

La equidad de género en el sector hotelero de la Ciudad de Manta.**Gender equity in the hotel sector of the City of Manta.**

María Andrea Macías Párraga, César Leodan Vélez Bravo, Carmen Cecilia Vera Párraga.

**CIENCIA E INNOVACIÓN EN
DIVERSAS DISCIPLINAS
CIENTÍFICAS.**

**Julio - Diciembre, V°5-
N°2; 2024**

- ✓ **Recibido:** 02/08/2024
- ✓ **Aceptado:** 13/08/2024
- ✓ **Publicado:** 31/12/2024

PAIS

- Ecuador.
- Ecuador.
- Ecuador.

INSTITUCIÓN:

- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-Ecuador.
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-Ecuador.
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-Ecuador.

CORREO:

- ✉ maria.macias@espam.edu.ec
- ✉ cesar.velez@espam.edu.ec

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0009-0003-2410-105X>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0003-3871-5503>
- 🌐 <https://orcid.org/0000-0002-5476-7739>

FORMATO DE CITA APA.

Macías, M. Vélez, C. Vera, C. (2024). *La equidad de género en el sector hotelero de la Ciudad de Manta*. G-ner@ndo, V°5 (N°2), 431 – 457.

Resumen

El presente estudio se enfoca en evaluar la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta, con el propósito de identificar desafíos y oportunidades para implementar estrategias que contribuyan a la igualdad de oportunidades laborales. A través de una metodología cualitativa que incluyó entrevistas con empleados de mandos medios y altos de hoteles de cuatro y cinco estrellas, se identificaron diversas áreas de preocupación. Los resultados revelaron una marcada brecha de género en el sector hotelero, con el 80% de la planilla conformada por hombres y solo el 20% por mujeres. Además, se identificaron desafíos relacionados con la falta de transparencia salarial, discriminación en oportunidades de ascenso y diferencias en la capacitación proporcionada a hombres y mujeres. A pesar de que la mayoría de los encuestados considera que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades laborales, aún existe un porcentaje significativo que percibe un trato diferenciado y discriminación de género en el Ecuador. Sin embargo, se reconoce la importancia de promover la equidad de género en el sector hotelero, no solo desde una perspectiva ética, sino también como un factor clave para la competitividad y el éxito empresarial.

Palabras clave: Indicadores de género, sector hotelero, equidad, género.

Abstract

The present study focuses on evaluating gender equity in the hotel sector of the city of Manta, with the purpose of identifying challenges and opportunities to implement strategies that contribute to equal employment opportunities. Through a qualitative methodology that included interviews with middle and senior management employees of four- and five-star hotels, various areas of concern were identified. The results revealed a marked gender gap in the hotel sector, with 80% of the workforce made up of men and only 20% of women. Additionally, challenges were identified related to a lack of salary transparency, discrimination in promotion opportunities, and differences in the training provided to men and women. Although the majority of respondents consider that men and women have the same job opportunities, there is still a significant percentage that perceives differential treatment and gender discrimination in Ecuador. However, the importance of promoting gender equality in the hotel sector is recognized, not only from an ethical perspective, but also as a key factor for competitiveness and business success.

Keywords : Gender indicators, hotel sector, equity, gender.

Introducción

Marulanda y Restrepo (2020) reconocen que el sector del turismo involucra un número variable de subsectores y agencias, de los cuales el hospedaje se considera uno de los principales sectores de las actividades turísticas. Para Clavijo y Guaranguay (2021) el turismo es un motor socioeconómico a nivel mundial debido a su crecimiento en el comercio y la diversificación de productos. La expansión del turismo trae ventajas a los países que lo utilizan como una fuente importante de ingresos, ya sea en el sector turístico o en relación con la creación de empleo en campos relacionados como la parte hotelera, que ayuda a sustentar el motor del crecimiento permanente.

Según Clavijo y Guaranguay (2021) la fuerza laboral de la industria del turismo y el hotelaría está compuesta predominantemente por mujeres, sin embargo, la brecha de género restante guía los esfuerzos de toda la industria para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en busca de romper los estereotipos y promover oportunidades independientes en un entorno dinámico. Prieto (2022) considera que, en los últimos tiempos, la industria hotelera en Ecuador ha experimentado cambios significativos en respuesta al creciente de la demanda en el sector turístico; este incremento ha llevado a que la práctica del turismo se promueva con mayor intensidad, generando una notable rentabilidad.

Ecuador se ha convertido en un destino turístico muy buscado a nivel mundial, por lo tanto, es fundamental tener conocimiento del estado actual de los establecimientos hoteleros y comprender cómo atraen la atención de los turistas para que utilicen sus servicios. Pinargote y Loo (2021) describen que Manta, conocida como el principal puerto turístico, marítimo y pesquero de Ecuador, se ha convertido en un destino imperdible tanto para los cruceros internacionales como para los turistas que desean disfrutar de los encantos de la costa ecuatoriana. El mismo autor, señala que esta ciudad es considerada una puerta de entrada internacional y recibe tanto a visitantes nacionales como extranjeros.

A pesar de la catástrofe natural que ocurrió en 2016, Manta ha logrado convertirse en un centro de desarrollo turístico, es así que según Jonás (2019), se han registrado un total de 55 establecimientos hoteleros, los cuales emplean aproximadamente 1.108 personas durante la temporada baja y hasta 1.425 personas durante la temporada alta.

A pesar de los avances hacia la equidad de género en la industria hotelera ecuatoriana, es necesario considerar el sector turístico y hotelero en este estudio, ya que las organizaciones o empresas de todos los sectores están en la constante búsqueda de cumplir o alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, buscando con esto promover la igualdad de oportunidades, eliminar las diferencias salariales y crear un entorno laboral inclusivo para todos los trabajadores de la hotelería cerrando brechas de desigualdad respecto a los distintos campos de trabajo que pueden ser ocupados equitativamente por hombres y mujeres.

Valorar y respetar a todos los empleados, independientemente de las diferencias, es la piedra angular de un entorno de trabajo inclusivo. Esto significa brindar a todos las mismas oportunidades para contribuir y avanzar en sus carreras, independientemente de la edad, el género, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o cualquier otro aspecto de la diversidad. Si bien ha aumentado la conciencia sobre la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo, la industria de la hospitalidad y otros sectores aún enfrentan obstáculos considerables para lograr y mantener un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo.

En la sociedad, la industria hotelera enfrenta desafíos cuando se trata de contratar y mantener una fuerza laboral diversa que refleje la variedad de identidades y orígenes. Incluso con empleados variados, la industria aún lucha por mantener una fuerza laboral diversa. La ausencia de diversidad dentro de un ambiente de trabajo puede impedir el progreso y obstaculizar el potencial de crecimiento. La existencia de barreras, tanto culturales como estructurales, puede dificultar el establecimiento de un ambiente de trabajo

acogedor. Estos obstáculos pueden presentarse a través de prejuicios, ideas preconcebidas arraigadas y prácticas discriminatorias en la contratación y los ascensos que resultan en la exclusión de poblaciones específicas de empleados de las oportunidades de crecimiento y avance.

Los entornos de trabajo inclusivos son cruciales para mantener la productividad y el bienestar de los empleados. Cuando existen discriminación y oportunidades limitadas, la moral y el compromiso se resienten, lo que lleva a una disminución de la calidad del trabajo y la retención del talento. Sin embargo, implementar políticas y estrategias inclusivas puede ser un desafío debido a obstáculos logísticos y culturales. La resistencia de la alta gerencia y la falta de apoyo pueden dificultar la integración de prácticas inclusivas en la cultura organizacional.

Para fomentar un lugar de trabajo equilibrado, mejorar la competitividad y promover la sostenibilidad, es vital examinar y abordar los problemas de igualdad de género dentro de la industria hotelera. Abordar esto también estimulará la innovación, cumplirá con los requisitos legales y aumentará la inclusión. En este sentido a continuación se detalla la importancia de investigar el tema de "la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta" considerando varios motivos. Por medio de este estudio se identifica si existe la debida promoción de la igualdad y los derechos humanos. En la industria hotelera, es importante investigar si las desigualdades de género están presentes para defender la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género. La igualdad de género, un principio fundamental de los derechos humanos, tiene como objetivo proporcionar a todas las personas un acceso idéntico a los recursos, derechos y oportunidades.

La industria hotelera se beneficiaría de investigar y abordar las posibles desigualdades de género para cumplir con las obligaciones legales y evitar sanciones o litigios. Muchos países tienen leyes y reglamentos que promueven la igualdad de género en

el lugar de trabajo, por lo que es imperativo que las empresas tomen medidas. Contribuir al logro de objetivos de desarrollo sostenible más amplios investigando y abordando las desigualdades de género en el sector hotelero. La promoción de la igualdad de género en esta industria se alinea con los ODS de Naciones Unidas, específicamente con el ODS 5: Igualdad de género.

En este sentido, esta investigación tiene como propósito evaluar la equidad de género para implementar estrategias que contribuyan la igualdad de oportunidades laborales en el sector hotelero de la ciudad de Manta. Para ello se realiza un diagnóstico de las normativas que impulsan la equidad y estadísticas de la situación actual de género para el establecimiento de una línea base. Posteriormente se establecen indicadores que permitan la evaluación de la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta, y finalmente, se propone un plan de acción que fomente la equidad de género en el ámbito laboral para la mejora de la competitividad.

Métodos y materiales

La metodología que se utilizó en el presente trabajo, es la cualitativa, la cual se base en una población finita. Se procedió con la recolección de datos de forma presencial, siendo los sujetos de estudio los empleados de mandos medios y altos de los principales hoteles de cuatro y cinco estrellas de la ciudad de Manta. Fueron entrevistados utilizando el muestreo por conveniencia, para ello, se inició con la identificación de cuántos hoteles se encuentran en la ciudad de Manta. En este sentido, para armar la base de datos de los principales hoteles, se verificó la información existente en las fuentes de información pertinentes, tales como: Cámara de Turismo de la Provincia de Manabí, Ministerio de Turismo a nivel Nacional, y catastro de la ciudad de Manta.

Esta investigación es no experimental y se sustenta en tipos de investigación como la bibliográfica, que permitió mediante la búsqueda de información en libros, revistas y

repositorios, describir cada una de las variables de estudios apoyada en fuentes primarias y secundarias según lo determina Martin y Lafuente (2017), asimismo, se usó la investigación de campo, puesto que, se dan las entrevista directamente en los hoteles de la ciudad de Manta, en este sentido. Por otro lado, entre los métodos de investigación que se distinguen dentro de este estudio son los métodos como el inductivo el cual permitirá conocer los procedimientos para llegar de observaciones particulares a conclusiones generales basadas en la información obtenida. En cuanto al método deductivo sirve en esta investigación para recopilar datos que serán analizados y sintetizados para comprobar la hipótesis de estudio ambos métodos fundamentados en lo que considera Andrade et al. (2018), y finalmente, el analítico-sintético, el cual se utilizó en la investigación para estudiar cada elemento individualmente obteniendo una respuesta lógica que llevó a la validación de la hipótesis planteada según lo establecido por Ramos (2020).

Entre las técnicas de investigación se utilizaron las siguientes: como se indicó la entrevista es fundamental, la cual fue estructurada, para su ejecución se consideraron estudios antes realizados que guiaron su contenido, que se enfocó en la identificación de cómo se conforma el personal del sector hotelero, que se considera dentro de la contratación, identificar los roles que se cumple y quienes los desempeñan, identificar si existe la igualdad salarial, para Gomes et al. (2016) la entrevista permite la obtención de información que resulta interacción dialógica entre investigador e individuo.

Otro instrumento utilizado fue la encuesta aplicada a una muestra de los trabajadores de los hoteles de Manta, con esto se logró corroborar la equidad de género dentro de este sector de gran relevancia para la ciudad de Manta, para Gonzales et al. (2017) la encuesta es una técnica que se emplea para la recopilación de datos e información cuantitativa, es decir esta brinda resultados de carácter numéricos. Los instrumentos antes mencionados, serán validados por medio del método Delphi que según López (2018) este método se ha desarrollado en diversas áreas de la investigación científica.

Asimismo, se identificó la literatura en torno a indicadores que validaron la equidad de género. Una vez aplicados todos los instrumentos se realizó el análisis de las falencias halladas en la investigación utilizando el diagrama de Pareto, cuyo objetivo es ayudar a localizar el o los problemas vitales, así como sus causas más importantes, según lo dictaminado por el Colegio Militar de Veracruz (2023), posteriormente se realizó el diagrama de Ishikawa, Basílio y Campos (2021) consideran que el diagrama de Ishikawa tiene la capacidad de separar la causa del efecto de un problema dado, de tal forma en este trabajo se buscó establecer las principales falencias. Finalmente, empleando el método 5W1H se plantean estrategias, la cuales se ejecutan con el desarrollo de preguntas: ¿Quién?, ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Por qué?, ¿Cómo? siendo esta una herramienta valiosa para la investigación, porque se logra generar estrategias exitosas para impulsar la competitividad en nuevos mercados, con esta herramienta las organizaciones pueden aumentar sus posibilidades de éxito en nuevos mercados (Mendoza & Vivas, 2019).

Análisis de Resultados

En Ecuador, la existencia de varios decretos y leyes que promueven la igualdad de género y la equidad refleja un compromiso legal con la protección de los derechos de las mujeres. La Constitución de 2008 establece la igualdad de género como un principio fundamental, prohibiendo la discriminación de género en su artículo 70 que refleja una postura positiva hacia la promoción de la igualdad de género, estableciendo no solo un compromiso general, sino también mecanismos específicos y medidas concretas para integrar el enfoque de género en las políticas y programas gubernamentales. Sin embargo, la efectividad real dependerá de la implementación y el seguimiento adecuados de estas políticas en la práctica.

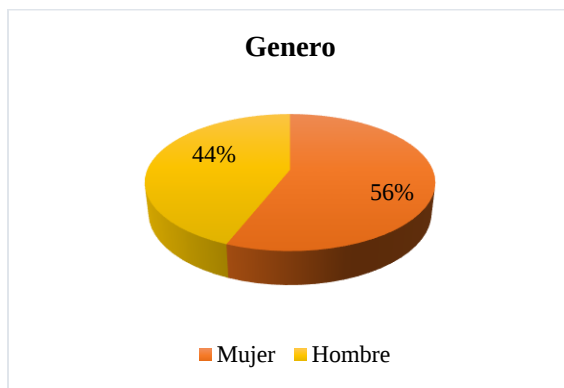
La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres aborda la violencia de género y protege a las víctimas, demostrando una respuesta legal específica a un problema grave. La Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control

Social incorpora disposiciones para garantizar la equidad de género en la participación política y ciudadana, reconociendo la importancia de la inclusión de género en los procesos democráticos. La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo establece la promoción y defensa de los derechos humanos, incluyendo la igualdad de género, como un objetivo fundamental, destacando la importancia de proteger los derechos de las mujeres.

El Código Orgánico de la Economía Social del Conocimiento, Creatividad e Innovación, en vigor desde 2018, incluye disposiciones para promover la igualdad de género en ámbitos económicos, científicos e innovadores, reconociendo la importancia de la participación equitativa. El Plan Nacional para la Igualdad de Género (2017-2021) establece políticas y estrategias integrales para promover la igualdad de género en áreas clave como educación, salud, participación política y económica, reflejando una visión a largo plazo para abordar la desigualdad.

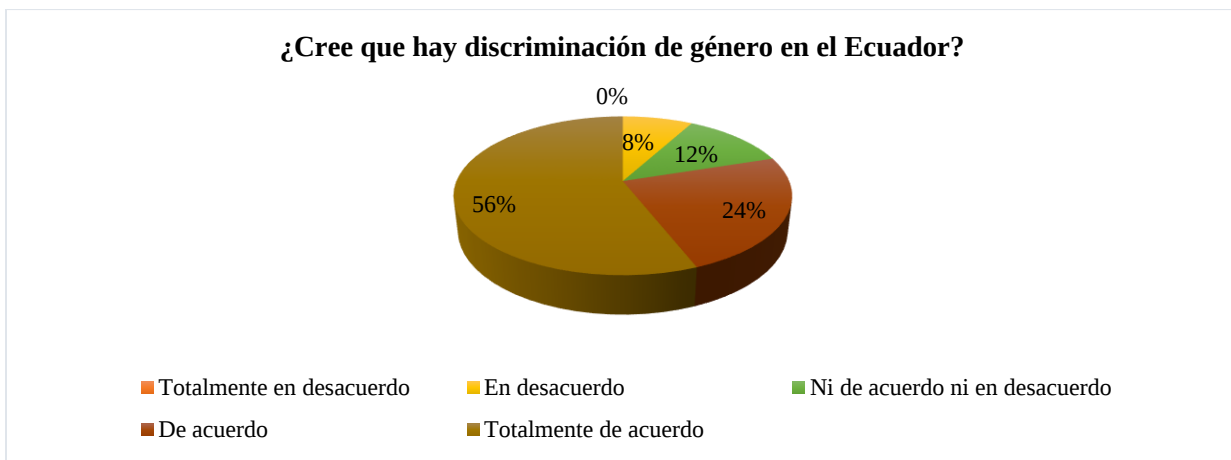
En el ámbito turístico, según registros de la Dirección Municipal de Turismo del cantón Manta en 2019, se identifican 107 establecimientos hoteleros con 2,261 habitaciones y una capacidad total de 5,969 plazas. Estos datos proporcionan una visión de la infraestructura turística local, que podría ser analizada en términos de inclusión de género en la gestión y operación de estos establecimientos.

El manejo de la información comprendió etapas que abarcaron la organización, análisis e interpretación de los datos, todo ello en concordancia con los objetivos específicos de la investigación actual. Los hallazgos obtenidos se presentan a continuación. Entre los encuestados se puede analizar que el 56% de los encuestados son mujeres y el 44% son hombres.

Figura 1: Genero de los encuestados.

Fuente. Elaboración propia de los autores.

Por otro lado, los resultados demuestran que la gran mayoría esto es el 56% de los encuetados están totalmente de acuerdo que hay discriminación de género en el Ecuador, asimismo, el 24% se pronuncia como de acuerdo, el 12% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en contraste, solo el 8% expresa desacuerdo con la percepción de discriminación de género en el país.

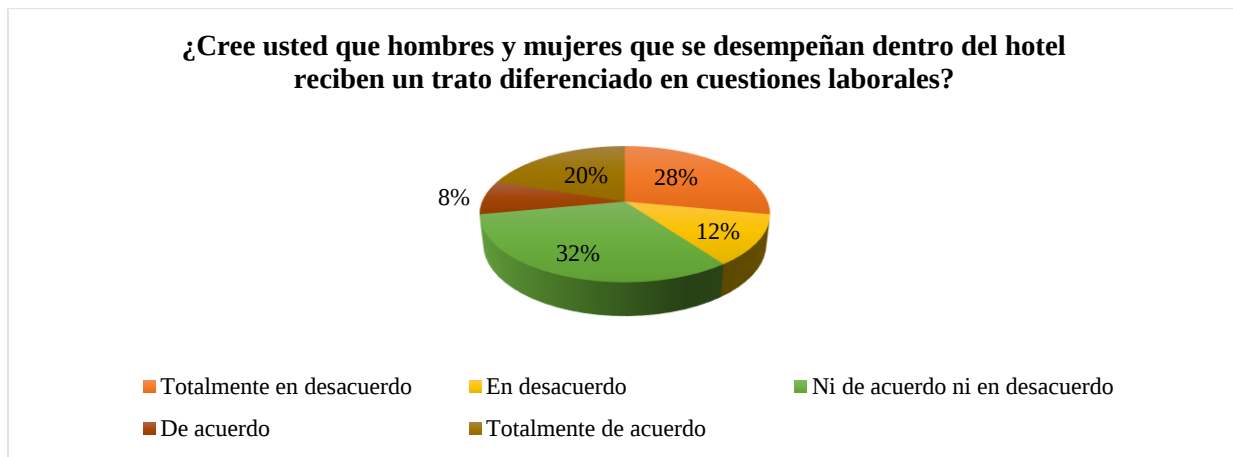
Figura 2. Discriminación de género en el Ecuador

Fuente. Elaboración propia de los autores.

Desde la misma óptica de los resultados anteriormente expuestos, se determinó que el 32% se encuentra en ni de acuerdo ni en desacuerdo que hombres y mujeres que se

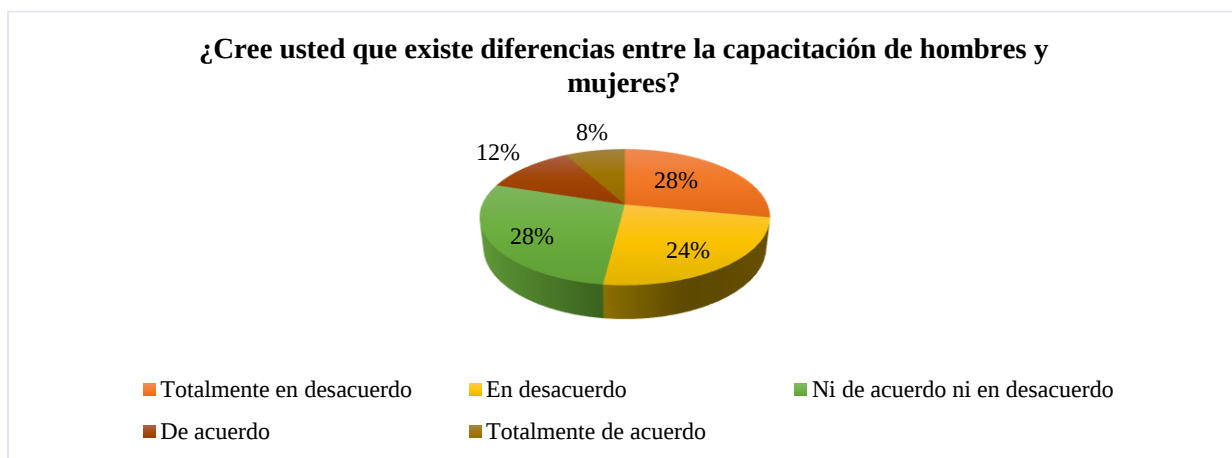
desempeñan dentro del hotel reciben un trato diferenciado en cuestiones laborales, por otro lado, el 28% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con la idea de que existe un trato diferenciado entre géneros en el ámbito laboral del hotel. Sin embargo, el 20% muestra una posición opuesta al sostener que está completamente de acuerdo con la existencia de dicho trato diferenciado. Un 12% expresa estar en desacuerdo, mientras que el 8% se posiciona como de acuerdo con la afirmación.

Figura 3. Trato diferenciado en cuestiones laborales



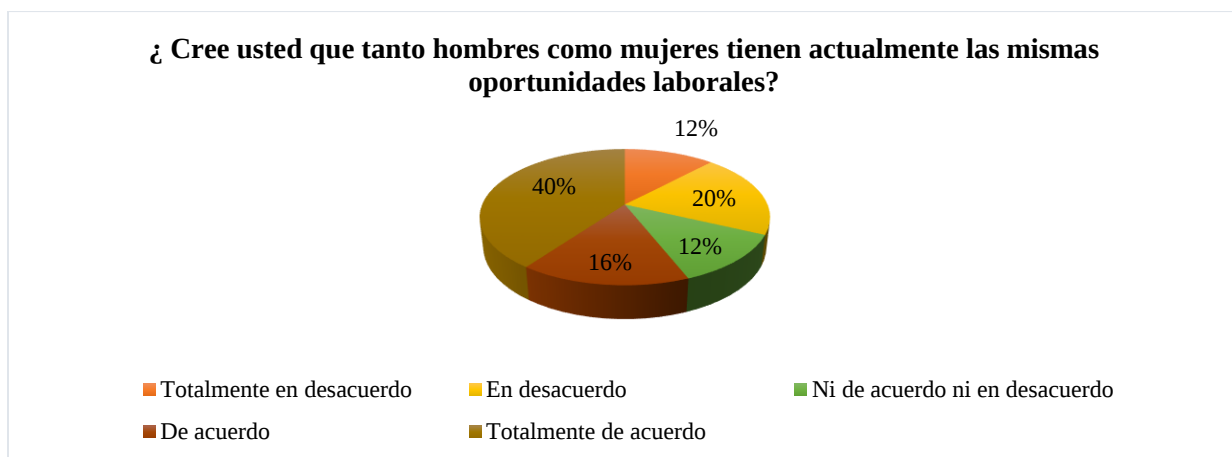
Fuente. Elaboración propia de los autores.

En relación con las capacitaciones recibidas, el 28% de los participantes se muestra completamente en desacuerdo con la existencia de diferencias entre la formación proporcionada a hombres y mujeres. Asimismo, otro 28% se sitúa en una posición neutral, sin manifestar ni acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, el 24% expresa estar en desacuerdo con la equiparación de las capacitaciones entre géneros. En contraste, el 12% sostiene estar de acuerdo con la existencia de diferencias en las capacitaciones recibidas, mientras que un 8% está totalmente de acuerdo con dicha afirmación.

Figura 4. Diferencias entre la capacitación de hombres y mujeres

Fuente. Elaboración propia de los autores.

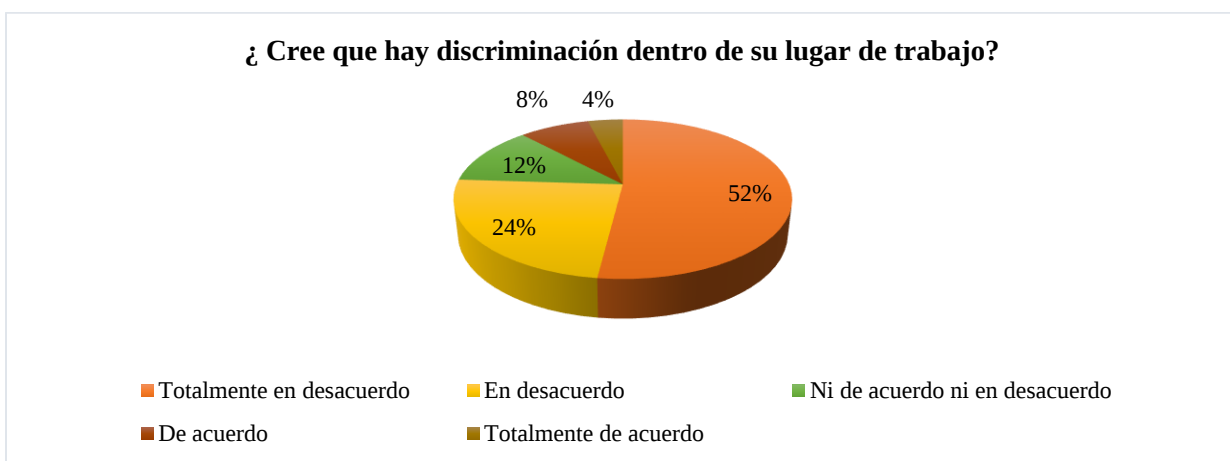
La mayoría significativa de los encuestados indica un completo acuerdo con la idea de que tanto hombres como mujeres cuentan en la actualidad con iguales oportunidades laborales, alcanzando un 40%. En contraste, el 20% manifiesta estar en desacuerdo, el 16% sostiene una posición favorable, el 12% se encuentra totalmente en desacuerdo, y otro 12% adopta una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 5. Oportunidades laborales entre tanto hombres como mujeres

Fuente. Elaboración propia de los autores.

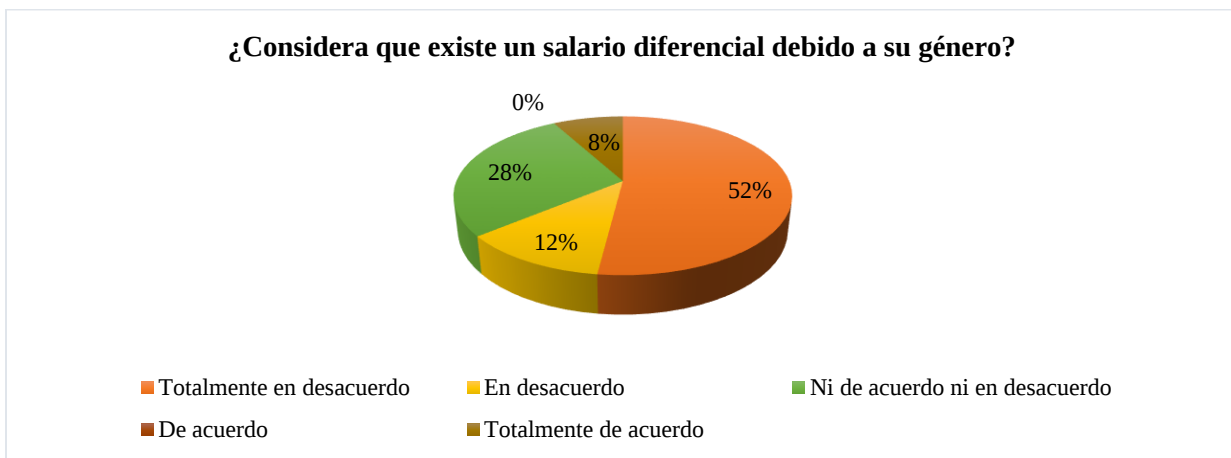
La gran mayoría de los encuestados, es decir el 50% están en total desacuerdo con que hay discriminación dentro de su lugar de trabajo, así también lo afirma el 24% que está en desacuerdo, el 12% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y con una postura contraria se identifica el 8% con estar de acuerdo en que hay discriminación dentro de su lugar de trabajo y un 4% totalmente de acuerdo.

Figura 6. Discriminación dentro de su lugar de trabajo



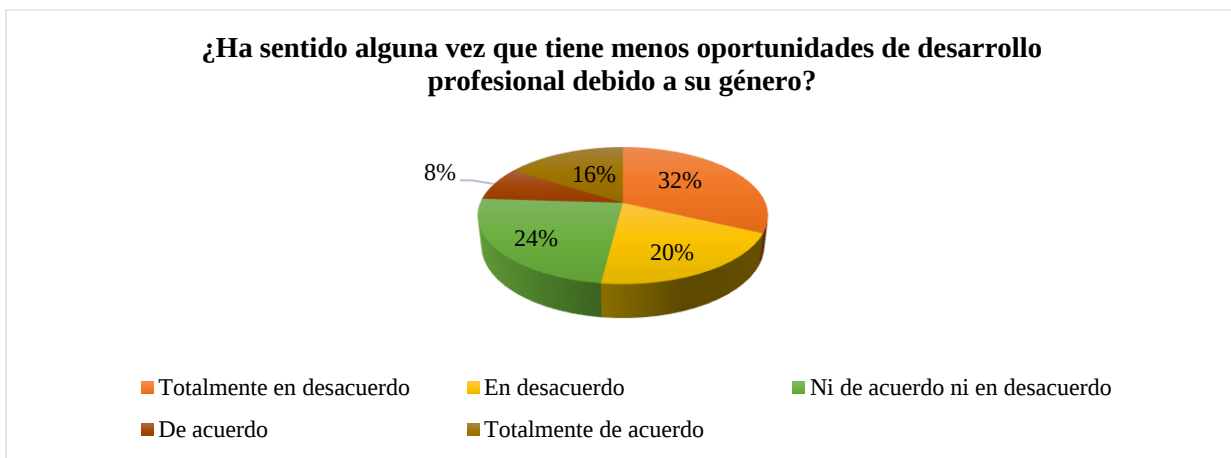
Fuente. Elaboración propia de los autores.

Al analizar la parte salarial de los encuestados la gran mayoría, es decir, el 52% están totalmente en desacuerdo que existe un salario diferencial debido a su género, mientras que el 28% responde de forma neutral ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 12% afirma que no existe dicha diferencia respondiendo no estar de acuerdo con aquello y con una respuesta afirmativa existe el 8% que está de acuerdo con que si existe un salario diferencial debido a su género.

Figura 7. Salario diferencial debido a su género

Fuente. Elaboración propia de los autores.

En última instancia, los hallazgos evidenciaron un consenso total en desacuerdo, representado por el 32%, con respecto a la percepción de que alguna vez han experimentado una limitación en las oportunidades de desarrollo profesional debido a su género. Un 24% se mantiene en una posición neutral, indicando que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, el 20% expresa estar en desacuerdo, el 16% se posiciona totalmente de acuerdo, y el 8% manifiesta estar de acuerdo con esta afirmación.

Figura 8. Oportunidades de desarrollo profesional debido a su género

Fuente. Elaboración propia de los autores.

Otro de los instrumentos plateados fue la realización de entrevistas focalizadas en la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de manta, en las cuales participaron personal administrativo de hoteles como: Balandra, Poseidón, Rishuo, Oceanik y Mantahost de los cuales el 60% de los encuestados son hombres y el 40% mujeres, identificando que la mayoría de los cargos administrativos son desempeñados por sexo masculino. En cuanto a interrogantes planteadas respecto a que existen cargos específicos para determinados géneros, dos administradores que consideran que, si existen, puesto que ciertos puestos demanda mayor fuerza física, por ende, deben de ser ejercidas por hombres, además, que se lo realiza de esta manera por estrategia comercial y sus diferentes habilidades, así como también se reconoce los perfiles profesionales de cada empleado.

Otra de las incógnitas planteadas es respecto a la conformación del personal, en las cuales se pudo constatar que los Hoteles estudiados su planilla está conformada por el 80% de hombres y el 20% mujeres, lo que permite evidenciar la desigualdad en cuanto a la contratación de mujeres en este sector. Al momento de investigar respecto a si el puesto administrativo puede ser desarrollado por otra persona opuesta a su género, las respuestas fueron afirmativas, ya que, establecen que hombres y mujeres tienen la capacidad de desarrollar cualquier perfil profesional siempre y cuando cuente con las aptitudes que demanda el puesto de trabajo.

Respecto a los puestos más desarrollados por las mujeres, destacan que se desempeñan más en roles de amas de llaves y recepción se centra más mujeres, mientras que los hombres se desempeñan en oficios de mayor fuerza. Se investigó respecto a la posibilidad de que tanto mujeres y hombres puedan acceder a un cargo de mayor rango, supieron manifestar que es posible siempre y cuando desarrollen capacidades y destrezas necesarias para la ocupación de puestos de mayor jerarquía. Asimismo, se trató referente a la diferenciación salarial, la cual aclararon que existe diferencia no por género, más bien por puesto, porque una recepcionista no gana igual que un administrativo, es decir, que el salario está determinado por el puesto que cada empleado desempeña.

Por otro lado, se reconoce que existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres dentro del sector hotelero en Manta, ya que consideran que las contrataciones no se realizan porque sean hombre o mujeres, siempre se enfocan en identificar las necesidades del puesto e identificar si los participantes cumplen con los perfiles profesionales que requiere el puesto de trabajo. Sin embargo, dentro de los Hoteles no se han desarrollado algún proceso de formación para sensibilizar sobre equidad de género, puesto que consideran que no es necesario realizar capacitaciones respecto al tema planteado. Y finalmente, los administradores consideran que el sector turístico hotelero ofrece oportunidades de ubicación laboral que permitan una autonomía económica a las mujeres y a los hombres, ya que, el sector turístico hotelero emplea a una gran cantidad de personas en roles diversos, que van desde trabajadores en la recepción, personal de limpieza, chefs, hasta roles de gestión y administración. Estos empleos pueden proporcionar salarios competitivos y oportunidades de crecimiento profesional.

Una vez aplicados los instrumentos tales como, encuesta y entrevista se procedió con el análisis de indicadores de equidad de género, para lo cual, se considera el estudio de literatura específica que hace válida la aplicación de los mismo, en este sentido, Guerra (2020) señala que, un indicador se asemeja a un mapa que facilita la comprensión y la navegación a través del intrincado terreno de la realidad. Puede presentarse en diversas formas, como cifras, mediciones, hechos, opiniones o inclusive percepciones. Estos indicadores actúan como instantáneas en el tiempo que permiten analizar una situación y rastrear su desarrollo a lo largo del tiempo. Funcionan como faros, iluminando áreas donde se han producido cambios y avances, así como resaltando aquellas que requieren mejoras. En este sentido, los indicadores son guías invaluable en nuestro camino hacia la mejora.

Del mismo modo, señala que cuando se hace referencia a un indicador de género, se está hablando de una herramienta que revela la magnitud de las disparidades entre hombres y mujeres en un momento específico. Se enfoca especialmente en las desigualdades derivadas de las diferencias sexuales o de género, centrándose particularmente en aquellas que son

evitables o injustas. En consecuencia, estos indicadores deberían servir como valiosa orientación para las intervenciones dirigidas a lograr una mayor igualdad de género en el corto, mediano y largo plazo (Guerra, 2020). En este sentido en la tabla 1 se destacan indicadores que surgen a partir de la información recopilada.

Tabla 1.

Indicadores y brechas de género

Brecha	Indicador	Resultado	Factores que contribuyen a la brecha de género
Fuerza laboral	Número de mujeres empleadas/total de empleados*100	$50/165 \times 100 = 30.30\%$	Discriminación de Género Los estereotipos tradicionales sobre roles y habilidades de género
	Salario promedio de mujeres-salario promedio de hombres/salario promedio de hombres*100	$\$450 - \$550 / 550 \times 100 = -18.18\%$	La falta de transparencia en las políticas salariales. La discriminación directa basada en el género, donde las mujeres reciben un salario más bajo que los hombres por realizar un trabajo similar
Ascenso por género	Número de mujeres promovidas a puestos de altos mandos/ total de promociones*100	$2/10 \times 100 = 20\%$	La discriminación en las oportunidades de ascenso y promoción, donde las mujeres pueden tener menos acceso a roles de liderazgo

Fuente. Elaboración propia.

La proporción de mujeres en la fuerza laboral es del 30.30%, lo que indica que hay una brecha significativa. Los factores identificados, como la discriminación de género y los

estereotipos, pueden estar contribuyendo a esta desigualdad. La brecha salarial indica un resultado negativo del -18.18%, lo que sugiere que, en promedio, las mujeres ganan menos que los hombres. Los factores identificados, como la falta de transparencia salarial y la discriminación directa, son áreas clave para abordar la desigualdad salarial. El 20% indica que un número relativamente bajo de mujeres ha sido promovido a puestos de altos mandos en comparación con el total de promociones. La discriminación en las oportunidades de ascenso es un factor clave que debe abordarse para lograr una mayor equidad en roles de liderazgo.

Otro de los instrumentos utilizados para la identificación de falencias es el diagrama de Pareto el cual tiene como propósito priorizar las causas por las cuales se genera la inequidad de género en el sector hotelero de Manta, en la cual se puede identificar que los tres factores en los que se debe de tener mejoras son: Discriminación de género en el Ecuador, Trato diferenciado en cuestiones laborales y Oportunidades de desarrollo profesional debido a su género.

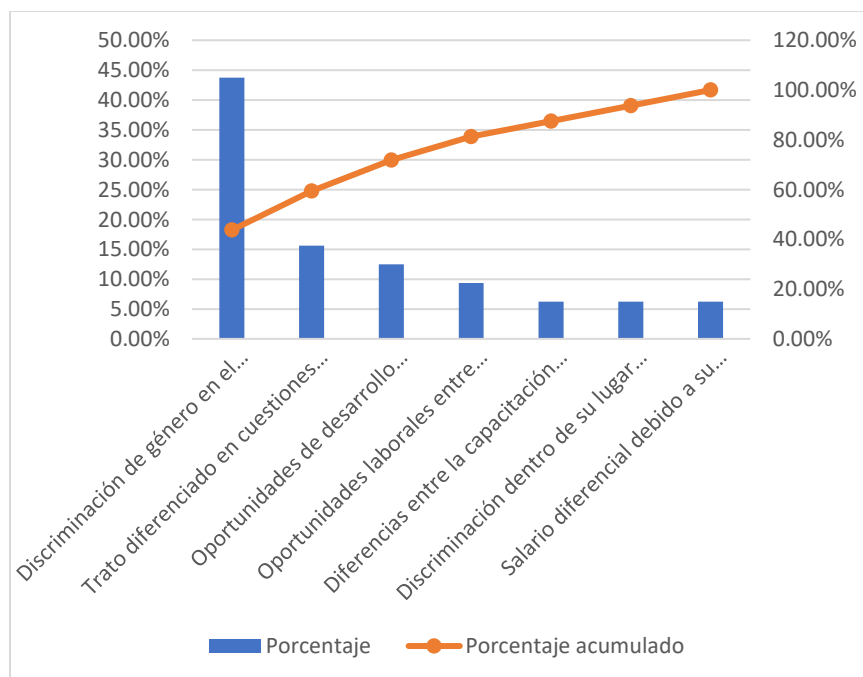
Tabla 2.

Tabla de frecuencia diagrama de Pareto.

Causa/ problema/fracaso	Datos recolectados	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Discriminación de género en el Ecuador	14	43,75%	43,75%
Trato diferenciado en cuestiones laborales	5	15,63%	59,38%

Oportunidades de desarrollo			
profesional debido a su género	4	12,50%	71,88%
Oportunidades laborales entre tanto hombres como mujeres			
	3	9,38%	81,25%
Diferencias entre la capacitación de hombres y mujeres			
	2	6,25%	87,50%
Discriminación dentro de su lugar de trabajo			
	2	6,25%	93,75%
Salario diferencial debido a su género			
	2	6,25%	100,00%
total	32	100,00%	

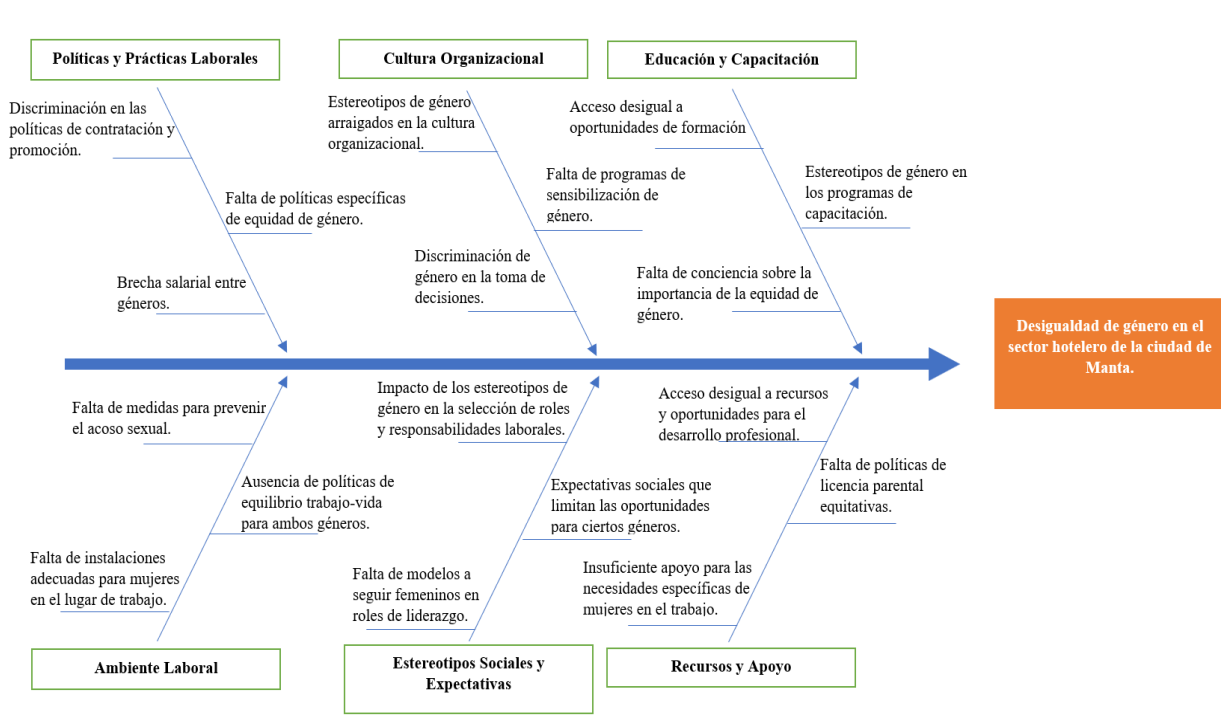
Fuente. Elaboración propia.



Fuente. Elaboración propia.

Con apoyo del Diagrama Ishikawa se pueden definir las causas de un problema específico. En el contexto de la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta, el Diagrama Ishikawa podría ser útil para entender las causas subyacentes de cualquier desigualdad de género y proporcionar un marco para desarrollar soluciones efectivas. Es decir, es una herramienta valiosa para analizar y abordar la equidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta, proporcionando una estructura para identificar, comprender y solucionar las causas subyacentes del problema.

Figura 9. Diagrama Ishikawa



Fuente. Elaboración propia.

Una vez identificados los factores y condiciones que provocan la desigualdad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta se procedió a la elaboración de la matriz 5w1h que funciona como estrategia para mitigar las brechas en cuanto a la inequidad de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta.

Tabla 3.

Matriz 5w1h

Riesgo/ oportunidad	¿Qué?	¿Quién?	¿Cuándo?	¿Dónde?	¿Por qué?	¿Cómo?
Barreras de Acceso a Roles de Liderazgo	Establecer y comunicar políticas claras que respalden la igualdad de oportunidades para el avance profesional, independientemente del género.	Responsables encargados de la formación empresarial	Retroalimentar cada 6 meses	En las instalaciones del hotel	Estas políticas ayudan a garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.	Con reuniones constantes en las que se socialicen las políticas
Mayor compromiso de los empleados, reducción de conflictos y mejor rendimiento general del personal.	Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados.	Responsables encargados de la formación empresarial	Realizar conversatorios cada 3 meses	En las instalaciones del hotel	La comunicación abierta y transparente contribuye a que los empleados se sientan valorados y comprendidos. Esto aumenta su nivel de compromiso y satisfacción laboral.	Esto incluye la comunicación de metas organizativas, expectativas laborales y la retroalimentación regular.
Implementar programas específicos de desarrollo profesional para mujeres, que incluyan mentorías, capacitación en liderazgo y oportunidades para adquirir nuevas habilidades.	Realizar un diagnóstico de las necesidades específicas de desarrollo profesional para las mujeres en la organización.	Encargados de RRHH	Diagnosticar cada 6 mese	En las instalaciones del hotel	Porque contribuyen al éxito y la efectividad de los programas diseñados para promover la equidad de género y el avance de las mujeres en el ámbito laboral.	Evaluar la información existente relacionada con el desarrollo profesional de las mujeres en la organización. Esto puede incluir datos de recursos humanos, informes de retroalimentación, evaluaciones de desempeño y cualquier otra información relevante.

Fuente. Elaboración propia.

Discusión

Para Datos Macro (2021) en Ecuador, existe una marcada brecha de género con una asombrosa magnitud del 73,7%. Esta desalentadora estadística ha colocado a Ecuador en el puesto 50 en el ranking internacional de brechas de género. Es desalentador observar que esta disparidad incluso ha aumentado en comparación con el año 2020. Para comprender plenamente la gravedad de esta cuestión, hay que profundizar en las complejidades del índice de brecha de género, que examina meticulosamente la asignación de recursos y oportunidades entre hombres y mujeres en un total de 155 países. Este índice sirve como herramienta de medición, midiendo meticulosamente el alcance de la desigualdad de género que prevalece en diversas esferas, como la participación económica, el acceso a la educación, la representación política y la participación en profesiones calificadas.

En el ámbito de las condiciones laborales, Bidegain et al. (2023) indica que, existe una notable discrepancia entre géneros, particularmente en lo que respecta a salarios, seguridad laboral y formalidades. Para empezar, existe una evidente disparidad salarial entre hombres y mujeres que realizan tareas idénticas. Además, es fundamental destacar que un porcentaje sustancialmente mayor de mujeres se encuentran en puestos de trabajo temporales en comparación con sus homólogos masculinos. En realidad, dentro de las cadenas globales de valor, las mujeres exhiben tasas más altas de participación en trabajos informales en comparación con los hombres. La brecha salarial de género que prevalece en las Cadenas Globales de Valor abarca la diferencia relativa de salarios entre hombres y mujeres que forman parte de este contexto específico. La inclusión de las mujeres en el lugar de trabajo y la oportunidad de obtener su primer trabajo remunerado han sido parte de la conversación sobre género y salarios en las empresas. También se debate sobre la brecha salarial de género no ajustada, que compara en términos generales la remuneración de hombres y mujeres en una

industria determinada. Además, al analizar la brecha salarial de género ajustada se tienen en cuenta factores como la ocupación, la edad, la experiencia y la educación.

En particular, incluso en áreas donde la participación de las mujeres en el turismo supera a otros sectores económicos, las mujeres todavía están muy por detrás de los hombres. Esto incluye la situación de quienes tienen empleo formal, la escasez de graduados en el sector de servicios, el elevado número de mujeres en el sector informal y el número relativamente bajo de mujeres en puestos directivos en turismo. Las mujeres se concentran en ocupaciones poco calificadas en el sector del turismo. Las mujeres tienen aún menos probabilidades que los hombres de ocupar puestos de liderazgo en la industria del turismo. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar como trabajadoras familiares no remuneradas (Vázquez, 2017).

Las mujeres, que representan la mitad del empleo formal en la industria del turismo, tienden a ser relegadas a puestos de menor estatus. Estos roles son esencialmente una extensión de las responsabilidades femeninas tradicionales dentro del hogar, perpetuando una división horizontal que las confina a tareas asociadas con las tareas domésticas como cocinar, limpiar, servir mesas, lavar la ropa y planchar. Además, a las mujeres a menudo se les asignan roles que se alinean con las expectativas sociales de la feminidad, incluido el servicio al cliente, el trabajo de recepcionista, asistentes de ventas, tareas administrativas, trabajo de secretaría y caja. Desafortunadamente, estas ocupaciones suelen ser las menos lucrativas dentro del sector turístico. La concentración de mujeres en estos puestos y su representación minoritaria entre categorías profesionales como directoras y gerentes no sólo explica la brecha salarial de género que prevalece en esta industria, sino que también refuerza la creencia persistente de que el trabajo remunerado de las mujeres tiene menos valor que el de los hombres (Murguialday et al. 2015).

Conclusiones

Existe una brecha de género en el sector hotelero de la ciudad de Manta, ya que el 80% de la planilla está conformada por hombres y solo el 20% por mujeres. Además, se identificaron factores como la falta de transparencia salarial y la discriminación directa que contribuyen a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Aunque la mayoría de los encuestados considera que tanto hombres como mujeres tienen actualmente las mismas oportunidades laborales, aún hay un porcentaje significativo que percibe un trato diferenciado en cuestiones laborales y discriminación de género en el Ecuador. Además, se identificaron diferencias en la capacitación proporcionada a hombres y mujeres.

Para promover la equidad de género en el sector hotelero, es necesario abordar los factores que contribuyen a la brecha de género, como la discriminación en las oportunidades de ascenso y la falta de transparencia salarial. Las empresas hoteleras pueden contribuir a promover la equidad de género mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la transparencia salarial, así como la promoción de la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización. La comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados es fundamental para fomentar la equidad de género en el sector hotelero. La retroalimentación regular y la socialización de políticas que respalden la igualdad de oportunidades para el avance profesional, independientemente del género, pueden ayudar a garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.

La capacitación y el desarrollo profesional son fundamentales para promover la equidad de género en el sector hotelero. Las empresas hoteleras pueden ofrecer programas de capacitación y desarrollo que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, así como la promoción de mujeres a puestos de liderazgo y la eliminación de barreras de acceso a roles de liderazgo. La promoción de la equidad de género en el sector hotelero no solo es importante desde una perspectiva ética, sino que también puede contribuir

a la competitividad y el éxito empresarial. Las empresas hoteleras que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo pueden atraer y retener a los mejores talentos, mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y mejorar la reputación y la imagen de la marca.

Referencias bibliográfica

- Andrade Zamora, Fabrizio, Alejo Machado, Oscar J., & Armendariz Zambrano, Christian Ronald. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117&lng=es&tlng=es
- Asamblea Constituyente. (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 25-ene.-2021 Estado: Reformado. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Bidegain, N; Fernández, K; Mulder, N y Weck, W. (2023). Brechas de género en las cadenas globales de valor en América Latina y el Caribe: nuevos y viejos retos en un escenario de incertidumbre. Publicación de las Naciones Unidas, Konrad-Adenauer-Stiftung. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a02cd50f-8d1c-4778-996c-fa8a00d6a70c/content>
- Bologna, E. (2018). Métodos estadísticos de investigación. Córdoba, Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/ereader/espam/106355?page=157>.
- Clavijo, C y Guaranguay, F. (2021). *Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito*. [Tesis de grado, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE] Repositorio Institucional. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/23419/1/T-ESPE-044205.PDF>
- Consejo Nacional De Planificación. (2021). PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2021, 2025 Resolución 2 Registro Oficial Suplemento 544 de 23-sep.-2021 Estado: Vigente. <http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/36483282/PLAN+NACIONAL+DE+DESARROLLO+2021-2025/2c63ede8-4341-4d13-8497-6b7809561baf>
-

- Datos Macro. (2021). *Ecuador - Índice Global de la Brecha de Género*
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/ecuador#:~:text=Ecuador%20tiene%20una%20brecha%20de,al%20menos%20en%20la%20media>
- García, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U ://elibro.net/es/ereader/espam/70269?page=66.
- Gauchi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Española de Documentación Científica*. 40 (2). <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979/1502>
- Gomes, I., Lacerda, R., Rodrigues, J., Pereira, D y Camargo, T. (2016). Uso de entrevistadores externos en la investigación cualitativa: plan de acción. *Scielo. Enfermería Global*, 15(44), 235-244. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400010
- Martin, S y Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Scielo*. 31(71). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100151
- Marulanda-Valencia, F. Á., & Restrepo-Montes, J. A. (2020). Estrategias para fortalecer la ocupación hotelera: estudio de caso en una Cadena de la Ciudad de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (61), 183-202. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194264514011/194264514011.pdf>
- Muñoz, V. (2015). Técnicas de Investigación de Campo. http://brd.unid.edu.mx/recursos/Metodologia_de_la_Investigacion/MI08/Investigacion_de_campo.pdf?603f00
- Murguialday, C; Moreno; y Carraro, F. (2015). ¿Equidad de género en el turismo? muchas sombras y algunas luces aproximación a tres experiencias de turismo no convencional.
-

foro turismo responsable. *Foro turismo responsable.*

https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/20071/%2Fsystem%2Fpdf%2F3639%2F_Equidad_de_genero_en_el_turismo_.pdf

Pinargote Montenegro, K. G., & Llor Chávez, T. D. (2021). El covid-19 y su impacto económico en las empresas hoteleras de Manta-Ecuador. *Revista, ECA Sinergia*, 12(1), 152-168. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2744

Prieto, K. (2022). *Sistema de innovación tecnológica para la mejora de la gestión empresarial en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Babahoyo*. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López] Repositorio Institucional. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1928/1/TTMT18D.pdf>

Ramos, A. (2020). Dermatitis en niños, sus complicaciones en la salud y tratamientos. *Revista Polo del conocimiento*. 5 (12), pp. 90-110. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2035/html#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20anal%C3%ADtico%2D%20sint%C3%A9tico%20es,o%20a%20la%20confirmaci%C3%B3n%20del%20conocimiento.>

Vásquez, D. (2017). *Análisis de la relación entre el desarrollo de la actividad turística y prácticas de desigualdad de género. Caso de estudio: Cuenca* [Tesis de grado, Universidad del Azuay] <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7019/1/12967.pdf>

Viteri Moya, D. M., Peñaherrera Mafla, P. G., & Vinuesa Luna, J. L. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23-36. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331253804003.pdf>
