



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

TEMA:

**Participación de la equidad de género en los puestos directivos
de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil**

AUTORES:

Falquez Loor Nicole Daniela

Jerez Falquez Elisa Mayte

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Ingeniero en Administración de Empresas Turísticas y
Hoteleras**

TUTOR:

Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Falquez Loor Nicole Daniela** y **Jerez Falquez Elisa Mayte**, como requerimiento para la obtención del título de Ingeniero/a en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

TUTORA

Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

Ing. María Belén Salazar Raymond, Mgs.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TURÍSTICAS Y HOTELERAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Falquez Loor Nicole Daniela

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”**, previo a la obtención del título de Ingeniero/a en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019

LA AUTORA

Falquez Loor Nicole Daniela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TURÍSTICAS Y HOTELERAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Jerez Falquez Elisa Mayte

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”**, previo a la obtención del título de Ingeniero/a en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019

LA AUTORA

Jerez Falquez Elisa Mayte



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Falquez Loor Nicole Daniela

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019

LA AUTORA:

Falquez Loor Nicole Daniela



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Jerez Falquez Elisa Mayte

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2019

LA AUTORA:

Jerez Falquez Elisa Mayte



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

Certificación de Antiplagio

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”**, presentado por las estudiantes **Jerez Falquez Elisa Mayte y Falquez Loor Nicole Daniela**, fue enviado al Sistema Antiplagio URKUND, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al (2%), por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

URKUND	
Documento	TT Jerez Falquez Mayte - Falquez Loor Nicole.doc (D55088944)
Presentado	2019-08-28 12:25 (-05:00)
Presentado por	fabiola.murillo@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	fabiola.murillo.ucsg@analysis.arkund.com
	2% de estas 44 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

**Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.
TUTORA**

Agradecimiento

En primer lugar, les agradezco a mis padres Raúl Falquez y Silvia loor, por ser un gran ejemplo, por hacerme la persona que soy, por todo el esfuerzo y el sacrificio que hicieron por mí, honestamente sin ellos esto no hubiera sido posible.

A mi hija Martina por ser mi motor y mi principal motivación.
A mis hermanos y al resto de mi familia ya que estuvieron siempre presentes y animándome en este capítulo de mi vida.

A mis mejores amigas Daniella, Lili, Karla, Emily y Cecilia porque nunca dejaron de apoyarme durante todos estos años.

A Carlos que durante este proceso fue un pilar fundamental en mi vida y me ayudó a seguir adelante y lograr mis metas.

A mi compañera de tesis, por ser un gran apoyo en el trabajo de titulación y principalmente por brindarme su amistad.

Gracias a mi tutora Ing. Alexandra Murillo por compartir sus conocimientos y guiarnos en este último paso.

Nicole Daniela Falquez Loor

AGRADECIMIENTO

“Ser agradecido es reconocer que todo lo que tienes y eres es gracias a Dios”.

Como dice esta frase, estoy eternamente agradecida al Señor, porque a él le plació darme vida, me regaló unos padres increíbles llenos de su amor y me permitió culminar este camino universitario con su incondicional ayuda y provisión.

Reitero que el haber llegado aquí fue gracias a mi Padre celestial, pero también estoy profundamente agradecida por la sensibilidad del corazón de mis papás gracias al inmenso amor y esfuerzo de mis padres, al darme su apoyo, su tiempo en todo momento, enseñándome siempre que ame a Dios y que me prepare en esta carrera de la vida con entrega y sacrificio. Estoy eternamente agradecida con ellos, porque a través de mi mamá tengo un ejemplo de mujer amorosa, sabia y sacrificada y de mi papá, un ejemplo de hombre incondicional lleno de generosidad y sabiduría constante.

Gracias a mi hermano menor, porque siempre me apoyó con sus palabras y sus incondicionales oraciones en esta etapa de mis estudios.

A mi tutora Alexandra Murillo, porque estuvo presente para guiarnos en la realización de la tesis, aprendiendo de sus conocimientos y ayudándonos en todo lo necesario.

A mi mejor amigo Serwin, por brindarme su apoyo y ayudarme con su tiempo, sus palabras y ejemplo, que me inspiraron en todo el trabajo de mi tesis.

A Nicole, por trabajar duro conmigo en la realización de este proyecto y porque pudimos trabajar en equipo hasta terminar nuestro objetivo.

A mi abuelita, porque su total apoyo y palabras de ánimo constantes.

A Familia de Dios, por ser mi hogar y encontrar amistades eternas que me apoyaron con sus oraciones y palabras fieles de constante ánimo.

A todos mis amigos y familia en general por estar presentes en todo tiempo.

Elisa Mayte Jerez Falquez

DEDICATORIA

Le dedico mi trabajo de titulación a mi hija Martina, porque es la que me
impulsa a superarme cada día.
Todo lo hago por ti, TE AMO.

Nicole Daniela Falquez Loor

DEDICATORIA

Le dedico mi trabajo de titulación a toda mi familia, quien me apoyó desde el primer día, sus palabras de ánimo constante, y sus amonestaciones también, me inspiraron a poder cada día superar mis miedos, mis limitaciones y logras llegar a cumplir mi sueño de graduarme.
Todo se lo debo a Dios y a mi familia.

Elisa Mayte Jerez Falquez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.

TUTORA

Ing. Gerson Sopó Montero, Mgs.

DIRECTORA DE CARRERA O DELEGADO

Lcda. Mariela Pinos Guerra, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

Ing. Elsie Zerda Barreno, Mgs.

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ESPECIALIDADES EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y
HOTELERAS**

Calificación

APELLIDOS Y NOMBRES	NOTA FINAL DEL TUTOR
Falquez Loor Nicole Daniela	
Jerez Falquez Elisa Mayte	

Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.

TUTORA

Índice General

Resumen	xviii
Introducción	2
Antecedentes	4
Planteamiento del Problema.....	6
Justificación.....	8
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Limitaciones de la investigación	10
Delimitaciones de la investigación.....	11
Capítulo I.....	12
Fundamentación Teórica Y Legal	12
Marco Teórico	12
Marco conceptual	22
Marco legal.....	25
Capitulo II	32
Enfoque de investigación	32
Método de investigación	35
Tipo de investigación	35
Técnicas de recolección de información.	35
Instrumento para recolección de información	36
Tamaño de la muestra	36
Análisis general de las encuestas	53
Análisis de las entrevistas	53
Entrevista Área Hotelera	54
Entrevista Ministerio de Trabajo:.....	57
Análisis integral de las encuestas y entrevistas	61
Capitulo III	63
Gráfico general por área de acuerdo al mapeo realizado	69
Gráfico por área de acuerdo al mapeo realizado (hoteles de 1 a 50 habitaciones).	70

Gráfico por área de acuerdo al mapeo realizado (hoteles de 50 a 100 habitaciones).....	71
Análisis general.....	73
Conclusión.....	76
Recomendaciones.....	77
Referencias.....	79
Apéndices.....	83

Índice de Tablas

Tabla 1 - Parte 1 Estereotipos Comunes de las Características Femeninas y su Efecto Evidente en la Segregación de las Ocupaciones entre Hombres y mujeres.....	18
Tabla 1 - Parte 2 Estereotipos Comunes de las Características Femeninas y su Efecto Evidente en la Segregación de las Ocupaciones entre Hombres y mujeres	19
Tabla 1 - Parte 3 Estereotipos Comunes de las Características Femeninas y su Efecto Evidente en la Segregación de las Ocupaciones entre Hombres y mujeres	20
Tabla 1-Parte 1 Mapeo Conceptual en Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaquil	65
Tabla 1-Parte 2 Mapeo Conceptual en Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaquil	66
Tabla 1-Parte 3 Mapeo Conceptual en Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaquil	67
Tabla 1-Parte 4 Mapeo Conceptual en Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaqui.	68

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Árbol del problema	6
<i>Figura 2</i> Cantidad de empleados que trabajan en el hotel	38
<i>Figura 3</i> Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General	39
<i>Figura 4</i> Listado de los departamentos que posee el hotel	39
<i>Figura 6.</i> Hoteles encuestados que tienen la normativa en el reglamento interno	41
<i>Figura 7.</i> Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos.....	41
<i>Figura 8.</i> Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades	42
<i>Figura 9.</i> Cantidad de empleados que trabajan en el hotel	43
<i>Figura 10.</i> Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General	44
<i>Figura 12.</i> Listado de métodos de selección del personal más usado por los hoteles	45
<i>Figura 13.</i> Hoteles encuestados que tienen la normativa en el reglamento interno .	46
<i>Figura 14.</i> Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos.....	46
<i>Figura 15.</i> Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades	47
<i>Figura 16.</i> Cantidad de empleados que trabajan en el hotel	48
<i>Figura 17.</i> Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General	49
<i>Figura 18.</i> Listado de los departamentos que posee el hotel	49
<i>Figura 19.</i> Listado de métodos de selección del personal más usado por los hoteles	50
<i>Figura 20.</i> Hoteles encuestados que tienen la normativa en el reglamento interno ..	51
<i>Figura 21.</i> Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos.....	51
<i>Figura 22.</i> Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades	52
<i>Figura 23.</i> Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera.....	69
<i>Figura 24.</i> Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 1 a 50 habitaciones).	70

<i>Figura 25.</i> Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 50 a 100 habitaciones).	71
<i>Figura 26.</i> Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 100 habitaciones en adelante).	72
<i>Figura 27.</i> Porcentaje de hombres y mujeres en la gerencia general de los hoteles de la ciudad de Guayaquil.....	73

Índice de Apéndices

Apéndice 1. Carta de la universidad Católica Santiago de Guayaquil para solicitar cita con las directoras de RRHH de los hoteles de la ciudad de Guayaquil.....	83
Apéndice 2. Entrevista a especialista de Regulación y Control del Ministerio de Turismo.	84
Apéndice 3. Entrevista a representante del Ministerio de Trabajo (Abigail Villagómez).....	86
Apéndice 4. Entrevista a la directora de talento humano de Marriott de centro América norte de Sudamérica, directora de recursos humanos Quito y Guayaquil...	89

Resumen

La hotelería a nivel mundial ha tenido un desarrollo y crecimiento importante como una fuerza generadora de ingresos. En Guayaquil, esta industria tiene un gran impacto dentro del mercado turístico y económico del país. Debido a la evolución de este sector, se ha incrementado meticulosamente la selección de un personal calificado y capacitado para brindar un servicio de calidad. Sin embargo, la presente investigación mantiene que dentro de estas empresas aún hay una inequidad con relación al género en los puestos directivos. Para ello, se recurrió a recopilar información a través de un modelo de encuestas y un protocolo de preguntas a trabajadores de los hoteles, principalmente a los encargados de Recursos Humanos de los mismos, además se elaboró un análisis de los comentarios emitidos por los trabajadores de estas empresas, lo cual se incluyeron dentro del análisis integral del proyecto. Como resultados relevantes de los hoteles segmentados de acuerdo al número de habitaciones que poseen, se muestra la situación actual de la participación por género que se vive en las gerencias y en los puestos directivos, de igual manera, los factores internos y externos que influyen en ello, evidenciando de esta forma que no se ha desarrollado por completo la equidad de género en las empresas hoteleras de la ciudad.

Palabras Clave: Industria hotelera. Equidad de género. Puestos directivos. Segregación. Mujeres. Hombres. Factores.

Abstract

The hotel industry worldwide has had an important development and growth as an income generating force. In Guayaquil, this industry has a great impact within the tourist and economic market of the country. Due to the evolution of this sector, the selection of qualified and trained personnel to provide quality service has been meticulously increased. However, this research maintains that within these companies there is still an inequality in relation to gender in management positions. To do this, information was collected through a survey model and protocol of questions to hotel workers, mainly those responsible for Human Resources, and an analysis of the comments issued by the workers of these companies, which were included in the integral analysis of the project. As relevant results of segmented hotels according to the number of rooms they have, the current situation of participation by gender in management and management positions is shown, in the same way, internal and external factors that influence this, evidencing in this way that gender equity has not been fully developed in the city's hotel companies.

Keywords: Hotel Industry. Gender equality. Management positions. Segregation. Women. Men. Factors.

Introducción

El turismo a nivel mundial con el pasar de los años se ha vuelto una importante fuente de ingresos que crece constantemente. Jafari, (2005) afirmó que “En la actualidad el turismo es considerado como la mayor fuerza económica del mundo y un gigante industrial de dimensiones globales” (p.40). Los datos publicados por la OMT (Organización Mundial de Turismo) (2018), registraron un importante aumento del 7% en el 2017 de las llegadas de turistas internacionales en todo el mundo, siendo uno de los más altos en los últimos años. Enfocándonos en el Ecuador, la contribución directa del turismo al PIB (Producto Interno Bruto) en la actualidad es del 2%.

Ordoñez (2001) indican que: “El turismo abarca una amplia gama de actividades, productos y servicios que se desarrollan prácticamente en todos los sectores de la economía: agricultura, ganadería, industria manufacturera, artesanía, comercio, hoteles y restaurantes, construcción, transporte, comunicaciones, establecimientos financieros, entre otros.” (p.50).

A lo largo de los años el Turismo, como una fuerza económica a nivel mundial, involucrando a todas sus actividades, se encontró afectado debido a las sociedades, en la equidad de género en sus puestos de trabajo, lo cual en la última década ha ido mejorando progresivamente.

Lina Zambrano (2018) indica que:

Estadísticas desarrolladas por Adecco muestran que, en los últimos seis meses, solo el 36 % de los procesos de selección a nivel gerencial fue ocupado por una mujer. Esto guarda concordancia con un estudio realizado en 2017 por la Consultora Ipsos Ibid, que arrojó que en Ecuador tan solo una de cada diez gerencias generales es ocupada por una mujer.

Esto se presenta tanto en el sector público como en el privado, ya que a pesar de que la presencia de la mujer es bastante fuerte, suelen existir menos posibilidades de ascenso en ellas para ocupar puestos de altos cargos dentro de las empresas donde implican temas de mayor liderazgo, tiempo y compromiso.

En lo que respecta el presente estudio, surge con el propósito de realizar un análisis completo en el que se pueda identificar la actual participación de los hombres y de las mujeres con referencia a la equidad laboral en los diferentes cargos directivos, dentro de los establecimientos de la industria Hotelera en la ciudad de

Guayaquil. Según el catastro de establecimientos turísticos del ministerio de turismo, el cual sirve de guía fundamental, demuestra que hoy en día la ciudad cuenta con 53 hoteles activos de diferentes categorías dentro del sector, los cuales son la base para realizar una investigación exploratoria usando un enfoque mixto dentro de ella. Al realizar la investigación de campo, se procedió a dividir las diferentes categorías de hoteles por número de habitaciones, para una mayor facilidad al momento de la clasificación. De tal manera que se pueda reconocer la realidad que se vive dentro de los diferentes establecimientos sean de menor o mayor tamaño. Así mismo conocer sus motivaciones y aspiraciones dentro de ella, ya que en la actualidad se presenta una carencia de información detallada sobre el tema en mención. Por lo tanto, se busca dejar por sentada esta información que sea útil para futuras investigaciones.

Antecedentes

A lo largo de la historia los rasgos entre el género masculino y el género femenino han sido siempre diferenciados por distinciones sociales. En la antigüedad el género masculino estaba por encima de la población femenina, y eran ellos quienes tenían una posición de autoridad completa en todo. Los hombres eran quienes ejercían poder social, político y económico en todo aspecto. Las mujeres como consecuencia, eran quienes estaban sujetas a toda clase de decisiones impuestas por el régimen masculino, así como a su designación única como madre y cuidadora del hogar, no permitiendo que la mujer pueda desarrollarse en otras áreas. Fue a partir del hito de la Revolución Francesa donde un movimiento de mujeres se levantó, siendo pioneras en la lucha de las igualdades de derechos entre hombres y mujeres, empezando por pelear por las reivindicaciones de las mujeres dentro de la política y la economía. Según estudios realizados por (Pinzón., 2017) afirma que:

El género y el poder siempre han estado íntimamente ligados a través de la historia como un principio ordenador de las relaciones sociales, basado en las diferencias sexuales que producen distintos efectos como distinciones y clases. Los poderes públicos buscan encontrar soluciones que ayuden a comprender y afrontar los problemas sociales, con responsabilidad y así promover el respeto por la diversidad, tolerancia y la igualdad de derechos de las personas. (P.98).

La industria Hotelera ha progresado en los últimos años debido al aumento de demanda en el sector turístico a nivel nacional e internacional. En Ecuador también se han visto reflejados los cambios por medio de la promoción que se ha dado sobre el turismo sostenible y comunitario, que ha sido rentable con relación al segmento de turistas de élite. (Arellano, 2017).

Se llevó a cabo una conferencia situada en Santiago de Chile, en el que los principales temas se encontraban relacionados al enfoque del género junto a la economía y política en diferencias países latinoamericanos. Haciendo enfoque en lo expuesto acerca de Ecuador sobre el turismo en la economía ecuatoriana, Ordoñez (2001) acotó lo siguiente:

La expansión y la crisis que caracterizaron la economía ecuatoriana en la década de los noventa, tuvieron un impacto diferenciado en la situación laboral

de mujeres y hombres. Durante la etapa de crecimiento, las mujeres se incorporan con mayor velocidad al mercado laboral, mientras que en la crisis la condición laboral de las mujeres se torna más difícil que la de los hombres. En términos estadísticos se observa que las mujeres tienen índices más altos de desocupación (16%) que los hombres (8%) y que un mayor porcentaje de los hombres está ocupado adecuadamente (37.5%) en comparación con las mujeres (26.6%). Los hombres registran mayor presencia en el sector moderno (42.2%) que las mujeres (31.8%), y éstas participan casi exclusivamente en el servicio doméstico. (P.50)

En dicha conferencia, de igual manera se llevó a cabo el tema de las oportunidades que se les daban a las mujeres, en la que Lara (2001) pudo comentar lo siguiente:

El Gobierno del Ecuador ha definido la promoción del turismo como un eje central de sus políticas económicas y de desarrollo. En el marco de esta política se ha propuesto la generación de 5.000 nuevos empleos. El gran reto es convertir esta política en una gran oportunidad para el acceso de las mujeres al empleo y la generación de ingresos. Para ello es preciso contar con un diagnóstico estratégico que permita identificar las barreras y los obstáculos históricos que han enfrentado las mujeres, y visualizar las acciones estratégicas que se requieren para removerlos. (p.53),

Estudios en muchas partes del mundo, se han dado cuenta que el panorama aparentemente beneficioso para las mujeres cambia, cuando se profundiza y aparece la realidad de que los hombres tienen puestos de mayor relevancia que las mujeres, por ende, existen diferencias sociales y laborales como también brechas salariales entre el hombre y la mujer. Según estudios realizados en México por Díaz y Kido (2017) se puede afirmar que:

La industria hotelera no está libre de presentar segregación horizontal y vertical; y que a pesar de ser definida como “amigable con las mujeres” y en ocasiones de contar con un mayor número de colaboradoras, éstas suelen encontrarse sobre representadas en ciertas funciones y, generalmente, ausentes de los puestos de alta dirección.

Planteamiento del Problema

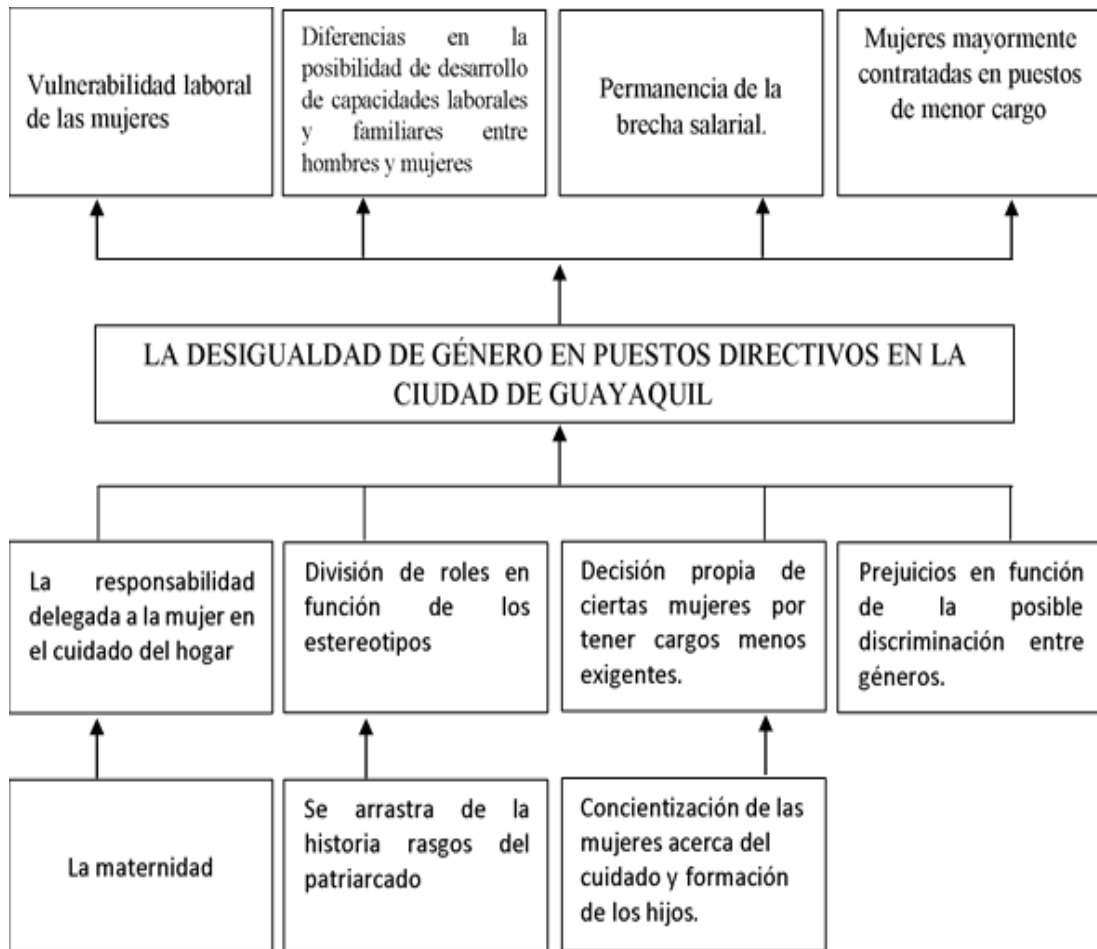


Figura 1. Árbol del problema

La Hotelería es un sector principalmente operado por la mano de obra femenina, ya que en muchos países se han realizado investigaciones donde el mayor número de espacios de trabajo en los hoteles lo tienen las mujeres. Sin embargo, recabando en el estudio, se ha llegado a descubrir que las mujeres con sus conocimientos y competencias profesionales aspiran llegar a un cargo directivo en el sector hotelero pero que a pesar de eso existe una brecha entre hombres y mujeres, que no logra extinguirse por completo, y como resultado el número de hombres en puestos de alto cargo es mayor, lo que formaría un supuesto techo de cristal laboral para las mujeres que sí aspiran con llegar a niveles superiores en la hotelería. Varias investigaciones realizadas con respecto a este tema en el país de España afirman que se han dado datos donde, Minister of Munitions (2018) nos dice que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe anual “Perspectivas internacionales sobre las mujeres empleadas en la hotelería, la restauración y el turismo” muestra cómo en términos generales son los hombres quienes ocupan cargos gerenciales y puestos de mayor responsabilidad, pese a que las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los trabajadores en la industria. (p. 1).

Según Mooney y Ryan (2009, citado en Diaz y Kido, 2017) indicaron que:

Una de las explicaciones expuestas en algunas investigaciones como causa de la segregación de género la representa el conflicto experimentado por las mujeres, al momento de atender las necesidades de trabajo de cuidados y las del trabajo remunerado; la ausencia de tiempo para dedicación absoluta al trabajo en el hotel aparece como una de las principales barreras de acceso de las mujeres a los puestos de gerencia general. (p.196).

Según los autores de esta cita, una de las causas existentes que podría afectar a la segregación entre género, es el tiempo escaso que poseen las mujeres en sus horas laborables dentro del trabajo en dicha industria, ya que sus responsabilidades dentro del trabajo serían uno de los motivos por los cuales aparecen los principales para la mujer en el mercado hotelero.

En su estudio Benítez y Espinoza (2018) concluyeron que:

En Ecuador, pese a los avances reportados por autores como Correia y Van Bronkhorst, tanto en la reducción de las brechas de escolaridad como de participación en el mercado laboral, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue de \$287.18 mientras que el de los hombres fue de \$367.7 lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78 %. Esto permite vislumbrar que la problemática de la desigualdad por género no está todavía totalmente resuelta. (P.1).

Sin embargo, debido a los cambios que se han dado en la sociedad, las mujeres han salido de ser vistas como segundas opciones, todo esto gracias al referente de muchas precursoras de la defensa de los derechos de la mujer.

Morales y Rodríguez (2015) explican que: La participación de la mujer en el trabajo ha traído muchos cambios como la disminución de los índices de nacimientos, transformación de la estructura familiar, la independencia económica y el fortalecimiento de su estima personal, pero también,

situaciones laborales desiguales para las mismas, discriminación salarial y la resistencia de los hombres por este rol de productividad asumido. (p.5).

Formulación interrogativa del problema

¿De qué manera afecta la participación de la equidad de género en la Industria Hotelera?

Justificación

La igualdad de género dentro del sector turístico-hotelerero, ha creado controversia en muchas partes del mundo. Esto se debe a que por un largo periodo la cantidad de mujeres y hombres en puestos de cargos directivos ha estado en cierta forma desequilibrada, por lo que la balanza se ha inclinado a favor de los hombres. Se puede visualizar que el campo de espacio laboral para las mujeres es muy amplio, y en muchos casos la existencia de mujeres trabajando en hoteles es superior a la cantidad de hombres que trabajan en el sector; pero esto ocurre si se lo observa con la lupa de trabajos operativos de bajo rango. El panorama cambia, cuando el foco se centra en las áreas de gerencia y de administración dentro de las empresas de hospedaje. El presente estudio propone analizar la participación de la equidad de género en los hoteles de la ciudad de Guayaquil. De tal manera nace la pregunta ¿existe en la actualidad una desigualdad relevante con referencia al género femenino y masculino en los puestos directivos de los hoteles? Con el propósito de responder a esta pregunta se analiza, en primer lugar, en que cargos se concentran generalmente las mujeres al igual que los hombres en el sector hotelero. La mayor parte de las personas empleadas en el turismo a nivel mundial son mujeres, tanto en empleos formales, así como informales. A nivel mundial el porcentaje de hombres en cargos administrativos es en mayor proporción que las mujeres.

(Porras, 2015) afirma que “sólo uno de cada tres cargos de alta cualificación está ocupado por una mujer (35%), mientras los puestos de menor cualificación están en manos femeninas en el 60% de los casos.” (p. 1).

Este caso de estudio fue originado en España, pero vale la pena mencionarlo para tener un panoramas más general sobre la realidad del género dentro del sector de la hotelería española. Si bien es cierto, en los últimos años la participación de las

mujeres en altos cargos directivos ha ido creciendo de una forma más notoria a nivel mundial, sin embargo, no en todos los países es lo mismo.

Dentro del país se ha visto el progreso de las mujeres en el ámbito laboral de una forma acelerada, pero es irrefutable apreciar que el índice de paridad de género tocando el tema del área laboral general, aún tiene barreras por derribar.

En la cuarta conferencia mundial sobre la mujer organizado por la Organización de las Naciones Unidas (1995) se mencionó que:

El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El impulso del rol de la mujer y la igualdad de trato entre el hombre y la mujer son consideraciones indispensables para lograr la seguridad socioeconómica, política, cultural y ambiental entre todos los pueblos. (p.22)

Por esta razón se ha decidido ahondar sobre la participación actual del nivel de equidad de género en uno los sectores más importantes del turismo como lo es la hotelería, y así poder entender como se ha ido avanzando con respecto a la igualdad de oportunidades para todos los futuros profesionales de este oficio.

El nicho de la hotelería es un medio con un alto nivel de participación del género femenino, no obstante, el motivo de esta presente investigación es conocer si la concentración de mujeres en los hoteles es solo en puestos secundarios y mucho más sacrificados que los cargos que los hombres logran obtener.

Gracias a los cambios que se han ido produciendo en los últimos años, la presencia de mujeres en mercados laborales ha incrementado y se han presentado cambios en pro de la sociedad, y en pro de ellas, impactando a la esfera de la sociedad. Muchas más actividades son atribuidas al género femenino, y las mujeres se ven inspiradas por lograr tomar acto de presencia en todas ellas.

Morales y Rodríguez (2015) exponen que:

El mundo laboral está lleno de cargos masculinos. A pesar de todas las políticas de igualdad, el hombre sigue dominando el terreno empresarial. Existen sectores, muy cerrados, donde no se permite la presencia de la mujer a las áreas directivas y si se hacen excepciones, siempre serán en condiciones económicas inferiores. (p.5).

Lo que se aspira llegar con esta investigación es conocer el nivel de acceso de la mujer para lograr alcanzar áreas de dirección y de importancia, que logren incentivar a muchas más mujeres a luchar por obtener las instrucciones precisas y dejar una huella de equidad e igualdad en este sector.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la equidad de género en los puestos directivos en hoteles de la ciudad de Guayaquil de tal manera que permita a las entidades competentes considerar las recomendaciones propuestas para lineamientos futuros.

Objetivos Específicos

1. Realizar la fundamentación teórica y metodológica acerca de la equidad de género en la industria hotelera que permita comprender las realidades investigadas sobre el tema
2. Desarrollar una investigación primaria a grupos de interés del sector hotelero para diagnosticar la situación real de la equidad de género en la ciudad de Guayaquil.
3. Realizar un mapeo conceptual que permita tomar conciencia sobre la realidad actual de la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil.

Limitaciones de la investigación

Los datos de participación según el género en las empresas turísticas son bastante escasos dentro de la ciudad de Guayaquil, lo cual causa una limitación en el trabajo a realizar. Haciendo mención a la información que se desea obtener en el presente estudio, hay que tener presente que el objetivo es recopilar la información de gran parte de los hoteles de Guayaquil, los cuales no todos aceptaran en poder brindar información real o necesaria que se ha planteado para lograr los objetivos mencionados.

Delimitaciones de la investigación

La realización del estudio está enfocada en la obtención de información sobre la participación de género en la industria hotelera específicamente de la ciudad de Guayaquil, involucrando por este motivo a cada una de las diferentes categorías hoteleras que sean consideradas turísticas de acorde al catastro.

Capítulo I

Fundamentación Teórica Y Legal

Marco Teórico

Teoría de la Segregación de género

Al hablar de segregación laboral de género se hace referencia a las diferencias marcadas entre hombres y mujeres en cargos y ocupaciones laborales. Todo esto requiere mucha mayor habilidad y esfuerzo por parte de la mujer, que al momento de ver la división que existe en el mundo del trabajo, tienen que esforzarse aún más para poder obtener lo que desean. Otro factor que también afecta de manera directa a su trabajo es su vínculo natural a las funciones de reproducción y al hogar. Actualmente se han visto cambios significativos con relación a las mujeres en cargos y ocupaciones que inicialmente eran calificados como trabajos para el género masculino, esto quiere decir, que las mujeres no eran vistas como aptas para realizar esa labor.

Generalmente, las investigaciones que tratan de explicar la segregación profesional entre los sexos distinguen entre los factores de oferta y los factores de demanda de mano de obra. Del lado de la oferta, se indaga las razones de que las mujeres prefieran ciertas profesiones; por ejemplo, las mujeres quizá prefieran trabajos con horario flexible, así como ocupaciones más fáciles que les permita interrumpir durante cierto tiempo para tener hijos y criarlos. Del lado de la demanda, lo esencial es indagar las razones de que los empleadores suelen preferir la contratación de mujeres o de hombres para determinadas ocupaciones. Anker (1997, p.344).

El autor señala que el verbo "preferencia" que se utiliza en su explicación general de las teorías que encierran la segregación, aparece porque hace mención a los pensamientos sociales y culturales adoptados a lo largo de la vida, que en su mayoría implican una discriminación en contra de las mujeres. Todo esto da como resultado estereotipos que dividen a los hombres de las mujeres en las áreas laborales. Anker (1997).

Maté, Nava, y Rodríguez (2003) mencionan que:

El fenómeno de la segregación se caracteriza por estar muy extendido y ser persistente en los mercados de trabajo de todo el mundo, y ello conlleva

importantes consecuencias. Por un lado, afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas. (p. 2).

Según Richard Anker existen teorías que abarcan la segregación, estas están divididas en 3 partes: la teoría neoclásica del capital humano, la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo y por último las teorías no económicas o feministas. Estas tres categorías mantienen similitudes en sus explicaciones, así mismo como cada uno posee factores que los diferencian. (1997).

Es importante recalcar que este fenómeno afecta de una forma perjudicial a las mujeres también, debido a que se ven obligadas a localizarse en un determinado puesto de ocupación dentro de una organización. Las mujeres reducen sus oportunidades laborales y a la vez su interés por aumentar sus ingresos y querer expandirse a nivel profesional y educacional. Educacional, porque en cierta forma, es un corte de alas, para decidir aprender e indagar en otras áreas.

Maté, et al., (2003) afirma que:

La segregación ocupacional por razón de género es un fenómeno presente en todos los países, con independencia del nivel de desarrollo económico, e indiferente a la existencia de condicionantes religiosos, culturales y sociales particulares. Es, además, una característica común en todos los mercados de trabajo de todos los países.

Teoría Neoclásica Del Capital Humano

Al hacer un análisis de esta teoría se visualiza que dentro de la economía existen modelos de diferenciación en relación con la productividad laboral del hombre y de la mujer. Se analiza por lo tanto que el nivel de salarios se va a medir conforme al nivel de su productividad, por esa razón existe una causa de desventaja para el trabajo femenino, ya que se permite la participación de las mujeres en ciertas actividades económicas que no son las mismas que las de los hombres y son de menor remuneración.

(Anker, 1997) menciona que:

La teoría económica neoclásica presume que los trabajadores y los empleadores son racionales, y que los mercados laborales funcionan con eficiencia. Según esta teoría, los trabajadores bregan por conseguir los empleos más rentables luego de sopesar sus dotes personales (sus estudios, experiencia, etc.), sus circunstancias condicionantes (tales como el que tener que ocuparse

de un niño de corta edad) y sus preferencias (por ejemplo, un ambiente de trabajo agradable). Los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible; pero debido a la competencia, y a que los mercados de trabajo son eficientes, pagan a los trabajadores el producto marginal de su labor. (p. 345).

Como se mencionó anteriormente, esta teoría está dividida en dos puntos de vista, el punto de vista de la oferta (en este caso las mujeres o los hombres) y el punto de vista de los empleadores.

En la oferta de trabajo

Anker (1997) de la misma manera añade que:

Del lado de la oferta de mano de obra, la teoría neoclásica subraya que el capital humano femenino es menor, tanto en lo que las mujeres aportan (menos instrucción y calificaciones menos aprovechables) como en lo que adquieren una vez incorporadas al mercado de trabajo (menos experiencia que los hombres, debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos truncan su vida profesional o la hacen intermitente). (p. 345)

Esta teoría a lo que se refiere en resumidas palabras, es que está bien que las mujeres reciban menos remuneración que los hombres ya que su nivel de aporte es menor, por todas las razones explícitas en la teoría. Hay dos cosas que el autor percibe como factores influyentes con respecto a la selección de las mujeres en la producción de mano de obra en una empresa, una de ellas es el bagaje que se le atribuye a la mujer, como elemento en contra a su nivel de desarrollo y eficiencia, ya que componentes importantes como el peso de un matrimonio y de los hijos, afecta de forma directa a las decisiones de los generadores de empleo.

En la demanda de trabajo

Según la teoría neoclásica del capital humano, muchos de los factores que influyen en las preferencias de los hombres y de las mujeres por unas u por otras ocupaciones, influyen también en las preferencias de los empleadores para la contratación de trabajadores del sexo masculino o femenino. Así, por ejemplo, lo habitual es que los puestos de trabajo que exigen un nivel de estudios relativamente alto se ofrezcan a hombres y no a mujeres (aunque dependerá de la preparación que tenga la oferta, tanto de hombres como de mujeres). Sucede lo mismo en las ocupaciones donde la experiencia y la

formación en el propio trabajo son relativamente importantes. Anker (1997, p.347).

De este lado, los empleadores consideran que el trabajo femenino es más caro que el masculino, incluso en condiciones de igualdad salarial, debido a una serie de costos laborales indirectos y supuestamente más elevados. Otros de los factores son, el ausentismo de las mujeres por asuntos familiares, y cuestiones de atraso en el tiempo de entrada de un trabajo. (Anker, 1997).

El otro factor influyente es la preparación de la mujer a diferencia del hombre. El autor declara que en países con ingresos bajos, el mercado laboral es mucho más competitivo y siempre está en busca de personas capaces y con cierto nivel de preparación e instrucción de conocimientos vinculados al cargo ocupacional, así que el abanico de posibilidades se resta para las mujeres, no obstante, existen más personas preparadas profesionalmente que puestos laborales de economía estructurada, esto quiere decir que si aun así hay más presencia de hombres que de mujeres es porque existe algún tipo de discriminación.

Teorías de la Segmentación De Los Mercados De Trabajo

Al analizar esta teoría se puede ver que está siguiendo el mismo enfoque de pensamiento que la teoría neoclásica, pero con la perspectiva de la demanda, que es lo que determina el nivel ocupacional de hombres y mujeres.

(Moreno M. A., 2004) manifiesta que:

Este enfoque del lado de la demanda propuesto por Doeringer y Piore (1971) (Citado por Moreno M., 2004) divide el mercado de trabajo en dos partes (primario y secundario) que se distinguen en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales niveles de promoción y estabilidad en el empleo. Las mujeres por lo general se concentran en el sector secundario ya que, por su responsabilidad en la familia, se ven obligadas a interrumpir su carrera laboral y así poseen menos capacidades de estudio y menos capital humano que los hombres. (P.88)

Por otro lado, Richard Anker (1997) analista de la escuela socio económico y el comportamiento de los hombres y mujeres ante este sistema manifiesta que:

También las teorías relativas a la segmentación o división del mercado de trabajo se apoyan en el pensamiento económico establecido y en la lógica de la escuela neoclásica. Parten del supuesto de que instituciones como sindicatos y las grandes empresas desempeñan un papel importante a la hora de determinar a quien se contrata, se despide o se asciende, y el salario que se abona a cada

cual. Además, presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de cierta manera; y que, aunque cada parcela del mercado tal vez funcione con arreglo a la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra. (p.350).

La teoría de segmentación de mercado de trabajo, está definida por niveles que forman una organización, donde los empleados y trabajadores los conforman y están estructurados por el segmento independiente o primario, en este segmento se encuentran los trabajadores profesionales o técnicos que tienen mucha más relevancia e importancia en las empresas. Cuentan con mayor peso salarial y están sujetos a las reglamentaciones internas, pero no a las políticas externas.

El nivel secundario se refiere al segmento secundario dependiente, en esta segunda parte, se encuentran los trabajadores que tienen menos relevancia dentro de una empresa u organización, sus pagos son inferiores, sufren de inestabilidad en su cargo y en sus salarios, tienen una limitada facultad para presentar sus propios criterios, las condiciones de empleo son bajas y las oportunidades para la ascensión de puestos es limitada también. Esta teoría es aplicada para todo organismo institucional que opera bajo estos segmentos.

Teoría Feminista

Aquí se puede analizar las afirmaciones que hablan de las desigualdades entre las mujeres y hombres que se manifiestan en el ámbito laboral, por esa razón (Anker, 1997) indica que:

Las teorías estudian principalmente ciertas variables que son exteriores al mercado de trabajo, y que no entra en la reflexión de los economistas. Una premisa básica de esas teorías es la de que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina. Esto es, del patriarcado y el lugar subordinado que se asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. En todas las sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidad fundamental de la mujer, mientras que el sustento económico es el cometido principal del hombre. El hecho de que estas y otras ideas y reglas establecidas tengan poco que ver con la vida cotidiana de muchas mujeres, hombres y familias no hace mellas en la notable influencia que ejercen en el comportamiento de las personas, ni atenúa la discriminación que sufren las mujeres por su identidad sexual. (p. 353).

A continuación, el autor del libro ilustra varias características que se les atribuye a las mujeres y que son causa de segregación para los puestos laborales.

Los cuatro estereotipos "positivos" presentados son: disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; honradez y aspecto físico atractivo. Los cinco estereotipos "negativos" son: renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor fuerza física: menor aptitud para la ciencia y matemáticas: menor disposición de viajar. Tales características obstaculizan la admisión de las mujeres en diversas profesiones, lo cual contribuye a asegurar que sean ocupaciones típicamente masculinas. Anker (1997, p.354).

A continuación se adjuntaron los cuadros que muestran estos estereotipos, los cuales son pruebas de que los puestos laborales han sido segregados por sexo gracias a varios factores internos y externos que han adoptado y que esta teoría feminista los expone.

Tabla1- parte1*Estereotipos comunes de las características femeninas y su efecto evidente en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.*

Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplo de ocupaciones típicas afectadas	Comentarios
Positivos			
1. Descripción natural a ocuparse de los demás	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que implican cuidar de otros niños, enfermos, ancianos.	Enfermera Médico Asistente social Maestra/Profesora	Característica que a menudo se considera biológica por ser las mujeres las principales responsables del cuidado de los niños en todas las sociedades. Sin embargo, es un dote adquirido de índole "sociosexual". Nótese que en las ocupaciones que conlleva a cuidar de otros, pero requieren además mayor autoridad por ejemplo: doctor, es frecuente que predominen los hombres .
2. Destrezas (y experiencias) en las tareas del hogar	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones que a menudo radican en el hogar y que casi siempre son desempeñadas por mujeres, frecuentemente como trabajo doméstico no remunerado.	Sirvienta Ama de llaves Limpiadora Cocinera Camarera Lavandera Peluquera Costurera Modista	Destrezas fáciles de adquirir (por lo tanto, la mayor experiencia de las mujeres en ellas antes de incorporarse al mercado de trabajo no debería tener gran importancia.
3. Mayor honradez	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que se maneja dinero, o en las que la confianza es importante.	Cajera Empleada de contabilidad Vendedora Contadora	Las ocupaciones mejor remuneradas y de categoría superior (por ejemplo, la de contable, que es una ocupación profesional) están a menudo dominada por hombres

Tabla1- parte2

Estereotipos comunes de las características femeninas y su efecto evidente en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

4. Aspecto físico atractivo	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en las que el aspecto físico, ayuda atraer o agradar a los clientes.	Recepcionista Vendedora Empleada de comercio	Con frecuencia se piensa que esta ventaja va unida a una personalidad más agradable y complaciente, apropiada, por ejemplo, para trabajos de recepción o de venta. En otras situaciones, el atractivo sexual se utiliza para atraer a los clientes de sexo masculino (por ejemplo, camarera de bar).
Negativos			
5. Renuencia a supervisar el trabajo ajeno	Contribuye a descalificar a las mujeres para todas las ocupaciones de supervisión y dirección.	Director General de: Producción Comercio, Hotelería Jefes de empleados de: Oficinas, Ventas Producción Personal superior de la administración pública Miembro de los cuerpos legislativos	Semejante en muchos aspectos a la disposición a recibir ordenes. Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical (puestos de niveles inferiores para las mujeres).
6. Menor aptitud para las ciencias y las matemáticas	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos científicos y matemáticos	Especialista en ciencias físicas o químicas Arquitecto Ingeniero Matemático Estadígrafo	En este caso la discriminación sociosexual comienza en la escuela, donde se desalienta a las mujeres a especializarse en matemáticas y ciencias, hay quienes creen que esta diferencia es biológica. Si lo fuera, sería una pequeña diferencia en promedio, con una gran franja de superposición de las aptitudes de los hombres y mujeres considerados individualmente.

Tabla 1-parte3

Estereotipos comunes de las características femeninas y su efecto evidente en la segregación de las ocupaciones entre hombres y mujeres.

7. Menor disposición a viajar	Contribuye a descalificar a las mujeres para ocupaciones que exigen viajar mucho	Auxiliar de vuelo Oficial de buque o marinero Conductor de vehículos de transporte	Muchas mujeres están dispuestas a viajar por ejemplo, las azafatas de avión que al inicio eran seleccionadas por su aspecto físico. Muchos conductores no viajan por la noche. Muchas mujeres estan dispuestas a ejercer estas ocupaciones. Diferencia aprendida sociosexual.
8. Mayor disposición a aceptar un salario bajo. Menor necesidad de ingresos	Características generales que contribuyen a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía mal pagados		Justifica la idea de que las mujeres son perceptoras de ingresos secundarios (es decir, no el sustentador principal), ello a pesar de que cada día son más frecuentes los hogares encabezados por mujeres, y que muchas familias necesitan más un perceptor de ingresos.
9. Mayor interés por trabajar en casa	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones y sectores de la economía donde el trabajo se organiza con arreglo a un sistema de producción doméstica, externo a la empresa		Trabajo a domicilio, generalmente mal pagados; a menudo realizados a destajo. El trabajo a domicilio es fácil de combinar con el trabajo del hogar y de los hijos.

Este cuadro realizado dentro de la teoría feminista, presenta los estereotipos sexuales que hay dentro de la segregación ocupacional. Se puede observar que las mujeres están encasilladas en puestos que están directamente relacionados con cualidades de servicio y cuidado, que se les atribuyen naturalmente por el hecho de ser mujeres. Dentro de la industria de turismo y hotelería, este cuadro muestra que una vez más son las mujeres quienes más se encuentran ubicadas, y están ligadas a estas ocupaciones. Por ejemplo, las áreas de ama de llaves, recepcionista y área de cocina.

La Teoría De Las Diferencias De Género

George Ritzer en su libro “La sociología contemporánea” en base a los pasajes escritos por (Lengermann, 1990) explica específicamente la teoría de las diferencias de género y la teoría de la desigualdad entre géneros.

La teoría de la diferencia de género quiere profundizar en los distintos comportamientos del hombre y de la mujer en la vida, ya que por el hecho de que biológicamente son distintos, también lo son en sus aspectos internos; muchos estudios confirman que el hombre y la mujer son conjuntamente distintos, esto quiere decir que tanto biológicamente, como mentalmente, las mujeres tienen otros intereses y comportamientos a los de los hombres.

Ruddick (1980) citado en Ritzer (1993) afirma que:

El tema central de la literatura contemporánea sobre las diferencias de género es que la vida interior psíquica de las mujeres es, por lo que respecta a su configuración general, diferente de la de los hombres. Las mujeres tienen una visión distinta y dan una importancia diferente a la construcción social de la realidad porque difieren de los hombres fundamentalmente en lo tocante a sus valores e intereses básicos, a su modo de hacer juicios de valor, a su construcción de motivos de logro, a su creatividad literaria, a sus fantasías sexuales, a su sentido de la identidad, y a sus procesos generales de conciencia e individualidad (p.367).

Ritzer (1993) en su libro Teoría Sociológica y Contemporánea, menciona que:

Como punto importante dentro de esta teoría, también se toma en cuenta de que las experiencias vitales de las mujeres son características de ella. Las mujeres se relacionan con su descendencia biológica de una forma distinta a los hombres, cuando son niñas, juegan de forma distinta que los niños, cuando son mujeres y hasta la vejez, sus formas de ser son definitivamente diferente a la de los hombres (p. 368).

Teoría De La Desigualdad Entre Los Géneros.

Estos cuatro puntos que el autor profundiza comprenden todo tipo de pensamiento teórico pueden ocurrir referente al género, habiendo temas que se diferencian de la teoría de las diferencias de género.

Ritzer (1997) en su libro expone que:

Cuatro temas caracterizan a las teorías de la desigualdad entre los géneros, primero, los hombres y las mujeres no solo están situados en la sociedad de manera diferente, sino también desigual. Las mujeres tienen menos recursos materiales, estatus social, poder y oportunidades para la autorrealización que los hombres de idéntica posición social, ya se base esa posición en la clase, la raza, la ocupación, la etnicidad, la religión, la educación, la nacionalidad o cualquier otro factor socialmente relevante. Segundo, esta desigualdad procede de la misma organización de la sociedad, no de ninguna diferencia biológica o de personalidad entre los hombres y las mujeres. El tercer tema de toda teoría de la desigualdad es que, aunque los seres humanos individuales pueden variar en lo tocante a su perfil de capacidades y rasgos, ningún modelo de variación relevante distingue a los sexos. En efecto, todos los seres humanos se caracterizan por una profunda necesidad de libertad para la autorrealización y por una maleabilidad fundamental que les lleva a adaptarse a los estrechamientos y las oportunidades de las situaciones en las que se encuentran. Cuarto, todas las teorías de la desigualdad de género suponen que tanto los hombres como las mujeres responderán mejor ante estructuras y situaciones sociales más igualitarias. En otras palabras, mantienen que es posible cambiar la situación. (P.372).

Marco conceptual

Género

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

Con este concepto se deja en claro la diferencia entre sexo y género, ya que al hablar de sexo se refiere específicamente a la parte biológica diferencial de las especies y de la reproducción.

Ribas (2004) Menciona en su trabajo titulado: Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual que:

En general se define el término sexo en función de la biología de las personas, mientras que el concepto de género se refiere a las características psicológicas, sociales o culturales asignadas en función del sexo.

Hotelería

La hotelería es un tipo de alojamiento que es muy importante porque cualquier viajero necesita una cama para dormir al final del día. La industria hotelera satisface esta necesidad al viajero. Los hoteles vienen en diversas categorías y estándares para cumplir con todos los presupuestos posibles. (Andrews, 2007, p.30). (García, 2014) En su libro menciona que:

En el campo de la hotelería, el pionero fue el suizo César Ritz, (1850-1918). Trabajó en varios oficios en Francia, de donde regresó a su país y empezó a forjarse como hotelero en el Grand Hotel National (Lucerna). Cesar Ritz introdujo el cuarto de baño en las habitaciones de los hoteles, fue el primero que organizó una reservada información sobre sus huéspedes, de tal modo que la cadena Ritz poseía las referencias personales del mundo elegante de su época y creó la figura del sommelier, entre otros aportes (P.84).

Por otro lado Quesada (2007) en su libro llamado Elementos del Turismo, menciona que:

Los hoteles que Ritz, construyó o modificó tuvieron, por primera vez en la historia de la hotelería, todos los apartamentos con su correspondiente cuarto de baño.... Así fue el Grand Hotel, de Roma, en 1893; el Hotel Ritz de París, en 1898; el Hotel Carlton de Londres, en 1899, y el Grand Hotel National, de Lucerna. Llegó a dirigir una docena de hoteles simultáneamente... fue el primero que organizó una reservada información sobre sus huéspedes, de tal modo que la cadena Ritz poseía las referencias personales del mundo elegante de su época... fue el primero que supo aplicar la psicología, en forma maestra, a su especialización... (P.70).

Prejuicios

Prejuicio quiere decir un juicio que se forma antes de la validación definitiva de todos los momentos que son objetivamente determinante. (Martínez, 2008)

Equidad de género

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2014)

Brecha

El término brecha es una derivación del vocablo franco breka (“roto”), se utiliza para nombrar a una rotura, resquicio o abertura. La palabra también se usa en sentido simbólico para nombrar al resquicio por donde algo comienza a perder su certeza o seguridad (Real Academia Española (RAE), 2018)

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Según (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2018) es el órgano rector de la estadística nacional y el encargado de generar las estadísticas oficiales del Ecuador para la toma de decisiones en la política pública.

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito”, ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo. (Naciones Unidas Chile, 2019)

Brecha Salarial

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajo iguales como en la producida en los trabajos “feminizados” (Iglesias, 2015).

Techo de Cristal

El techo de Cristal es definido por Roselia Nuñez (2014) como: “Un obstáculo invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide llegar a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo”.

Desigualdad

“Relación de falta de igualdad entre dos cantidades o expresiones”.(Real Academia Española (RAE) et al., 2018)

MDT

El ministerio de trabajo según sus siglas declara ser una institución que busca la justicia social en tema de trabajo, de una manera digna y en igualdad de oportunidades (Ministerio de Trabajo (MDT), 2018).

IEES

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se trata de una entidad autónoma que conforma una parte del sistema de seguridad social de Ecuador, y es el principal responsable de aplicar el seguro universal obligatorio, vigente desde el año 2008, siguiendo con lo establecido en la Constitución de la República de Ecuador. (Constitución de la Republica del Ecuador (CRE), 2008).

Segregación

La segregación es una forma de violencia sedentaria que acarrea un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados, de esta manera se aparta a las personas de una u otra cosa. La segregación puede presentarse de varios modos, esto depende de la cultura y/o del contexto histórico en el que ocurra; se puede dar en todos los ámbitos de la vida, tanto en lo político, económico, social, cultural, laboral, religioso e ideológico. Hace referencia a la división del trabajo de acuerdo a determinados criterios, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo. (López y Vera, 2012, p.1).

Marco legal

Partiendo desde un punto de vista general sobre el trabajo, la (Constitución, Ecuador) indica que:

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En el Ecuador, la igualdad de género se ve protegida desde tiempo atrás por varios artículos que mencionan los derechos de las personas.

Art.11. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”

(Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo SENPLADES, (2008) en la sección de “Derechos para todos durante toda la vida” menciona que: La garantía en

la igualdad de oportunidades para todas las personas va mucho más allá de la simple provisión de servicios; significa luchar contra la pobreza, la inequidad y la violencia, promoviendo un desarrollo sustentable, la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, y la realización plena de los derechos humanos.

Adicionalmente, toda empresa pública y privada debe cumplir con las normativas establecidas por la Constitución del Ecuador:

Ministerio de Trabajo (MDT)

Art. 172. El visto bueno se puede plantear por el empleador en caso de cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada.

Es imprescindible citar la normativa que indica el visto bueno que puede ser empleado por el trabajador, y así puede permitir que se dé por terminado el contrato con las indemnizaciones y los pagos correspondientes.

Art. 173. Un empleado puede dar por terminado el contrato en casos de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Art. 35. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona (sin importar género) despedida decida a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar con la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que responda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener a la persona trabajadora en sus funciones, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho de la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

Estas leyes son aplicadas y explicadas, por la causa de que las empresas se abstienen de cometer discriminación tanto para hombres como para mujeres, todo

esto por el factor económico, ya que, gracias a estas normativas reglamentarias, las empresas se ven obligadas a cumplir con todos los requisitos necesarios. Las sanciones son peores y el dinero por despido ineficaz o intempestivo es considerablemente grande. Por esa razón las empresas se abstienen de producir despidos de discriminación, ya que las sanciones son graves.

Marco Referencial

Para esta investigación, se utilizará varios análisis de estudios realizados con anterioridad, de esta forma se podrá respaldar con eficiencia el estudio que se ha realizado. Los siguientes análisis que se utilizaron son los siguientes:

La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México).

Este estudio fue realizado en Tijuana México y hace referencia a las diversas variables que se dan por la problemática de desigualdad de género en los hoteles, donde la participación de la mujer es diferencial al del hombre, sobre todo en puestos de administración y gerencia.

Este caso presenta el conflicto que se da entre los cuidados domésticos y el trabajo remunerado. En este estudio, Díaz y Cruz (2017, p.196) afirman que:

Una de las explicaciones expuesta en algunas investigaciones como causa de la segregación de género la representa el conflicto experimentado por las mujeres al momento de atender las necesidades de trabajo de cuidados y las del remunerado; la ausencia de tiempo para dedicación absoluta al trabajo en el hotel aparece como una de las principales barreras de acceso de las mujeres a los puestos de gerencia general.

Otro de los principales hallazgos derivados de investigaciones en esta temática es la precariedad de los puestos ocupados por las mujeres. Encontrando segregación vertical en los niveles de mayor responsabilidad de los hoteles; en el caso de las mujeres en los niveles operativos caracterizados por precariedad; la prevalencia de los estereotipos de género contribuye a la creación de puestos y departamentos que, tienen un importante número de tareas tradicionalmente consideradas, vinculadas con el trabajo de cuidados, como femeninas y por ello resultan culturalmente considerados como "aptos" Sigüenza, (2011, p.198).

La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil.

- **El Papel Subordinado De La Mujer A Través De La Historia**

Este es un estudio realizado en el año del 2015 que proporciona un panorama real y claro sobre la participación del género femenino en puestos gerenciales de las organizaciones del País. Durante muchos años este país ha estado viviendo sobre bases de división entre lo que puede hacer un hombre en un espacio laboral, y lo que puede hacer una mujer en el mismo espacio. Todo esto ha llevado a que la cultura socioeconómica que rige al país, tenga este tipo de criterios formados, no solo por empresarios, sino por muchas personas de la sociedad.

(Morales y Rodriguez, 2015) expone que:

Desde el inicio de los tiempos, la mujer ha sido víctima de discriminación, pues equivocadamente se ha considerado que su única función es tener hijos y dedicarse a los cuidados del hogar, sin tener oportunidad al crecimiento. La permanente exclusión, la negación de su valor, la falta de justicia y de oportunidades igualitarias, han sido la constante evidencia de discriminación a la mujer y aún perduran a pesar de los cambios de esta era. (p6)

Aunque en la actualidad, gracias a muchas concientizaciones y un gran esfuerzo para cambiar esa realidad discriminatoria, las mujeres se han abierto paso como nunca antes en las áreas laborales de las organizaciones en el país.

Actualmente, la mujer ha adquirido un papel relevante en el mundo laboral, pues ha demostrado su capacidad para ocupar puestos gerenciales en una empresa y llevar a ésta al éxito, sin embargo, en pleno siglo XXI, aún hay rezagos de discriminación. Discriminación que ni las mismas leyes a favor de la mujer han terminado. (Morales y Rodriguez, 2015)

- **Aporte Femenino A Través De La Historia**

En este capítulo el autor expone todas las contribuciones que han sido hechas por las mujeres durante años, desde la época primitiva, donde las mujeres trabajaban también en la alfarería, introduciéndose también en la ciencia, política y economía.

Morales y Rodriguez, (2015) lo explican diciendo que: con el tiempo, los hornos de alfarería de los primeros ceramistas se convirtieron en forjadores en la Edad de Hierro, pues desde tiempos inmemoriales las mujeres ya trabajaban la joyería, la cosmética y la recolección de productos. Mediante la observación

y la experimentación está demostrado que las mujeres descubrieron algunas propiedades curativas en algunas yerbas y elementos de la naturaleza. (p.9)

La mujer a tomado un papel importante en el sector de la recolección, las mujeres eran las que se encargaban de los productos vegetales, mientras que los varones eran quienes suministraban la carne desde la caza de animales. A causa de su conocimiento profundo de la flora, la mayor parte de los antropólogos creen que fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras. González (2011).

A lo largo de la historia, la mujer ha estado escondida en muchos aspectos de la sociedad, sin embargo siempre han sido aquellas que han realizado trabajos que aparentemente no se les atribuye realizarlos, sino solo a los hombres, esto se debe a que la imagen de la mujer en la sociedad durante muchos años atrás ha sido insignificante.

- **Aporte De Las Mujeres En La Historia Ecuatoriana**

Así como en otras partes del mundo, las mujeres ecuatorianas anhelaron darse a conocer y abrirse paso en los ambientes sociales, económicos y culturales del país, algo que era posible para los varones en la mayoría de los casos. Este trabajo expone las diferentes mujeres ecuatorianas que alzaron su voz y enfrentaron con valentía muchas limitaciones que existían en la época histórica del país.

Las mujeres ecuatorianas son referentes de valor, capacidad y logro de derechos, que durante siglos se desconocieron a las mismas. Cada una en su tiempo y circunstancias, rompió los moldes costumbristas y tuvo la audacia de luchar contra marea para cumplir con sus objetivos. Cada una construyó su plan de vida y se aferró a sus ideales para lograr lo que resultaba inconcebible para las mentes prejuiciadas por sus limitaciones e ignorancia. (Morales y Rodríguez, 2015 p. 29).

Es considerablemente importante ver como Ecuador ha ido avanzando en la inclusión y la igualdad de género en muchos ámbitos de la sociedad, causando así que muchas mujeres tengan mas oportunidades de crecer profesionalmente e influenciar de una manera a la sociedad. Claro está que aún existen diferencias de género que permanecen debido a que forman parte de la formación sociocultural del país, sin embargo, las mujeres siguen luchando por tomar más fuerza en organizaciones laborales que puedan darles más ayuda para su crecimiento y ayuda económica.

Mujeres en cargos gerenciales en la ciudad de Guayaquil.

El género femenino ha atribuido en gran manera a la economía de la ciudad y del país, generando empleo, desarrollando sus habilidades y conocimientos en el área laboral y creciendo de forma personal, algo que afecta positivamente a la sociedad.

Algunas mujeres no desean ejercer trabajos de medio tiempo o carreras tecnológicas, sino que ahora, se han superado enormemente hasta alcanzar puestos gerenciales; con esfuerzo el nivel remunerativo de las mujeres que trabajan, ofrece la oportunidad de conocer los logros obtenidos por este grupo, así como la inequidad de la que son objeto muchas de ellas. Morales y Rodríguez, 2015 p.30).

Según con lo que investigaron las autoras de este libro, las mujeres no se han conformado con las costumbres culturales y sociales en las que estaban rodeadas durante muchos años, y decidieron cambiar sus realidades con varias luchas y esfuerzo para sobretodo, entrar al campo laboral y económico.

En el mercado laboral hay más varones que damas, además, existen grandes sectores que son generadores de empleo, como el de la construcción y el agrícola, en los que no tienen mayor cabida las mujeres. La alta cifra de no remuneración en las personas del sexo débil incluye a quienes realizan actividades domésticas en el hogar”. “Aún no hay la cultura de la paridad en las empresas, que siempre privilegian al hombre. Morales y Rodríguez, (2015, p.30).

Finalmente, las autoras comunican que esa costumbre que existe de llamar a las mujeres el sexo débil de la sociedad marca un puntal muy grave como objeto de discriminación en el mundo de los cargos directivos y de gerencia en el área laboral. En lo que respecta a la economía de las familias, se han visto beneficiadas en ciertos aspectos, pero en otros no, como lo es el mantenimiento del hogar. Morales y Rodríguez (2015)

Análisis de la participación de la mujer como guía de turismo de aventura en el Ecuador.

Esta tesis se ha tomado como referencia, ya que hay varios puntos mencionados con respecto a la equidad de género en Ecuador y también, debido a que tiene un enfoque muy similar a este caso de investigación, ya que de alguna u otra forma está ligado con el turismo y la hotelería.

A partir de los estudios de género se ha podido conocer a través de la historia las transformaciones ocurridas en los roles femeninos tradicionales durante los últimos años; sucesos que se han relacionado con los cambios económicos, políticos, sociales y culturales de la sociedad. Abordar el tema de estudio de género y sus implicaciones significa analizar cómo éste término ha sido integrado y adaptado desde su origen hasta la actualidad. (Montoya, 2015, p.8).

- **Construcción social del género**

El feminismo es un movimiento social y político que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera. (De Miguel, 2010, p.1).

- **Rol de género y estereotipos**

El rol de género se relaciona con la segmentación de las mujeres en sus prioridades, sobre todo las que se les ha asignado como única tarea.

El rol de género repercute en la división del trabajo, la primera división se da en el ámbito público o el privado (familiar o doméstico) que asigna a las mujeres las actividades referentes al cuidado de la familia mientras que los hombres pueden ocupar posiciones en puestos públicos donde pueden tomar decisiones económicas y políticas. La segunda división se refiere al campo laboral, cuando las mujeres tratan de incorporarse a este mercado, el cual es afectado por un fenómeno socioeconómico, la segregación sexual laboral, por lo cual son relegadas a actividades y ocupaciones supuestas al género femenino. Estas labores por lo general se relacionan con los roles reproductores. Ruiz (como se citó en Montoya, 2015, p.16).

Capítulo II

Investigación metodológica de la participación de género

El diseño de la presente investigación se encuentra orientado al entendimiento de la realidad de la industria hotelera con relación al género y su equidad en los cargos directivos de los hoteles dentro ciudad de Guayaquil, los cuales, dentro del proyecto de investigación, se ha optado por dividirlos de acuerdo al número de habitaciones, logrando de esta manera segmentarlo en tres grupos para llegar a un análisis más claro y específico del tema en mención.

Monje (2011) menciona que:

La investigación es el proceso mediante el cual generamos conocimiento de la realidad con el propósito de explicarla, comprenderla y transformarla de acuerdo con las necesidades materiales y socioculturales del hombre que cambian constantemente (p.9).

Sobre el mismo tema, Briones (2002) en su libro Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales añadió que:

Los conocimientos generados por una investigación en particular se unen a otros conocimientos ya existentes, acumulados durante mucho tiempo por otros investigadores, sea en la forma de un aporte original o como confirmación o refutación de hallazgos ya existentes. Cualquiera que sea la situación que se enfrente, la investigación es siempre la búsqueda de la solución a algún problema de conocimiento. (p.17).

Enfoque de investigación

La presente investigación está enfocada en encontrar información que permite profundizar la situación actual de la industria hotelera y su equidad a través de un enfoque mixto, el cual involucra el enfoque cualitativo y cuantitativo, con la finalidad de obtener un panorama más completo del tema de estudio. “El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación.” (Gómez, 2006)

Y a su vez Gómez et al. (2006) menciona que:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y

confiar en la medición numérica, el conteo, y en el uso de la estadística para intentar establecer con exactitud patrones en la población.

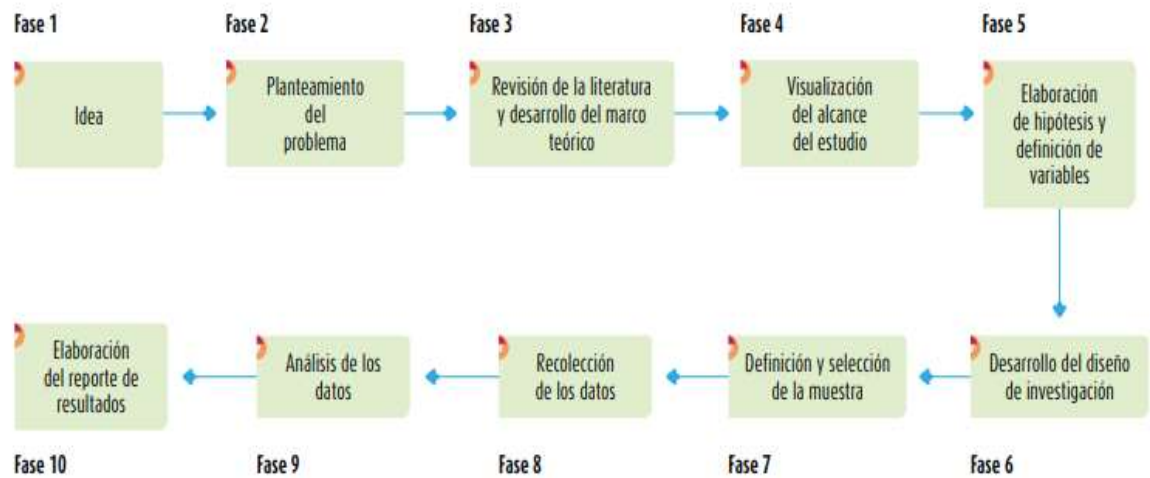


Figura 2. Proceso cuantitativo.

Fuente: Tomado del libro: *Metodología de la Investigación*, por Hernández, Fernández y Baptista.

El enfoque cuantitativo en sí, es un conjunto de procesos los cuales son secuenciales y a su vez probatorios, para llevarlo a cabo de la forma correcta se recomienda no saltar ninguna fase ya que cada una se deriva de la anterior, las cuales se encuentran presentadas en la figura 2, de esta manera el proyecto se encamina a ser concluido de una forma completa.

Sobre ambos enfoques, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que:

Mientras que un estudio cuantitativo se basa en investigaciones previas, el estudio cualitativo se fundamenta primordialmente en sí mismo. El cuantitativo se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población; y el cualitativo, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular. (p. 10).

Como se logra observar en la figura 3, por medio de un mapa conceptual, muestra cada enfoque que se puede implementar dentro de una investigación, con las características correspondientes de cada una, con sus procesos y sus beneficios, en el caso de la presente investigación sirve como guía para el desarrollo de la

investigación, ya que, por ser un enfoque mixto, involucra el enfoque tanto cualitativo como cuantitativo.

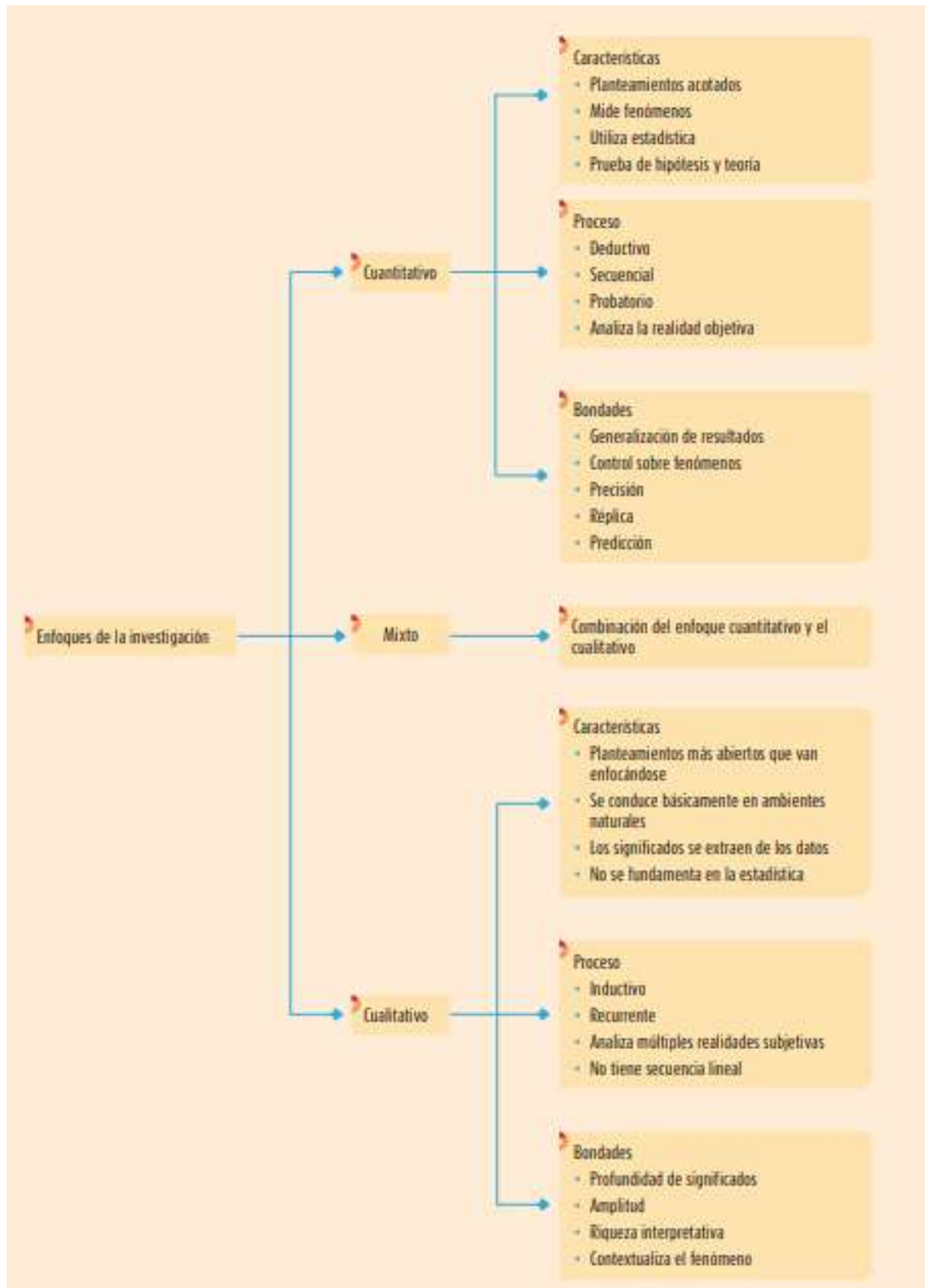


Figura 3. Mapa conceptual de enfoques de la investigación.

Fuente: Tomado del libro: *Metodología de la Investigación*, por Hernández, Fernández y Baptista.

Método de investigación

Como método de investigación se implementa un estudio de casos debido a que en el presente tema a tratar es necesario indagar sobre situaciones similares que suceden en esta industria, ya que la finalidad es recopilar la mayor información posible de los hoteles relacionados a la participación de género y su equidad.

Según Bernal (2006) menciona que “el objetivo de los estudios de caso, o mejor conocido como el método del caso, es estudiar a profundidad o en detalle una unidad de análisis específica, tomada de un universo poblacional” (p.116). Así mismo Bernal (2006) también señala que “las principales fuentes para obtención de información, en el estudio de caso, son las personas directamente relacionadas con el caso o la unidad de análisis y documentos válidos de toda índole que contenga información sobre el caso.” (p.116).

Tipo de investigación

Se busca comprender la situación real del tema a tratar, cuyo fin es descubrir las pruebas que se encuentran relacionadas a la equidad de género en la industria hotelera de la ciudad de Guayaquil a través de una investigación de tipo exploratoria

El objetivo principal de la investigación exploratoria es captar una perspectiva general del problema. Este tipo de estudios ayuda a dividir un problema muy grande y llegar a unos sub-problemas, más precisos hasta en la forma de expresar las hipótesis. (Naghi, 2005).

Hernández, Fernández y Baptista et al. (2014) en su libro Metodología de la investigación, acotan que:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (p. 91).

2.4 Técnicas de recolección de información.

La técnica que se utiliza para la recolección de información necesaria para llevar a cabo el proyecto, será por medio de una fuente primaria a los grupos de interés del sector hotelero. Los datos primarios sirven de ayuda para recopilar información de primera mano.

Naghi et al. (2005) acerca de los datos primarios menciona que:

Tiene la ventaja de que como son generados por el investigador, éste puede controlarlos y adaptarlos en la forma más adecuada y precisa para la toma de decisiones. Los datos primarios son más precisos, actuales, suficientes, disponibles y relevantes que los datos de fuentes secundarias. (p. 137)

La recolección de datos primaria se lleva a cabo por medio de encuestas a los hoteles de la ciudad de Guayaquil y entrevistas semiestructuradas a trabajadores del ministerio de turismo y del ministerio de trabajo, así mismo a una representante del Hotel Marriott para a través de esto obtener información relevante con relación al tema actual.

“Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas específicos que vayas apareciendo durante la entrevista.” (Gómez, 2006).

Instrumento para recolección de información

El instrumento que se utiliza en esta investigación es un cuestionario dirigido a los hoteles de la ciudad y adicional un protocolo de preguntas abiertas con el fin de recolectar la información que se le solicita a la persona entrevistada.

Briones et al. (2002) en su libro de Metodología de la investigación, sobre las encuestas opina lo siguiente:

No hay un criterio al cual se pueda apelar para saber cuántas preguntas debe contener un cuestionario. Si bien conviene, en una primera etapa, formular cuántas preguntas parezcan apropiadas para cubrir el problema de investigación, en revisiones posteriores se podrán encontrar preguntas que parecieron importantes en un cierto momento, no lo son evaluadas desde ese problema. (p. 61).

2.6 Tamaño de la muestra

Briones (2002) menciona: “Cuando el tamaño del colectivo es demasiado grande, el investigador toma sólo una parte del mismo, de acuerdo con ciertas reglas de procedimiento, que están basadas en la teoría de las probabilidades.” (p.59). Para poder conseguir el tamaño de la muestra con la que vamos a trabajar, se tiene que tomar la siguiente formula, para llegar a ella se debe representar como la población, el número de hoteles que hay actualmente dentro de la ciudad de Guayaquil, siendo 53 hoteles según el catastro turístico del ministerio de turismo.

DONDE:

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{53}{0.05^2(53 - 1) + 1}$$

$$n = 47$$

n= Tamaño de la muestra (hace referencia al número de hoteles con el cual se va a trabajar)

N= Población (total de los hoteles donde se va a realizar la investigación)

E= Error del muestreo (se va a trabajar con un margen de error del 0.05)

Análisis de las encuestas

Para un mejor análisis del levantamiento de la información se presentarán los resultados de acuerdo al tamaño del hotel. Se han segmentado en Hoteles de 1 a 50 habitaciones, de 50 – 100 habitaciones y mayores a 100 habitaciones. Con esta clasificación los hoteles en cada grupo cuentan con variables similares para comparar (número de habitaciones y personal contratado).

Hoteles de menos de 50 habitaciones

Pregunta 1: ¿Qué cantidad de empleados trabajan en el hotel?

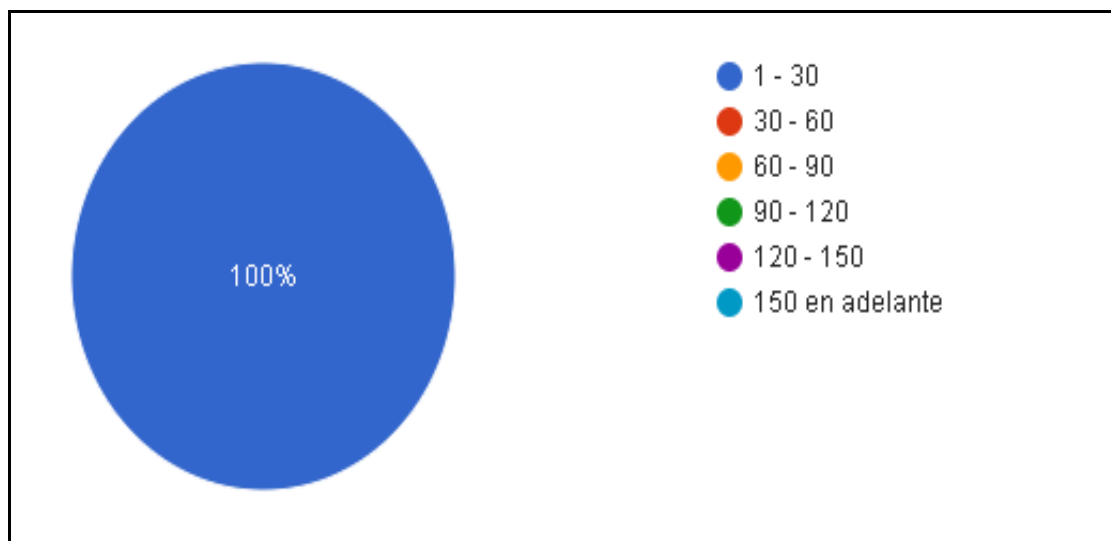


Figura 2 Cantidad de empleados que trabajan en el hotel

Análisis del gráfico

En el presente gráfico podemos visualizar que el 100% de este segmento de hoteles está conformado por un rango de 1 a 30 trabajadores, lo cual tiene concordancia con el primer segmento realizado, el cual es “hoteles de menos de 50 habitaciones”, ya que es considerado el segmento de establecimientos de menor tamaño dentro del proyecto. Dentro de esta categoría están involucrado los siguientes hoteles:

Corona Real	Plaza Centenario
De Alborada	Las Peñas
Monte Carlo	Presidente Inn
Air Suites	Versalles
Yu Hotels	City Plaza
Malecon Inn	Rio Hotel
Olmedo Plaza Hotel	Castell
Rizzo	International
The Park	Urdesa Suites
La Torre	Hotel Sol de Oro
Presidente Boutique	Flor De Liz
La Gandalla	Velez

Pregunta 2: ¿El cargo de Gerente General está ocupado por?

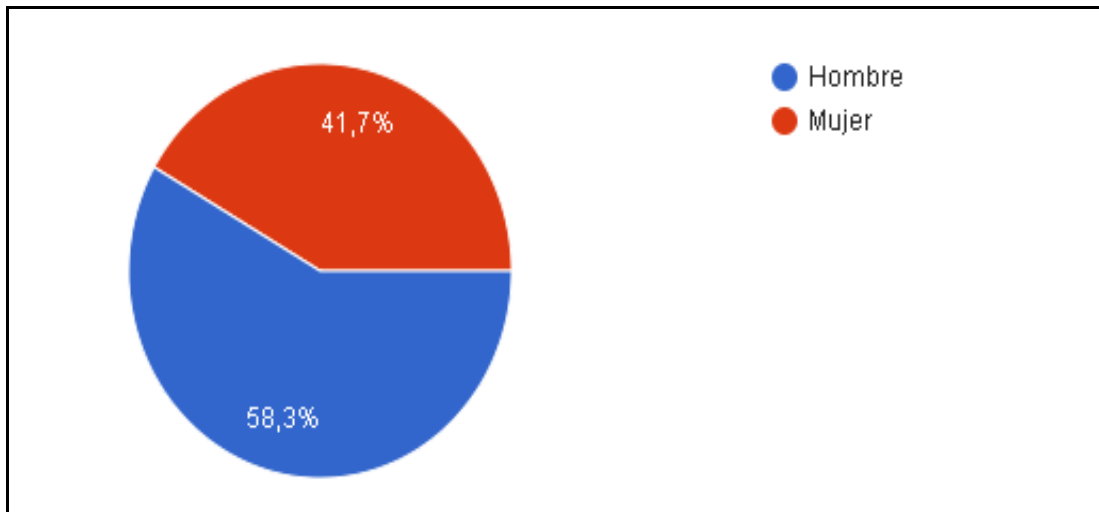


Figura 3 Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General

Análisis del gráfico

Este gráfico da como resultado que, de todos los hoteles encuestados en esta clasificación, el 41.7% son dirigidos por mujeres y el 58.3% son dirigidos por hombres. De este modo se puede observar que, en esta categoría de hoteles, que podrían ser los más pequeños si se tiene como referencia la cantidad de habitaciones, la diferencia entre las mujeres y los hombres que ocupan el cargo gerencial en estos hoteles no es nada grande, sin embargo, la mayor cantidad pertenece a los hombres.

Pregunta 3: De la siguiente lista seleccione las áreas del hotel que son administradas por un cargo directivo

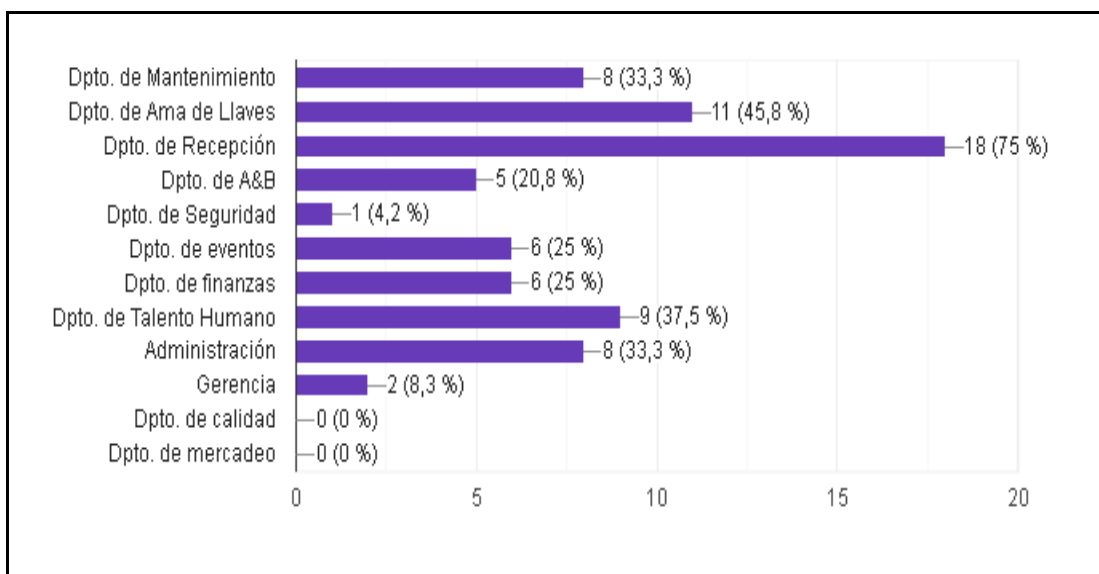


Figura 4 Listado de los departamentos que posee el hotel

Análisis del gráfico

De acuerdo a los resultados de esta tabla, se puede interpretar que, en los hoteles de esta categoría, los departamentos que lideran la administración son: Recepción con el 75%, Ama de Llaves con el 45% y Talento Humano con el 37%. Lo cual concuerda con el gráfico anterior, ya que, al ser hoteles de menor tamaño, las áreas administrativas se reducen debido a que pueden ser manejadas por la misma persona.

Pregunta 4: ¿Cómo realizan el proceso de selección de puestos directivos del hotel?

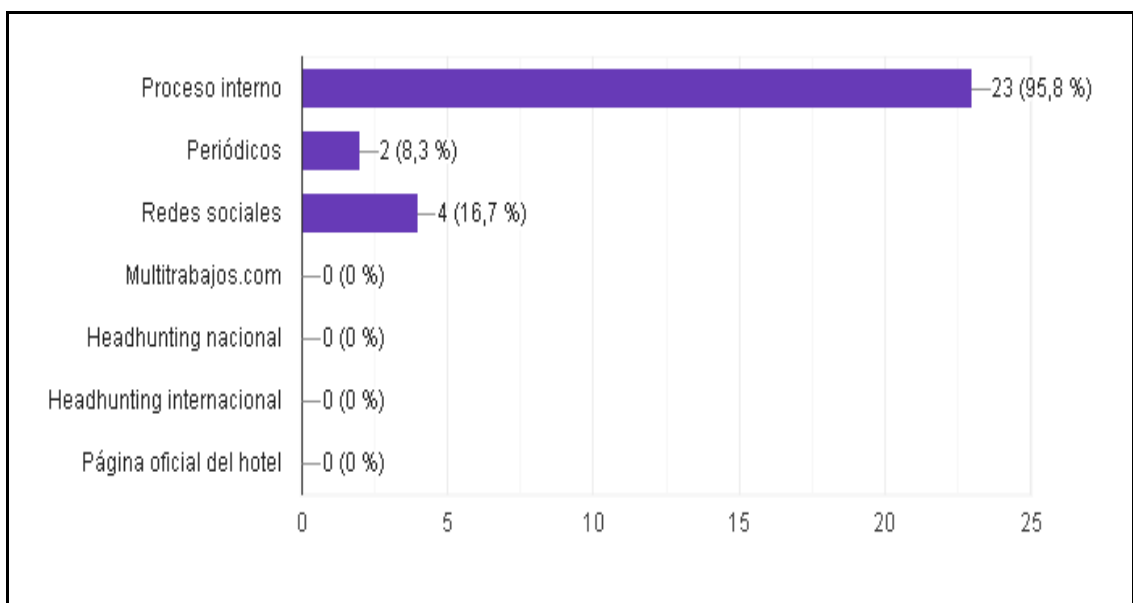


Figura 5. Listado de métodos de selección del personal más usado por los hoteles

Análisis del gráfico

Según este resultado, la mayoría de estos hoteles dentro del primer segmento, optan por procesos internos como medio de selección para el personal encargado de la administración de los puestos directivos, que en su mayoría son los tres más comunes mencionados en la estadística anterior, el segundo método más usado es por medio de redes sociales, hoy en día es un método frecuentemente usado por diferentes tipos de empresas, y por último se encuentran los periódicos.

Pregunta 5: ¿Dentro del Reglamento Interno del hotel, existe alguna normativa que indique el número de puestos de trabajo deben ser ocupados por hombres y mujeres?

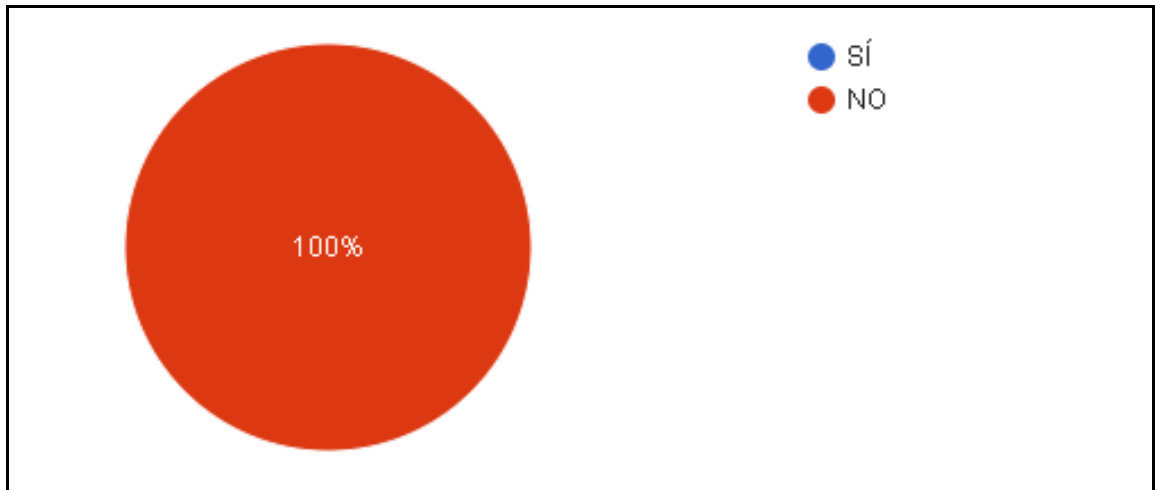


Figura 6. Hoteles encuestados que tienen la normativa en el reglamento interno

Análisis del gráfico

Este gráfico ilustra que el resultado de todos estos hoteles encuestados, no poseen ningún artículo en su Reglamento Interno o normativa que especifique que los puestos de trabajo para cargos directivos deben ser ocupados por un género en particular.

Pregunta 6: ¿Aproximadamente qué porcentaje de mujeres se postulan para ocupar cargos directivos?

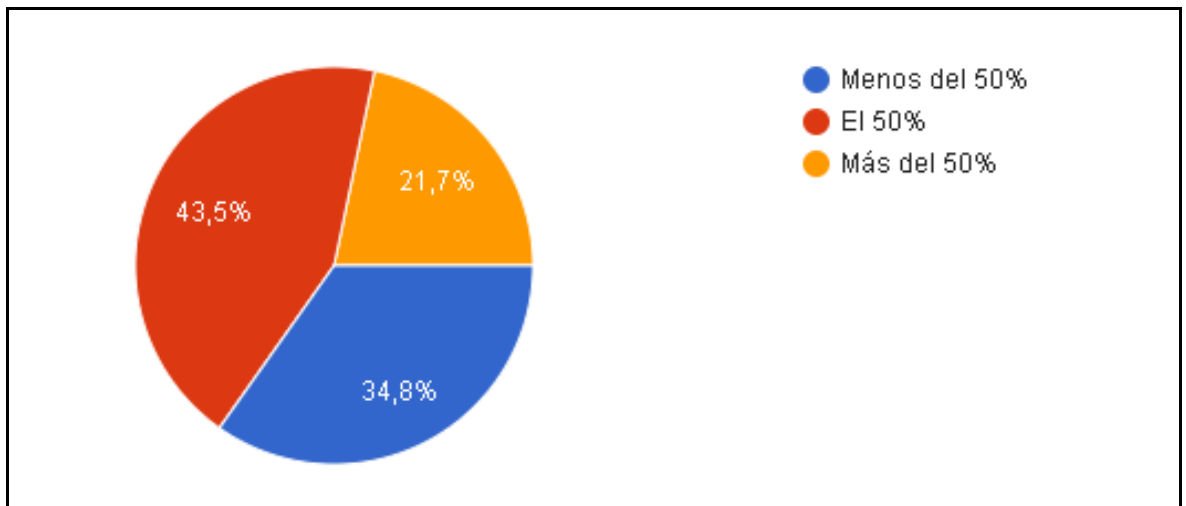


Figura 7. Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos

Análisis del gráfico

De acuerdo al resultado de esta pregunta, el porcentaje de mujeres que se postulan para cargos directivos en los hoteles de 1 a 50 habitaciones, es el 50%, esto quiere decir que tanto mujeres como hombres se postulan por igual.

Pregunta 7: ¿Considera usted que existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ejercer cargos directivos en este hotel?

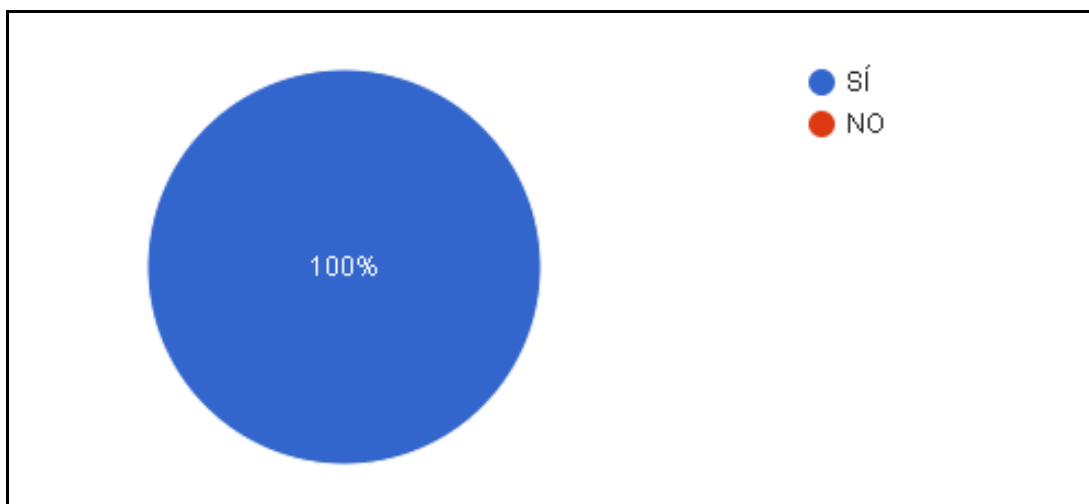


Figura 8. Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades

Análisis del gráfico

De acuerdo a este resultado de la encuesta, todos los hoteles que fueron encuestados señalan que sí existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ejercer cargos directivos en sus establecimientos.

Análisis del grupo de hoteles de 1 a 50 habitaciones.

En este grupo de 1 a 50 habitaciones, que es aquel que tiene más número de hoteles encuestados (veinticuatro), cuenta con un alto porcentaje de presencia de mujeres como dueñas y propias administradoras. Al ser hoteles más pequeños las personas que lo conforman son pocas, y por lo consiguiente tienen menos puestos directivos en relación a los grupos de hoteles con más cantidad de habitaciones. En la mayoría de estos hoteles, eran solo el dueño o la dueña, el/la administrador/a y la recepción. Según el resultado de las encuestas los hombres gerentes o dueños son más que las mujeres, pero con poco porcentaje de diferencia en lo que concierne a estos hoteles de menor tamaño. Cabe recalcar que la mayoría de estos hoteles son negocios familiares, por lo que no se realizan procesos de selección, ya que todo tipo de proceso suele ser por recomendación dentro de la familia. Finalmente es

importante mencionar que estos pequeños hoteles casi no cuentan con puestos directivos, a más de el/la dueña, que en muchos casos es quien administra todo el hotel, de no ser así, tienen un administrador/ra y un puesto de recepción y limpieza.

Hoteles de 50 a 100 habitaciones

Pregunta 1: ¿Qué cantidad de empleados trabajan en el hotel?

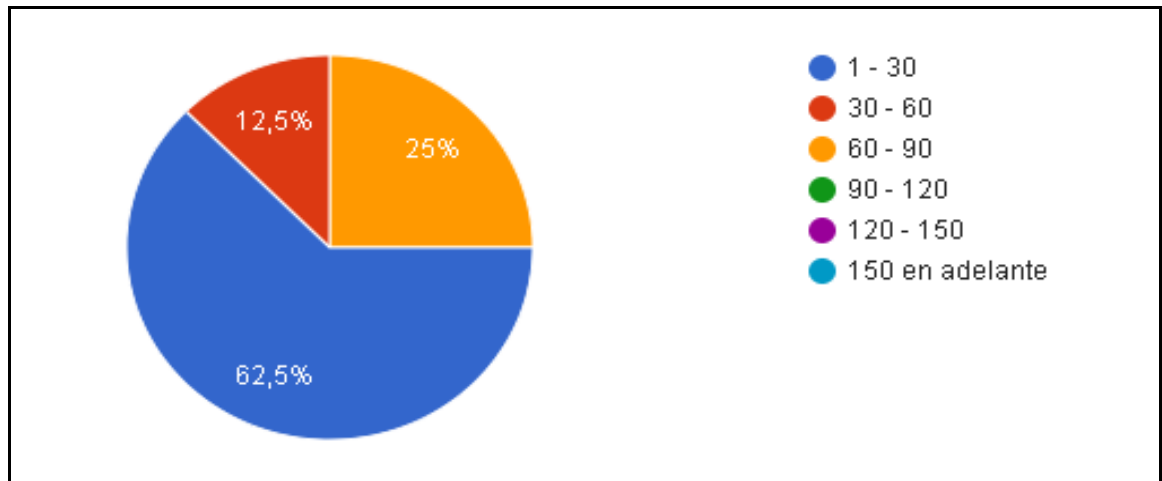


Figura 9. Cantidad de empleados que trabajan en el hotel

Análisis del gráfico

El análisis de la encuesta da como resultado que en su mayoría con un 62,5% de los hoteles, tienen entre 1 a 30 trabajadores, a pesar de que estos hoteles son de mayor tamaño ya que poseen entre 50 a 100 habitaciones. En el siguiente lugar en el 25% de los hoteles trabajan aproximadamente entre 60 a 90 trabajadores y por último el 12,5% restante, tienen entre 30 a 60 personas trabajando en ellos.

Dentro de esta categoría están involucrados los siguientes hoteles:

- Airport Hotel
- Ramada
- Sol De Oriente
- Greenfield
- Hotel Sander
- Alexander
- Gallery
- Marcelius
- Palace

Pregunta 2: ¿El cargo de Gerente General está ocupado por?

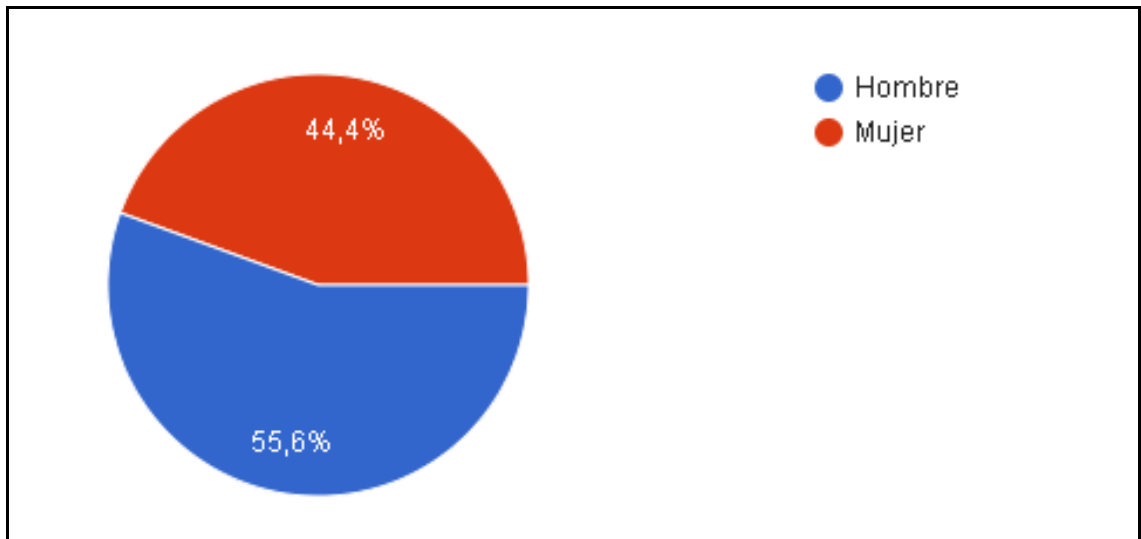


Figura 10. Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General

Análisis del gráfico

Los resultados de esta pregunta, muestran que, en el grupo de hoteles en mención, son los hombres quienes ocupan mayormente el cargo de gerente general representando el 55,6%. Las mujeres representan el 44,4% en ocupar el cargo de gerencia general en un hotel de este grupo. Se puede decir entonces, que hay una leve diferenciación entre el hombre y la mujer ocupando puestos gerenciales en este grupo de hoteles.

Pregunta 3: De la siguiente lista seleccione las áreas del hotel que son administradas por un cargo directivo

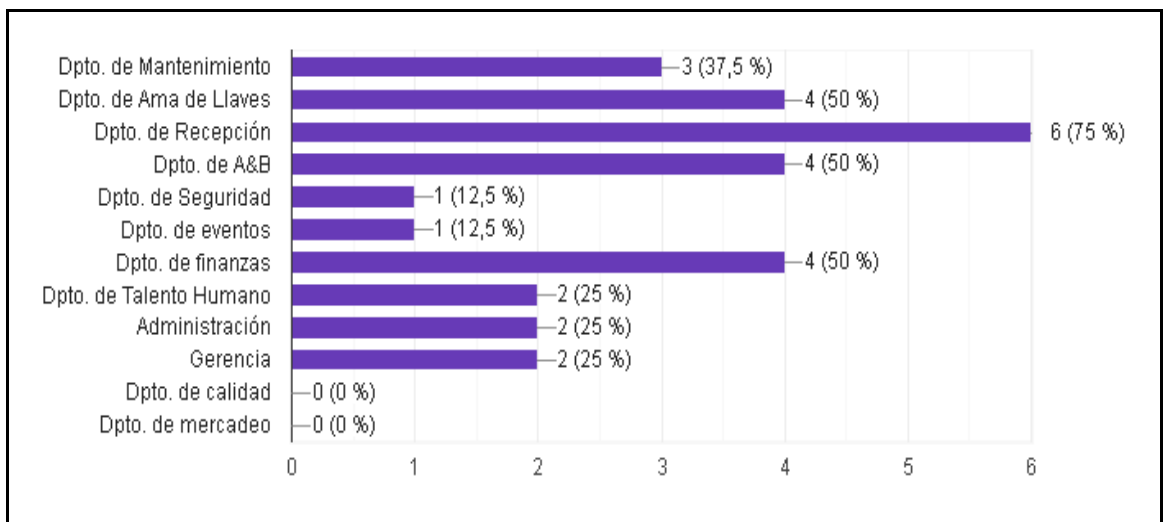


Figura 11. Listado de los departamentos que posee el hotel

Análisis del gráfico

Los presentes resultados indican que el 75% de los hoteles encuestados en esta agrupación cuentan con un departamento de recepción; adicionalmente el departamento de ama de llaves, alimentos y bebidas y el de finanzas lo tienen también 50% de ellos, y el de mantenimiento lo tiene el 37,5% de estos hoteles.

Pregunta 4: ¿Cómo realizan el proceso de selección de puestos directivos del hotel?

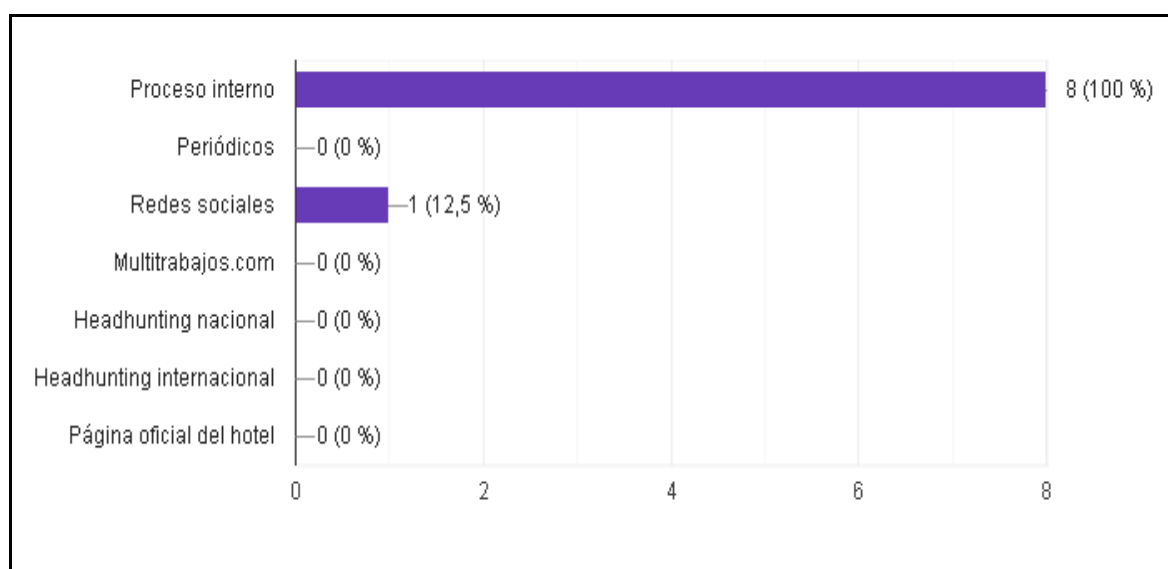


Figura 12. Listado de métodos de selección del personal más usado por los hoteles

Análisis del gráfico

El método de selección del personal usado en su 100% por estas empresas hoteleras que conforman el segundo segmento, es el proceso interno al igual que la del grupo anteriormente mencionado, seguido con un 12,5% los cuales usan como proceso de selección vía redes sociales, hoy en día es uno de los métodos más populares para realizar esta clase de procesos.

Pregunta 5: ¿Dentro del Reglamento Interno del hotel, existe alguna normativa que indique el número de puestos de trabajo deben ser ocupados por hombres y mujeres?

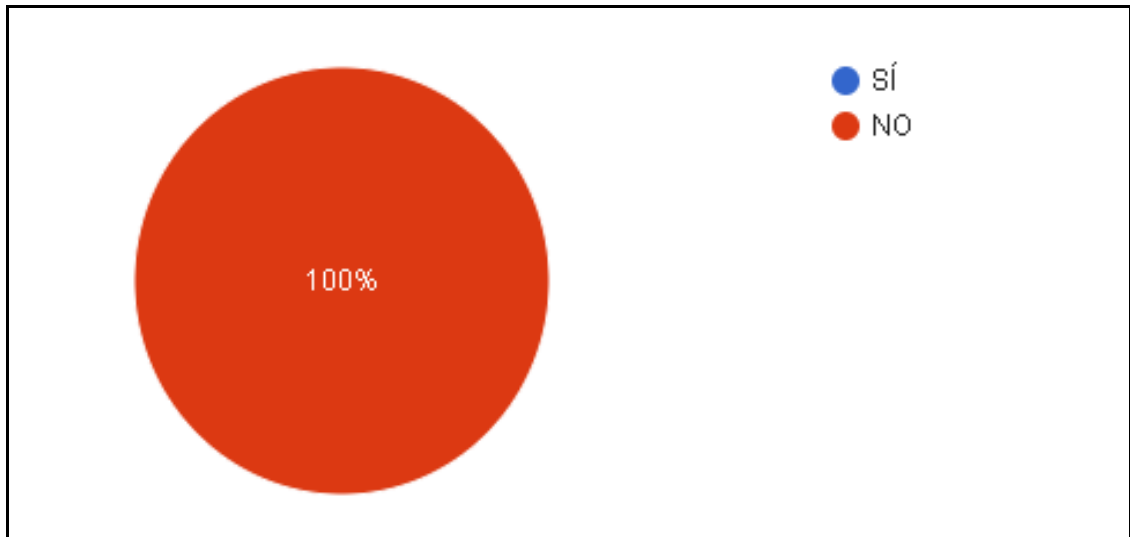


Figura 13. Hoteles encuestados que tienen la normativa en el reglamento interno

Análisis del gráfico

En cuanto a la información brindada por los profesionales de los hoteles, se pudo reconocer que, en su totalidad, no hay una normativa dentro del Reglamento Interno de cada uno, que indique el número de puestos que deben ser ocupados por hombres y mujeres; Este tipo de políticas permiten que las empresas puedan crear como parte de ellas un ambiente de trabajo diverso.

Pregunta 6: ¿Aproximadamente qué porcentaje de mujeres se postulan para ocupar cargos directivos?

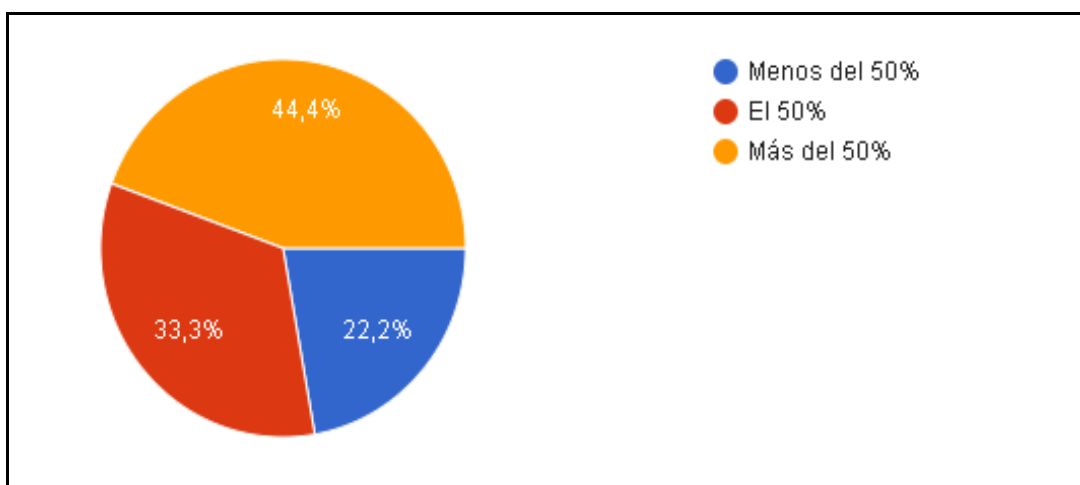


Figura 14. Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos

Análisis del gráfico

Como se observa en estas estadísticas, existe una variedad dentro de sus resultados. De los hoteles encuestados se puede apreciar que en el 44,4% de ellos, se postulan a puestos de altos cargos más del 50% de mujeres, en el 33,3% de ellos se postula un 50% de ellos, y por último en el 22,2% de los restantes menos del 50% de mujeres se han visto postuladas para puestos de altos cargos.

Pregunta 7: ¿Considera usted que existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ejercer cargos directivos en este hotel?

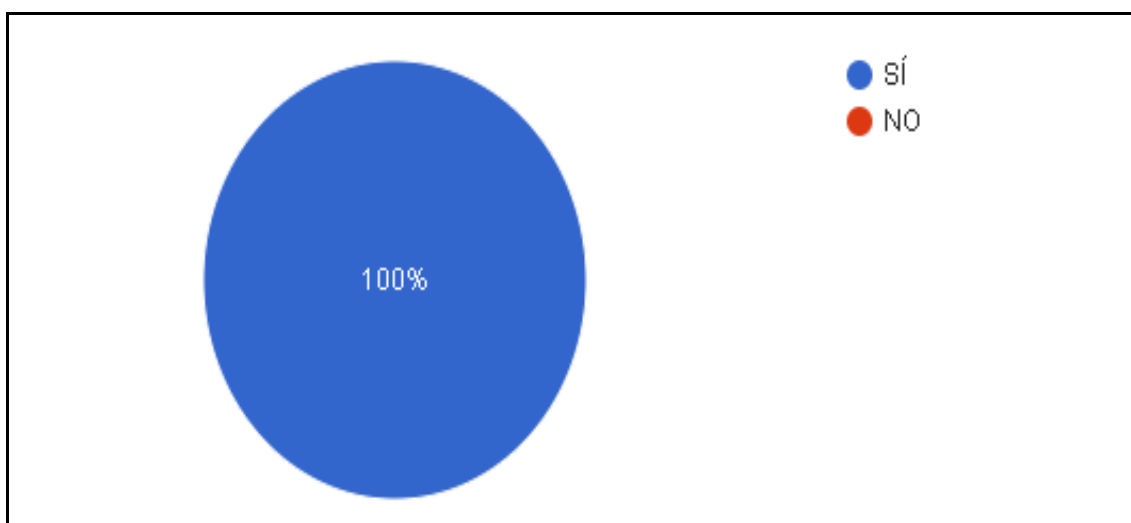


Figura 15. Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades

Análisis del gráfico

De acuerdo con la opinión de los profesionales encuestados, representantes de un grupo específico de hoteles que poseen entre 50 a 100 habitaciones, coincidieron en su 100% que sí existe dentro de sus empresas la oportunidad tanto para hombres como para mujeres de poder ejercer en puestos de cargos directivos.

Análisis del grupo de hoteles de 50 a 100 habitaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en este grupo de hoteles, se puede observar que son los hombres quienes ocupan mayormente los puestos de gerencia, sin embargo, no hay una diferencia muy marcada en relación con las mujeres. Al ser de mayor tamaño, existen mayores oportunidades de ejercer cargos directivos, y por lo consiguiente salen de la línea de ser un negocio familiar. Por esta razón es que más del 50% de mujeres se postulan para obtener puestos directivos en estos hoteles.

Hoteles de más de 100 habitaciones

Pregunta 1: ¿Qué cantidad de empleados trabajan en el hotel?

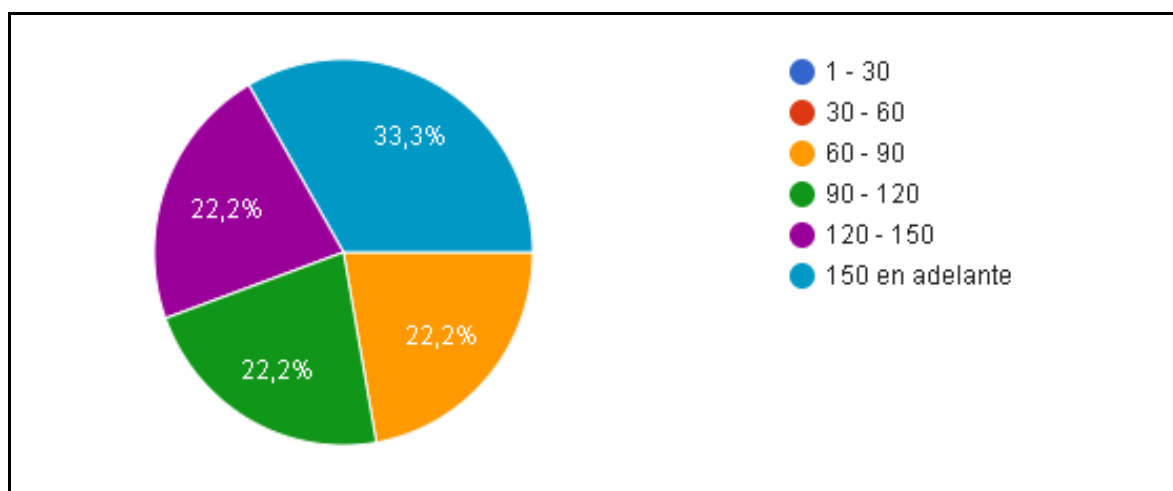


Figura 16. Cantidad de empleados que trabajan en el hotel

Análisis del gráfico

En este gráfico se puede observar que la mayoría de los hoteles, que equivale a un porcentaje del 33.3%, cuenta con 150 empleados en adelante. Este resultado pertenece a los hoteles que poseen 100 habitaciones en adelante. El resto de hoteles están divididos en la misma cantidad con las diferentes opciones.

Dentro de esta categoría están involucrados los siguientes hoteles:

Holiday Inn

Sonesta

Hilton

Marriott

Unipark

Wyndham Garden

Wyndham Guayaquil

Grand Hotel Guayaquil

Sheraton

9 De Octubre

Pregunta 2: ¿El cargo de Gerente General está ocupado por?

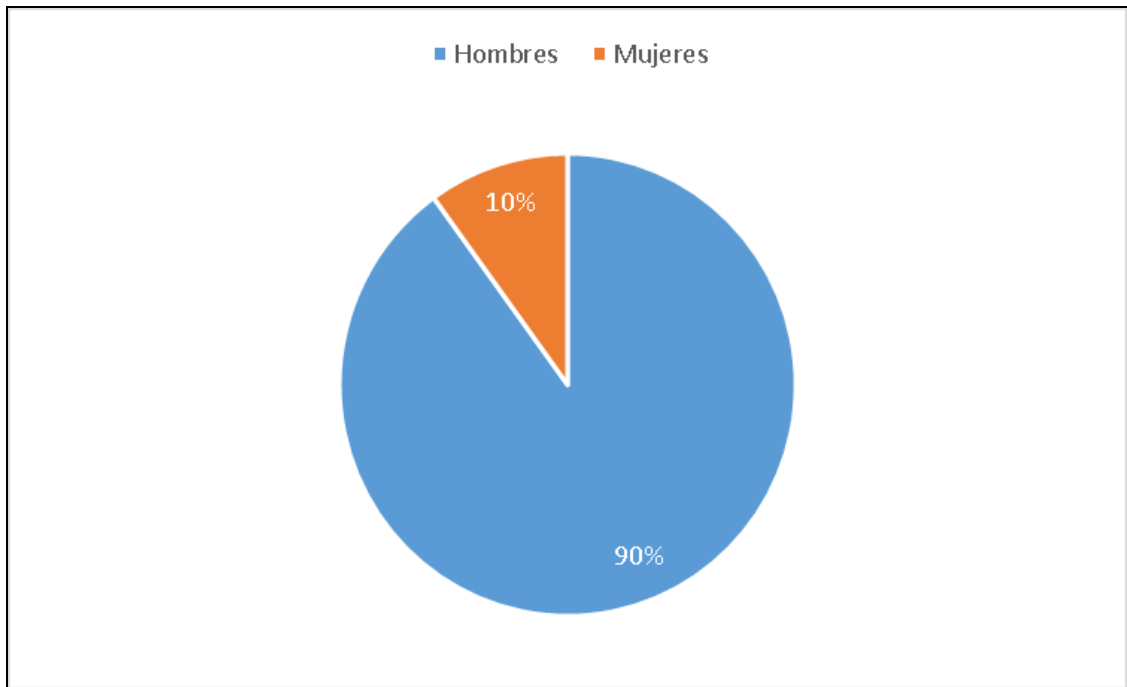


Figura 17. Porcentaje de la persona ocupando el cargo de Gerente General

Análisis del gráfico

De acuerdo a este gráfico, se observa con un porcentaje del 90% que los hombres son quienes ocupan la mayoría de los puestos gerenciales en este grupo de hoteles que cuenta con 100 habitaciones en adelante.

Pregunta 3: De la siguiente lista seleccione las áreas del hotel que son administradas por un cargo directivo

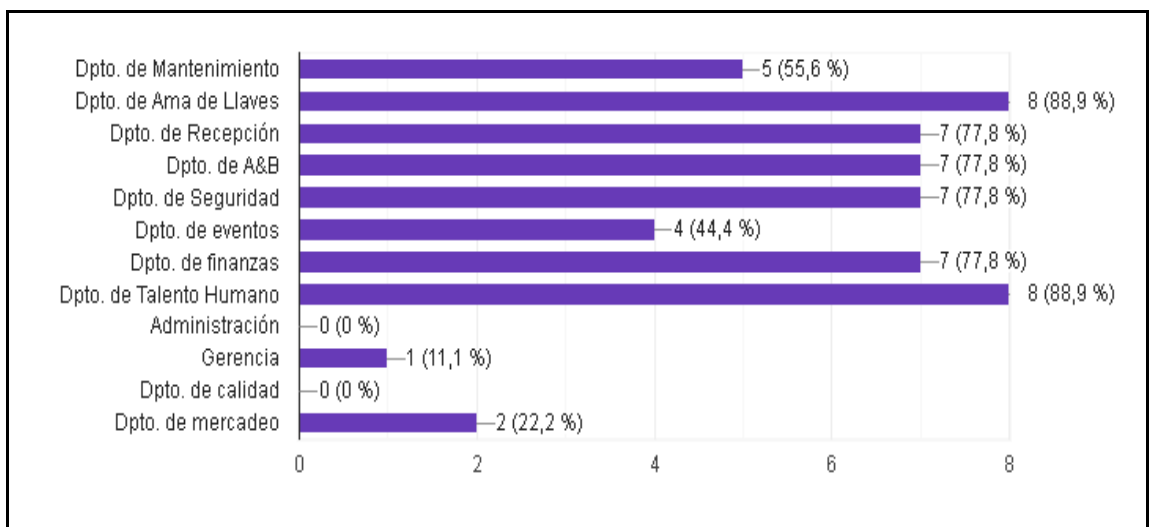


Figura 18. Listado de los departamentos que posee el hotel

Análisis del gráfico

De acuerdo a los resultados de esta tabla, se puede visualizar que los 10 hoteles encuestados en este grupo, cuentan con departamento de Ama de Llaves, Talento Humano, de ahí observa que siete hoteles cuentan con departamento de Recepción, Alimentos y Bebidas, Seguridad y Finanzas.

Pregunta 4: ¿Cómo realizan el proceso de selección de puestos directivos del hotel?

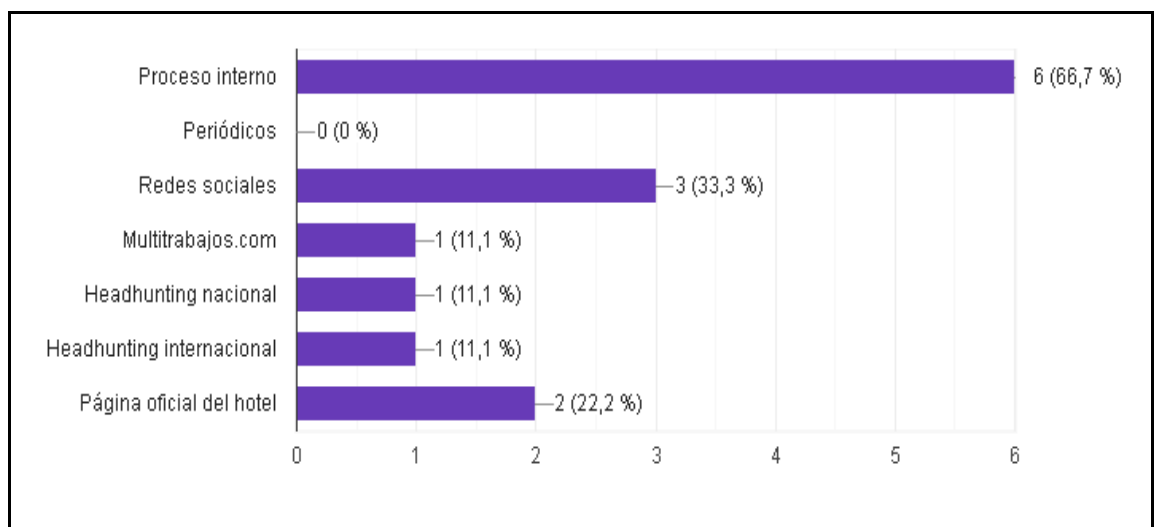


Figura 19. Listado de métodos de selección del personal más usado por los hoteles

Análisis del gráfico

En este grupo de hoteles, según los resultados de estas encuestas se observa que el proceso de selección de puestos directivos más utilizado en la agrupación es el proceso interno con un 66,7%. El segundo proceso más utilizado con el 33%, es por medio de redes sociales. De esta forma los hoteles reclutan empleados eficientes para poder distribuirlos en los departamentos más comunes de los hoteles y por último, se encuentra en tercer lugar con el 22.2% las páginas oficiales de los hoteles, debido a que por su segmentación, se refiere a los hoteles de mayor tamaño y es esencial para estos dar seguimiento a las paginas correspondientes de cada uno.

Pregunta 5: ¿Dentro del Reglamento Interno del hotel, existe alguna normativa que indique el número de puestos de trabajo que deben ser ocupados por hombres y mujeres?

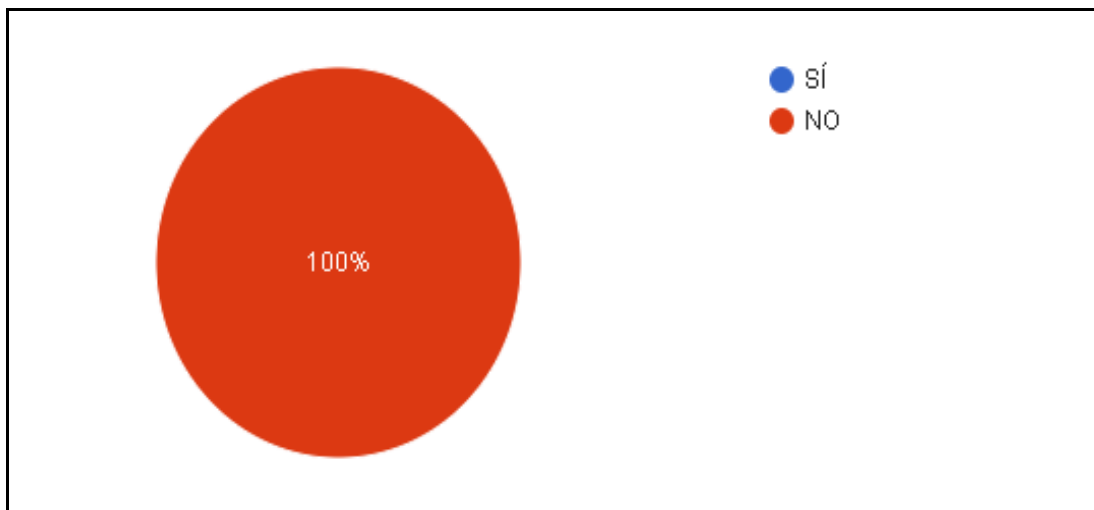


Figura 20. Hoteles encuestados que tienen la normativa en el Reglamento Interno

Análisis del gráfico

En el resultado de este gráfico se puede ver claramente que el 100% de los hoteles no cuentan con ninguna normativa ni Reglamento Interno que indique que hay una diferenciación entre el trabajo del hombre y el trabajo de la mujer.

Pregunta 6: ¿Aproximadamente qué porcentaje de mujeres se postulan para ocupar cargos directivos?

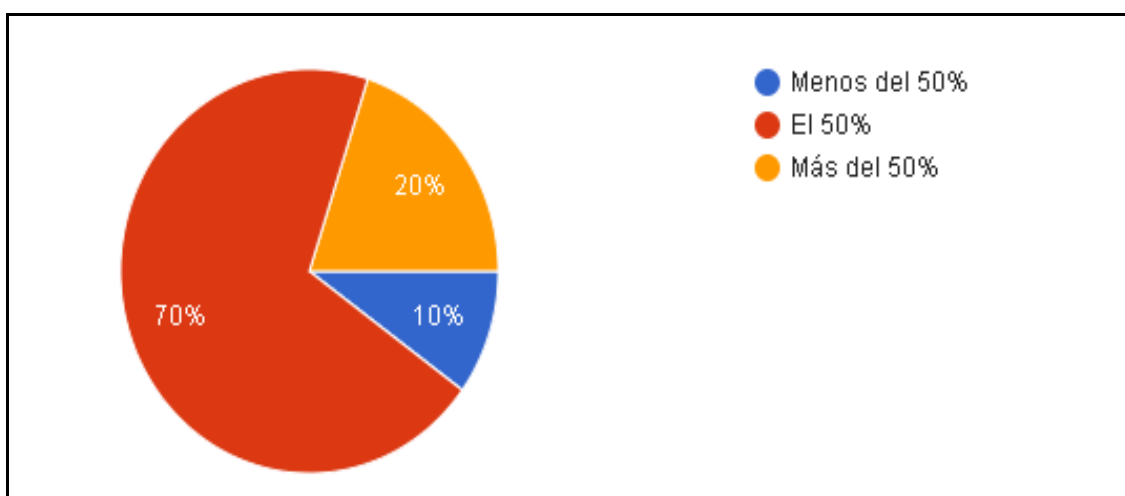


Figura 21. Porcentaje de mujeres que se postulan a cargos directivos

Análisis del gráfico

Al analizar este gráfico se tiene como resultado que el 70% de los hoteles de este grupo reciben el 50% de mujeres que se postulan para cargos directivos, el 20% de los hoteles encuestados cuenta con la presencia del más del 50% de mujeres que se postulan para puestos directivos, y solo el 10% de estos hoteles tienen la presencia de menos del 50% de mujeres que quieren aspirar a puestos de cargos directivos en los hoteles más grandes de la ciudad de Guayaquil.

Pregunta 7: ¿Considera usted que existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ejercer cargos directivos en este hotel?

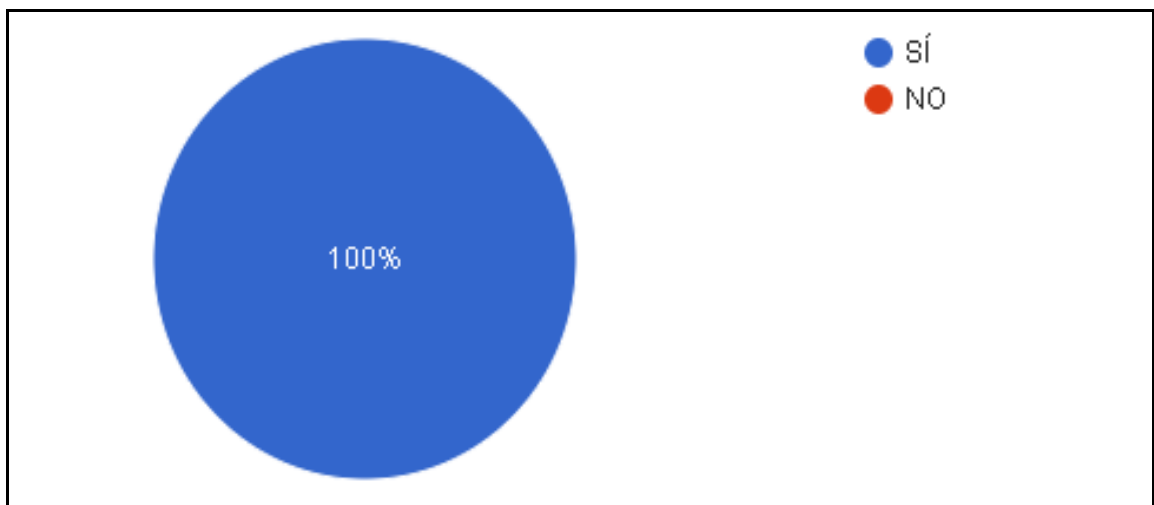


Figura 22. Respuesta de los hoteles ante la existencia de igualdad de oportunidades

Análisis del gráfico

De acuerdo al resultado de estas estadísticas, todos los hoteles están de acuerdo con que existe una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ejercer cargos directivos y gerenciales. Aunque el resultado de que hay menos mujeres en puestos de altos cargos en los hoteles se puede concluir que en este tiempo hay más mujeres tomando cargos directivos en este grupo de hoteles, que son los más grandes debido a la cantidad de sus habitaciones.

Análisis del grupo de hoteles de 100 habitaciones en adelante

En los grandes hoteles que tienen más áreas, ya que cuentan con 100 habitaciones en adelante, se puede observar que existe una participación considerable de mujeres en dichas áreas directivas, es casi el mismo panorama que en el anterior grupo de hoteles, sigue habiendo más hombres que mujeres en dichas

áreas, pero la presencia de mujeres empresarias que dirigen áreas directivas en los hoteles han ido creciendo considerablemente. Esto quiere decir que la mayoría de estos hoteles cuenta con una cantidad considerable de departamentos con relación a los grupos de hoteles anteriores, ya que al ser hoteles con mayor cantidad de habitaciones y de empleados, se necesitan una mayor cantidad de áreas administradas para el correcto funcionamiento de las funciones que se deben desempeñar en un hotel.

Análisis general de las encuestas

De acuerdo a todos los resultados obtenidos en estas encuestas a los hoteles de la ciudad de Guayaquil, se ha podido revelar que en la mayoría de los hoteles la participación de la mujer en cargos directivos es progresivamente positiva, al mismo tiempo, reflejan dichos resultados que en los cargos directivos en la actualidad hay una inequidad con respecto al género. Al dividir las encuestas en grupos según la cantidad de habitaciones que posee el hotel, se pudo tener un análisis más claro y homogéneo de la administración de estos, y así también tener una vista mucho más clara y específica.

Conforme se iba realizando las encuestas, muchos trabajadores brindaron sus puntos de vista en relación a la igualdad de oportunidades en estos cargos. Muchos especificaban que los puestos de trabajo se otorgan según las cualidades y capacidades de la persona más no por su género biológico, teniendo así el mismo derecho tanto hombres como mujeres en obtener un puesto gerencial o directivo. Otras de las respuestas obtenidas fueron que efectivamente, las mujeres tienen iguales oportunidades que los hombres, pero por años los hombres son quienes han gerenciado la mayoría de estos establecimientos. Sin embargo, estos son puntos que se han ido dejando atrás, ya que se puede comprobar por medio de este levantamiento de información, como han ido resurgiendo, dueñas mujeres y gerentes mujeres. Esto prueba que las oportunidades para aquellas mujeres que desean desempeñar roles importantes dentro del sector hotelero es en efecto mayor que otros tiempos, donde era más difícil encontrar mujeres en estos puestos, ya que el pensamiento de que una mujer desempeñe más el rol de profesional que el de madre y señora del hogar era mal visto.

Análisis de las entrevistas

Se realizó una entrevista a tres directoras del área de RRHH de la cadena de hoteles Marriott, una de ellas es la directora de la cadena a nivel regional de

Centroamérica y Sudamérica. Las otras dos, son las directoras del área en mención tanto de la ciudad de Guayaquil, como en la ciudad de Quito. El objetivo se centra en reconocer el panorama de la equidad de género en esta famosa cadena de hoteles en puestos directivos y gerenciales del sector hotelero.

De esa misma forma, se realizó otra entrevista al jefe oficial del Ministerio de Trabajo (MDT), para tener un informe sobre cómo están funcionando las leyes dentro del país en el área laboral y llegar a conocer si se está haciendo algún tipo de seguimiento sobre el cumplimiento de aquellas leyes.

Por último, se realizó una entrevista al especialista de control zonal, quien prestó parte de su tiempo para ahondar un poco más sobre cómo está manejando el seguimiento de empleados u trabajadores en las instituciones que brinden servicios turísticos.

Entrevista Área Hotelera

Preguntas

1. ¿Podría explicarnos un poco cómo se está manejando la inclusión de la mujer en puestos directivos de los hoteles en la Cadena Internacional Marriott?
2. ¿Hace cuánto tiempo Marriott Internacional está impulsando esta inclusión de género en sus hoteles??
3. ¿Porque cree Ud. que Marriott Internacional decidió empezar con este proyecto de inclusión de género??
4. ¿En qué países de América Latina Ud. ha notado mayor resistencia a la inclusión del género femenino en puestos directivos?
5. ¿Cuáles considera Ud. que son los principales factores que hacen que los cargos directivos de la industria hotelera del país en su mayoría estén ocupados por hombres?
6. ¿Qué recomendaciones nos daría para que organismos como MDT y MINTUR sensibilicen la industria y motiven a la inclusión del género?

Tabla 2

Entrevista Realizada a la Directora de Talento Humano Marriott de Centroamérica y Sudamérica.

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Podría explicar cómo se está manejando la inclusión de la mujer en puestos directivos de los hoteles en la Cadena Internacional Marriott?	Marriott tiene una política clara y definida de inclusión y desarrollo de las mujeres en todos los niveles, pero especialmente de liderazgo. En Latinoamérica, incentivamos a que al menos haya una mujer en un grupo de gerentes para la toma de decisiones, también desarrollamos programas motivacionales.
¿Hace cuánto tiempo Marriott Internacional está impulsando esta inclusión de género en sus hoteles?	Viene desde el origen en la compañía, la compañía tiene más de noventa años, desde el inicio fue muy innovador en este sentido con la inclusión de las mujeres.
¿Podría mencionar un poco sobre los programas del Marriott en cuanto a la inclusión y motivación hacia la mujer?	Cada año vamos haciendo distintos programas, trabajamos en conversatorios en el que estas mujeres presentan su experiencia Marriott, cuentan cómo fue que llegaron, con que obstáculos se encontraron, como rompieron estas barreras e invitan a otras mujeres a que puedan hacerlo.
¿En qué países de América Latina Ud. ha notado mayor resistencia a la inclusión del género femenino en puestos directivos?	En este momento te diría que yo siento que ningún país sería un obstáculo en el tema de la inclusión de la mujer, hoy creo que pasa más por las mujeres que por los países.
¿Cuáles considera Ud. que son los principales factores que hacen que los cargos directivos de la industria hotelera de nuestro país en su mayoría estén ocupados por hombres?	Tiene que ver un poco con esto, necesitamos levantar la mano las mujeres que creemos que podemos ocupar estos trabajos, y saber que tenemos espacios donde podemos hacerlo.
¿Qué recomendaciones nos daría para que organismos como MDT y MINTUR sensibilicen la industria y motiven a la inclusión del género?	Establecer políticas publicas donde requiera cupos femeninos. Las empresas lo que tiene que hacer es incentivar objetivos dentro de la organización nosotros por ejemplo tenemos objetivos de alcanzar en el 2020, el 5% de los puestos de gerentes generales mujeres en Latinoamérica, estamos trabajando fuerte ese objetivo, entonces hay que planearse objetivos concretos y después apoyarlos con este tipo de actividades que fomentan.

La primera entrevista fue realizada a la directora de RRHH de la cadena de Hoteles Marriott a nivel de Centroamérica y el norte de Sudamérica. Esta entrevista fue hecha a través de FaceTime quien se encontraba junto a la directora de RRHH del hotel Marriott de Quito y la directora de RRHH del Hotel Marriott de Guayaquil. El contacto se pudo obtener a través de la tutora e Ing. Alexandra Murillo Paladines. Se procedió a realizar el respectivo permiso y autorización de las entrevistadas quienes muy gentilmente accedieron, enviándoles las preguntas con anterioridad.

La entrevista fue realizada en la sala de profesores, en el piso uno de la Facultad de Empresariales de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Primero se obtuvo el primer contacto con la Lcda. Francisca Cobos, la directora de RRHH en la ciudad de Guayaquil de la respectiva cadena nombrada, ella muy gentilmente hizo la videoconferencia junto con las dos directoras de la cadena.

Una vez que se pudo empezar la video llamada con las tres representantes juntas, se pudo constatar el cargo de Verónica Pérez, la directora de RRHH a nivel regional. Ella afirmó que su labor ha estado íntimamente ligado y preocupado por la participación de la equidad de género dentro de su lugar de influencia, en este caso en la cadena donde ha podido dirigir desde hace varios años atrás (Apéndice 4). Desde años atrás se ha encargado de supervisar y gestionar auditorías y reuniones que tengan como enfoque, empoderar a las mujeres a obtener puestos de dirección y de influencia en el mundo de la hotelería.

Al haber hecho conocido su testimonio personal acerca de cómo fue rompiendo algunas barreras limitantes que las mujeres enfrentan en el mundo laboral y económico, demostró cómo fue dejando atrás los paradigmas sociales y culturales, así como incluso barreras internas, partiendo desde su rol de esposa y de madre dentro de la plataforma de su hogar. Hizo hincapié a que la mujer puede lograr todo lo que se trace como objetivo, si se lo propone.

Ella testificaba que en los últimos años el crecimiento de mujeres en puestos directivos dentro del sector hotelero fue aumentando, no obstante, hay factores por mejorar aún. Por otro lado, Francisca Cobos, dio a conocer que varios seguimientos se han dado en la ciudad de Quito con relación al crecimiento de la presencia de mujeres en los niveles directivos del sector hotelero del Marriott, manifestando que son un ejemplo para otros hoteles de generar ambientes de oportunidades laborales sin limitaciones tanto para hombres como para mujeres.

La Ing. Cecilia Borja, directora de RRHH de la cadena Marriott Courtyard dentro de la ciudad de Guayaquil, expuso que ha estado rodeada de pensamientos por mujeres en su vida y en su ambiente laboral, que dentro del hotel Marriott en Guayaquil, los hombres y las mujeres tienen los mismos deberes y obligaciones por las cuales trabajar dentro de un espacio de trabajo.

Entrevista Ministerio de Trabajo:

PREGUNTAS

1. ¿Existe alguna normativa creada por el MDT que exija la participación de la mujer en cargos directivos en las diferentes industrias? Es decir, que los cargos directivos estén ocupados 50% por hombres y 50% por mujeres?
2. En el caso de que la respuesta sea afirmativa ¿el MDT cómo audita que las empresas cumplan con este proceso?
3. En el caso que la respuesta sea negativa ¿Ud. considera que debería implementarse alguna normativa que obligue a las empresas que los puestos directivos sean ocupados por igualdad de género como sucede en otros países??
4. ¿Existe alguna industria en el país que no permitan la participación de la mujer en cargos directivos?
5. En el caso que se le presente una propuesta que demuestre que existe en el país poca participación del género femenino en cargos directivos de la industria hotelera, ¿considera Ud. que el MDT podría considerarlo para lineamientos futuros?

Tabla 3

Entrevista Realizada a Representante del Ministerio del Trabajo

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>¿Existe alguna normativa creada por el MDT que exija la participación de la mujer en cargos directivos en las diferentes industrias? Es decir, que los cargos directivos estén ocupados 50% por hombres y 50% por mujeres?</p>	<p>Más que el tema de la inclusión de la mujer, lo que la institución garantiza es la equidad, no es que la mujer va a participar más y el hombre va a participar menos, sino el objetivo es que ambos participen en igual proporción, aquí en el MDT hay un acuerdo ministerial, es del año 2017 y se refiere a la normativa de radicación de la discriminación en el ámbito laboral.</p>
<p>¿En caso de que una mujer que ocupe un cargo directivo y por su estado de gestación tenga que ausentarse de su puesto el tiempo necesario para este periodo, existe una ley que cubra su puesto de trabajo sin que ella sea despedida del mismo?</p>	<p>El código de trabajo tuvo una reforma en el año 2015, donde apareció el despido ineficaz y puedes solicitar ante un juez el despido ineficaz, este despido ineficaz es para mujeres embarazadas, y para cualquier situación que ocurra en ocasión de su embarazo, es decir, licencia de maternidad y periodo de lactancia.</p>
<p>¿Cuáles son las medidas que el MDT implementa para realizar un seguimiento a las empresas sobre la inclusión y la equidad entre hombres y mujeres que se desea tener?</p>	<p>Las medidas que el MDT toma, gracias a las normativas impuestas por la Constitución de la República, son procesos legales, no solo multas. En este caso hay una ley impuesta por el Código del Trabajo, llamado el visto planteado por el empleador, si en este caso el empleador desea despedir a una persona, sin sufrir ningún tipo de sanción, es formulando una solicitud de visto bueno. El empleado pondrá por terminado el contrato de trabajo, por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinado con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada de la empresa.</p>

Se decidió realizar una entrevista al Ministerio de Trabajo (MDT) para conocer si existe un régimen de seguimiento y leyes que avalen la equidad de género en el sector laboral de las empresas en Guayaquil. Se procedió a sacar una cita de antelación con la abogada oficial del MDT. Accedió gentilmente a responder las preguntas formuladas, brindó la información detallada y precisa de las normativas estipuladas por la Constitución del Ecuador. Mencionó que varias de esas normativas fueron adoptadas en los últimos años, con lo que se ha podido presenciar un cambio totalmente significativo en el país.

Ella afirmó que estas normativas fueron implementadas debido a que años atrás las mujeres eran sumergidas en cierto tipo de discriminación dentro de las empresas, desde el factor de la imagen que estipulaban las empresas que una mujer debía tener, hasta hechos relacionados con el embarazo (Apéndice 3). En ciertos trabajos, las mujeres debían mostrar pruebas de embarazos con resultados negativos.

Estas normativas son parámetros creados por la Constitución que influyen al Reglamento Interno que cada empresa debe tener para que estas organizaciones brinden un espacio libre de discriminación laboral y de desigualdad. A partir de la inclusión de todos los tipos de parámetro de las normas reconocidas por la Constitución, las instituciones públicas y privadas se ven obligadas a incluirlas dentro de sus reglamentos, porque al ser lo contrario, deberían enfrentar las sanciones correspondientes a las faltas de las normativas de la Constitución.

Entrevista Ministerio Turismo

PREGUNTAS

¿Conoce usted algún caso de demanda sobre desigualdad de género que se haya dado en los hoteles de la ciudad de Guayaquil?

¿Existe algún proceso de regularización que realice el MINTUR para sensibilizar y fomentar la equidad de género en toda la industria hotelera?

¿Conoce usted si en los procesos de contratación de puestos directivos de la industria hotelera existen puertas abiertas para la inclusión de género?

En el caso que se le presente una propuesta que demuestre que existe en el país poca participación del género femenino en cargos directivos de la industria hotelera, ¿considera Ud. que el MINTUR podría considerarlo para lineamientos futuros?

Tabla 4

Entrevista realizada a especialista de Regulación y Control (Ministerio de Turismo)

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Conoce usted algún caso de demanda sobre desigualdad de género que se haya dado en los hoteles de la ciudad de Guayaquil?	No han llegado a nosotros denuncias al respecto
¿Existe algún proceso de regularización por realice del MINTUR para sensibilizar y fomentar la equidad de género en toda la industria hotelera?	El ministerio de turismo no tiene un proceso oficial, tampoco revisa esa parte, simplemente lo deja abierto, no pide que sea específico para algún género, se enfoca en que sea por competencia, que tenga título, que tenga experiencia, pero no especifica el tema del género. Lo que sí se exige es la profesionalización de las personas, que sean profesionales en turismo y que den un buen servicio, que sea hombre o mujer no está dentro de nuestro ámbito
¿Conoce usted si en los procesos de contratación de puestos directivos de la industria hotelera existen puertas abiertas para la inclusión de género?	Las empresas contratan de acuerdo a su experiencia y competitividad.
En el caso que se le presente una propuesta que demuestre que existe en nuestro país poca participación del género femenino en cargos directivos de la industria hotelera, ¿considera Ud. que el MDT podría considerarlo para lineamientos futuros?	Esto también depende del ministerio de trabajo, si ya es una imposición hacia el ministerio, nosotros tendríamos que cumplir con la normativa que ellos indiquen, pero sino el ministerio de turismo no tiene injerencia en eso.

La entrevista al Ministerio de Turismo se pudo realizar gracias a la colaboración del especialista de control zonal Conan Doylet, junto a la analista junior de control zonal Daniela Alcívar, (la cual se encuentra transcrita en el Apéndice 2). Al momento de realizar la entrevista se pudo reconocer que, dentro de esta entidad reguladora, no existe conocimiento alguno sobre algún conflicto dentro de empresas hoteleras relacionadas con la desigualdad de géneros, ya que como Ministerio de Turismo entre sus funciones principales no se encuentra la parte que se encarga de controlar ese tipo de incidentes, esas funciones las realiza el Ministerio de trabajo. Se hizo énfasis en que ellos como Ministerio de Turismo controlan más el orden dentro de los establecimientos, que todo dentro de él se encuentre en regla, y que dichos hoteles cuenten con lo necesario para brindar el servicio esperado, en cuanto al personal, deja a la decisión de cada establecimiento a quienes contratan, y de qué forma se encuentre el organigrama.

Análisis integral de las encuestas y entrevistas

A través de las entrevistas se ha podido deducir que ya se han empezado trabajos, con el propósito de hacer que la presencia de mujeres en puestos directivos dentro del sector de la hotelería se incremente, realidad que es necesario que continúe avanzando. La directora de talento humano del Marriott a nivel de Centroamérica y Sudamérica, mencionó un poco sobre ciertos factores externos como internos que han afectado desde sus orígenes a las mujeres respecto al rol ocupacional. Dentro de los factores externos se determinan los paradigmas socio-culturales que causan que las mujeres obtengan ciertas desventajas con relación a los hombres, debido a que ciertamente a las mujeres se las direcciona más al trabajo de cuidados y servicios.

Entre los factores internos, que nacen desde la percepción de las organizaciones o del empleador, destacan la flexibilidad de horarios, la maternidad, incluso la movilidad geográfica ya que las empresas hoteleras lo involucran dentro de los ascensos, es por ello que son masculinizados los puestos de toma de decisiones. Esto guarda concordancia con lo reflejado en las encuestas ya que estas muestran que las mujeres se postulan para altos cargos, pero son los hombres los que se ven más posicionados en ellos con una mayor diferencia.

Dentro del país, con referencia al tema en mención, se ha logrado implementar a través de un ente regulador como lo es el Ministerio de Trabajo, leyes

que permitan mejorar los ambientes laborales, y disminuir la inequidad, apoyando la diversidad dentro de las empresas, así mismo realizando campañas continuas a la no discriminación laboral (Apéndice 3). Si bien es cierto, el Ministerio de Trabajo tiene más control que el Ministerio de Turismo (Apéndice 2), de que se cumplan esta serie de normativas en las instituciones públicas que en las instituciones privadas, a lo que por otro lado a pesar de que se implementen normativas que fomenten un equilibrio.

Capítulo III

Mapeo Conceptual sobre la realidad actual de la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil.

Como parte de la investigación que se ha realizado, se ha procedido a realizar un mapeo conceptual que registre la presencia de hombres y mujeres en cuanto a los cargos directivos de las diferentes áreas que existen en los hoteles de la ciudad de Guayaquil. Previo a esto, aparece una realidad significativamente progresista en cuanto a la equidad de género dentro del país. Gracias a varias normativas que se han implementado en los últimos años, el nivel de equidad ha ido incrementándose, no solo a nivel hotelero, sino en todo ámbito del desarrollo laboral de la mujer, sin embargo, hay muchas cosas por mejorar aún, sobre todo porque sigue habiendo paredes que limitan el crecimiento de las mujeres en puestos directivos, que van más allá de las leyes.

Estas paredes limitantes se encuentran en todo el mundo, deteniendo el progreso del género femenino para tomar posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones. Si bien es cierto, se ha reducido de una manera increíble y beneficiosa la mentalidad machista dentro del entorno económico del país, pero aún hay barreras que las propias mujeres deben romper y darse camino en muchos más mercados en todo el ámbito laboral de desarrollo directivo. A continuación, se presenta un mapeo de datos actualizados sobre la situación actual en relación a la ocupación de los cargos directivos en las áreas hoteleras que existen.

En este mapeo conceptual se puede observar que la línea de los puestos más comunes que ocupan las mujeres, no cambia, en la mayoría de los hoteles, las mujeres ocupan la dirección de los cargos de recepción, de alimentos y bebidas, de talento humano y de ama de llaves, sin embargo, podemos observar la presencia de mujeres en cargos de gerencia, algo que muestra el avance de la equidad dentro de este sector. Pero es imprescindible que las mujeres aspiren hacerlo, si bien es cierto, es más la cantidad de mujeres que trabajan en un hotel en comparación a los hombres, pero son más los hombres que ocupan cargos de gerencia que las mujeres actualmente en la ciudad. Esto se puede comprobar en este mapeo que se realizó.

Esto implica que, las secuelas de años anteriores, donde las mujeres sí eran discriminadas y había menos posibilidades de que subieran a cargos de gerencia aquí en la ciudad, se ven reflejadas ahora en la actualidad en la industria hotelera.

Tabla 5 Parte 0-1

Mapeo de Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaquil

NOMBRE DE HOTELES	CATEGORÍA	NÚMERO DE HABITACIONES	DIRECTORES DE ÁREAS													PROCESO DE SELECCIÓN
			DPTO. DE MANTENIMIENTO	DPTO. DE AMAs DE LLAVES	DPTO. DE RECEPCIÓN	DPTO. DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	DPTO. DE FINANZAS	DPTO. DE TALENTO HUMANO	DPTO. DE SISTEMAS	TESORERÍA	GERENTE GENERAL	DPTO. DE COMPRAS	DPTO. DE MERCADEO	DPTO. DE VENTAS		
9 DE OCTUBRE HOTEL	3 ESTRELLAS	150 a 200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
AIR SUITES	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	REDES SOCIALES
AIRPORT	3 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO
ALEXANDER	3 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
BOUTIQUE LA GRANDALLA	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
CASTELL	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	-	MUJER	-	-	-	MUJER	-	HOMBRE	-	PROCESO INTERNO/PERIÓDICO
CITY PLAZA	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
CORONA REAL	4 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES
COURTYARD BY MARRIOTT	4 ESTRELLAS	100 a 150	MUJER	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	-	-	-	HOMBRE	-	-	MUJER	PROCESO INTERNO/ PÁGINA OFICIAL MARRIOTT
DE ALBORADA	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
FLOR DE LIZ	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO

Tabla 5 Parte 0-2

Mapeo Conceptual de los Hoteles en la ciudad de Guayaquil

NOMBRE DE HOTELES	CATEGORÍA	NÚMERO DE HABITACIONES	DIRECTORES DE ÁREAS												PROCESO DE SELECCIÓN	
			DPTO. DE MANTENIMIENTO	DPTO. DE AMA DE LLAVES	DPTO. DE RECEPCIÓN	DPTO. DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	DPTO. DE FINANZAS	DPTO. DE TALENTO HUMANO	DPTO. DE SISTEMAS	TESORERÍA	GERENTE GENERAL	DPTO. DE COMPRAS	DPTO. DE MERCADEO	DPTO. DE VENTAS		
GALLERA MAN GING	4 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
GRAND HOTEL GUAYAQUIL	4 ESTRELLAS	150 a 200	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	MUJER	HOMBRE	-	HOMBRE	-	HOMBRE	HOMBRE	-	REDES SOCIALES
GREENFIELD	3 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
HILTON COLON	5 ESTRELLAS	200 a 300	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	MUJER	HOMBRE	-	-	HOMBRE	-	-	MUJER	-	HEADHUNTING NACIONAL/ HEADHUNTING INTERNACIONAL
HOLIDAY INN	5 ESTRELLAS	100 - 150	-	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	-	-	HOMBRE	-	-	-	-	PROCESO INTERNO / HEADHUNTING NACIONAL
INTERNATIONAL	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES
LA TORRE	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	MUJER	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO/PERIÓDICO/REDES SOCIALES
LAS PEÑAS	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
MALECÓN INN	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES
MARCELIUS	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
MONTE CARLO	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO/ REDES SOCIALES

Tabla 5 Parte 0-3

Mapeo Conceptual de Hoteles Ubicados en la ciudad de Guayaquil

NOMBRE DE HOTELES	CATEGORÍA	NÚMERO DE HABITACIONES	DIRECTORES DE ÁREAS													PROCESO DE SELECCIÓN
			DPTO. DE MANTENIMIENTO	DPTO. DE AMA DE LLAVES	DPTO. DE RECEPCIÓN	DPTO. DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	DPTO. DE FINANZAS	DPTO. DE TALENTO HUMANO	DPTO. DE SISTEMAS	TESORERÍA	GERENTE GENERAL	DPTO. DE COMPRAS	DPTO. DE MERCADEO	DPTO. DE VENTAS		
OLMEDO PLAZA HOTEL	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
PALACE	4 ESTRELLAS	50 a 100	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	-	-	-	MUJER	-	HOMBRE	-	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES
PLAZA CENTENARIO	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO
PRESIDENTE BOUTIQUE	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
PRESIDENTE INT	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
RAMADA	4 ESTRELLAS	50 a 100	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	-	HOMBRE	MUJER	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
RÍO HOTEL	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
RIZZO	2 ESTRELLAS	1 a 50	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	MUJER	-	-	-	HOMBRE	-	MUJER	-	PROCESO INTERNO
SANDER	3 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
HOTEL SHERATON	5 ESTRELLAS	100 a 150	HOMBRE	MUJER	MUJER	MUJER	HOMBRE	MUJER	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES/ HEADHUNTING NACIONAL
SOL DE ORIENTE	4 ESTRELLAS	50 a 100	-	-	MUJER	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO

Tabla 5 Parte 0-4

Mapeo Conceptual en Hoteles de la ciudad de Guayaquil

NOMBRE DE HOTELES	CATEGORÍA	NÚMERO DE HABITACIONES	DIRECTORES DE ÁREAS													PROCESO DE SELECCIÓN
			DPTO. DE MANTENIMIENTO	DPTO. DE AMA DE LLAVES	DPTO. DE RECEPCIÓN	DPTO. DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	DPTO. DE FINANZAS	DPTO. DE TALENTO HUMANO	DPTO. DE SISTEMAS	TESORERÍA	GERENTE GENERAL	DPTO. DE COMPRAS	DPTO. DE MERCADEO	DPTO. DE VENTAS		
SOL DE ORO	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO
SONESTA GUAYAQUIL	5 ESTRELLAS	100 a 150	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	-	HOMBRE	-	HOMBRE	-	PROCESO INTENRO/GH LABOR (REGIONAL)
THE PARK	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	PROCESO INTERNO
HOTEL UNIPARK	5 ESTRELLAS	100 a 150	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	-	-	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	-	MUJER	PROCESO INTERNO/REDES SOCIALES/MULTITRABAJOS.COM/LINKED IN.
URDESA SUITES	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO ITNERNO/ MULTITRABAJOS.COM
VELEZ	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
VERSALLES INTERNACIONAL	3 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	MUJER	-	-	-	EMPRESA FAMILIAR
WYNDHAM GARDEN	4 ESTRELLAS	100 a 150	HOMBRE	MUJER	MUJER	MUJER	MUJER	MUJER	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	-	-	PROCESO INTERNO
WYNDHAM GUAYAQUIL	5 ESTRELLAS	150 a 200	HOMBRE	MUJER	MUJER	HOMBRE	MUJER	MUJER	HOMBRE	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	-	PÁGINA OFICIAL DEL HOTEL
YU SMART HOTEL	2 ESTRELLAS	1 a 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	HOMBRE	-	-	-	PROCESO INTERNO

Adicional, teniendo el mapeo finalizado con la información recopilada gracias a la ayuda de los profesionales de cada hotel que formó parte de esta investigación, mediante unos gráficos de barras segmentados de acuerdo al número de las habitaciones que ellos poseen, se muestra la comparación de los resultados basados en la ocupación por cada área según el género masculino y femenino, y a través de estos, reconocer la situación actual con relación al organigrama de estas empresas.

Gráfico general por área de acuerdo al mapeo realizado

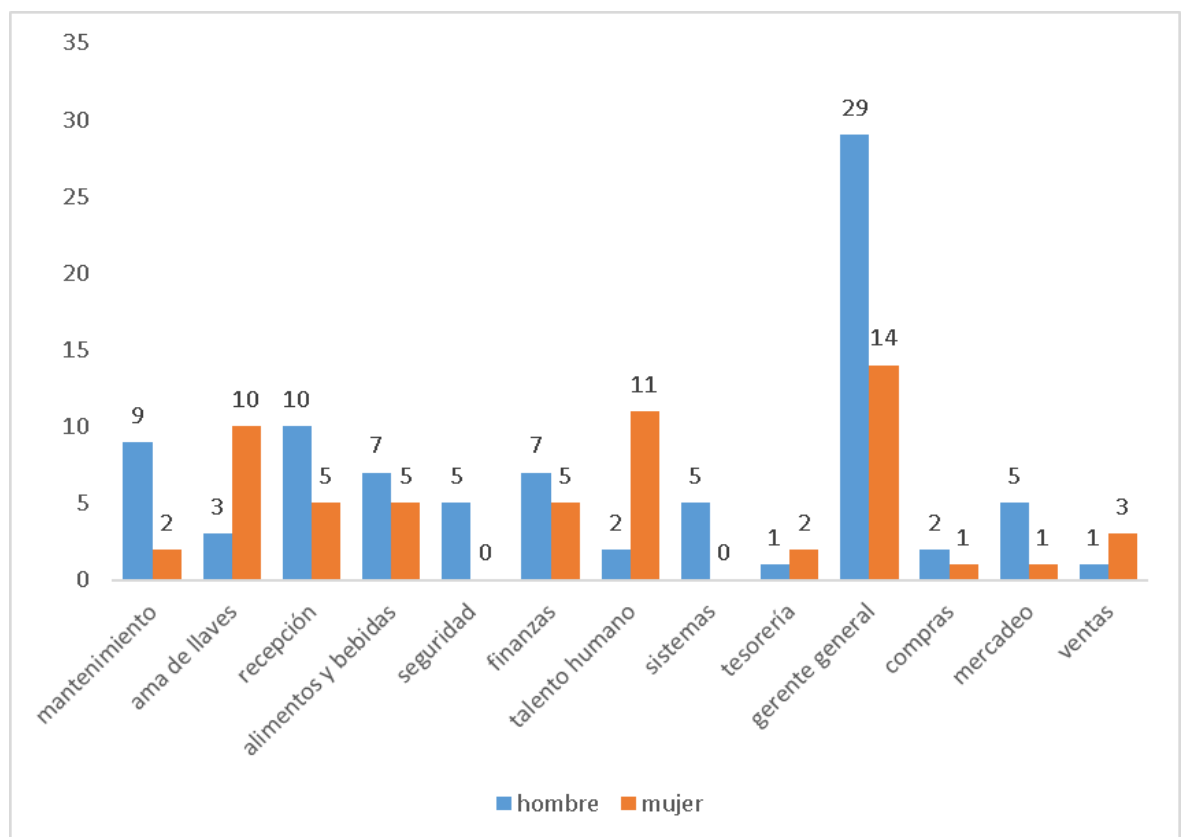


Figura 23. Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera.

Análisis del gráfico

El presente gráfico representa la ocupación de los hombres y de las mujeres en todas las áreas que poseen los hoteles involucrados en el proyecto, obtenidos mediante el mapeo anteriormente realizado, desde los del menor número de habitaciones hasta los que poseen la cantidad más alta. Por medio de este, se observa que son nueve de trece los departamentos mayormente ocupados por hombres. Cabe recalcar que el cargo de gerente general, siendo uno de los cargos de mayor

relevancia, se ve reflejado en dicho gráfico con una distancia considerable entre quien lo ocupa.

Gráfico por área de acuerdo al mapeo realizado (hoteles de 1 a 50 habitaciones).

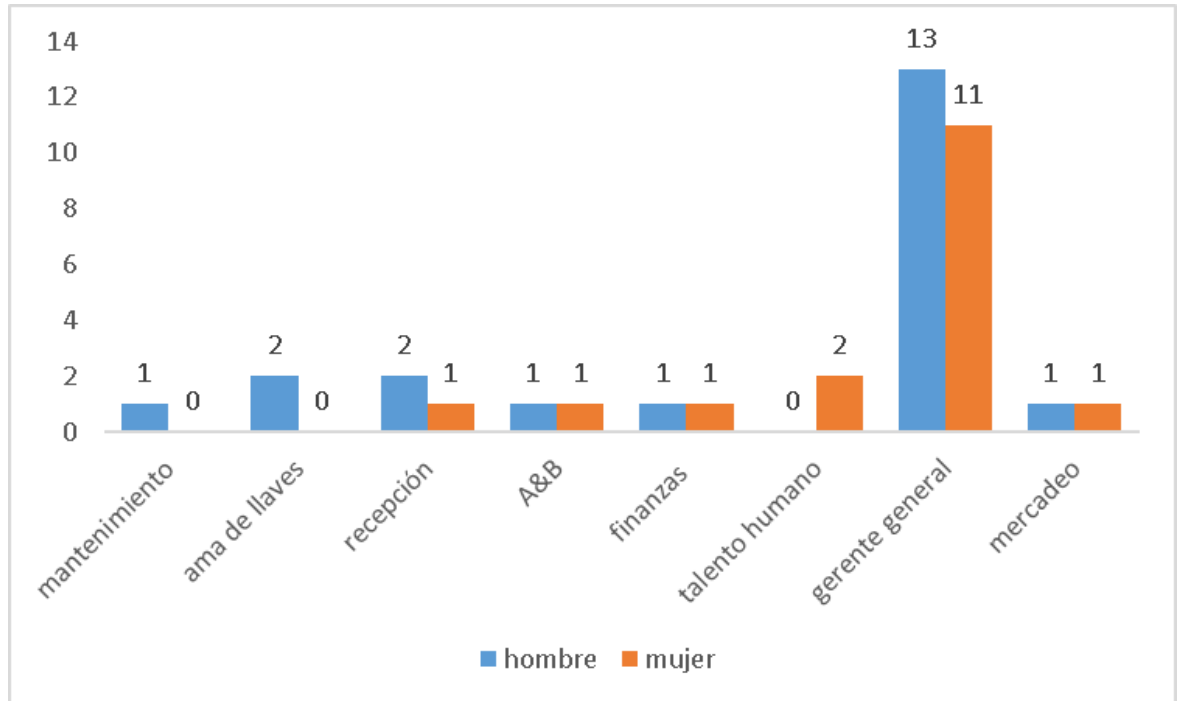


Figura 24. Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 1 a 50 habitaciones).

Análisis del gráfico

Como primer grupo segmentado, se muestra la categoría de los hoteles que cuentan con un máximo de cincuenta habitaciones (dentro de esta agrupación se encuentran involucrados veinticuatro hoteles), al ser establecimientos de menor tamaño, el número de áreas se observan más reducidas, generalmente la mayoría de ellos solo cuentan con un gerente general, que es el que cumple con todas las funciones administrativas, tomando en cuenta esto, se puede ver reflejado que el cargo de gerente general esta mayormente ocupado por hombres. La mayor parte de estos hoteles tienen la presencia de mujeres, pero en las áreas de mantenimiento y operación. Es importante destacarlo porque el enfoque de este análisis es la presencia de la equidad de género, evitando todo tipo de segregación en la hotelería.

Gráfico por área de acuerdo al mapeo realizado (hoteles de 50 a 100 habitaciones).

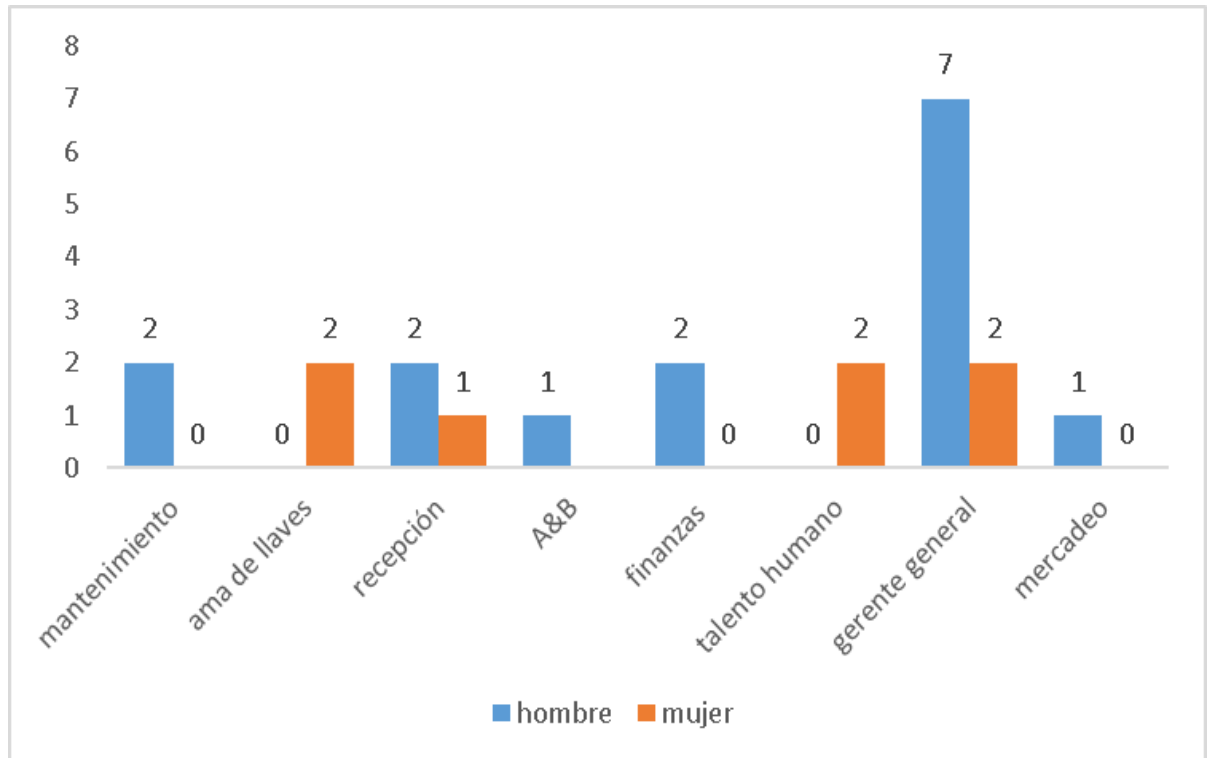


Figura 25. Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 50 a 100 habitaciones).

Análisis del gráfico

Como segundo grupo segmentado, se encuentran los que poseer entre 50 a 100 habitaciones (en esta agrupación están involucrados nueve de los hoteles que participaron en el proyecto), a comparación con el gráfico anteriormente mencionado, este refleja más participación masculina que femenina en general, recordando que son hoteles con mayor tamaño al primer segmento, por ende se requiere de un número mayor de áreas para su mejor y correcto manejo, si tomamos en cuenta específicamente el cargo de gerente general, la diferencia es mayor a la anterior, la presencia de la mujer es inferior con una distancia un poco más considerable.

Gráfico por área de acuerdo al mapeo realizado (hoteles de 100 habitaciones en adelante).

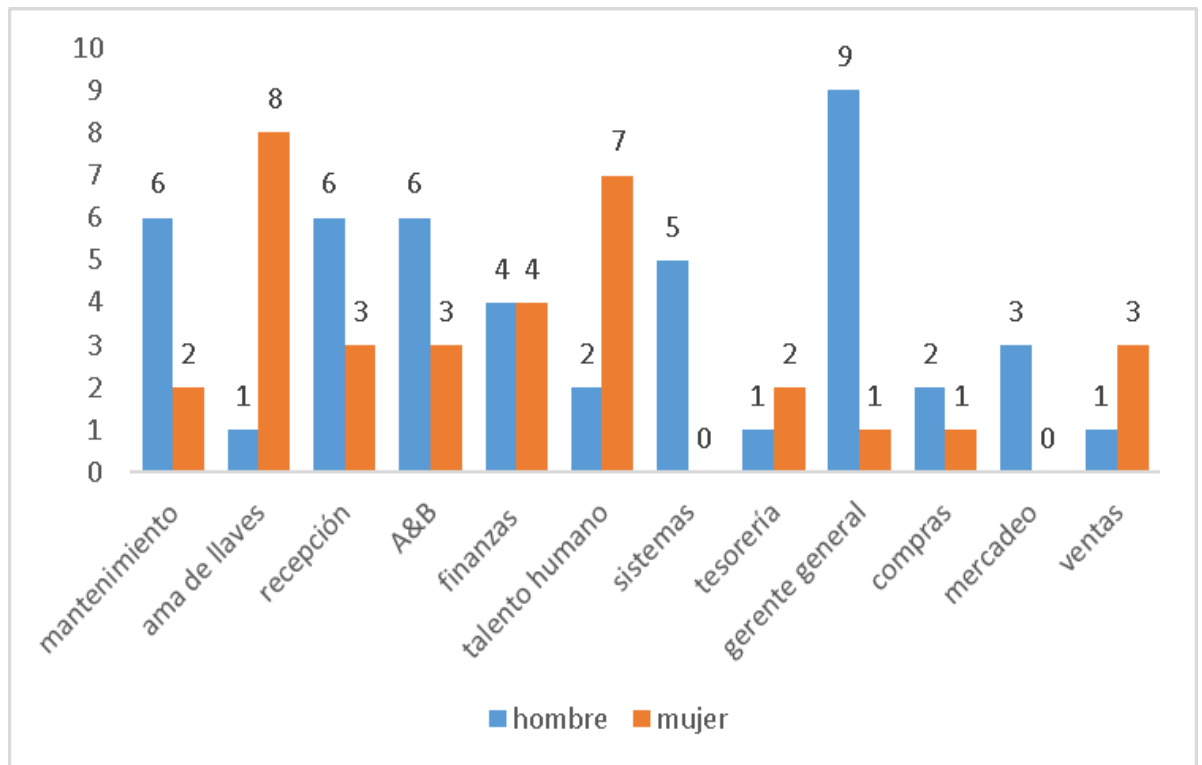


Figura 26. Ocupación de cargos directivos de hombres y mujeres en la industria hotelera. (Hoteles de 100 habitaciones en adelante).

Análisis del gráfico

Como tercer grupo segmentado, se encuentra la categoría de los hoteles que cuentan con más de 100 habitaciones, es evidente que se muestra un aumento en la cantidad de departamentos debido a que nos estamos refiriendo a los establecimientos hoteleros de mayor tamaño dentro de la ciudad (dentro de esta agrupación se encuentran involucrados diez hoteles de la ciudad de Guayaquil). En este gráfico de manera general, refleja una mayor participación femenina a comparación del segmento anteriormente mencionado. Si realizamos un enfoque al cargo de mayor relevancia como lo es la gerencia general, de diez hoteles solo uno de ellos tiene a una mujer ocupando el cargo de mayor exigencia.

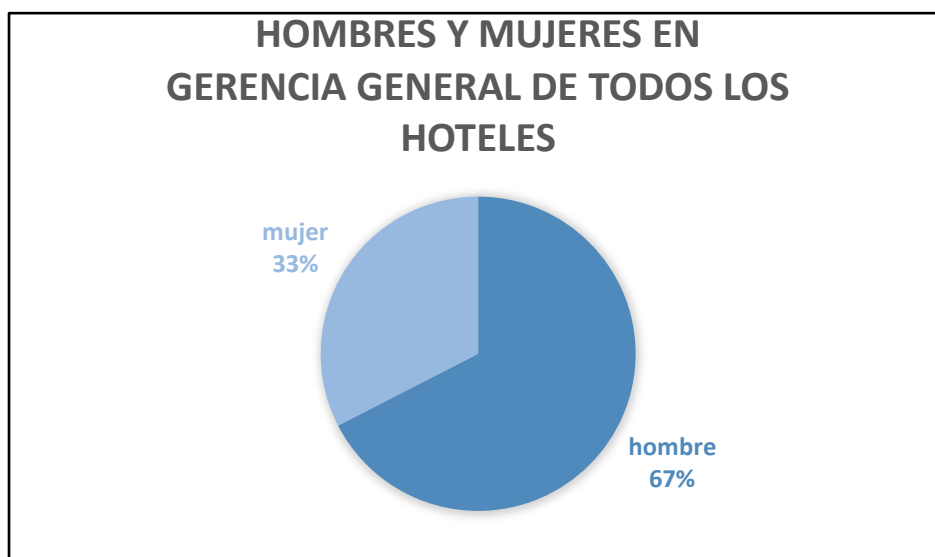


Figura 27. Porcentaje de hombres y mujeres en la gerencia general de los hoteles de la ciudad de Guayaquil.

Análisis del gráfico

Este gráfico representa la comparación entre hombres y mujeres que ocupan el cargo de gerencia en todos los 43 hoteles incluidos en esta investigación empírica que se ha realizado, ilustrando que el 67% de estos puestos les pertenece a los hombres, versus el 33% son ocupados por las mujeres.

Análisis general.

Tal como se ilustra en estos gráficos, la segmentación de hoteles por número de habitaciones, ha dado un resultado mucho más específico y clarificado, que permite obtener una óptica actualizada. En el primer grupo de hoteles que están conformados por 1 a 50 habitaciones, la barra representa una concentración de mujeres en las áreas de Talento Humano y Alimentos y Bebidas, como también un considerable número de estas mujeres ocupan el puesto de gerente. La mayoría de estos puestos de gerencia son debido a que son hoteles pequeños, en su mayoría hoteles netamente familiares, por ende, el proceso de selección de puestos directivos es por proceso interno. En ninguno de los puestos de dirección se logra una superación en número por parte del género femenino, pero sí del género masculino.

Al hacer una comparación con el siguiente grupo de hoteles de 50 a 100 habitaciones, se recalca que, al ser hoteles más grandes marcados por el patrón de la cantidad de habitaciones que estos poseen, la cantidad del personal aumenta, el número de áreas dirigidas por hombres y por mujeres también aumenta, concentrándose el mayor número de mujeres en el área de Ama de Llaves y Talento

Humano, la mayor cantidad de hombres está concentrada en el área de Gerencia General y Mantenimiento. Este resultado no es tan impredecible, aquí se puede observar que la realidad de este país es muy parecida al panorama de muchos otros países, que en puestos de mayor exigencia es más el género masculino, pero es notorio que, de esa misma manera, el género femenino en este aspecto va tomando más presencia con el pasar de los años.

Los hombres ocupan puestos que desde siempre han sido asignados como cargos masculinos, y las mujeres de igual forma se posicionan en las áreas que son comúnmente ocupadas por ellas. En el área de ama de llaves, son las mujeres que predominan como directoras o jefas en estos cargos (como se pudo observar en la figura 25 y en la figura 24), ya que hay más trabajadores del género femenino que trabajadores del género masculino. Eso no ocurre en el área de Recepción, donde la situación es similar al área de Ama de Llaves, la mayor cantidad de trabajadores en esta área son mujeres, pero en los tres grupos de hoteles son los hombres quienes ocupan el cargo de jefe de área de recepción, este punto si difiere del área de Ama de Llaves.

En el tercer grupo de hoteles, hay más áreas que en los dos primeros, en este agrupación se encuentran los hoteles de 4 y 5 estrellas, los hoteles con mayor tamaño dentro de la ciudad, que al ser más grandes, necesitan una mayor cantidad de personal para una mejor administración de estos establecimientos, los cuales son seleccionados por procesos más formales, los puestos donde predominan las mujeres en este grupo son en las áreas de Ama de Llaves, tesorería, talento humano y ventas, en una sola área existe igualdad de ocupación que es en el área de Finanzas, mientras que en las siete áreas restantes son los hombres quienes ocupan los cargos de dirección, incluyendo el área de Gerencia General, con una diferencia muy bien marcada en relación con las mujeres.

Como resultado final de estas encuestas, cabe mencionar que las gerencias generales están mayoritariamente ocupadas por hombres; de los 43 hoteles encuestados (como se indica en la figura 27) el 33% de estos cargos los ocupa las mujeres.

Las entrevistas realizadas pudieron dar apertura a otro punto de vista sobre el tema en mención, ya que como código de trabajo hoy en día existen leyes que respaldan la equidad de género en lo laboral, de cualquier tipo de empresa, que posiblemente muchos desconocen. Y con referencia a los resultados que fueron

reflejados, también puede influir el pensamiento de la misma persona, en el no existir la suficiente confianza de la capacidad que se posee para llevar a cabo tal responsabilidad, y que no sea solo por una falta de oportunidad. Es por ello que hay empresas que fomentan los temas relacionados con la inclusión y el empoderamiento femenino, para lograr motivar un poco más a las mujeres a salir de la zona de confort.

Por lo tanto, a nivel general se puede concluir que son las mujeres quienes tienen menos presencia en estos cargos de dirección y sobre todo en los puestos de gerencia del sector hotelero, con relación a los hombres. En la actualidad, en el país se han ido implementando normativas para que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollo en las empresas, adicional también se realizan campañas para mejorar la calidad en el ambiente laboral, así como campañas motivacionales para las mujeres con el propósito de abrir la mentalidad. Aunque los resultados realizados demuestren que las mujeres han ascendido a puestos gerenciales, es evidente que aún se presencia una desigualdad de participación por género en los tres grupos de hoteles que se han investigado en el presente proyecto.

Conclusión

El proyecto se enfoca como primer punto, en la evolución en cuanto a la equidad laboral y la realidad de la participación de géneros en altos cargos dentro de las empresas. Estudios realizados en países como México o España, muestran cómo se vive dentro de ellos dicho tema tratado.

Debido a lo mencionado, la investigación se sustenta en la teoría de la segregación de género que hace referencia a las diferencias marcadas entre las mujeres y los hombres en cargos y ocupaciones dentro del ámbito laboral, también se optó por la teoría neoclásica del capital humano la cual hace un enfoque a la diferenciación de la productividad laboral entre los géneros, de igual manera, otra de las teorías implementadas es la teoría de las diferencias de género la cual profundiza los distintos comportamientos del hombre y de la mujer en la vida, y como cuarta teoría, se presentó la teoría de la desigualdad entre los géneros, que hace más referencia desde el punto de la sociedad. Se incluyeron artículos implementados dentro de la Constitución del Ecuador que respaldan la igualdad de género dentro del país, como un soporte del tema tratado a través del marco legal. Adicional a esto, se recopilieron diferentes investigaciones desarrolladas dentro del país, que funcionaron como referencias indispensables para el desarrollo de la investigación.

Una vez recopilada la información que precede sobre el tema de equidad dentro y fuera del país, se implementó un tipo de investigación exploratoria, con enfoque mixto para lograr analizar la situación actual en la ciudad de Guayaquil. A partir de este punto se dio la apertura para poder encuestar a los hoteles ubicados dentro de la ciudad y así conocer lo que sucede dentro de ella, del mismo modo se procedió a realizar las entrevistas a profesionales encargados de Recursos Humanos, y especialistas dentro del Ministerio de Turismo y Ministerio de Trabajo para tener una visión clara sobre en cuanto a lo que se implementa, su evolución y su seguimiento.

Se obtuvo como resultado, que hoy en día existen leyes en la Constitución y campañas que apoyan la igualdad y la no discriminación, así como un campo abierto para que tanto las mujeres y los hombres puedan tener una oportunidad de desarrollo profesional dentro de las empresas turísticas, así como en la actualidad las mujeres se postulan a cargos que requieren más compromiso a comparación de lo que sucedía en

otros tiempos. Sin embargo, en la hotelería guayaquileña a nivel general, se vió reflejado que aún persiste una inequidad en cuanto a la participación de género en los cargos directivos, especialmente en los cargos de gerentes generales.

Recomendaciones

- Se recomienda explorar de una forma más clara sobre los perfiles en los cargos gerenciales, para que de esta manera las mujeres puedan capacitarse para aspirar a ellos.
- Es necesario que se fomente desde una plataforma de enseñanza, la importancia de luchar por igual oportunidades y derechos tanto para hombres como para mujeres, centrándose en el sector de hotelería.
- Se considera que el crear programas de apoyo para concientizar a las mujeres a tomar la decisión de dejar atrás las barreras de las obligaciones familiares es muy conveniente, de esta manera muchas mujeres pueden cambiar su forma de ver el mundo laboral y romper con muchos mitos y obstáculos que de una cierta forma afectaba al desarrollo de la mujer para llegar a puestos de altos cargos.
- Se recomienda al MINTUR, que como empresa reguladora de turismo aquí en la ciudad, pueda realizar charlas y eventos formales, que impulsen los valores de inclusión de las mujeres y hombres en todas las empresas prestadoras de servicios de turismo.
- Es importante también, que puedan realizar seguimientos responsables para un mayor control en las entidades de hospedaje, y así haya mucho mejores resultados en la ciudad y en el país.
- Se contempla que el MDT motive a todos los tipos de empresas, no solo a las hoteleras, a que los cargos directivos de estas mismas, sean ocupados 50% por mujeres y 50% por hombres, permitiendo que esta normativa se haga realidad mediante un incentivo que cause el cumplimiento de la misma.

- Se recomienda al MDT que comience con iniciativas a las mujeres, no solo del sector de turismo y hotelería, sino a todas las mujeres con estudios superiores, otorgándoles las herramientas necesarias, como cursos y formaciones que permitan que puedan llegar a donde antes tal vez no podían.

Finalmente consideramos que el progreso de la equidad en la participación de los hombres y mujeres depende de mucha responsabilidad por ambas partes, como también de valores de respeto y generosidad, ya que así podremos respetar los derechos que los seres humanos deben gozar. Esto se puede generar, siempre que haya educaciones éticas y laborales en todo aspecto. El mundo laboral para la mujer ha sido una lucha constante, pero ahora es la mujer quien debe levantarse y aspirar progresar cada momento de su vida, para así ver resultados distintos, donde también veamos cantidades muy similares de hombres gerentes, como mujeres gerentes.

Referencias

- Andrews, S. (2007). *Tourism & Hospitality Industry*. [Industria Hotelera y Turística]. New Dehli: Tata McGraw-Hill.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres, repaso de teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 145-153.
- Arellano, K. (2017). *Estudio de implementación de tecnologías y servicios verdes en establecimientos hoteleros de segunda y cuarta categoría en la ciudad de Quito, Ecuador* (tesis de pregrado). Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Benítez, D. y Espinoza, E. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Quito, Ecuador.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson educación.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Arfo editores e impresores Ltda.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Seguridad social*. Recuperado de <https://www.oas.org>.
- De Miguel, A. (2010). ¿Qué es el feminismo? Recuperado de <http://www.mujiresenred.net>.
- Díaz, I., y Kido, M. (2017). La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana. *El Periplo Sustentable*. (2), 192-220.
- Ferreira, C. (2011). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III*. Quito, Ecuador: Editorial Ecuador.
- García, C. (2014). *Turismo, derechos humanos y pueblos originario*. Barcelona España: Astro Uno.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: McGraw Hill education.
- Iglesias, R. (2015). *Impulso a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Madrid, España: Paradinfo Editorial.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *La Institución*. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.
- Jafari, J. (2005). El turismo como disciplina científica. *Contribuciones a la economía*, 42(1), 39-56.
- Lara, S. (2001). *El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género*. Conferencia llevada a cabo en Santiago de Chile.
- Lengemann, P. y Niebrugge-Brantley, J. (1990). *Feminist Sociological Theory: The Near-Future Prospects*. En G. Ritzer (ed.): *Frontiers of Social Theory: The New Syntheses*. Nueva York: Columbia University Press: 316-344
- López, S. y Vera, T. (2012). *Análisis comparativo de la segregación sexual: estudio caso en la Provincia del Azuay* (tesis pregrado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Martínez, J. (Ed.). (2008). *Exclusión social y discapacidad*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Maté, J., Nava, L. y Rodríguez, J. (2003). *La segregación ocupacional por razón de género en Castilla de león*. Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Minister of Munitions (2018). *Sólo el 25% de mujeres tienen posición de liderazgo en el sector turístico*. España.
- Ministerio Del Trabajo. (2018). *El Ministerio*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec>.
- Monje, C. (2011) *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa* (tesis doctoral). Universidad Surcolombiana, Neiva, Colombia.
- Montoya, C. (2015). *Análisis de la participación de la mujer como guía de turismo de aventura en el Ecuador* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Quito.
- Mooney, S. and Ryan, I. (2009), A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?. *Gender in Management*. 24(3), pp. 195-210.
- Morales, M. y Rodríguez, M (2015). *La discriminación del género femenino en cargos y salarios gerenciales en empresas de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Naciones Unidas Chile. (2019). *Organización Internacional del Trabajo – OIT*. Recuperado de <http://www.onu.cl>.
- Naghi, M. (Ed.) (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.

- Núñez, M. (2015). Rompiendo el techo de cristal: mujeres al poder. *Centro de estudio de género de la universidad de El Salvador*. El Salvador.
- Ordoñez, M. (2001). *El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género*. Conferencia llevada a cabo en Santiago de Chile.
- Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo*, Paris, Francia: Guiomar Alonso y Melika Medici.
- Organización de Naciones Unidas. (1995). *Cuarta conferencia mundial sobre la mujer*. Recuperado de <https://en.unesco.org/>.
- Organización Mundial del Turismo (2018). *Resultados del turismo internacional en 2017: los más altos en 7 años (18003)*. Recuperado de <https://media.unwto.org/es>
- Pinzón, T. (2017). *La equidad de género en las prácticas pedagógicas de las educadoras de los centros infantiles del buen vivir de la parroquia de Yaruquí* (tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Porras, C. (2015). Las mujeres ocupan uno de cada tres cargos de alta cualificación en el sector hotelero. *Hosteltur*. Recuperado de <https://www.hosteltur.com>.
- Quesada, R. (2007). *Elementos del Turismo*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. [Dictionary of the Spanish Language]. Madrid, España: Autor.
- Ribas, M. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Universitat de les Illes Balears, Islas Baleares, España.
- Ribas, M. y Sajardo, A. (2004). La desigualdad participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *Revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.
- Ritzer, G. (1997). *Teoría Sociológica Contemporánea*. Mexico df, Mexico: McGraw-Hill.
- Ruddick, S. (1980): *Maternal Thinking*. *Femmíst Studies* 6: 342-367
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, (2008). *Plan Nacional de Desarrollo: Toda una vida*. Recuperada de <https://www.planificacion.gob.ec>.

- Sigüenza, M. (2011). *La mujer en el subsector del alojamiento*. El caso de la Costa Blanca (Alicante, España), *Investigaciones Turísticas*, 2, 102-119.
- Zambrano, L. (7 de marzo del 2018). Escalan a la cima con tacones. *Diario Expreso*, pp. 7.

Apéndices

Apéndice 1. Carta de la universidad Católica Santiago de Guayaquil para solicitar cita con las directoras de RRHH de los hoteles de la ciudad de Guayaquil.



Apéndice 2. Entrevista a especialista de Regulación y Control del Ministerio de Turismo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Proyecto de titulación de la UCSG “Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”

Fecha de la entrevista:	30 de Julio 2019
Nombre del entrevistado:	Conan Doylet
Cargo:	Especialista de Regulación y control (Ministerio de Turismo)
Tiempo que ha permanecido en el cargo:	9 años
Nombre de los entrevistadores:	Nicole Falquez

PREGUNTAS

¿Conoce usted algún caso de demanda sobre desigualdad de género que se haya dado en los hoteles de la ciudad de Guayaquil?

No han llegado a nosotros denuncias al respecto

¿Existe algún proceso de regularización que realice el MINTUR para sensibilizar y fomentar la equidad de género en toda la industria hotelera?

El ministerio de turismo no tiene un proceso oficial, tampoco revisa esa parte, simplemente lo deja abierto, no pide que sea específico para algún género, se enfoca en que sea por competencia, que tenga título, que tenga experiencia, pero no especifica el tema del género. Tampoco en el tema de servicio al cliente no hace ninguna variación, sino la calidad del servicio para todos es igual, nos enfocamos en el servicio de las instalaciones mas no en otro aspecto, lo que sí se exige es la profesionalización de las personas, que sean profesionales en turismo y que den un buen servicio, que sea hombre o mujer no está dentro de nuestro ámbito, este tema queda por parte del establecimiento a quien quiere contratar, también en las políticas internas del establecimiento o sino a los que regulan todo lo del trabajo (ministerio de trabajo), ellos si hacen porcentajes de discapacidades, géneros,

etnias. Los requisitos que nosotros como ministerio de turismo observamos son otros.

¿Conoce usted si en los procesos de contratación de puestos directivos de la industria hotelera existen puertas abiertas para la inclusión de género?

Las empresas contratan de acuerdo a su experiencia y competitividad.

En el caso que se le presente una propuesta que demuestre que existe en el país poca participación del género femenino en cargos directivos de la industria hotelera, ¿considera Ud. que el MDT podría considerarlo para lineamientos futuros?

Esto también depende del ministerio de trabajo, si ya es una imposición hacia el ministerio, nosotros tendríamos que cumplir con la normativa que ellos indiquen, pero sino el ministerio de turismo no tiene injerencia en eso.

Percepción de los últimos años:

Cuando yo estudié siempre hubo más mujeres que hombres en las aulas, presumo que también puede haber más mujeres que hombres en el sector ya de trabajo. Yo he visto más representantes legales mujeres en las agencias de viajes que en alojamientos, más en operación veo bastantes representantes legales más que en alojamiento, la mayoría en alojamiento son varones, mis inspecciones las que me han tocado y las que he revisado, la mayoría son varones, incluso en alimentos y bebidas, pero en operación e intermediación siempre predominan mujeres. Esto va de la mano con la realidad social, no tiene nada que ver que sea el sector turístico o sector agrícola, productivo de lo que sea, tiene que ver con el desarrollo social que hace unos años va teniendo la mujer más participación en la sociedad, entonces ellas van representando, van emprendiendo, no van necesitado de un hombre, entonces se les abren más puertas por el desarrollo social que se ha dado en los últimos tiempos hacia las mujeres.

Apéndice 3. Entrevista a representante del Ministerio de Trabajo (Abigail Villagómez).



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Proyecto de titulación de la UCSG “Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”

Fecha de la entrevista:	1 de agosto del 2019
Nombre del entrevistado:	Abigail Villagomez
Cargo:	Abogada principal del MDT
Tiempo que ha permanecido en el cargo:	
Nombre de los entrevistadores:	Mayte Jerez

¿Existe alguna normativa creada por el MDT que exija la participación de la mujer en cargos directivos en las diferentes industrias? Es decir, que los cargos directivos estén ocupados 50% por hombres y 50% por mujeres.

Más que el tema de la inclusión de la mujer, lo que la institución garantiza es la equidad, no es que la mujer va a participar más y el hombre va a participar menos, sino el objetivo es que ambos participen en igual proporción, aquí en el MDT hay un acuerdo ministerial, es del año 2017 y se refiere a la normativa de radicación de la discriminación en el ámbito laboral. Aquí puedes observar, que cada vez que una institución pública emite un acuerdo ministerial o una resolución, siempre lo va a hacer en base a la constitución de la república o a tratados internacionales. Tú vas a encontrar siempre, antes de una ley, antes de una resolución, antes de un decreto ejecutivo, antes que cualquier normativa, se van a encontrar considerandos siempre, en los considerandos tú vas a ubicar en virtud de que, se está dictando esta resolución, en este caso es un acuerdo ministerial debido

a la norma que estoy mencionando. Tú puedes ver, por ejemplo, que en esta normativa de aquí; que es de radicación de la discriminación del ámbito laboral, tienes varios considerandos antes de ya dictar la normativa en sí. Esto es porque hay que establecer en razón de porqué la voy a dictar, ya que estos considerandos son el fundamento de esta normativa, que hago yo con una constitución maravillosa que disponga la igualdad y el acceso al trabajo entre hombres y mujeres, si no tengo una norma que pueda viabilizar esto. Por ese sentido, aquí está el artículo 11 de la constitución que establece igualdad entre todas las personas, el goce de todos los derechos, deberes y obligaciones, sin discriminación de sexo, de edad, de género, de orientación sexual, su objeto es que no se anule el reconocimiento de los derechos, así mismo dentro de la constitución, en el artículo 33, el estado te garantiza el acceso al trabajo y tiene que ser un trabajo saludable y libremente escogido, por eso es que nadie puede imponerle nada a nadie. En el artículo 35 hay una atención prioritaria, en el ámbito del sector público y privado, en varios aspectos. Atención prioritaria no solo es para proteger a las personas con discapacidad, en la atención prioritaria, también protege a las mujeres que están embarazadas, licencia de maternidad y periodo de lactancia.

Hay una situación, por ejemplo, siguiendo con la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 331, "...garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa, o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. " Sabemos que las mujeres somos más propensas a ser violentadas en el trabajo, con los hombres no sucede tanto, no digo que no, sí sucede, pero más sucede con las mujeres que con los hombres.

Tanto en la Constitución como en la Organización Internacional del Trabajo, ratificó la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. En la constitución también afirma que, igual trabajo, igual valor. Toda discriminación en cuanto al valor está prohibida, y como tal se aplica las sanciones correspondientes a dicha falta.

¿En caso de que una mujer que ocupe un cargo directivo y por su estado de gestación tenga que ausentarse de su puesto el tiempo necesario para este periodo, existe una ley que cubra su puesto de trabajo sin que ella sea despedida del mismo?

El código de trabajo tuvo una reforma en el año 2015, donde apareció el despido ineficaz y puedes solicitar ante un juez el despido ineficaz, este despido ineficaz es para mujeres embarazadas, y para cualquier situación que ocurra en ocasión de su embarazo, es decir, licencia de maternidad y periodo de lactancia. En el sector público es un poco más profundo, ya que para el sector privado existe el código de trabajo, pero para el sector público existe la ley orgánica del servicio público, que es el código de trabajo pero para las empresas que son públicas. Ocurría hace muchos años que mujeres en estado de gestación, eran notificadas y dejaban de trabajar, sin importar el cargo de importancia que ellas podían tener en las empresas, entonces unas tres mujeres, cuando llegaron a acceder a la corte constitucional, a través de acciones de protección, se estableció que en el servicio público, así no tengan un nombramiento definitivo, si las mujeres están en un estado de gestación no pueden sacarlas, ni siquiera en el momento del periodo de lactancia, es decir pueden terminar tu contrato, si es que aún no has entrado a la carrera del servicio pública, claro si ese llegaría a ser el caso. Pero eso sí, debo cumplir todo el año del contrato. Con el despido ineficaz se protege de gran manera a la mujer en su estado de lactancia.

¿Cuáles son las medidas que el MDT implementa para realizar un seguimiento a las empresas sobre la inclusión y la equidad entre hombres y mujeres que se desea tener?

Las medidas que el MDT toma, gracias a las normativas impuestas por la Constitución de la República, son procesos legales, no solo multas. En este caso hay una ley impuesta por el Código del Trabajo, llamado el visto planteado por el empleador, si en este caso el empleador desea despedir a una persona, sin sufrir ningún tipo de sanción, es formulando una solicitud de visto bueno. El empleado pondrá por terminado el contrato de trabajo, por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinado con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada de la empresa.

También existe el beneficio del visto bueno por parte del trabajador al empleado. El trabajador puede dar por terminado el contrato con la empresa, teniendo los derechos que le corresponde, en casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Apéndice 4. Entrevista a la directora de Talento Humano de Marriott de Centroamérica Y Sudamérica, directora de Recursos Humanos Quito y Guayaquil.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Proyecto de titulación de la UCSG “Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”

Fecha de la entrevista:	22 de Julio 2019
Nombre del entrevistado:	Verónica Pérez, Francisca Cobos y Cecilia Borja
Cargo:	Directora de Talento Humano de Marriott de centro América norte de Sudamérica, directora de Recursos Humanos Quito y Guayaquil
Nombre de los entrevistadores:	Nicole Falquez y Mayte Jerez

¿Podría explicarnos un poco cómo se está manejando la inclusión de la mujer en puestos directivos de los hoteles en la Cadena Internacional Marriott?

Bueno, Marriott tiene una política clara y definida de inclusión y desarrollo de las mujeres en todos los niveles, pero especialmente de liderazgo, trabaja desde hace muchos años en esto. Para contarte un poco, la esposa de Bill Marriott, Alice, fue la primera integrante de un directorio en Estados Unidos, a ese nivel es que Marriott esta tan comprometido con la inclusión de mujeres en el management de la organización. ¿Cómo trabajamos esto en Latinoamérica? En Latinoamérica lo que

tenemos son programas concretos en los cuales, por ejemplo, para una cerna de gerentes, incentivamos a que al menos haya una mujer en esa cerna para la toma de decisión, también desarrollamos programas en los países, por ejemplo mañana (martes 24) vamos a hacer una actividad acá en Quito, donde invitamos a todas las mujeres a un conversatorio con mujeres que ya se han integrado en posiciones de liderazgo para que nos cuenten cuales han sido sus herramientas de éxito en ese proceso. Tenemos también grupo de mujeres que trabajamos en posiciones de liderazgo donde debatimos iniciación para poder bajar las propiedades, y poder incorporar más mujeres en las posiciones de liderazgo y también trabajamos con los hombres a discusión abierta, cuales son los obstáculos que puede haber para incorporar a mujeres en estas posiciones, en pocas palabras, tenemos un compromiso abierto, trabajamos concretamente las decisiones, no solo lo decimos, sino que lo hacemos; hemos incrementado el área, el número de mujeres gerentes generales, hace tres años teníamos solo una mujeres gerente general en el área, después tuvimos las siguientes dos y en este momento somos cinco, entonces progresivamente vamos incorporando más mujeres a los puestos de gerente general, que es para nosotros en este momento la mayor admisión, y a nivel corporativo en nuestra área en Centroamérica y Sudamérica somos siete personas, y de esos cinco somos mujeres, en números y en hechos concretos, trabajamos en la incorporación de mujeres en los puestos de liderazgos.

¿Hace cuánto tiempo Marriott Internacional está impulsando esta inclusión de género en sus hoteles?

Viene desde el origen en la compañía, la compañía tiene más de noventa años, y es una compañía que se inició con la familia Marriott, Bill Marriott y su esposa Alice que ya integraba la compañía. Desde el inicio fue muy innovador en este sentido con la inclusión de las mujeres, hoy en día trabajamos en el desarrollo de las mujeres, pero ya estamos más preocupados por otros temas de inclusión de género, ya no solo de las mujeres. Nosotros trabajamos en políticas de inclusión, las mujeres es una política de inclusión, pero también trabajamos en la inclusión de todo tipo y así como la diversidad de todo tipo, somos una compañía comprometida con la inclusión y la diversidad.

¿Podría mencionarnos un poco sobre los programas del Marriott en cuanto a la inclusión y motivación hacia la mujer?

Cada año vamos haciendo distintos programas, este año estamos haciendo un programa en el cual cada país donde llegamos, juntamos a todas las mujeres que son de posiciones gerenciales y con mujeres de recursos humanos, una directora de finanzas, y los comités ejecutivos de todos los hoteles que tenemos en la región, indicamos algunas líderes que tiene posiciones como podría ser la mía, a que cuenten su historia de vida, como fue que lograron el cambio, como fue que llegaron hasta ahí, para poder empoderar a las mujeres a que lo pueden lograr. Trabajamos en conversatorios en el que estas mujeres presentan su experiencia Marriott, cuentan cómo fue que llegaron, con que obstáculos se encontraron, como rompieron estas barreras e invitan a otras mujeres a que puedan hacerlo; después te hacen algunas preguntas, cuentan un poco su experiencia o por qué no lo puedes hacer y tratamos de romper barreras, a veces en algunos otros países incorporamos algunos interlocutores externos, mujeres exitosas del mercado, no de hotelería, que también pueden servir de modelo, mujeres empoderan a otras mujeres, de eso se trata.

¿En qué países de América Latina Ud. ha notado mayor resistencia a la inclusión del género femenino en puestos directivos?

En este momento te diría que yo siento que ningún país sería un obstáculo en el tema de la inclusión de la mujer, hoy creo que pasa más por las mujeres que por los países, las legislaciones no tienen diferencias, en las sociedades no existe una discriminación por esto, tiene que ver con lo que más estamos a favor es que pasa con las mujeres en este desafío en el que están empezando, es la propia mujer la que pone los límites ahora, lo que estamos trabajando es en políticas que nos faciliten esas especies de techos de cristal que tienen las mujeres, como la flexibilidad, la posibilidad de incorporarse a puestos de dirección, el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, o la vida familiar y la vida laboral, nosotros trabajamos la equidad de salarios, no tengo ninguna diferenciación por hombre y mujer lo que es tema de salario, y es la propia mujer la que no pelea los salarios como pelean los hombres, trabajamos mucho ahora en la toma de conciencia de las mujeres para poder luchar en tener las herramientas necesarias para alcanzar este desarrollo

¿Cuáles considera Ud. que son los principales factores que hacen que los cargos directivos de la industria hotelera del país en su mayoría estén ocupados por hombres?

Tiene que ver un poco con esto, necesitamos las mujeres creer que podemos ocupar estas posiciones y levantar la mano, levantar la mano las mujeres que creen que puedan ocupar estos trabajos, y que tenemos espacios donde podemos levantar la mano, como en el mío, no aceptar comentarios diciendo de que no puede ser una mujer la que ocupe ese lugar, lo que hay que hacer es levantar más la mano en este tipo de situaciones.

¿Qué recomendaciones nos daría para que organismos como MDT y MINTUR sensibilicen la industria y motiven a la inclusión del género?

Yo te diría esto, hay políticas formales en argentina que tienen que haber 50% candidatos hombres y 50% candidatos mujeres en la lista, esos son políticas formales que impulsan a las mujeres a ocupar estos lugares, eso lo podría hacer un ministerio o alguien que tiene otro tipo de poder que no sea de la empresa, establecer políticas publicas donde requiera cupos femeninos. Las empresas lo que tiene que hacer es incentivar objetivos dentro de la organización nosotros por ejemplo tenemos objetivos de alcanzar en el 2020, el 5% de los puestos de gerentes generales mujeres en Latinoamérica, estamos trabajando fuerte ese objetivo, entonces hay que planearse objetivos concretos y después apoyarlos con este tipo de actividades que fomentan.

Panorama de la Industria Hotelera en Quito

En Quito no solo ya a nivel público privado, ya es un tema totalmente abierto, que está definitivamente sobre la mesa, por ejemplo, nosotros a nivel de hoteles de la ciudad de quito, somos unos 14 hoteles que siempre estamos en contacto, los líderes de recursos humanos, al menos 10 personas que lideramos los departamentos de recursos humanos de los diferentes hoteles de Quito somos mujeres, eso te da una perspectiva de cómo lo manejan su propia organización y sin duda en nuestro hotel como JW Marriott Quito, en el comité ejecutivo de igual manera somos cuatro mujeres y tres hombres, y a nivel de gerentes tenemos a ocho mujeres gerentes, y cuatro gerentes hombres, entonces creo que definitivamente Quito también estamos viviendo esta inclusión de la mujer al mercado laboral y en comisiones también de liderazgo.

Panorama de la Industria Hotelera en Guayaquil

Yo creo que Isabel Noboa marco un antes y un después, , todo el trabajo que ha hecho para la inclusión de la mujer es increíble, desde que ella comenzó con esta campaña ha aumentado la dirección de mujeres en la ciudad, lo mismo como están

marcando los bancos, el banco Guayaquil y el banco del Pacífico las directoras son mujeres, se están guiando por la igualdad de género, y la inspectora de Holcim, a pesar de que era una empresa de construcción, ella opto por la selección de mujeres y hombres para montacargas y lo interesante de esto es que se puso lógicamente algo muy difícil que fue poner a prueba los paradigmas de los hombres de montacargas, aceptar que una mujer iba a trabajar al mismo nivel y que ellos no le tenían que ayudar, eso es un poco del panorama en Guayaquil. En mi hotel yo tengo equidad de género a nivel de mujeres y hombres a nivel de dirección y nivel gerencial, totalmente equidad de género, el año pasado se incluyó por primera vez en el hotel a una mujer en el área de cocina, los líderes tenían el paradigma de que era un trabajo de mucha fuerza para la mujer a pesar que las escuelas de Gastronomía tienen muchísimas mujeres. Lo que en las empresas se debe orientar no la igualdad sino la diversidad, porque el fin no es que solo haya mujeres, más bien diversidad en la empresa para que mejore la productividad. Dentro del plan anual del Marriott esta realizar una actividad para el día internacional de la mujer, es una práctica concisa que el hotel tiene dentro del plan para los trabajadores, cada hotel se plantea diferentes actividades, en mi actividad para el día de la mujer hicimos una conferencia de empoderamiento femenino, estos programas se los realiza desde unos 15 años atrás.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Jerez Falquez Elisa Mayte**, con C.C: # **0930476643** y **Falquez Loor Nicole Daniela**, con C.C: # **0926941626** autoras del trabajo de titulación: **“Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil”** previo a la obtención del título de **INGENIERO/A EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2019

Jerez Falquez Elisa Mayte

C.C: **0930476643**

Falquez Loor Nicole Daniela

C.C: **0926941626**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Participación de la equidad de género en los puestos directivos de la Industria Hotelera: Caso de estudio ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Jerez Falquez Elisa Mayte, Falquez Loor Nicole Daniela		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. Alexandra Murillo Paladines, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Especialidades Empresariales		
CARRERA:	Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras		
TÍTULO OBTENIDO:	Ingeniero/a en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de septiembre del 2019	No. DE PÁGINAS:	116
ÁREAS TEMÁTICAS:	Área investigativa		
PALABRAS CLAVE/ KEYWORDS:	Industria hotelera. Equidad de género. Puestos directivos. Segregación. Mujeres. Hombres. Factores.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La hotelería a nivel mundial ha tenido un desarrollo y crecimiento importante como una fuerza generadora de ingresos. En Guayaquil, esta industria tiene un gran impacto dentro del mercado turístico y económico del país. Debido a la evolución de este sector, se ha incrementado meticulosamente la selección de un personal calificado y capacitado para brindar un servicio de calidad. Sin embargo, la presente investigación mantiene que dentro de estas empresas aún hay una inequidad con relación al género en los puestos directivos. Para ello, se recurrió a recopilar información a través de un modelo de encuestas y un protocolo de preguntas a trabajadores de los hoteles, principalmente a los encargados de Recursos Humanos de los mismos. Como resultados relevantes de los hoteles segmentados de acuerdo al número de habitaciones que poseen, se muestra la situación actual de la participación por género que se vive en las gerencias y en los puestos directivos, de igual manera, los factores internos y externos que influyen en ello, evidenciando de esta forma que no se ha desarrollado por completo la equidad de género en las empresas hoteleras de la ciudad.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-994593855	E-mail: nicolefalquez_11@hotmail.com	
	Teléfono: +593-959032979	E-mail: maytejerezfalquez@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN	Nombre: Salazar Raymond María Belén		
	Teléfono: +593-4-2206950 ext. 5049		
	E-mail: maria.salazar02@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			