa		Incompleta		Completa		Incompleta		Completa		Incompleta	
		TA	STA	TA	STA	TA	STA	TA	STA	TA	STA	TA	STA
Total	24		1	--	--	1	2	5	3	5	--	4	3
Camareras	8		1			1	1	2				2	1
Saloneras	4					1	1						2
Reservas	1									1			
Bares	1											1	
Bailarinas	2						1	1					
Cocina	3						2					1	
Admn	2									2			
Lavandería	1									1			
Jardin	1									1			
Aseadora de oficina	1					1							

Fuente: Estudio de caso, actividad turística.

127

Las dos terceras partes de las camareras no habían trabajado antes, ni el 75.0% de las salone-
ras, sólo la mitad de las bailarinas encuestadas había trabajado antes. En el resto de las ocupa-
ciones, todas las mujeres encuestadas habían tenido algún trabajo remunerado anteriormente.

Cuadro N° 15. Horas de trabajo en el hogar de las empleadas del Hotel Ressort, según tipo de ocupación

Ocupación	Total	Horas de trabajo										
		Antes					Ahora					
		0-2	3-4	5-6	7-8	10-12	1	2	3	4	6	Ninguna
Camareras			1	5	1	1	1	2	2			3
Saloneras	1			1		2	1	1		1	1	
Reservas	1											1
Bares	1									1		
Bailarinas	2							1				1
Cocina	1	1				1			1	2		
Admn	1	1										2
Lavandería				1								1
Jardin				1							1	
Aseadora de oficina			1									1
Total		7	4	8	1	4	2	4	3	4	2	9

Fuente: Encuestas aplicadas.

Hubo dos respuestas (todo el día) que se tabularon en 10 horas.

Antes de trabajar en el hotel, el 33.3% trabajaban en la casa entre 5 y 6 horas diarias, el 29.1% trabajaba entre 0 y 2 horas, el 16.6% trabajaba entre 3 y 4 horas y otro 16.6% entre 10 y 12 horas diarias. Trabajando en el hotel, se han reducido las horas de trabajo en casa para casi todas: el 37.5% declara no trabajar ninguna hora en casa, un 16.6% trabaja 4 horas, otro 16.6% trabaja 2 horas, el 8.3% trabaja 6 horas y el 12.5% trabaja 3 horas. Las razones de la disminución del trabajo son no disponer de tiempo, estar cansadas cuando llegan a casa, llegar tarde a casa. Los trabajos domésticos los realizan otros familiares (madres, esposos) y ellas mismas.

Cuadro N° 16. Participación en actividades comunitarias de las empleadas del Hotel Ressort, según tipo de ocupación

Ocupación	Participación comunitaria					
	Asociaciones padres/madres de familia escolares	Iglesia	Ninguna	Cargo directivo político	Abandonó actividad comunitaria por trabajo	
					Sí	No
Total	3	4	14	1	2	1
Camareras	1		7		1	
Saloneras	1	3				
Reservas			1			
Bares			1			
Bailarinas						
Cocina	1		2			
Admn			2			
Lavandería		1			1	
Jardin				1		1
Aseadora de oficina			1			

Fuente: Encuestas aplicadas en el Hotel Ressort.

De las que respondieron la pregunta (22), la mayoría no participaba en ninguna organización comunitaria (63.6%), sólo el 36.3% pertenecía a alguna (8). De ellas, sólo el 13.6% pertenecieron a asociaciones de padres/madres de familia de las escuelas (3), el 18.1% perteneció a alguna organización eclesiástica (4). Sólo una mujer pertenece a un partido político y tiene además un cargo en él (4.5%). Desde que trabajan en el Hotel Ressort todas menos una (la que milita en un partido político) han tenido que abandonar sus organizaciones por falta de tiempo, por incompatibilidad horaria o por cansancio.

Otras informaciones que se encuentran en las encuestas son que las empleadas del hotel que han trabajado antes lo han hecho por poco tiempo.

El estado civil y el número de hijos de las empleadas del hotel encuestadas se resume así: 10 son casadas o unidas con hijos (41.6%), sólo 1 es casada sin hijos (4.1%), 4 son solteras con

hijos (16.6%), 5 son solteras sin hijos (20.8%), y 4 son separadas con hijos (16.6%). En resumen, son mayoría las que tienen hijos (18, o sea el 75.0% del total) y minoría las que no tienen hijos (6, o sea el 25% del total).

Al preguntarles los requisitos que el Hotel le ponía para la contratación, respondían que un currículo, en él se les pedía una foto, la edad y otros datos como si tenían hijos o no. A todas se les ha pedido la prueba de Ortho, a todas las que manipulan alimentos se les exige un certificado de salud.

Con relación a la contratación, todas son eventuales, las que cuentan con mayor antigüedad (algunas trabajan desde la apertura del hotel, casi 3 años) tienen contratos más largos de 6 meses o 1 año. Hay empleadas que no tienen contrato, trabajan por día, a veces períodos bastante largos de tiempo. Algunas no mostraron ningún interés en tener contratos más largos, no les gusta la idea de estar comprometidas tanto tiempo, se observa esto entre las que tienen menos tiempo de trabajo o no han trabajado antes.

Todas las trabajadoras contratadas tienen seguridad social.

Las mismas empleadas (en niveles menos calificados -camareras, por ejemplo- y no contratadas) no saben muy bien si están contratadas, cuál es su salario, si cobran horas extras o no.

En general, se observa que las empleadas trabajan más horas de las acordadas (a veces dos o tres horas más, según dicen). No cobran horas extra. La empresa tiene un sistema por el que prorratea las propinas que los clientes pagan directamente al hotel, para las empleadas menos experimentadas esto es como un sistema de incentivos.

El salario de estas mujeres tiene un peso muy importante en los ingresos familiares, es el más *importante*.

La mayoría respondieron que el grado de satisfacción que sentían en su empleo era bueno, muy buenos, una minoría respondió que regular.

Con los turistas la mayoría dijo tener buena relación. No se informó de ningún tipo de acoso sexual.

Tampoco en la relación con los jefes. La mayoría la considera buena. Aducen razones como que son dialogantes, que hay entendimiento, que antes de regañar escuchan y hablan, que orientan, que conversan.

Con relación a las horas de trabajo en la casa, una ayudante de cocina explicaba su jornada laboral así: se levanta a las 8 de la mañana, atiende a su bebé de un año y las cosas de la casa hasta que se va al trabajo, entra al hotel a las 3 de la tarde y trabaja hasta las 11 de la noche, cuando llega a casa se acuesta a dormir porque es muy tarde ya.

Con relación a los tipos de trabajo que realizan en la casa: generalmente alguien en la casa atiende a los niños en su ausencia (madres, esposos), ellas realizan la limpieza, lavado, planchado, menos la comida (es lo que más hacen el resto de familiares).

Muy pocas participaron en actividades comunitarias, como vimos antes. Las que sí participaron ahora no pueden, aunque quisieran.

4.2.3. Cadena de valor del clúster del Hotel Ressor

Después de casi tres años de implantación en la región, el Hotel Ressor de Coclé parece tener, por las informaciones proporcionadas, un impacto importante en la zona. El cuadro de la siguiente página resume la red de abastecimiento creada con una serie de empresas, muchas de ellas nacionales y con una larga experiencia, otras de reciente creación y de ámbito regional. Algunas de estas empresas, como Pro Valle (organización de 66 agricultores del Valle de Antón) fueron impulsadas por el Hotel Ressor y son sus abastecedores exclusivos, otras como Tropical de Alimentos que existía ya son también sus proveedores exclusivos y se han consolidado de manera importante con el Hotel.

Es de destacar que el Hotel Ressor ha contribuido de manera fundamental a la constitución de la empresa Pro Valle, que aglutina a 66 agricultores del Valle de Antón, ayudándoles a conseguir créditos. Esta empresa abastece de manera total al Hotel de vegetales. El Hotel Ressor ha tenido igualmente un fuerte impacto en la empresa Tropical de Alimentos, que le abastece de jugos de frutas.

Tropical de Alimentos es una pequeña empresa que tiene 18 años de antigüedad. Fue fundada por una mujer que hoy tiene 40 años, está casada y con hijos mayores, las fórmulas que utiliza son de creación suya (tiene formación universitaria). Se abastece de frutas de Chiriquí, de Coclé Norte y Chorrera. Vende sus productos en Panamá y Colón, además del Hotel Ressor, en supermercados y hoteles, también en refresquerías. La empresa la constituye la planta productora en Coclé: 4 manipuladores y la jefa de producción (que es licenciada en tecnología industrial de alimentos) más una secretaria contable (que está terminando sus estudios universitarios) y la gerente, en Panamá tiene una representación formada por una administradora y vendedores (que trabajan a comisión). Todo el personal, a excepción de los manipuladores en la planta de producción y algunos vendedores, son mujeres con una alta calificación profesional y estudios universitarios. La empresa surgió de una mujer emprendedora que se ha visto impulsada por el Hotel Ressor ahora.

Cuadro N° 17. Abastecimiento de productos del Hotel Ressort

Producto	Empresa	Cantidad
Carnes	Carnes de Coclé (Santo Domingo, Las Tablas)	12-14 toneladas / mes
Pescado	Vacamonte (Arraiján)	8-10 toneladas / mes
Mariscos	Dely Fish, Rapid Fish, Mr. Fish; Camarones de fincas de estanque de Aguadulce	3 toneladas /mes Calidad de exportación
Leche	Industrias Lácteas Estrella Azul (distribuidora de Aguadulce)	2,400 galones / mes
Lácteos (Yogurt, quesos...)	Lácteos San Antonio, Aguadulce. Estrella Azul	2,500 libras / mes
Verduras, legumbres y frutas	Pro Valle (66 agricultores organizados en El Valle de Antón)	50,000 libras / mes
Arroz	Molineros de Coclé, Veraguas	160-180 quintales
Pollos	Avícola Grecia (Veraguas)	12 – 14 toneladas
Pavo	Tagaropulos, Vikingo (Panamá)	1,000 libras
Embutidos	Tagaropulos, Vikingo (Panamá)	60 mil libras
Pan	La Abeja (distribuidora de Veraguas)	2000 moldes
Harina	Gold Mills (Panamá)	12,000 libras
Jugos	Tropical de Alimentos	
Plomería, ferretería, Electricidad.	Comercios de Aguadulce – Chorrera	50,000–60,000 balboas / mes
Artículos de aseo	Ciudad de Panamá, Fábrica de Chitré.	
Productos exóticos para fiestas y actividades extras	Comercios de la ciudad de Panamá.	
Servilletas / Tela	Pequeñas, medianas o grandes empresas	Se da oportunidad a empresas pequeñas que cumplan con requerimientos exigidos.
Sábanas	Chiriquí	

Fuente: Información proveída por el Jefe de Compras del Hotel Ressort.

5. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

Oportunidades

- Acceso al trabajo remunerado para las mujeres de la región.
- Acceso a la capacitación.
- Aumento de las posibilidades de trabajo en empresas relacionadas con el turismo (empleo indirecto)

Amenazas

- Empleadas menos mujeres que hombres.
- Empleos precarios, con salarios mínimos, jornadas laborales muy largas.
- Las mujeres en niveles de dirección departamental o en actividades mejor remuneradas suelen residir en Panamá.
- Permanece el patrón tradicional en el reparto de actividades (segmentación del empleo por sexo)
- Aumenta el número de horas de trabajo para las mujeres.
- Dificultades con el cuidado de los niños y niñas: no hay centros infantiles ni en la comunidad ni en la empresa.
- Choque cultural, ausentismo, negativa al compromiso a largo plazo.
- Abandono de actividades comunitarias (escuelas, iglesia) a causa del trabajo.

132

6. CONCLUSIONES

- La actividad turística, aunque crece en una coyuntura de crisis económica, representó en 2002 el rubro de mayor aporte al PIB.
- El análisis de la cadena de valor y de la región parece indicar que la actividad turística puede contribuir a redistribuir ingresos por los diversos encadenamientos que produce.
- El caso analizado permite observar un impacto importante en el acceso al empleo de las mujeres de la región circundante, aunque se aprecia riesgos relacionados con la inserción en actividades tradicionales menos consideradas y de baja remuneración, y contrataciones no estables.
- El impacto del Hotel Ressort, y en general de la industria turística en Coclé se observa en lo económico: en empresas grandes ayuda a mantener empleo existente, asegura empleo que ya existe y quizá contribuye a crear nuevo, en empresas pequeñas contribuye a la consoli-

dación de algunas de estas empresas (Tropical de Alimentos), ha promovido la creación de organizaciones campesinas para la producción agrícola. En la creación de empleo directo: en el Hotel Ressor es estacional, fluctúa según la temporada.

- El acceso por primera vez al empleo de las mujeres en las actividades turísticas en las poblaciones aledañas al Hotel Ressor significa un profundo cambio cultural y probablemente tendrá consecuencias mayores de lo que podemos percibir ahora en la vida de las familias y de las comunidades.

7. PROPUESTAS

1. Estimular la descentralización para que los Municipios sean gestores dinámicos del desarrollo turístico. En primer lugar las tareas que corresponde a los municipios en los clústers turísticos implica ofrecer servicios de atención a actividades que tradicionalmente las mujeres han realizado en los hogares, las cuales se convierten en un obstáculo para aprovechar la demanda de empleo, por ejemplo la creación de Centros de Orientación Infantil. Por otra parte, son un inconveniente para las/os empleadores de fuerza de trabajo femenina, pues ellas no cuentan con las condiciones indispensables para el cuidado de sus hijos e hijas, generando ausencias y retrasos en la ejecución de sus funciones.
2. Resulta obvia la necesidad de políticas sociales para el incremento del turismo en el país, centradas en las particularidades de la mano de obra femenina, que planifique los requerimientos de capacitación y habilitación de las cualidades que deben ser parte del perfil ocupacional de las mujeres para aprovechar la demanda del mercado de trabajo en los nuevos sectores de exportación y que incentive su contratación en igual condición salarial con los hombres. Otro aspecto importante de esas políticas sociales debería ser la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en el empleo.
3. La necesidad de tener en cuenta los problemas sociales a la hora de decidir las políticas económicas en un país, y de planear conjuntamente políticas sociales para que se logre de esa manera un desarrollo integral ha sido reconocida por el Banco Mundial y otras organizaciones financieras internacionales que, de esa manera, esperan aminorar los efectos no deseados de las políticas económicas de los últimos años. Esto avala la idea sobre la necesidad de prestarle atención a las políticas sociales antes mencionadas para que el desarrollo económico producido por el turismo sea también desarrollo humano.
4. En el estudio del Hotel Ressor se percibió como uno de los efectos de su implantación en la zona de Farallón, Río Hato y Antón la influencia que está produciendo en la ruptura de modos de vida más tradicionales que en otros lugares más urbanizados y desarrollados del país y el consiguiente cambio cultural que afectará a las familias y a la sociedad en general. Por esa razón se hace necesaria la atención de los municipios y del Estado sobre esta

situación y la implementación de medidas de carácter social que impidan efectos negativos como podrían ser la desestructuración familiar y social.

5. Atención permanente por el cumplimiento de la legislación laboral existente en el país. Las relaciones laborales para estos clústers pueden estar afectadas por condiciones de flexibilidad que no garantizan la seguridad social y laboral de las trabajadoras, lo que implicaría situaciones de desprotección que deben ser garantizadas por las instituciones laborales.
6. Los clusters turísticos integran importantes encadenamientos productivos que dinamizan la actividad económica en el área geográfica en las cuales están insertos, directamente, por la demanda de productos agrícolas y manufacturados, indirectamente por el incremento de la demanda efectiva que crean las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras contratadas por ellos. En consecuencia, las potencialidades que tiene el desarrollo turístico local para la atracción de fuerza de trabajo femenina debe favorecer políticas de incentivos para toda la cadena de valor, de tal forma que las mujeres accedan a puestos de trabajo decente en todos los eslabonamientos de la cadena.
7. Devolver a las empresas involucradas en el estudio los resultados de los mismos, para que comprendan el efecto que están produciendo en la sociedad y puedan tomar medidas para amortiguar o eliminar aquellos efectos no deseados.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES

AMUCO, Gobernación de Coclé, IPAT, Fundación DEMUCA/AECI (2000). Diagnóstico y estrategias de desarrollo turístico para la provincia de Coclé. Panamá.

BUITELAAR, Rudolf: El clúster ecoturístico de Monteverde/Costa Rica, División de Desarrollo Productivo y Empresarial, CEPAL. Ponencia, Seminario de Ecoturismo, Chile.

<http://by2fd.bay2.hotmail.msn.com/cgi-bin/getmsg?curmbox=F000000001&a=5dadceed2...>

CEPAL: Panamá. Evolución económica durante 2002 y Perspectivas para 2003, con la base en estimaciones de la Contraloría General de la República

CID, Rafael del y Roque Castro: «Capítulo II. Globalización, upgrading y pequeña empresa: El caso del turismo en Honduras», en Juan Pablo Pérez Sáinz (editor): Encadenamientos globales y pequeña empresa en Centroamérica, FLACSO, Sede Académica de Costa Rica, San José, 2002

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Dirección de Estadística y Censo (2002) Panamá en Cifras, 1997-2001.

- (2001) Panamá en Cifras, 1996-2002.
- (2001) Censos Nacionales de Población y Vivienda, 14 mayo de 2000.
- CORDERO ULATE, Allen, FLACSO, Costa Rica, «Mujeres centroamericanas en los mercados laborales», en Ana Isabel García Q. (editora): La situación de las mujeres en Centroamérica. Una evaluación en el umbral del siglo XXI. Diálogo Interamericano, Programa Centroamérica, San José, 1997.
- ELSON, Diane y otras: Crecer con la mujer -Oportunidades para el desarrollo económico centroamericano-, Embajada real de los Países Bajos y The University of Manchester, San José, Costa Rica, 1997
- HERRERA, Ligia: Regiones de desarrollo socio-económico de Panamá 1970-2000, Universidad de Panamá, IDEN, 2003.
- IGLESIAS, Daniel Humbert: Cadenas de valor como estrategia: Las cadenas de valor en el sector agroalimentario, Documento de trabajo, febrero 2002, Estación experimental Agropecuaria de Anguil, Argentina
- INSTITUTO PANAMEÑO DE TURISMO, Dirección de Planificación y Desarrollo Turístico, Departamento de Estadística:
- Boletín Estadístico del Turismo, 1993-2002
- Plan Maestro de Desarrollo Turístico de Panamá, 1993-2002. Síntesis. Panamá, octubre de 1993
- Ley 8 de 14 de junio de 1994, modificada por el Decreto Ley N° 4 de 10 de febrero de 1998
- Proyecto SICA Banco Mundial, Servicio de Información Agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería del Ecuador, El concepto de clúster
- <http://www.sica.gov.ec/agronegocios/Biblioteca/Ing%20Rizzo/azucar/cluster.htm>

<p>4. Impacto del turismo en el ámbito educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas educativas promovidas por el desarrollo turístico, a nivel técnico, medio y superior. • Número de estudiantes por nivel, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la CGR
<p>5. Impacto del turismo en la provincia de Coclé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producción económica en Coclé, según sector. • Actividades productivas, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo en Coclé por actividad productiva, según sexo. • Salarios por actividad económica, según sexo. • Nivel educativo en la provincia de Coclé, según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la CGR
<p>6. Situación socioeconómica de las mujeres en el clúster</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo • Pobreza • Relaciones familiares y comunitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de trabajo, según sexo. • Nivel educativo, según sexo. • Salarios por categoría laboral, según sexo. • Tipo de contratación por categoría, según sexo. • Cobertura social y condiciones de trabajo. • Stress laboral. • Mujeres jefas de hogar. • Poder adquisitivo en la familia. • Trabajo no remunerado de las mujeres, según grupo etáreo y estado civil (antes y ahora) • Cualificación del trabajo doméstico (antes y ahora): cuidado de niños y de ancianos, de enfermos, etc. • Grupo étnico al que pertenece. • Estado civil. • Lugar de residencia. • Trabajo y participación comunitaria y sindical (antes y ahora) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas de la CGR y del IPAT. • Entrevistas a profundidad • Encuestas • Encuestas • Entrevistas a profundidad