



Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito

Clavijo Olalla, Carla Jessenia y Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Licenciatura en Administración Turística y Hotelera

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciado/a en Administración Turística y

Hotelera

Mgst. Pavón Patiño, Mariana Cecilia

02 de febrero del 2021



Urkund Analysis Result

Analyzed document: TESIS Clavijo & Guaranguay.docx (D94100033)

Submitted: 1/29/2021 8:32:00 PM

Submitted by

Submitter email: cjclavijo@espe.edu.ec

Similarity: 6%

Analysis address: mprea.espe@analysis.arkund.com



Firmado electrónicamente por:
MARIANA
CECILIA PAVON
PATINO

Mgst. Pavón Patiño, Mariana Cecilia

DIRECTORA



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “**Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito**” fue realizado por los señores **Clavijo Olalla, Carla Jessenia y Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo** el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 02 de febrero de 2021



Firmado electrónicamente por:
**MARIANA
CECILIA PAVON
PATINO**

Mgst. Pavón Patiño, Mariana Cecilia

c. c. 1710344894



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, **Clavijo Olalla, Carla Jessenia y Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo**, con cédulas de ciudadanía n° 1723400618 y 1727244806, declaramos que el contenido, ideas y créditos del trabajo de titulación: **Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito** es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando citas bibliográficas.

Sangolquí, 18 de enero de 2021

Clavijo Olalla, Carla Jessenia

c. c. 1723400618

Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo

c. c. 1727244806



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros, **Clavijo Olalla, Carla Jessenia y Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo** con cédulas de ciudadanía n° 1723400618 y 1727244806, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 18 de enero de 2021

Clavijo Olalla, Carla Jessenia

c. c. 1723400618

Guaranguay Navarro, Fabio Leonardo

c. c. 1727244806

Dedicatoria

A mi madre, Rosa Olalla por ser soporte en mi vida y en nombre de toda la admiración por su labor al haberme forjado con amor incondicional como la persona que soy.

Carla Clavijo

A mis padres, por darme esa sabiduría y valores, mismos que he proyectado en cada letra de este trabajo que es tan mío como suyo, por esa confianza depositada en mí sobre todas las cosas, que esto sea un pequeño homenaje al respeto y consideración que guardo en ustedes.

Leonardo Guaranguay

Agradecimiento

A Dios, por concederme salud, protección y bendecir mi vida todos los días. Él es el principal cimiento que me ha permitido alcanzar mis objetivos.

A mi padre, Juan Carlos, quien con esfuerzo y sacrificio ha impulsado el desarrollo de mi carrera profesional.

A mi madre, Rosa, por su dedicación, cariño y esmero en motivar mi superación formativa.

A mis hermanos, Lenin y Jessica, por inspirar mi camino con su ejemplo, apoyar mis proyectos y guiarme con su experiencia.

A mi compañero, Leonardo, por ser una persona especial en mi vida, estar a mi lado en todo momento y ser pieza fundamental para la culminación de este trabajo.

Carla Clavijo

A mi hermana Leidy y su esposo Paúl, por aquel trasfondo tan incondicional en mi formación como ser humano y profesional.

A los involucrados en el contexto investigativo, por esa apertura al tema y desarrollo de criterios.

A los docentes acompañantes, que por ellos fuimos instruidos para dar lo mejor de nosotros y ser parte de una de las industrias más hermosas del Ecuador.

Leonardo Guaranguay

Tabla de Contenido

Urkund	2
Certificación	3
Responsabilidad de Autoría	4
Autorización de Publicación	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento.....	6
Tabla de Contenido	7
Índice de Tablas.....	11
Índice de figuras	13
Resumen	17
Abstract.....	18
Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito	19
Planteamiento del Problema de Investigación.....	19
Objetivos	20
<i>Objetivo General</i>	<i>20</i>
<i>Objetivos Específicos</i>	<i>20</i>
Variables de Investigación.....	21
Capítulo I.....	25
Marco Teórico	25

Teorías de Soporte	25
<i>Teoría del Feminismo: Standpoint</i>	25
<i>Teoría del Empoderamiento: Empowerment</i>	26
<i>Modelo Tridimensional de Empoderamiento Femenino de Rowlands</i>	27
Marco Referencial.....	31
<i>Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta</i>	32
<i>Turismo, Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en Centroamérica</i>	32
<i>Turismo, Trabajo Femenino y Empoderamiento de las Mujeres en Bahías Huatulco, Oaxaca – México</i>	33
<i>Turismo y Género: Un Enfoque Esencial en un Contexto de Desarrollo Sostenible y Responsable del Turismo</i>	33
<i>Análisis de la Participación de la Mujer como Guía de Turismo de Aventura en el Ecuador</i> .	34
<i>Comportamiento del Género</i>	35
<i>Turismo y Mujeres</i>	36
<i>Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer</i>	37
<i>Empoderamiento Femenino en el Sector Turismo del Ecuador</i>	38
<i>Guianza Turística en el Distrito Metropolitano de Quito</i>	39
Marco Conceptual.....	40
Marco Legal	45
<i>Constitución de la República del Ecuador 2008</i>	45
<i>Ley de Turismo</i>	46
<i>Reglamento de Guianza Turística</i>	48
<i>Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 y ODS</i>	49

Capítulo II	51
Marco Metodológico	51
Diagnóstico Situacional	51
Análisis del Macroentorno	51
<i>Factor Geográfico</i>	51
<i>Factor Económico</i>	53
<i>Factor Social</i>	58
<i>Factor Tecnológico</i>	63
Análisis del Microentorno	64
<i>Indicadores Distritales</i>	64
<i>Mercado Turístico</i>	66
Metodología	70
Enfoque de Investigación: Mixto	70
Tipología de Investigación: Descriptiva	71
Determinación de la Muestra	71
Procedimiento para la Recolección de Datos	72
Análisis e Interpretación de los Datos.....	75
Técnicas e Instrumentos de Medición	76
Capítulo III	78
Resultados	78
Análisis de Resultados: Encuesta	78
<i>Corte Sociodemográfico</i>	78
<i>Medición del Empoderamiento Femenino en la Guianza Turística</i>	87

	10
<i>Perfil de la Mujer Guía de Turismo del DMQ</i>	134
Análisis de Entrevistas Semiestructuradas	135
Capítulo IV	142
Discusión	142
Matriz DAFO	142
Definición de Alternativas Estratégicas.....	144
<i>Plan de Acción</i>	145
Restricciones Presentadas en la Realización del Proyecto de Investigación.....	155
Propuesta para Nuevos Proyectos de Investigación.....	155
Conclusiones	155
Recomendaciones.....	157
Referencias	159
Apéndices y Anexos	174

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Objetivos y Variables de acuerdo con el Modelo de Empoderamiento Femenino de Rowlands.....	21
Tabla 2 Principales Países de Llegadas.....	57
Tabla 3 Ramas de Conocimiento Afines a la Guianza Turística	61
Tabla 4 Tasa de Empleo Adecuado/Pleno por Ciudades Auto-Representadas, 2015-2019	65
Tabla 5 Ficha Técnica del Proceso Metodológico - Encuesta.....	73
Tabla 6 Ficha Técnica del Proceso Metodológico – Entrevista.....	74
Tabla 7 Valoración de Reactivos: Temeridad, Influencias Externas e Independencia.....	75
Tabla 8 Calificación Total Sobre el Grado de Empoderamiento Femenino	76
Tabla 9 Mujeres Guías de Turismo con Discapacidad	80
Tabla 10 Años de Experiencia Laboral en la Guianza.....	82
Tabla 11 Especialización de las Guías de Turismo	84
Tabla 12 Idiomas que Hablan las Guías de Turismo	84
Tabla 13 Estado Civil de las Guías de Turismo	86
Tabla 14 Empoderamiento Participativo	88
Tabla 15 Calificación del Factor: Participación.....	88
Tabla 16 Temeridad	96
Tabla 17 Calificación del Factor: Temeridad	96
Tabla 18 Influencias Externas.....	102

Tabla 19 Calificación del Factor: Influencias Externas	102
Tabla 20 Independencia.....	109
Tabla 21 Calificación del Factor: Independencia	109
Tabla 22 Igualdad	114
Tabla 23 Calificación del Factor: Igualdad.....	114
Tabla 24 Satisfacción Social.....	119
Tabla 25 Calificación del Factor: Satisfacción Social.....	119
Tabla 26 Seguridad	124
Tabla 27 Calificación del Factor: Seguridad	124
Tabla 28 Grado de Empoderamiento Femenino en la Guianza Turística del DMQ = 103.94	129
Tabla 29 Comparativo de Entrevistas	135
Tabla 30 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.....	145
Tabla 31 Jornada de Diálogos.....	153

Índice de figuras

Figura 1 Modelo de Empoderamiento Femenino de Rowlands.....	28
Figura 2 ODS.....	50
Figura 3 Mapa de la Provincia de Pichincha.....	52
Figura 4 Mapa Político del DMQ.....	53
Figura 5 Tasa de Empleo Adecuado/Pleno Según Sexo: Total Nacional.....	54
Figura 6 Tasa de Desempleo Según Sexo: Total Nacional.....	55
Figura 7 Ingresos Laborales por Sexo: Total Nacional.....	55
Figura 8 Estructura de la Población Económicamente Activa de Pichincha.....	56
Figura 9 Llegadas de Visitantes Extranjeros.....	57
Figura 10 Principales Carreras Según Género.....	60
Figura 11 Principales Mercados Emisores de la Ciudad de Quito.....	67
Figura 12 Visitantes No Residentes por Motivo de Viaje.....	68
Figura 13 Principales Medios de Contacto para los Servicios de Guianza.....	70
Figura 14 Mapeo de Potenciales Involucrados para Entrevistas.....	74
Figura 15 Vista Previa del Encabezado del Formulario de Google.....	77
Figura 16 Intervalos de Edad de los Encuestados.....	79
Figura 17 Nivel Máximo de Estudios.....	81
Figura 18 Tipología de Guía de Turismo.....	83
Figura 19 Idiomas que Hablan las Guías de Turismo.....	85

Figura 20 Número de Cargas Familiares	87
Figura 21 Las Buenas Líderes Son Perseverantes	89
Figura 22 Lo Único que se Necesita para Ser Líder Es Ser Emprendedora.....	90
Figura 23 Una Tour Leader Debe Ser Activa.....	91
Figura 24 Me Siento Cómoda Cuando Soy Objeto de Elogios o Premios Mientras Ejercer la Guianza.....	92
Figura 25 Creo que Es Importante que las Mujeres Tengan Ingresos Económicos Propios	93
Figura 26 La Responsabilidad de Nuestros Pasajeros nos Lleva a Ser Líderes	94
Figura 27 Disfruto Cuando me Diferencio de Otros Guías de Turismo.....	95
Figura 28 Para Participar en la Guianza Turística Tengo que Negociar con mi Padre o Pareja.....	97
Figura 29 Cuando Tomo Decisiones Durante el Servicio de Guianza me Siento Insegura.....	98
Figura 30 Para Poder Ejercer Liderazgo en la Guianza Turística, hay que Nacer con las Cualidades Adecuadas	99
Figura 31 Alguien Siempre me Ayuda a Decidir qué Es Bueno para Mí.....	100
Figura 32 Es Mejor que Sea el Hombre Quien Tome las Decisiones Importantes	101
Figura 33 Las Mujeres Tenemos la Capacidad para Ocupar Puestos de Poder y Liderazgo en el Turismo	103
Figura 34 El Nivel Cultural Influye en las Mujeres para Poder Desenvolverse en Puestos de Poder	104
Figura 35 Es Necesario que las Guías Tengan Amplios Conocimientos para que Cumplan su Papel como Embajadoras del País.....	105

Figura 36 La Familia Debe Inducir a las Mujeres para que Tengan Puestos de Poder y Liderazgo	106
Figura 37 Me Gustaría que más Mujeres Accedieran a la Guianza Turística	107
Figura 38 La Preparación Académica o Capacitación Técnica Influyen en las Guías para Poder Desenvolverse en Puestos de Poder.....	108
Figura 39 Mi Pareja o Padres Deben Saber Siempre Donde Estoy Cuando Trabajo de Guía.....	110
Figura 40 Mi Felicidad Cuando Trabajo Depende de la Satisfacción de mis Pasajeros	111
Figura 41 Trato de Cumplir con las Expectativas o Anhelos que mis Seres Queridos Tienen en Mí	112
Figura 42 Cuando Hago Algo que no Es o Era Permitido al Guiar, me Siento Incómoda.....	113
Figura 43 Las Mujeres Gozan de los Mismos Derechos que los Hombres para Obtener Puestos de Poder y Liderazgo en los Gremios de Guías	115
Figura 44 Las Mujeres Tenemos las Mismas Oportunidades que los Hombres para Acceder a los Puestos de Decisión en los Gremios de Guías.....	116
Figura 45 Las Guías de turismo Tienen Bastantes Oportunidades para Participar en los Puestos de Poder	117
Figura 46 Las Mujeres y los Hombres Tenemos las Mismas Oportunidades para Acceder a Trabajos de Todo Tipo en la Guianza Turística	118
Figura 47 Tengo las Habilidades Necesarias para Desempeñar mi Rol como Guía de Turismo..	120
Figura 48 Mi Trabajo como Guía de Turismo es Valorado y Reconocido	121
Figura 49 Mi Carrera o Actividad Actual, la Elegí sin Presiones	122

Figura 50 Mi Familia Ve Bien que Yo Salga a Trabajar por Largos Períodos de Tiempo y me Ausente de Casa	123
Figura 51 Yo Tomo las Decisiones Importantes para Mi Vida	125
Figura 52 Me Siento Satisfecha Conmigo Misma en la Guianza	126
Figura 53 Mi Vida Actual la Decido Únicamente Yo	127
Figura 54 Las Mujeres Tienen la Capacidad para Dominar al Mundo	128
Figura 55 Análisis Cruzado Edad – Grado de Empoderamiento	130
Figura 56 Análisis Cruzado Tipo de Guía - Idiomas	131
Figura 57 Análisis Cruzado Años de Experiencia Laboral - Estado Civil	132
Figura 58 Análisis Cruzado Nivel Académico - Cargas Familiares.....	133
Figura 59 Plan DAFO del Trabajo de Investigación.....	142
Figura 60 Matriz de Confrontación.....	143
Figura 61 Bitácora de Participación	150

Resumen

El crecimiento constante del sector turismo en el Ecuador es un hito determinante para el fomento de la imagen internacional del país. La actividad turística demanda profesionales competentes para todas las ramas de esta, incluyendo la guianza, que constituye un espacio importante para el desenvolvimiento de hombres y mujeres en el turismo. Sin embargo, el sector que en principio parece abierto a la equidad en el ámbito laboral, tiene un trasfondo con diferencias marcadas en la división de tareas por género, del cual se conoce que la participación de las mujeres se sitúa en el turismo convencional y muy poco como guía de turismo. La presente investigación tiene por objeto, analizar el grado de empoderamiento que posee la mujer en la guianza turística en el Distrito Metropolitano de Quito, por medio de herramientas que permitan generar información para plantear estrategias de inclusión y mejora sobre la inequidad de género en el área y fortalecer el componente económico del turismo cuyo potencial inspira emprendimiento y plazas de empleo. Para el desarrollo del estudio se aplica el Modelo de Empoderamiento de Rowlands, que permite un análisis descriptivo de las variables del caso con un enfoque de investigación mixto. A través de los resultados se promueve un turismo responsable e inclusivo desde los colaboradores, que enriquece el progreso equitativo de la industria en el país.

Palabras clave:

- **TURISMO**
- **EMPODERAMIENTO FEMENINO**
- **GUIANZA TURÍSTICA**
- **INCLUSIÓN**

Abstract

The steady growth of the tourism sector in Ecuador is a key milestone for the promotion of the country's international image. Tourism activity demands competent professionals for all branches of tourism, including guiding, which is an important area for the development of men and women in tourism. However, the sector, which in principle seems to be open to equality in the workplace, has a background with marked differences in the division of tasks by gender, from which it is known that women's participation is situated in conventional tourism and very little as tour guides. The aim of this research is to analyse the degree of empowerment of women in tourism guiding in the Metropolitan District of Quito, using tools which allow for the generation of information to propose strategies for inclusion and improvement of gender inequality in the area and to strengthen the economic component of tourism whose potential inspires entrepreneurship and employment. The Rowlands Empowerment Model is applied to the development of the study, which allows a descriptive analysis of the case variables with a mixed research approach. Through the results, responsible and inclusive tourism is promoted from the collaborators, which enriches the equitable progress of the industry in the country.

Keywords:

- **TOURISM**
- **WOMEN'S EMPOWERMENT**
- **TOURIST GUIDE**
- **INCLUSION**

Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito

El turismo es un dinamizador socioeconómico a nivel mundial por su crecimiento y diversificación de productos dentro del comercio, la expansión del turismo trae consigo ventajas para los países que lo utilizan como fuente clave de ingresos, una de ellas es la generación de empleos propios del sector o relacionados con él, que contribuyen a la consolidación de un motor de desarrollo permanente (Organización Mundial del Turismo [OMT], s. f.-a).

La fuerza laboral del turismo está compuesta en su mayor parte por mujeres según establece el Global Report on Women in Tourism (2019), sin embargo, las brechas de género que permanecen latentes, encaminan al sector en general hacia el cumplimiento diligente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a fin de romper estereotipos y promover la independencia de la mujer en un entorno lleno de oportunidades.

A nivel nacional, el Plan Nacional de Turismo 2030 (PLANDETUR) establece estrategias de desarrollo turístico integral con criterios de equidad de género, que permiten la inclusión de la mujer en actividades turísticas, así como también propender su capacitación continua para fortalecer sus competencias laborales (Ministerio de Turismo [MINTUR], 2019b).

El servicio de guianza es uno de los pilares en la operación turística, ya que los profesionales del área cumplen con el papel de embajadores del país con los visitantes. Por tanto, es relevante conocer la situación de la mujer guía de turismo en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), respecto a factores que impulsan el empoderamiento y los que limitan su desarrollo en el sector.

Planteamiento del Problema de Investigación

Al ser el turismo un fenómeno social, la OMT promueve a la actividad turística como vehículo para el empoderamiento y desarrollo de la mujer en la industria a escala global. La importancia del trabajo investigativo recae en generar información con la que no cuenta el

sector turístico del Ecuador y proponer estrategias que permitan empoderar a la mujer como agente activo de desarrollo local en el servicio de guianza del DMQ, mitigando la inequidad de género, la cual es la causa principal del problema de la presente investigación: *el escaso desarrollo de empoderamiento femenino en la guianza turística del cantón Quito*. Desde un análisis de variables fundamentadas teóricamente, se estructuran estrategias de inclusión y mejora para su potencial aplicación a través de la Dirección de Calidad y Capacitación Técnica del ente regulador de la actividad turística en el Ecuador, Ministerio de Turismo o sus colaboradores, dirigidas a organizaciones que utilizan los servicios de guías de turismo. El aporte va de la mano con el cumplimiento del 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible, que es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ver Apéndice A).

Objetivos

Objetivo General

Analizar el grado de empoderamiento de la mujer en la guianza turística del cantón Quito, por medio de herramientas investigativas, que permitan un diseño de estrategias de inclusión y mejora en relación con los factores limitantes.

Objetivos Específicos

- Fundamentar las bases teóricas mediante la descripción de variables del empoderamiento femenino, a fin de un análisis crítico de aplicaciones similares.
- Diagnosticar el entorno de la investigación a través de factores que inciden en el empoderamiento de la mujer para la aplicación de la metodología establecida.
- Identificar el grado de empoderamiento femenino en la guianza turística por medio de los resultados obtenidos, para una visualización real del caso de estudio.
- Proponer estrategias efectivas con base en acciones que permitan a la mujer empoderarse como agente activo de desarrollo turístico local en el servicio de guianza.

Variables de Investigación

Tabla 1

Matriz de Objetivos y Variables de acuerdo con el Modelo de Empoderamiento Femenino de Rowlands

Objetivos específicos	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítem (Escala de Likert)	N° de Reactivo	Fuente de datos
Obj. 1	Experiencia Personal	Seguridad	Dificultad y confianza para tomar acciones y escalar posiciones	• Mi vida actual la decido únicamente yo.	24	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres guías de Turismo. • Gremios relacionados con la guianza turística, tales como: <ul style="list-style-type: none"> CGTE ASEGUIM OPTUR REDPROTUR • Entes reguladores de la actividad turística, como:
				• Me siento satisfecha conmigo misma en la guianza.	22	
				• Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo.	25	
				• Yo tomo las decisiones importantes para mi vida.	21	
	Experiencia Colectiva	Empoderamiento participativo	Liderazgo, participación y capacidad emprendedora	• Una tour-leader debe ser activa.	10	
				• Las buenas líderes son perseverantes.	8	
				• La responsabilidad de nuestros pasajeros nos lleva a ser líderes.	33	
				• Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora.	9	
• Disfruto cuando me diferencio de otros guías de turismo.	34					
• Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.	32					

Objetivos específicos	Dimensiones	VARIABLES	Indicadores	Ítem (Escala de Likert)	Nº de Reactivo	Fuente de datos
				<ul style="list-style-type: none"> Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios mientras ejerzo la guianza. 	20	Ministerio de Turismo, Ministerio del Ambiente y Agua, Ministerio de Cultura y Patrimonio, Quito Turismo y MDMQ.
	Influencias externas	Control interno	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo en el turismo. 	6		
			<ul style="list-style-type: none"> La preparación académica o capacitación técnica influyen en las guías para poder desenvolverse en puestos de poder. 	17		
			<ul style="list-style-type: none"> El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder. 	7		
			<ul style="list-style-type: none"> La familia debe inducir a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo. 	13		
			<ul style="list-style-type: none"> Es necesario que las guías tengan amplios conocimientos para que cumplan su papel como embajadoras del país. 	12		
			<ul style="list-style-type: none"> Me gustaría que más mujeres accedieran a la guianza turística. 	16		
	Igualdad	Perspectiva de equidad	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para 	14		

Objetivos específicos	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítem (Escala de Likert)	N° de Reactivo	Fuente de datos
				<p>acceder a los puestos de decisión en los gremios de guías.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo en los gremios de guías. • Las guías de turismo tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder. • Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a trabajos de todo tipo en la guianza turística. 	<p>3</p> <p>28</p> <p>30</p>	
Obj. 2 y 3	Experiencia de Relaciones	Temeridad	Valentía frente a decisiones y temores	<ul style="list-style-type: none"> • Para participar en la guianza turística tengo que negociar con mi padre o pareja. • Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes. • Cuando tomo decisiones durante el servicio de guianza me siento insegura. • Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí. • Para poder ejercer liderazgo en la guianza turística, hay que nacer con las cualidades adecuadas. 	<p>4</p> <p>19</p> <p>5</p> <p>18</p> <p>11</p>	

Objetivos específicos	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítem (Escala de Likert)	N° de Reactivo	Fuente de datos
		Independencia	Autonomía en sus decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Mi pareja o padres deben saber siempre dónde estoy cuando trabajo de guía. • Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí. • Cuando hago algo que no es o era permitido al guiar, me siento incómoda. • Mi felicidad cuando trabajo depende de la satisfacción de mis pasajeros. 	1 15 29 2	
		Satisfacción social	Percepción de respeto y reconocimiento en su entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Mi familia ve bien que yo salga a trabajar por largos períodos de tiempo y me ausente de casa. • Mi trabajo como guía de turismo es valorado y reconocido. • Tengo las habilidades necesarias para desempeñar mi rol como guía de turismo. • Mi carrera o actividad actual, la elegí sin presiones. 	31 26 23 27	

Nota. Adaptado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008; y Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo, por Rowlands, 1997.

Capítulo I

Marco Teórico

González (2012) explica que el turismo es producto de la sociedad moderna, el cual se acopla a las condiciones dadas de la relación entre anfitriones y visitantes del destino, y presenta variedad de culturas en el espacio. Así mismo, el empoderamiento de la mujer en el turismo juega un papel importante en una sociedad de desarrollo permanente, que precisa el involucramiento equilibrado de funciones para hombres y mujeres (Kinnaird et al., 1994).

1.1 Teorías de Soporte

La revisión de la literatura en cuanto al tema de estudio considera diversas fuentes teóricas, llegando a conocer dos fundamentos que contrastan el entorno situacional del empoderamiento femenino en términos positivos y negativos, permitiendo explorar amplio contenido sobre la investigación y desarrollar un sustento técnico-científico (Casique, 2010).

1.1.1 Teoría del Feminismo: Standpoint

El origen de la teoría tiene lugar en el movimiento feminista protagonizado a finales del siglo XIX y a inicios del XX, en donde se da la denominada “primera ola”, la cual se caracterizó por la búsqueda de la uniformidad de derechos y contrarrestar la discriminación en el trabajo e igualdad de género en aspectos políticos y de educación. Sin embargo, la trascendencia de movilizaciones ocurridas en Francia en el año 1968 dio cabida a la segunda ola del feminismo. A nivel mundial, esta tendencia constituye nuevas prioridades a las anteriores, como el reconocimiento de ser un género diferente, con necesidades distintas, pero con las mismas oportunidades (Duarte Cruz & García-Horta, 2016).

La teoría del punto de vista feminista propuesta por Harding (2004), expone la renovación de los conceptos sociales sobre la autonomía y libertad femenina, que suprime la

desigualdad existente entre sexos opuestos. Además, plantea una visualización interna de las funciones de la mujer en todos los órdenes: familiar, académico, político y laboral. A través de este concepto, se puede analizar la condición de las mujeres en la sociedad y el camino para lograr el empoderamiento (Gamba, 2008).

La teoría se ha desarrollado a través de los años hasta establecer sólidamente sus objetivos, los cuales ya no solo buscan que la mujer sea denominada igual al hombre, sino, reconocer que las diferencias de género no la hacen de menos, por lo contrario, deben ser entendidas como necesidades distintas, sin reprimir la igualdad de condiciones en su entorno (Lamas, 2000).

1.1.2 Teoría del Empoderamiento: Empowerment

Rappaport (1987) propone la teoría del Empowerment como un camino al desarrollo comunitario, haciendo hincapié al entorno que interviene en el comportamiento humano, al ser el aspecto social un elemento clave para la resolución de problemas basado en el método científico. La teoría considera como objeto principal el hecho de impulsar condiciones equilibradas para vivir y promover la participación activa de las personas en todos los sectores de apoyo.

Dentro del proceso que se plantea para el empoderamiento existen dos elementos de relevancia: la capacidad de toma de decisiones, que permite construir un bienestar propio al individuo y, por otro lado, el involucramiento en la vida comunitaria, que fortalece las relaciones sociales (Musitu et al., 2004).

Partiendo de lo que menciona la teoría, Zimmerman (2000) determina la importancia de distinguir los niveles; personal, colectivo y de relaciones, los cuales definen dos aspectos: los procesos y resultados del Empowerment. En el componente interaccional destaca la diferencia

del empoderamiento entre géneros que se debe a la desigualdad de poder, participación, accesibilidad y recursos.

El contexto teórico es adaptable a distintas realidades y a todo grupo social, a su vez, reacciona de diversas maneras priorizando un desarrollo individual en las actividades comunitarias, que promueve el fortalecimiento de los derechos y oportunidades equitativas tanto para hombres como a mujeres (Silva & Loreto Martínez, 2004).

1.1.3 Modelo Tridimensional de Empoderamiento Femenino de Rowlands

Rowlands (1997) establece que el empoderamiento es un proceso psicológico, que al momento de potenciarlo permite a la persona interactuar de mejor manera con su entorno y aprovechar el “poder” en todas sus formas. El modelo se desarrolla a partir de la teoría feminista con una perspectiva de empoderamiento, que expone la posición de la mujer en la sociedad, referente a los factores que inciden en el mercado de oportunidades. Dicho modelo de empoderamiento asocia tres dimensiones:

Figura 1

Modelo de Empoderamiento Femenino de Rowlands



Nota. Adaptado de *Mujeres, empoderamiento y microcrédito*, por Aguilar et al., 2017, *Agricultura Sociedad y Desarrollo*, 14(3); y *Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo*, por Rowlands, 1997.

En cada dimensión existen variables relacionadas entre sí, de esta manera, el empoderamiento puede surgir en cualquier espacio sin tener orden alguno, debido a que los cambios dependen de cada mujer. Para el análisis de la presente investigación se ha considerado las tres dimensiones del modelo, por la importancia e influencia que posee cada una de ellas en el proceso del empoderamiento femenino (Rowlands, 1997).

Según Hernández Sánchez y García Falconi (2008) se explica que las variables de investigación han sido obtenidas mediante un análisis factorial, esta técnica permite reducir la cantidad de variables correlacionadas a un número mínimo, con el propósito de alcanzar una

descripción más concreta de cada uno de los elementos y facilitar su interpretación (Montoya Suárez, 2007).

Por tanto, se consideran 7 variables distribuidas en las dimensiones del modelo de empoderamiento femenino que plantea Rowlands (1997); Experiencia personal: seguridad; Experiencia colectiva: empoderamiento participativo, influencias externas e igualdad; y Experiencia de relaciones: temeridad, independencia y satisfacción social. Esta estructura permite identificar los componentes principales cuyas características se miden en el proceso de evaluación de los datos del estudio (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008).

En ese sentido, las variables en mención favorecen al análisis del empoderamiento femenino alcanzado, en correspondencia con el modelo de Jo Rowlands que implica factores con un criterio más integral asociado a la toma de decisiones (Arroyo et al., 2018).

1.1.3.1 Dimensión de Experiencia Personal. La dimensión comprende el desarrollo de las capacidades propias de la mujer para su reconocimiento como ente generador de cambio, que puede emitir sus opiniones claras ante los demás, demostrar confianza en sí misma y, sobre todo, evidenciar su sentido del ser. La experiencia personal es un aspecto que aporta al empoderamiento a través de un proceso de autoconocimiento, a fin de que la mujer establezca su identidad, destacando el valor que posee cada una de sus virtudes (Meza Ojeda et al., 2002).

Seguridad. La presente variable hace referencia a las capacidades que posee la mujer para tomar ventaja sobre las oportunidades que se le presentan, las cuales fomentan su crecimiento personal en el medio en el que se desenvuelve. Por otro lado, la seguridad permite llevar a cabo acciones con convicción en un tiempo de respuesta no prolongado (Betancourth, 2020).

1.1.3.2 Dimensión de Experiencia Colectiva. La dimensión refiere al trabajo en conjunto y su impacto en la sociedad, es así que, cuando la mujer percibe apoyo externo adopta nuevas

habilidades y desarrolla un compromiso con el ambiente organizacional. Los factores impulsores permiten que la mujer adquiera la capacidad de sobresalir en un grupo de individuos y distinga una igualdad verdadera en cuanto a oportunidades y participación activa (Rowlands, 1997).

Empoderamiento Participativo. La variable precisa al liderazgo como un indicador dentro del contexto profesional, pues la mujer tiene la capacidad de influir en los demás y a su vez alcanzar niveles de participación activa, de este modo, se está construyendo un empoderamiento a través de actividades emprendedoras y autosuficientes, dejando a un lado las acciones pasivas que deterioran su vínculo en el medio (Saldaña Orozco et al., 2019).

Influencias Externas. Se enfoca en el control interno que posee la mujer para afrontar los retos que se le presentan al ejercer puestos de poder, es decir, su desempeño no depende de los acontecimientos externos, por lo contrario, tiene la facultad de tomar la iniciativa en medio del caos impidiendo que los hechos afecten su progreso hacia la meta propuesta. Las influencias externas esclarecen el nivel de determinación y el dominio de su comportamiento (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008).

Igualdad. Este componente se considera desde una perspectiva de género y de oportunidades, pues las dos contribuyen a que la mujer se sienta realizada al contar con los mismos derechos que el hombre, de esta forma, tienden a elevar su calidad de vida e impulsan sus capacidades para liderar, minimizando las barreras ideológicas de vulnerabilidad que han repercutido en su desarrollo (Rios-Kohn, 2013).

1.1.3.3 Dimensión Experiencia de Relaciones. Según Rowlands (1997) establece que la dimensión de relaciones es una consecuencia de la acción coordinada entre la experiencia colectiva y personal, a su vez, es de alta dificultad pues los cambios deben ser profundos debido a que afecta a las relaciones familiares y de pareja.

La mujer en esta etapa toma conciencia de las relaciones de poder que influyen sobre ella, causando que el factor inhibidor de la dependencia altere su manera de tomar decisiones. Por lo contrario, cuando se supera este factor la persona busca ampliar su círculo de amistades, priorizando la equidad de género a fin de aportar a su desarrollo personal y profesional (Díaz Carrión, 2010).

Temeridad. La variable temeridad considera la presencia de barreras que se le presentan a la mujer en su núcleo familiar al momento de ejercer distintas actividades. Las acciones que realiza deben ser ejecutadas con valentía y sin temor a las consecuencias que pueden surgir, puesto que cada elección conlleva un riesgo y todo esto forma parte de la experiencia que adquiere en su trayectoria de vida (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008).

Independencia. Este elemento construye un camino hacia el empoderamiento como tal, la variable analiza la autonomía de la persona, la capacidad de tomar decisiones por sí sola y la forma de instaurar sus derechos ante los demás. La independencia se ve reflejada en la manera de expresarse que tiene la mujer cuando se apropia e identifica el papel fundamental que cumple en su entorno (De los Ríos & Cabo, 2016).

Satisfacción Social. El factor hace referencia a cómo se siente la persona en relación con el entorno en el que se desenvuelve. Es importante resaltar que la satisfacción depende del respeto y valor que la mujer percibe, asimismo, del nivel de posicionamiento que presente para alcanzar metas y objetivos establecidos (Saldaña Orozco et al., 2019).

1.2 Marco Referencial

El marco de referencia se desarrolla al compilar información y antecedentes de respaldo al empoderamiento femenino en el turismo, los mismos que sirven para justificar el problema y objetivos planteados. De esta forma, el estado del arte o estado de los conocimientos sustentan cada incógnita, argumento y finalidad del trabajo de manera concreta (Pérez, 2019).

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

El trabajo de investigación de Moreno y Lunar (2006) refiere al potencial que posee la mujer para ocupar cargos empresariales dentro del sector de servicios, es por esto, que al analizar la fuerza laboral de la mujer en Isla Margarita se observa un importante nivel de participación, al presentar una merma de la discriminación actual debido a normativas y disposiciones constitucionales que apoyan las acciones de inclusión para la mujer. Así, se garantiza el desarrollo integral y acceso a cargos gerenciales con igualdad y proyección salarial.

Los actores involucrados en la actividad turística coinciden en que la mujer toma fuerza en el desarrollo económico del país, y a pesar de la existencia de factores limitantes como la maternidad, sueldos inferiores y horarios intermitentes, estos no influyen en la toma de decisiones que impulsan a las mujeres a trabajar. Por lo tanto, la conciencia sobre las posibilidades de escalar en la jerarquía organizacional es respaldada por el compromiso del estado para alcanzar la equidad de género (Moreno León & Lunar Leandro, 2006).

1.2.2 Turismo, Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en Centroamérica

La investigación de Ferguson (2010) tiene un enfoque en el sector turismo y destaca su fortaleza en el desarrollo social, pero a su vez, demuestra la desigualdad por clase, nacionalidad y género en el entorno laboral. En consecuencia, el estudio aporta con estrategias de desarrollo para fomentar el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género, como herramientas que promulguen una transición de vida y oportunidades.

El sector hotelero ha creado una tendencia de empleo con personal femenino de manera exponencial, mientras que en sectores vulnerables como el rural, la mujer se ha visto limitada ante una descompensación académica que desfavorece el acceso al trabajo. Sin embargo, en el 2010 Ferguson comenta que al presentarse una plaza laboral existe preferencia

por los hombres, a pesar de tener las mismas condiciones, habilidades y conocimientos que las mujeres.

El turismo tiene la capacidad para hacer frente a la desigualdad de género, pese a los entornos sociales y culturales que continúan situando a la mujer en una posición de desventaja habitualmente conocida. Además de crear inseguridad y pocas expectativas de superación dentro de la industria (Ferguson, 2010).

1.2.3 Turismo, Trabajo Femenino y Empoderamiento de las Mujeres en Bahías Huatulco, Oaxaca – México

El artículo publicado por Mendoza y Chapulín (2015) establece un contraste actual del sector turismo con el empoderamiento de las mujeres en el ámbito cultural, haciendo referencia a la situación de un destino comunitario de sol y playa como principal motor de recepción de corrientes turísticas extranjeras, ya que por tradición la mujer realiza tareas diferenciadas por género. El estudio de casos busca conocer si la accesibilidad laboral remunerada aporta al empoderamiento genuino de la mujer en la actividad turística.

En consecuencia, se determina que el turismo es una vía de desarrollo laboral en las comunidades receptoras, debido a que permiten una autonomía económica, profesional y de relaciones para la mujer, quien ya no cumple el típico papel familiar-doméstico, por lo contrario, participa activamente hacia un constante incremento de su nivel de seguridad y confianza, factores que influyen en la toma de decisiones (Mendoza Ontiveros & Chapulín Carrillo, 2015).

1.2.4 Turismo y Género: Un Enfoque Esencial en un Contexto de Desarrollo Sostenible y Responsable del Turismo

El enfoque de la investigación de Moreno (2018) parte del término género y desarrollo, con una perspectiva feminista a fin de contribuir a la sostenibilidad del entorno. A nivel mundial, el sector turismo está cubierto en mayor proporción por mujeres, por tanto, es ideal conocer el

escenario del empoderamiento en las mujeres como núcleo de mejora y contemplar los cambios socioculturales que provoca la recepción de visitantes por turismo.

A menudo se pretende disminuir la desigualdad de género, asintiendo que los derechos de las mujeres son respetados en realidad. Así, Moreno indica una perspectiva extensa en alcanzar el crecimiento económico, sin tomar en cuenta las causas raíz que aplacan las condiciones de progreso, como son; la pobreza femenina y la violencia de género, las cuales de forma individual o colectiva afectan al desarrollo de esta población en específico en el sector turístico.

El turismo ha sido una vía de inclusión femenina para optimizar la participación y autonomía de la mujer ante oportunidades de acceso a un mejor porvenir. No obstante, el turismo comunitario carece de un desarrollo equitativo, debido a que la estructura organizacional dominante es el patriarcado (Moreno Alarcón, 2018).

1.2.5 Análisis de la Participación de la Mujer como Guía de Turismo de Aventura en el Ecuador

La tesis de Montoya (2015) describe el grado de participación de la mujer como actor principal en el servicio de guianza turística de aventura en el Ecuador. El estudio tiene como objetivo conocer si el sector es incluyente en términos de género, a pesar de que a nivel global existe una brecha amplia de acceso a la población económicamente activa de la mujer respecto al hombre, de acuerdo con las competencias adquiridas bajo experiencia y/o estudios.

A través de la identificación de los posibles factores que contribuyen a una inequidad de género en la guianza turística, Montoya esclarece que la primera causa de discriminación es el nivel de preparación técnica, seguido de la edad. Puesto que el turismo de aventura tiene cierto nivel de dificultad física, el cual no requiere solo técnicas de manejo y animación de grupos, sino, procedimientos y habilidades específicas del ámbito en el que se realice la actividad.

A rasgos generales, se determina que la capacitación turística se encuentra dirigida en mayor parte hacia los hombres, debido a la falta de interés de la mujer por ejercer su profesión en el campo de aventura, ya que el rol dentro del gremio por muchos años ha sido vulnerable y dedicado al turismo convencional (Montoya Revelo, 2015).

1.2.6 *Comportamiento del Género*

Las relaciones de género son explicadas a través del comportamiento de las mujeres y los hombres en su entorno; decisiones que toman, desarrollo de actividades, comunicación efectiva y su interés en generar vínculos (Serret Bravo, 2008). Esto implica una correlación entre la sociedad y situaciones históricas, que define un concepto racional y, a la vez, permite contrastar la interacción de roles definidos por estereotipos (Oehmichen Bazán, 2005).

Por otro lado, el sistema de dominación y control decreta al género como una forma básica que establece las relaciones de poder (Scott, 1986). Esto nace de las estructuras sociales creadas por los hombres, así como el trabajo, donde existe un impedimento de acceso para las mujeres a realizar ciertos tipos de tareas (Walby, 1989). La exclusión en el entorno laboral se fundamenta históricamente en la existencia de trabajos para hombres y mujeres, con una valoración distinta según el género que lo realice.

Zabludovsky Kuper (2015) menciona que la diferencia entre géneros está presente en todos los sectores productivos de la economía, desde el primario hasta el terciario que incluye al turismo, donde por lo general las mujeres ocupan funciones operativas que no emplean la totalidad de sus competencias. Es por esto, que se repite el esquema de segregación ante trabajos de menor esfuerzo considerados “femeninos” (Sparrer, 2003).

1.2.7 Turismo y Mujeres

Hernández (2006) expone que las mujeres cumplen un rol activo en el turismo, aunque no siempre reconocido en el ámbito económico. Esto es resultado de ideologías tradicionales en cuanto al trabajo basado en tareas del hogar y al cuidado del bienestar familiar.

La ONU Mujeres resalta la importancia de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (PEM) en el turismo, que son un conjunto de buenas prácticas empresariales a favor de la igualdad de géneros en todas las áreas de gestión. Esta iniciativa brinda oportunidades de desarrollo femenino dentro del ambiente corporativo, su participación en el liderazgo y la toma de decisiones. Es por esto, que se ha impulsado la certificación Sello de Igualdad de Género, destinada para empresas públicas y privadas con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2011).

Bajo este contexto, la OMT incorpora el elemento *género* en todos los planes y ha iniciado el Women and Tourism Taskforce y Gender Empowerment Programme, que considera la relevancia del tema a nivel mundial. Según Alonso y Rodríguez (2011) el componente económico en el sector de servicios denota la importante disparidad entre géneros en el mercado laboral, por consiguiente, lo que motiva la contratación de mujeres para colaborar en actividades turísticas son las temporadas altas (Ferguson, 2010).

El incremento de mujeres profesionales dentro de las empresas turísticas, descubre un obstáculo existente para el ascenso a través de las jerarquías de la organización, pues, se ha considerado que las responsabilidades familiares de las mujeres y el trabajo remunerado son incompatibles (Agirre, 1997). Lo anterior refleja el fenómeno denominado “techo de cristal”, una barrera sutil e invisible que retiene a las mujeres en su crecimiento profesional (Belausteguigoitia & Belausteguigoitia, 2015).

1.2.8 Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer

Cano Isaza y Arroyave Álvarez (2014) indican que la inequidad del entorno tiende a ser diferente gracias al empoderamiento en las mujeres como principal influyente de cambio, tomando en cuenta que cada mujer adopta una forma distinta, ya que todo depende del contexto histórico y el nivel de organización social en el que se encuentre. Además, el tiempo que llevará cerrar la brecha de género se reduce en 2019 a 99.5 años en comparación con los 108 años que indica el 2018 (Cann, 2019).

El Informe de Género 2020 publicado por el Foro Económico Mundial, describe el desarrollo que han alcanzado los países en cuanto a equidad de género entre hombres y mujeres, considerando 4 pilares fundamentales: salud, educación, economía y empoderamiento político. El Ecuador se ubica en el puesto 48 con relación a 153 países de todo el mundo y a pesar de estar en una posición aceptable, queda un camino largo por delante respecto al tema de desigualdad de género, debido a que el empoderamiento de las mujeres representa apenas el 26 % de desarrollo en comparación con los otros parámetros (World Economic Forum, 2019).

A nivel nacional, la participación de la mujer se ha incrementado en un 80 % dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), entre los años 2001-2010 según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Sin embargo, la actividad empresarial en calidad de cargos gerenciales se mantiene adaptada a una cultura masculina habitual (Vizcaíno Pillalaza, 2018).

El empoderamiento constituye una base de desarrollo progresivo y se focaliza en el poder y la toma de decisiones, que definen la capacidad de persuasión de una persona frente a otra, es decir, el incremento del *poder* de un individuo o colectivo, representa la disminución de dominio de otros (Fundación para las relaciones internacionales y el diálogo exterior, 2006).

No obstante, el empoderamiento femenino como elemento de control, necesita dar paso a una noción más amplia, dinámica y sobre todo integral, para obtener una concepción que

lo considere un canal generador de relaciones sociales ecuánimes (García Vargas, 2009).

Además, surge una visión específica en cuanto al tema “mujeres”, donde se incentiva la acción de tomar un dominio autónomo y deshacer los prejuicios que obstruyen el crecimiento profesional, de esta manera, la mujer establece una conciencia del valor que tiene como sujeto y visualiza nuevos horizontes propicios para su pleno desarrollo (Balcázar de Bucher, 2019).

1.2.9 Empoderamiento Femenino en el Sector Turismo del Ecuador

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) organismo de las Naciones Unidas y el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU), tienen la misión de implementar acciones en beneficio de la mujer, ambas organizaciones colaboran en conjunto con el gobierno de la República del Ecuador en propender un turismo responsable y, a la vez, una mayor inclusión de la mujer en el sector laboral (Vázquez Alcázar, 2001).

Rocío Vázquez ex Ministra de Turismo del Ecuador, en el informe *Políticas sectoriales del turismo con equidad de género* (2001), indica la situación de empleo de las mujeres en la industria turística del país. La participación femenina en el sector de restaurantes fue mayor que la de los hombres con el 65,9 %, mientras que en hotelería la colaboración de los hombres fue del 56,2 %. Las mujeres con instrucción primaria predominaban en los servicios de alimentos y bebidas, a diferencia de los hombres que en mayor número con instrucción secundaria lideraban el sector hotelero.

Por lo tanto, Vázquez menciona que varias instituciones públicas y privadas como el Ministerio de Turismo y la Federación Nacional de Cámaras Provinciales de Turismo (FENACAPTUR), capacitaron a profesionales del sector, en el cual, la participación de mujeres era menor con relación a la de los hombres.

Así pues, apenas desde hace unos años, la mujer se ha visto inmersa en una mayor intervención dentro de la industria turística. El empoderamiento femenino en el turismo se

encuentra en un estado de crecimiento total, día a día, la mujer busca el lugar que merece haciendo valer sus derechos, habilidades, competencias y formación académica (Vázquez Alcázar, 2001).

1.2.10 Guianza Turística en el Distrito Metropolitano de Quito

Quito es considerado un paraje dinamizador dentro del sector turismo, que genera ingresos considerables debido a su articulación de recursos turísticos y una oferta diversificada, junto a excelentes colaboradores que hacen frente a la demanda turística a nivel cantonal. El servicio de guianza exige profesionales de nivel superior, guías de turismo técnico y humanamente capacitados para cumplir con los planes de gestión zonal (MINTUR, 2019b).

Lo que se brinda al turista es un servicio intangible con carácter diferenciador, por lo que el Ministerio de Turismo ha fomentado la capacitación de guías locales enfocada a personas con discapacidad visual, este proyecto se alinea al Plan de Turismo Inclusivo que, a la vez, obtuvo un reconocimiento positivo a nivel regional por las Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina (AGORA) (Estrella, 2017).

En la ciudad capital, 30 personas con discapacidad visual recibieron un certificado de guía local del Centro Histórico, “el objetivo primordial es fomentar el *Turismo para todos* que busca garantizar la participación e inclusión de todos los ciudadanos sin distinción de género, condición física o psicológica a las actividades de ocio y turismo” (MINTUR, 2017, párr. 6).

A nivel cantonal existen ordenanzas municipales, resoluciones administrativas y planes de gestión específicos, puesto que el casco colonial de Quito declarado por la UNESCO Patrimonio Cultural de la Humanidad desde 1978 es el atractivo más importante de la capital, por ende, los guías de turismo son parte vital de la operación turística, ya que impulsan el desarrollo local y ofrecen un servicio de calidad a los visitantes (Municipio del Distrito Metropolitano de Quito [MDMQ], 2014).

1.3 Marco Conceptual

El desarrollo del trabajo requiere esclarecer el significado de la terminología técnica, informativa y específica que se encuentra en el contexto de la investigación, facilitando la comprensión coherente y acorde a la propuesta. Para esto, se toma en cuenta las variables del problema, objetivos y palabras clave que se emplean en el estudio (Pérez, 2019).

Autonomía

Concepto que abarca la capacidad de independencia que tiene una persona para tomar decisiones propias en su pensar, sentir y actuar ante las situaciones que se puedan presentar, sin que exista intervención de factores externos. La consecuencia de la autonomía no recae en tomar la vía correcta, sino, lo que uno elige con conciencia (*Autonomía*, 2014).

Discriminación

Fenómeno sociológico que va en contra a la igualdad, al excluir de manera impetuosa a ciertos grupos de personas, ya sea por su posición social, religiosa, política, racial o de género. Este comportamiento prejuicioso crea favoritismo de oportunidades y afecta a los más vulnerables (A. Morales, 2019).

Empleo Pleno (empleo adecuado)

Situación en la cual todos los individuos de un país en condiciones de trabajar y que lo deseen, tienen un empleo de 40 horas a la semana o más y perciben ingresos laborales iguales o mayores al salario mínimo establecido (INEC, 2019; Roldán, 2020).

Empoderamiento

Término de origen estadounidense que corresponde a la necesidad de cambiar los estereotipos formados en la época respecto a las relaciones de poder. Así, inicia el proceso de

incrementar la participación competente y funcional de los diferentes géneros en la sociedad (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008).

Equidad de Género

Apreciación equilibrada sobre la dignidad de hombres y mujeres, dejando a un lado las diferencias naturales, de esta forma, se descarta un privilegio ante la sociedad y fomenta un mismo número de oportunidades. La equidad introduce un principio ético a la igualdad con el fin de cumplir objetivos claros hacia el trato justo para ambos géneros (Martín, 2013).

Feminismo

Doctrina que promulga la conciencia femenina sobre la igualdad de capacidades y derechos en relación con los hombres. Esto también conlleva a considerar las diferencias entre géneros, pero con la misma valoración de oportunidades dentro de la sociedad (Sau, 2008).

Género

Término técnico que alude a los elementos de desarrollo integral: la familia, el trabajo y la comunidad, que distinguen a los hombres de las mujeres y les proveen un papel en el entorno según la naturaleza del sexo, además de brindarles un estatus dentro de la sociedad (Saldívar Garduño et al., 2015).

Guía de Turismo

Persona natural acreditada por el organismo rector de la actividad turística de un país que ofrece sus servicios profesionales con relación a mostrar el patrimonio cultural o natural, además de dirigir, acompañar y asesorar al turista durante su permanencia en el lugar de destino (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Guía Local

Persona natural con conocimiento y experiencia in situ que comparte el valor turístico del lugar con los visitantes. Los guías locales pueden realizar ciertas modalidades de aventura, como: senderismo, cicloturismo, y las que determine el ente regulador de turismo dentro de su jurisdicción cantonal o distrital (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Guía Nacional

Persona natural que ha obtenido un título profesional y se encuentra registrado en el catastro único ante la autoridad competente, para cumplir con las funciones de conducir y dirigir a uno o más visitantes a través de la riqueza turística del país. Asimismo, deben portar la credencial de guía de turismo durante la prestación de servicios (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Guía Nacional Especializado

Persona natural que tiene conocimiento y dominio de actividades específicas que se desarrollan en el turismo, estas pueden ser clasificadas en: patrimonio turístico o aventura, acorde a las competencias que demanda cada especialidad (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Guianza Turística

Servicio que ofrecen los guías de turismo legalmente avalados por la entidad competente, los cuales presentan e interpretan el patrimonio turístico nacional, con el fin de proporcionar una experiencia de satisfacción al visitante en todo lugar durante su estancia en el país (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Igualdad de Género

Los términos “igualdad y género” implican un trato homogéneo para hombres y mujeres, que suprime la discriminación, garantiza los mismos derechos ante la ley e impulsa su

participación en el entorno. No obstante, la igualdad va de la mano con la perspectiva de equidad (*Igualdad o equidad*, 2014).

Inclusión

Reconocimiento de las habilidades que tiene una persona en colectivo, las cuales fomentan a que el individuo forme parte de un sistema en el que pueda compartir sus potencialidades y, a su vez, satisfaga las necesidades sociales de participación activa (Valencia, 2016).

Liderazgo

Conjunto de habilidades que posee una persona para inspirar o ejercer influencia sobre el actuar de un colectivo. Se maneja con dinamismo e incentivos, y a pesar de que el individuo denominado como líder es el que toma las decisiones en beneficio del grupo, todas las acciones son trabajadas de manera conjunta y en pro de alcanzar una meta en común (Pérez Porto & Gardey, 2012).

Participación Laboral

Proceso de desarrollo productivo dentro de la organización que incluye las competencias académicas y de experiencia acorde al área de desempeño. Esto conlleva a que el individuo tenga responsabilidades en cuanto a su desenvolvimiento e interacción institucional (Salerno Mata, 2016).

Producto Interior Bruto

Indicador económico que refleja la producción de todos los bienes y servicios finales de un país o región en un determinado periodo de tiempo, por lo general un año. Se utiliza para medir la riqueza de un país (Sevilla, 2020).

Producto Interior Bruto Directo Turístico

Monto de contribución directa al PIB atribuible al consumo turístico interior generado por todas las industrias, más los impuestos netos sobre productos e importaciones a precios de adquisición (MINTUR, 2015c).

Sector Turismo

Agrupación de unidades productivas que facilitan los bienes y servicios demandados por las corrientes turísticas de un destino o producto y, a su vez, se complementan entre sí para favorecer el acceso, bienestar, seguridad y recreación de los viajeros por parte de todos los involucrados en la industria (OMT, s. f.-b).

Sector Turístico

Conjunto de actores interrelacionados que intervienen entre el territorio y las actividades turísticas que se desarrollan en una zona determinada, considerando servicios directos y complementarios propios del atractivo, producto o destino (Marín & Gómez, 2012).

Turismo

Fenómeno social multidisciplinario con un componente económico, ambiental, tecnológico, antropológico y educativo, que permite a las personas trasladarse desde su lugar de origen hasta un destino, sea por motivación personal, laboral o de ocio (OMT, s. f.-b).

Viajero

Persona que se desplaza a un lugar diferente de su entorno habitual por cualquier motivo y duración (Sáenz, 2018).

Visitante

Persona que viaja a un destino diferente de su entorno habitual con cualquier finalidad principal, a excepción de motivos por empleabilidad. Los visitantes pueden clasificarse en turistas (incluye pernoctación hasta un año) y excursionistas (salida de día) (Sáenz, 2018).

1.4 Marco Legal

La estructura jurídica de la investigación presenta los estatutos legales del Ecuador, así como políticas internacionales que sirven de referencia para regular toda relación y alcance del estudio (S. Morales, 2020). Por tanto, se estima un equilibrio con la legislación que rige en el entorno.

1.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

La norma suprema vigente del país promulga los derechos de igualdad y protege los recursos tangibles e intangibles que configuran la identidad nacional. Según los artículos 24 y 66, el ocio, la recreación y el descanso se rigen constitucionalmente por ser actividades que gestionan el legado natural, cultural y social, con principios de conservación que garantizan una planificación sostenible (Constitución de la República del Ecuador 2008 [Const], 2008).

TITULO II DERECHOS

Capítulo primero: Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por

objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (p. 11)

Capítulo segundo: Derechos del buen vivir

Sección cuarta: Cultura y ciencia

Art. 24.- Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre. (p. 16)

Capítulo sexto: Derechos de libertad

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (p. 29)

1.4.2 Ley de Turismo

La legislación turística promueve el desarrollo de la industria a nivel nacional y regula las actividades asociadas con el desplazamiento de personas, también cumple la función de potenciar y promocionar al turismo como un producto competitivo. Aquí se nombra al MINTUR como el organismo superior del turismo en el Ecuador, el cual fomenta capacitaciones, programas y proyectos que apoyan a la gestión de los prestadores de servicios acorde con las normas técnicas vigentes (Ley de Turismo, 2002).

CAPÍTULO II

DE LAS ACTIVIDADES TURÍSTICAS Y DE QUIENES LAS EJERCEN

Art. 5.- Se consideran actividades turísticas las desarrolladas por personas naturales o jurídicas que se dediquen a la prestación remunerada de modo habitual a una o más de las siguientes actividades:

- a. Alojamiento;
- b. Servicio de alimentos y bebidas;
- c. Transportación, cuando se dedica principalmente al turismo; inclusive el transporte aéreo, marítimo, fluvial, terrestre y el alquiler de vehículos para este propósito;
- d. Operación, cuando las agencias de viajes provean su propio transporte, esa actividad se considerará parte del agenciamiento;
- e. La de intermediación, agencia de servicios turísticos y organizadoras de eventos congresos y convenciones; y,
- f. Casinos, salas de juego (bingo-mecánicos) hipódromos y parques de atracciones estables. (p. 2)

CAPÍTULO IV

DEL MINISTERIO DE TURISMO

Art. 15.- El Ministerio de Turismo es el organismo rector de la actividad turística ecuatoriana, con sede en la ciudad de Quito, estará dirigido por el Ministro quien tendrá entre otras las siguientes atribuciones:

1. Preparar las normas técnicas y de calidad por actividad que regirán en todo el territorio nacional;
3. Planificar la actividad turística del país;
7. Promover y fomentar todo tipo de turismo, especialmente receptivo y social y la ejecución de proyectos, programas y prestación de servicios complementarios con

organizaciones, entidades e instituciones públicas y privadas incluyendo comunidades indígenas y campesinas en sus respectivas localidades; (pp. 3-4)

1.4.3 Reglamento de Guianza Turística

La normativa de guianza turística determina las pautas que rigen al guía de turismo y a los servicios de guianza con reconocimiento oficial, de la misma forma, indica cuáles son los derechos y obligaciones que debe acatar en el margen de sus competencias (Art. 20). El guía es un elemento clave que proporciona información general sobre el destino visitado y muestra el patrimonio turístico que motiva el desplazamiento de los viajeros. También, el desempeño del guía genera experiencias únicas en el visitante y define la satisfacción que este percibe (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

Considerando:

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 3404, publicado en el Registro Oficial No. 726 del 17 de diciembre de 2002, se expidió el Reglamento General de Actividades Turísticas, que a través del Capítulo IV reguló el servicio de guianza turística; (p. 4)

Que, es importante considerar que la actividad turística comprende un conjunto de diversas actividades y servicios de índole económico que se interrelacionan entre sí con el objetivo de satisfacer las necesidades e intereses tanto de los turistas como de los prestadores de servicios turísticos, en este sentido la cadena de valor del turismo incluye la prestación del servicio de guianza, constituyendo uno de los pilares de la actividad turística de operación; (p. 7)

TÍTULO V

De los derechos, obligaciones y prohibiciones de los guías de turismo, tour líderes y agencias de servicios turísticos.

Art. 20.- Derechos y obligaciones de los guías de turismo. Son derechos y obligaciones de los guías de turismo:

- a) Percibir las remuneraciones u honorarios pactados para los servicios prestados puntualmente;
- b) Recibir de las agencias de servicios turísticos y prestadores de servicios turísticos las garantías necesarias para el ejercicio de la guianza turística;
- e) Prestar el servicio a través de las agencias de servicios turísticos, así como en cualquier institución pública o privada, nacional o extranjera, que requiera de sus servicios, con los límites establecidos por este reglamento y demás normativa vigente;
- g) Conducir el grupo a su cargo, tomando las decisiones necesarias, previniendo potenciales riesgos;
- n) Ejercer sus funciones sin manifestación de parcialidad o discriminaciones de tipo político, religioso, étnico, de género, socioeconómico, cultural o de cualquier otra índole, que vulneren los derechos fundamentales de los usuarios de sus servicios; (p. 17)

1.4.4 Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021 y ODS

El Plan Nacional para el Buen Vivir (2017) es estructurado con un enfoque racional de derechos humanos, de esta manera, se puede incluir a todo el contexto social y natural como actores principales de los diferentes proyectos que buscan alcanzar el Sumak Kawsay (Buen Vivir). La formulación del Plan se basa en políticas públicas y servicios que garantizan la inviolabilidad de los derechos de igualdad y no discriminación.

El documento oficial reconoce a la mujer como sujeto activo en la diversidad social y en todos los entornos inclusivos. Las diferentes acciones que propone reafirman la posición y participación femenina junto a grupos de personas con discapacidad y otros sectores vulnerables. La visión a largo plazo del Plan constituye pasos firmes para cumplir los grandes

desafíos de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2017).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo reúne alrededor de 170 países y territorios comprometidos a la meta de los ODS gestados en Río de Janeiro en 2012, a través de soluciones integradas que responden a la realidad actual de la sociedad. Sin embargo, para lograrlo se necesita un esfuerzo en conjunto con gobiernos, organizaciones internacionales, la academia, sector privado y la sociedad civil (PNUD, 2020).

Figura 2

ODS



Nota. Tomado de Objetivos de Desarrollo Sostenible, por PNUD, 2020.

Capítulo II

Marco Metodológico

El proceso investigativo incluye una estructura compleja de elementos teórico-prácticos, que requieren de una exploración previa del entorno y faciliten la ejecución del método en relación con la naturaleza del estudio y al mismo tiempo sustentar el diseño metodológico (Mata Solís, 2019).

Diagnóstico Situacional

La colaboración entre organismos internacionales que promueven la equidad de género como vía hacia el empoderamiento de la mujer en el sector turismo, crece progresivamente con proyectos y acciones palpables. A consecuencia de esto, se refleja una mayor tasa de participación de mujeres en la actividad turística (World Tourism Organization [UNWTO], 2019).

2.1 Análisis del Macroentorno

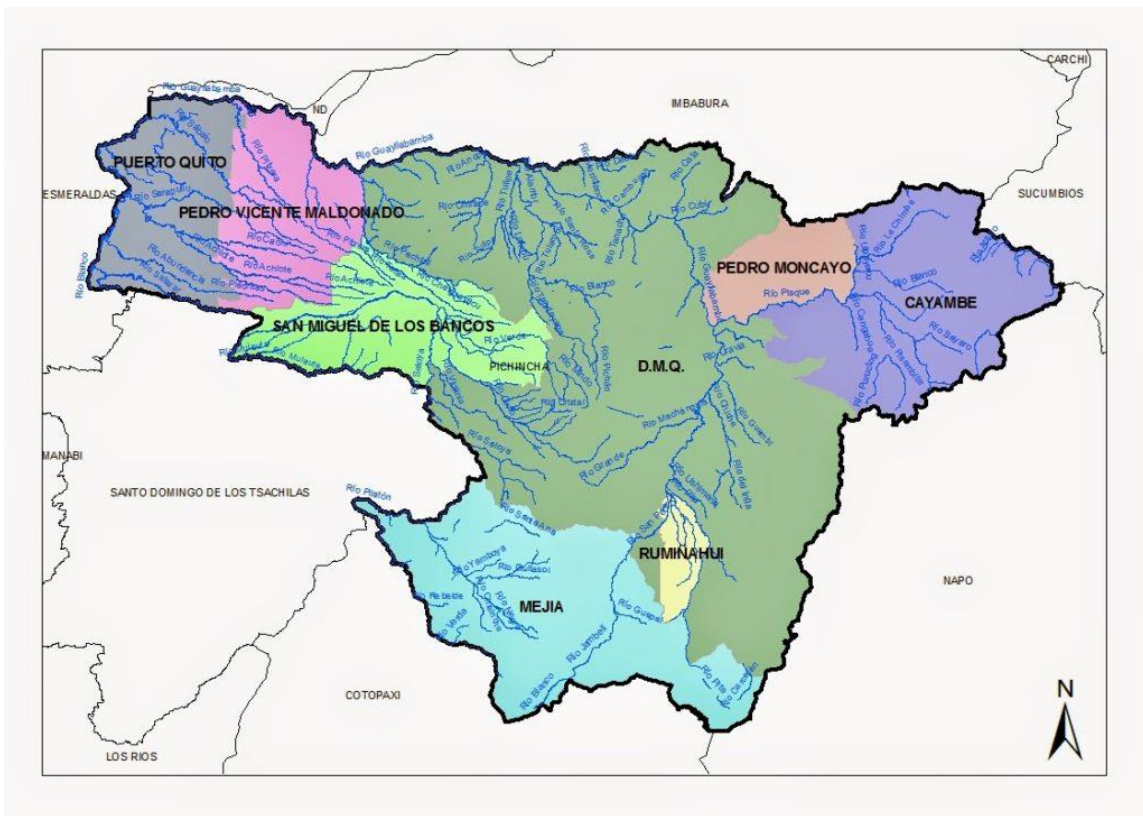
El análisis consiste en identificar los factores que influyen en el área de investigación y las relaciones existentes entre ellos, para contextualizar la situación actual que enfrenta la mujer en el Ecuador (Ospina, 2019).

2.1.1 Factor Geográfico

El Distrito Metropolitano de Quito reconocido así por el Estado desde 1993 se ubica en el centro norte de la provincia de Pichincha a 2850 m.s.n.m., con una superficie de 4.235,2 km² y territorio donde se encuentra San Francisco de Quito, cabecera distrital y capital del Ecuador. El cantón limita al norte con la provincia de Imbabura, al sur con los cantones Rumiñahui y Mejía, al este con los cantones Pedro Moncayo, Cayambe y provincia de Napo, y al oeste con los cantones Pedro Vicente Maldonado, Los Bancos y provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas (Gestión de Comunicación MA, 2017).

Figura 3

Mapa de la Provincia de Pichincha

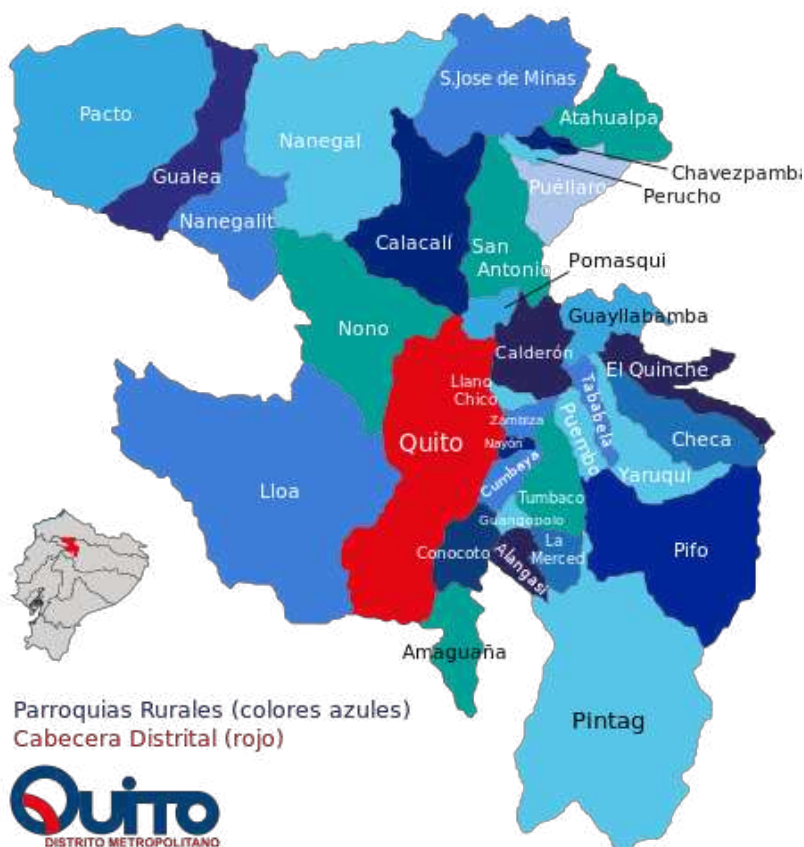


Nota. Tomado de Ecuador Noticias, 2015.

La división política cantonal consta de 8 administraciones zonales, más una administración zonal especial turística (La Mariscal), conformadas por 32 parroquias urbanas y 33 parroquias rurales (Carvajal, 2019).

Figura 4

Mapa Político del DMQ



Nota. Tomado de Ecuador Noticias, 2016.

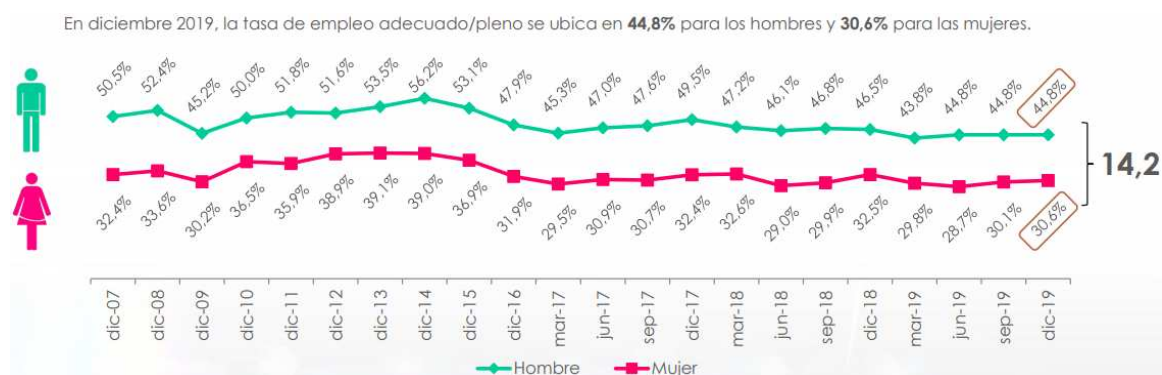
2.1.2 Factor Económico

El sector turismo es la tercera fuente de ingresos no petroleros del Ecuador, después del banano y camarón. En el año 2019, el Producto Interior Bruto Directo Turístico (PIBDT) fue de 2,2 % con un valor proporcional de US\$ 2.288 millones de dólares. En cuanto al empleo, el turismo presenta una tendencia progresiva de inclusión femenina que indica un 65,1 % de ocupación de plazas laborales en la industria de alojamiento y servicio de comidas (MINTUR, 2019a).

2.1.2.1 Tasa de Empleo Pleno. En el Ecuador a nivel general, la tasa de empleo adecuado para las mujeres es menor a la de los hombres en 14,2 %, en términos estadísticos, la diferencia es significativa al denotar que en el equilibrio oferta-demanda del sector laboral, no hay una participación equitativa entre géneros (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2019).

Figura 5

Tasa de Empleo Adecuado/Pleno Según Sexo: Total Nacional



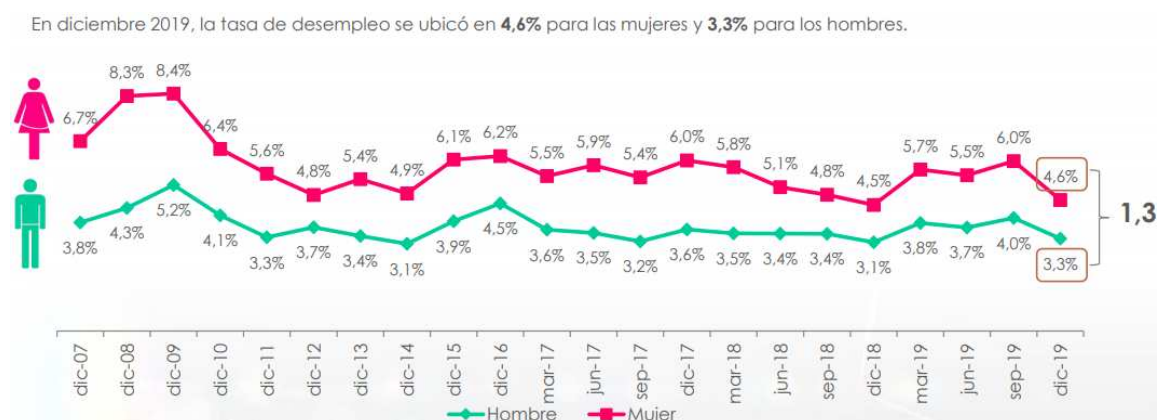
Nota. Tomado de ENEMDU, Indicadores laborales, por INEC, 2019.

Adicional a esto, según el último informe emitido por el INEC en 2019, el promedio de horas de trabajo semanal para los hombres es de 40 horas mientras que para las mujeres es de 34 horas, estos valores corresponden al tiempo efectivamente trabajado, el cual demuestra una clara diferencia.

2.1.2.2 Tasa de Desempleo. En el año 2019, la tasa de desempleo para la mujer representa un porcentaje mayor al de los hombres en 1,3 %, por lo tanto, se aprecia una notable desventaja en el ámbito laboral a través de los años según establecen los datos proporcionados por el INEC.

Figura 6

Tasa de Desempleo Según Sexo: Total Nacional



Nota. Tomado de ENEMDU, Indicadores laborales, por INEC, 2019.

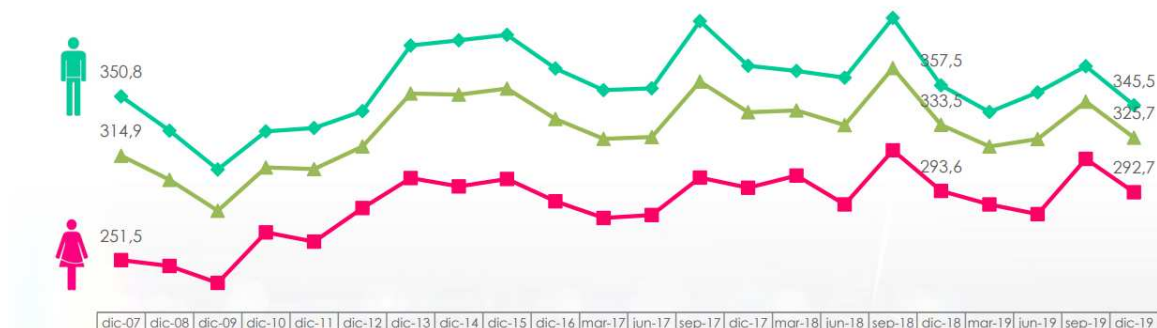
2.1.2.3 Ingresos Laborales.

El promedio de ingresos percibidos por empleados asalariados e independientes en el Ecuador demuestran una brecha existente entre sexos. Al término del 2019, el ingreso promedio de los hombres fue de \$ 345.5 mientras que el de las mujeres fue de \$ 292.7, visto que hoy el Salario Básico Unificado (SBU) es \$ 400 (INEC, 2019).

Figura 7

Ingresos Laborales por Sexo: Total Nacional

Para diciembre 2019, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es USD **345,5**; mientras que para una mujer con empleo es de USD **292,7**.



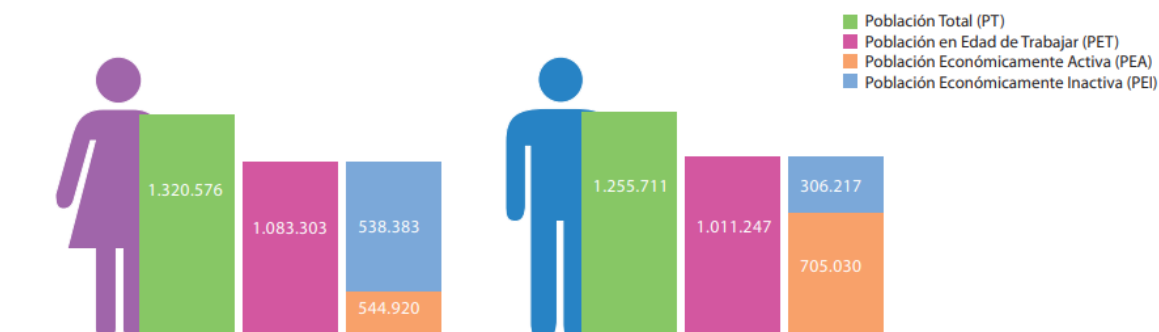
Nota. Tomado de ENEMDU, Indicadores laborales, por INEC, 2019.

De acuerdo con los datos, el ingreso económico mensual de las mujeres se ha incrementado desde diciembre del 2007 e indica una ligera disminución el último año respecto al 2018, a pesar de esto, el promedio total de ingresos que perciben los empleados (línea verde) no deja de estar bajo el SBU.

2.1.2.4 Población Económicamente Activa. Según datos del último Censo de Población y Vivienda en el Ecuador (2010), la población en edad de trabajar (PET) en la provincia de Pichincha está representado en mayor parte por las mujeres, sin embargo, la población económicamente activa (PEA) se centra en los hombres lo cual permite evidenciar una brecha de desigualdad.

Figura 8

Estructura de la Población Económicamente Activa de Pichincha



Nota. Tomado de Fascículo provincial Pichincha, por INEC, 2010.

2.1.2.5 Llegada de Visitantes Internacionales al Ecuador. El año 2019 indica un crecimiento del 4,3 % en el promedio anual de llegadas de visitantes extranjeros al país, con respecto al 2018. En diciembre del 2019 se cierra la cuenta con 1.534.708 visitantes sin contar entradas migratorias de ciudadanos venezolanos (MINTUR, 2019c). El presente indicador incide directamente en el trabajo de los guías de turismo, debido a que es la principal fuente de demanda de sus servicios.

Figura 9*Llegadas de Visitantes Extranjeros*

Nota. Tomado de Movimientos internacionales, por MINTUR, 2015d.

Los principales países de procedencia pertenecen a mercados priorizados, tales como: Estados Unidos, España, Canadá, Alemania y Francia, el mayor crecimiento anual se evidencia en el mercado español con el 16,6 % en comparación con el 2018. Este incremento se da gracias a los esfuerzos de promoción y conectividad turística que ha conformado el Ecuador (MINTUR, 2019d).

Tabla 2*Principales Países de Llegadas*

País	dic-18	ene-dic 18	dic-19	ene-dic 19	Δ dic 19/18	Δ ene-dic 19/18
EEUU	40.187	351.704	44.772	403.364	11,4%	14,7%
España	12.241	102.996	15.066	120.133	23,1%	16,6%
Canadá	3.839	34.333	4.470	38.196	16,4%	11,3%
Alemania	2.967	35.509	3.245	37.267	9,4%	5,0%
Francia	1.898	27.593	2.355	31.193	24,1%	13,0%

Nota. Recuperado de Boletines mensuales de turismo, por MINTUR, 2019c.

En este contexto, la publicación Perfiles de Turismo Internacional 2017 expone que el turista extranjero tiene una edad promedio de 36 años, de género masculino (58 %), el motivo

principal de viaje es por vacaciones (56,9 %), indica una estadía de 8 noches y un gasto por persona de US\$ 1,283.2 en promedio (MINTUR, 2018).

2.1.2.6 Mercados de Oportunidad. China, Australia, India, Brasil y Japón son países que ofrecen una demanda turística potencial para el Ecuador. La gestión y planificación nacional mira a estos mercados como buenos prospectos de consumo, asimismo, estas corrientes actualmente exigen novedosas características de servicios y, por ende, la especialización y dominio de más idiomas por parte de los guías de turismo (MINTUR, 2019a).

Así, la brecha salarial en cuanto a los servicios de guianza turística que se desarrollan en el Ecuador puede disminuir, gracias al enriquecimiento de diferentes lenguas en los saberes del guía turístico. De esta manera, la capacidad receptora del Ecuador supone profesionales muy bien capacitados, para enfrentar los retos que la calidad del servicio e imagen nacional tienen con los nuevos clientes motivados por las maravillas del país.

2.1.3 Factor Social

La investigación abarca el medio colectivo en el que se desenvuelven los guías de turismo, desde métricas poblacionales, accesibilidad educativa y hasta estructuras de organización que permiten un escenario adecuado para el crecimiento de los servicios turísticos.

2.1.3.1 Demografía. El Ecuador refleja una población de 17'432 005 personas hasta el año 2019 según los últimos datos de la ONU, la población masculina es de 8'728 709 lo que supone el 50,1 %, frente a la población femenina de 8'703 296 que representan el 49,9 % del total de habitantes del país (United Nations, 2019).

De acuerdo a las proyecciones poblacionales del INEC (2018), la provincia de Pichincha se posiciona como la segunda más habitada luego del Guayas con una población de 3'116 111 personas, de este modo, la distribución de habitantes se concentra en los principales focos de desarrollo que continúan siendo dichas provincias (Valle, 2018, p. 53).

2.1.3.2 Entorno Académico. La educación dentro del sector turismo se ha desarrollado a consecuencia de un claro potencial turístico que tiene el Ecuador, en respuesta a una necesidad de capital humano capacitado y especializado frente a una industria en constante evolución a escala mundial.

El Ecuador garantiza un acceso equitativo a la educación gratuita y de calidad hasta tercer nivel, esta no prohíbe, discrimina o limita el acceso a la preparación académica en cualquier línea de estudios tanto a hombres como mujeres, de acuerdo con la oferta técnica y profesional de institutos, escuelas politécnicas y universidades (SENPLADES, 2017).

Hoy por hoy, 6 de cada 10 estudiantes universitarios en el Ecuador son mujeres. Según datos del Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la mayoría se distribuyen en las provincias de Pichincha y Guayas con una participación del 26 % y 25 % en el 2016 respectivamente, ya que concentran la mayor cantidad de instituciones de educación superior, tanto en matrices, unidades y extensiones (Rosales Picón, 2018; UNIR, 2020). A esto se suma que son las provincias más pobladas y sedes de las capitales política y económica del país.

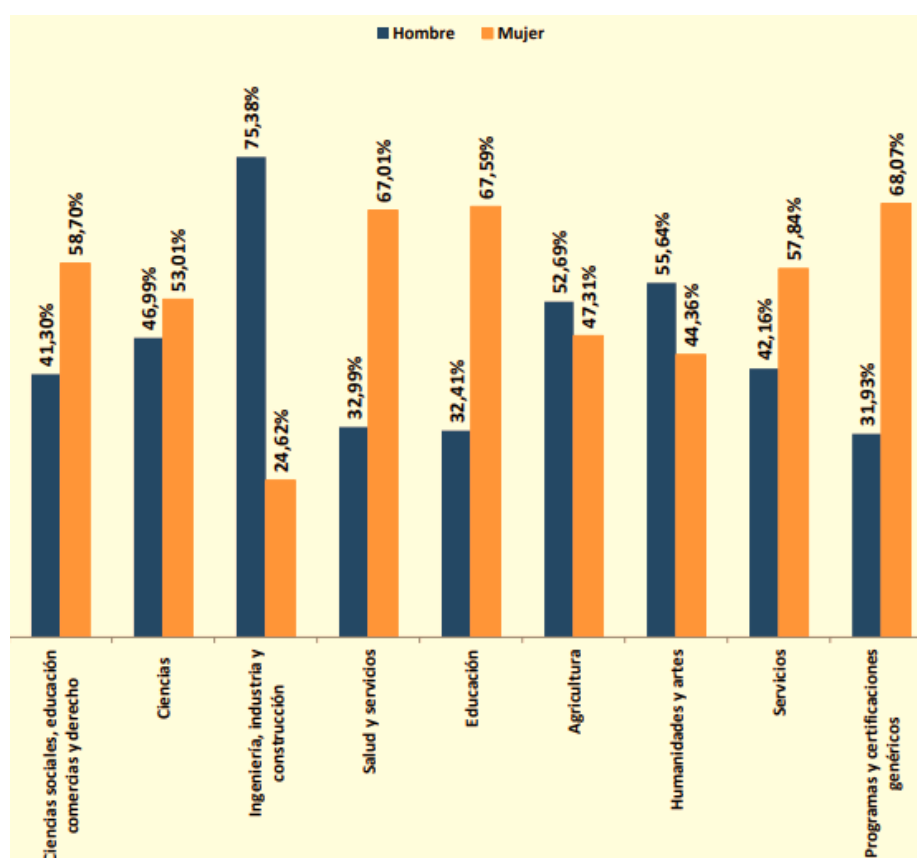
De acuerdo con el Boletín Analítico de Educación Superior emitido en el año 2018, la mujer representa el 52 % y el hombre el 48 % en cuanto a matrículas registradas en Universidades y Escuelas Politécnicas, mientras que en Institutos Técnicos y Tecnológicos (ITTs) el hombre supera en 51 % a la mujer que figura un 49 % de participación, según se indica en el SNIESE (Rosales Picón, 2018).

En este sentido, el total de títulos registrados de manera acumulada en instituciones de educación superior, revela que el 56 % pertenece a mujeres y el 44 % a hombres en el período de análisis (Rosales Picón, 2018). Esto demuestra la existencia de un contexto problemático, una vez relacionado el entorno académico con la situación laboral del país.

El mismo boletín indica que la modalidad de estudio predominante escogida por los estudiantes es presencial, con aproximadamente el 87 % de los registros de matrícula. Además, el hombre supera en número a las mujeres en solo tres campos de estudio; ingeniería, agricultura y arte, mientras que las mujeres aventajan en todos los otros ámbitos académicos, incluyendo el de servicios que abarca actividades de turismo y hotelería.

Figura 10

Principales Carreras Según Género



Nota. Tomado de Boletín Analítico de Educación Superior, por Rosales Picón, 2018.

La demanda de carreras de tercer nivel se concentra en campos como la medicina, administración de empresas, educación y derecho (La Hora, 2018). Por consiguiente, la

formación académica en el sector turismo no presenta una gran cantidad de estudiantes postulantes a nivel nacional.

Los datos revelan que la carrera de guianza turística desde el año 2007 hasta el 2018, hubo un total de 648 nuevos profesionales en el país, entre guías nacionales y especializados con mención en alta montaña y ecoturismo (SENESCYT, 2018).

Por otra parte, el Reglamento de Guianza Turística (2020) detalla los campos de educación relacionados con la guianza, cuyos profesionales deben cumplir con una certificación en competencias laborales para ser reconocidos como guías, en el caso de certificaciones de habilidad aplica únicamente al registro como guía especializado de turismo.

Tabla 3

Ramas de Conocimiento Afines a la Guianza Turística

Campos Específico	Campos Detallado
Servicios personales	<ul style="list-style-type: none"> • Hotelería y gastronomía • Viajes, turismo y actividades recreativas
Ciencias Biológicas y afines	<ul style="list-style-type: none"> • Biología
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias del medio ambiente • Medio ambientes naturales y vida silvestre
Humanidades (excepto idiomas)	<ul style="list-style-type: none"> • Historia y arqueología
Ciencias Sociales y del comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Sociología y estudios culturales
Arquitectura y construcción	<ul style="list-style-type: none"> • Arquitectura, urbanismo y restauración

Nota. Recuperado de Reglamento de Guianza Turística (2020), Acuerdo Interministerial 002-2020.

2.1.3.3 Organización Gremial de los Guías. La historia describe a los guías de turismo como parte de los actores principales dentro de los servicios turísticos, es importante destacar la necesidad de una estructura sólida y continua que abarque a todos los profesionales de la guianza independientemente de su clasificación (Local, Nacional y Nacional Especializado).

Por otro lado, la Asociación Ecuatoriana de Guías de Montaña (ASEGUIM) es representada por Juliana García y mantiene un liderazgo regional significativo en respuesta a la demanda del turismo de aventura. Adicional a este, existen otros gremios sectorizados como la Asociación de Guías de Turismo del Guayas (ASGUITURG) y la Corporación de Guías y Profesionales de Turismo del Austro (CGPTA), entre los más destacados.

Han existido varios intentos por consolidar una misma figura a nivel país, tal es el caso de la Asociación de Guías de Turismo del Ecuador (ASEGUITUR), cuyos inicios se remontan al año 2009 agremiando a 1829 guías nacionales pertenecientes a tres regiones; Costa, Andes y Amazonía (TransPort, 2014). La última directiva elegida de la ASEGUITUR realizó acciones para poder formar una nueva asociación de guías de turismo, debido a la imposibilidad de continuar con la gestión de ese entonces.

En la actualidad, la Corporación de Guías de Turismo del Ecuador (CGTE), presidida por Soledad Hernández y miembro de la World Federation of Tourist Guide Associations (WFTGA), es una iniciativa que nace en el año 2014 y hoy cuenta con 92 integrantes activos. El objetivo es agrupar a los guías en una misma representación a fin de mitigar la exclusión de muchos, a más de exigir derechos y beneficios para todos los profesionales de la guianza.

El debate que existe entre los distintos gremios respecto a los planes y proyectos encaminados a la reactivación del turismo post pandemia Covid – 19 genera mayor controversia, en lugar de fortalecer la profesión de guía junto a todos los actores que hacen posible el funcionamiento del sistema turístico en la experiencia de los turistas.

2.1.4 Factor Tecnológico

El uso de internet está al alcance del 72,6 % de la población de Quito. Jóvenes entre 15 y 24 años son quienes están más inmersos en la tecnología, además, 7 de cada 10 quiteños tiene celular, de los cuales el 66,9 % son Smartphone (INEC, 2017).

La capacitación técnica que se desarrolla a nivel nacional está a cargo del ente rector de la actividad turística del Ecuador, Ministerio de Turismo. El Portal de Servicios en línea es un espacio que ha destacado en los últimos años con la oferta de cursos virtuales que permiten potenciar, actualizar y mejorar las habilidades y conocimientos de quienes hacen parte del sector turismo (MINTUR, 2015a). Es importante mencionar que los diferentes cursos pueden ser de manera gratuita y de acceso general o bajo un precio determinado y para un segmento en especial.

El e-Learning se aplica en diferentes contextos, tales como: competencias laborales, especializaciones, cultura, marketing turístico, guianza y eficiencia en servicios. Los cursos bajo esta modalidad son de 40 horas con derecho a un certificado de aprobación. Algunos recursos que se utilizan son los manuales de operación y servicio, la legislación turística vigente y sistemas de calidad (MINTUR, 2015a).

El Ministerio también ejecuta capacitaciones presenciales de acuerdo con la demanda de instrucción que exista entre los actores del sector. Bajo este punto, la Dirección de Calidad y Capacitación Técnica es la encargada de coordinar dichos procesos ejecutados con ayuda de la estructura tecnológica disponible y se complementa con los distintos medios de preparación provenientes de organizaciones públicas o privadas, instituciones académicas o del internet en general.

2.2 Análisis del Microentorno

El análisis consiste en el sondeo de escenarios actuales y reales de la zona de estudio, en relación con el desempeño de características que sobresalen en varios ambientes, a fin de desarrollar acciones favorables respecto al objeto de investigación (Ospina, 2019).

2.2.1 Indicadores Distritales

La información estadística relevante para el caso de estudio contempla una serie de indicadores respecto a demografía, empleo, turismo y servicios de guianza; a través de los ejes estratégicos de desarrollo del DMQ e instituciones oficiales.

2.2.1.1 Crecimiento Poblacional Local. Quito se ha situado como el cantón más poblado del Ecuador debido a su crecimiento poblacional durante los últimos años, luego de superar a Guayaquil con 2'781 641 habitantes, lo que supone el 15,5 % de la población nacional (INEC, 2017). Asimismo, la capital del Ecuador es un referente de desarrollo profesional, comercial, político y cultural, lo que ha definido su trayectoria hasta la actualidad.

La población de Quito se compone por el 51,7 % de mujeres y el 48,3 % de hombres sin tomar en cuenta a las parroquias rurales. A pesar de estas cifras expuestas por el INEC, el género masculino se mantiene constante en términos de participación ciudadana que se desarrollan en el Distrito Metropolitano. Las proyecciones poblacionales mantienen a Quito en su posición y contribuyen a un progreso en los niveles de ocupación laboral de los distintos sectores productivos.

2.2.1.2 Tasa de Empleo Adecuado Local. En el DMQ, entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019, la tasa de empleo pleno registra una disminución significativa del 3,6 %. Es decir, refleja una salida importante de personas bajo esta condición (INEC, 2020).

Tabla 4

Tasa de Empleo Adecuado/Pleno por Ciudades Auto-Representadas, 2015-2019

Ciudades	Dic-15	Dic-16	Dic-17	Dic-18	Dic-19	Variación significativa dic18/dic19
Quito	66.5	57.6	61.6	57.9	54.3	Si
Guayaquil	56.9	49.6	50.0	52.6	51.2	No
Cuenca	64.6	56.6	57.3	61.3	63.9	No
Machala	57.1	49.2	51.2	55.4	55.5	No
Ambato	58.5	46.9	54.0	52.6	50.8	No

Nota. Recuperado de Boletín técnico N° 01-2020-ENEMDU (p. 8), por INEC, 2020.

Por otro lado, en el año 2019 el empleo en el sector turismo del DMQ se concentra en las Zonas Especiales Turísticas (ZET), estas son: La Mariscal y el Centro Histórico. La primera genera el 17 % y la segunda el 12 % del total de empleos en diferentes líneas: Alimentos y bebidas, alojamiento, intermediación y operación, recreación, diversión y esparcimiento, y transporte turístico (Quito Turismo, 2020).

La legislación vigente estipula que los guías de turismo pueden ejercer a través de un contrato con agencias de servicios turísticos que soliciten sus funciones, esto puede ser bajo condición de dependencia o no (Reglamento de Guianza Turística, 2020). De esta manera, la guianza turística presenta ciertas circunstancias especiales respecto a la estabilidad laboral de muchos profesionales que administran su trabajo de manera independiente (freelance) y cuentan con una tarifa coordinada con las agencias.

2.2.1.3 Inversión Municipal Alineada a los ODS. El Sistema de Indicadores Distritales de Quito señala que durante los años 2016 y 2017 la distribución del presupuesto asignado fue en los siguientes ejes: Quito ciudad solidaria, Quito ciudad de oportunidades y Quito ciudad

inteligente, además, hasta el 2015 se consideró el eje Quito participativo, eficiente, autónomo y democrático (MDMQ, 2017). Según los datos, no se incluye en la planificación el 5to ODS sobre “Igualdad de género y empoderamiento de la mujer”, más bien, los 2 objetivos predominantes son:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 11. Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.

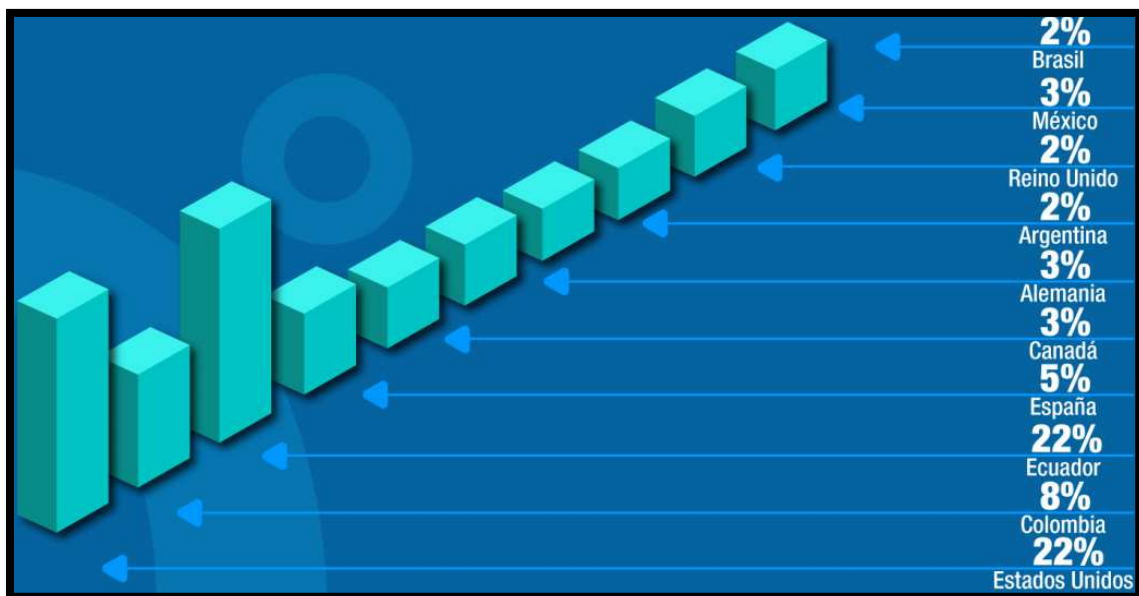
2.2.2 Mercado Turístico

Quito, la capital distrital es una ciudad distinta frente a otras en el Ecuador, el patrimonio cultural-artístico, entorno natural, gastronomía y su gente, constituyen un foco de atención para turistas de todas partes del mundo, a más de incrementar el valor de sus recursos (Quito Turismo, 2017).

2.2.2.1 Demanda Turística Internacional del DMQ. El registro de entrada de visitantes extranjeros no residentes al Distrito Metropolitano de Quito, señala que en el año 2019 llegaron un total de 684 390 turistas, respecto a los 692 492 que indica el año 2018 con una variación negativa de 1,2 % de acuerdo al período de análisis (Quito Turismo, 2020).

Figura 11

Principales Mercados Emisores de la Ciudad de Quito



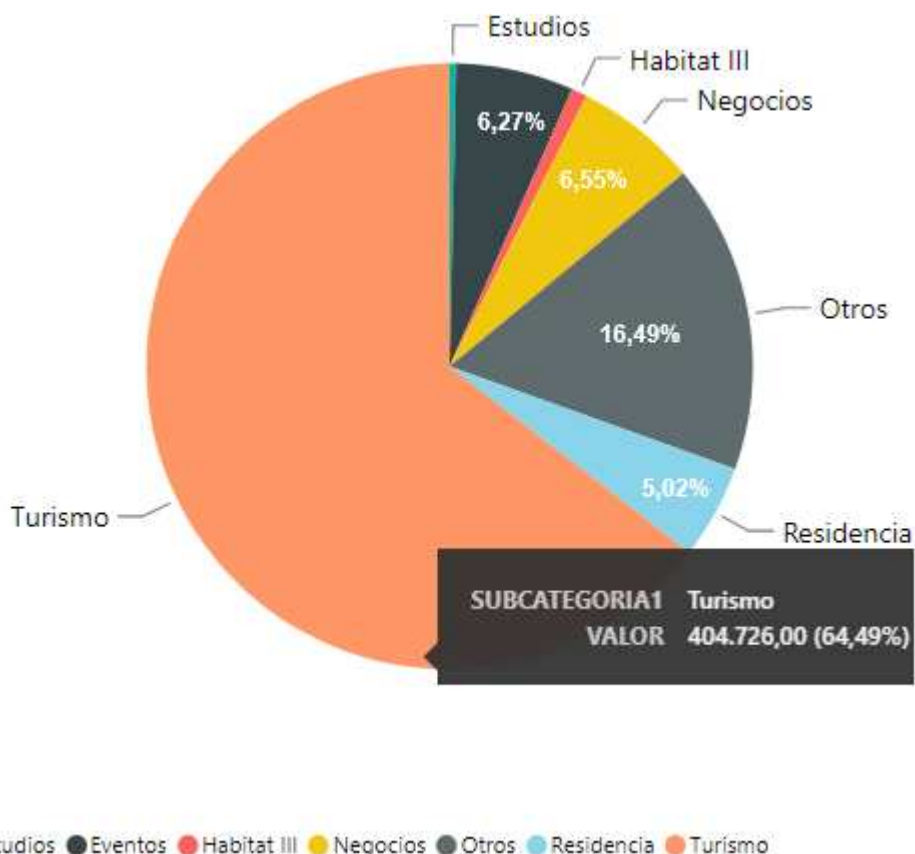
Nota. Tomado de Informe de Rendición de cuentas, por Quito Turismo, 2018.

Según la rendición de cuentas de Quito Turismo (2018), los principales países de procedencia de turistas que visitan el DMQ son en mayoría de Estados Unidos que corresponden al 22 % de la demanda, seguidos por Colombia y ciudadanos ecuatorianos (no residentes locales).

Asimismo, en el 2016 el sondeo de estadísticas turísticas por parte del Municipio de Quito establece que el 65 % de los visitantes no residentes se desplazan por motivos de turismo, seguido por el 17 % de otros y el 7 % de negocios. Lo que, en el entorno investigativo se puede evidenciar una relación potencial entre la guianza y la demanda turística del cantón. A mayor crecimiento de demanda, más oportunidades de participación para los guías de turismo.

Figura 12

Visitantes No Residentes por Motivo de Viaje



Nota. Tomado de Sistema de indicadores distritales, por MDMQ, 2016.

2.2.2.2 Locaciones Laborales para Guías de Turismo en y desde el DMQ. Los destinos favoritos que destacan entre los turistas del DMQ, son: Mitad del Mundo, el Centro Histórico con todas las iglesias del Quito colonial, el teleférico, La Mariscal, el Panecillo y la calle La Ronda (Quito Turismo, 2020). Estos escenarios constituyen el campo de acción de los guías de turismo en el cantón.

De la misma manera, Quito es considerado un punto clave y esencial en la programación y operación de cualquier itinerario turístico, además de ser referencia para la distribución de turistas hacia otros atractivos cercanos, como; Mindo y Papallacta, y otros más lejanos, como el

volcán Cotopaxi y Otavalo (Quito Turismo, 2017). En fin, desde la capital se puede contemplar algunas alternativas para realizar distintas modalidades de turismo en todo el Ecuador.

La estrategia de productos turísticos para el destino Quito se basa en 5 grupos:

- Turismo tradicional (Centro Histórico / Mitad del Mundo)
- Gastronómico – Cultural
- MICE y festividades
- Turismo de naturaleza y compras
- Vida nocturna y Turismo comunitario

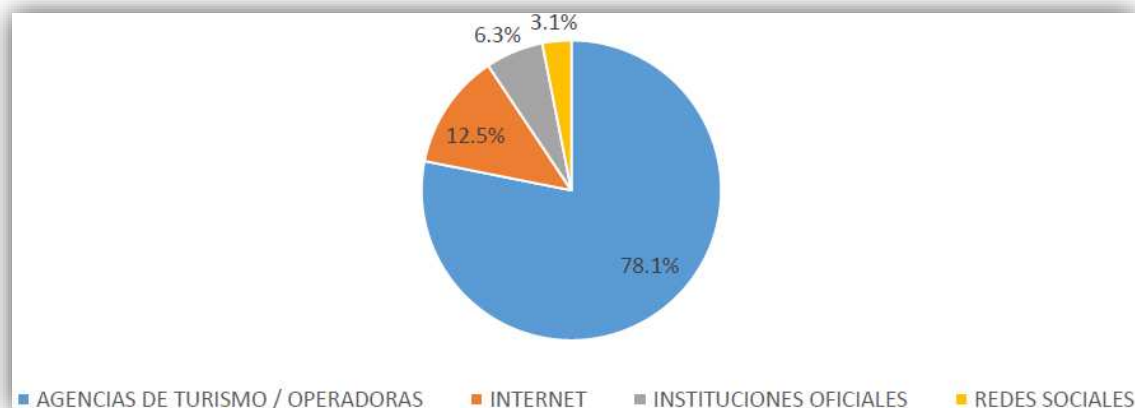
La competitividad del Distrito Metropolitano destaca en el producto de naturaleza (Birdwatching & Wellness), gastronomía y también en el turismo de reuniones, a fin de reducir la saturación en actividades regulares (Quito Turismo, 2018). Por lo tanto, las tendencias y esfuerzos del sector demandan especializaciones técnicas en los profesionales de diferentes áreas incluyendo a los guías de turismo.

2.2.2.3 Medios de Contacto para Servicios de Guianza Turística en el DMQ. El estudio realizado por Quito Turismo (2017), indica que los guías son contactados por agencias de viaje en el 78,1 % de los casos, también, el internet es un espacio importante con el 12,5 %, seguido de instituciones oficiales el 6,3 % y redes sociales el 3,1 %.

En parte, el entorno situacional de la guianza turística limita el alcance de los servicios del profesional, este precisa de la demanda que capta la agencia, contactos, idiomas y reconocimiento en el campo. De modo que el flujo de trabajo presenta cierta “dependencia” a pesar de no pertenecer a una entidad.

Figura 13

Principales Medios de Contacto para los Servicios de Guianza



Nota. Tomado de Estudio de comportamiento de la demanda turística, por Quito Turismo, 2017.

Metodología

La metodología de investigación consiste en explicar los procedimientos, técnicas, instrumentos, métodos y lineamientos para el análisis adecuado del tema en cuestión. De este modo, obtener los resultados que aporten con el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de la propuesta planteada (Arias, 2012).

2.3 Enfoque de Investigación: Mixto

Rivas (2006) menciona que el enfoque cualitativo resalta la importancia del ambiente y el significado de las acciones de las personas, e intenta comprender la esencia de la realidad. Por otro lado, el enfoque cuantitativo utiliza la evidencia de datos numéricos bajo escalas de medición estadística, de manera que ambas corrientes se complementan en un mismo método de investigación (Villacres, 2020).

El abordaje de datos toma en cuenta la existencia de funciones diferentes para hombres y mujeres en un contexto participativo y tradicional de la guianza turística. Se sirve de la técnica

de encuesta y entrevistas semiestructuradas, pues permiten al investigador ampliar la visión y conocimiento sobre el fenómeno social que es objeto de estudio (Díaz-Bravo et al., 2013).

Los indicadores que describen a cada variable se expresan en el modelo del instrumento seleccionado, los cuales señalan factores impulsores e inhibidores que influyen en el proceso de empoderamiento femenino de la guianza turística (Rowlands, 1997).

2.4 Tipología de Investigación: Descriptiva

El alcance del estudio definido se aplica para describir la realidad en todos sus elementos y no existe alteración alguna de las variables, estas se observan y se explican tal como se presentan en el entorno (Ferrer, 2010). Al ser una investigación transversal se pretende comprender la situación actual de la mujer como sujeto y actor de los servicios de guianza turística en el DMQ, así como también delinear los factores limitantes del empoderamiento.

La investigación descriptiva se adapta al presente trabajo y se enfoca en interpretar las características independientemente de su naturaleza, para esto, se utilizan criterios sistemáticos que permiten mostrar el comportamiento propio del caso y entender la profundidad del hecho (Martínez, 2019).

2.5 Determinación de la Muestra

El universo considerado para el muestreo probabilístico contempla a todas las mujeres del Distrito Metropolitano con licencia activa de guía de turismo, debido a que Quito registra el mayor número de mujeres profesionales de la guianza hasta diciembre del 2019, con una cifra de 337 correspondiente al 91 % del total de mujeres guías de la provincia de Pichincha en comparación con los 633 colegas hombres del cantón, lo que demuestra la evidente diferencia conforme al Catastro Turístico Nacional de Guías (MINTUR, 2015b).

La fórmula se estructura sobre el 95 % de nivel de confianza y el 5 % de error máximo, con el propósito de evaluar información confiable al momento de realizar el análisis en torno a los indicadores (Spiegel & Stephens, 2009):

n= Tamaño muestral

N= Tamaño de la población 337

Z= Margen de confiabilidad=95 %, que corresponde a 1.96 en desviación estándar

P= Probabilidad de que el evento ocurra P=0.50

Q= Probabilidad de que no ocurra 1-P=0.50

e= Error que se prevé cometer 5 %

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) 337}{0.05^2 (337-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)} = 180$$

El método de selección es aleatorio a partir de la base de datos, por consiguiente, la aplicación del instrumento se ejecuta en 180 mujeres guías de turismo residentes del DMQ, a fin de obtener resultados que comprenden los diferentes campos de acción en la guianza turística.

2.6 Procedimiento para la Recolección de Datos

El instrumento tomado en cuenta (ver Anexo A) se alinea al caso de estudio, para más adelante adaptarse al contexto de investigación y ejecutarse con los involucrados directos, por medio de la app de administración de encuestas Google Forms acorde a los datos proporcionados por el Ministerio de Turismo del Ecuador. La comunicación con las unidades de análisis se lleva a cabo por correo electrónico, debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial (Covid-19).

En este sentido, el contacto se realiza con la totalidad de mujeres guías de turismo del cantón Quito, a través del correo institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE adjuntando el enlace de la encuesta en el mensaje, y para efectos del seguimiento a la lectura de mails se utiliza la herramienta *Mailtrack* que ofrece Gmail a fin de evitar el Spam.

Tabla 5

Ficha Técnica del Proceso Metodológico - Encuesta

Encuesta	
Procedencia:	Mujeres según Catastro Turístico Nacional de Guías
Universo/población:	337 mujeres guías de turismo del DMQ
Muestra:	180 unidades de análisis
Contacto:	Vía correo
Procedimiento:	Encuesta on-line / Formulario de Google
Período de aplicación:	Junio - julio de 2020

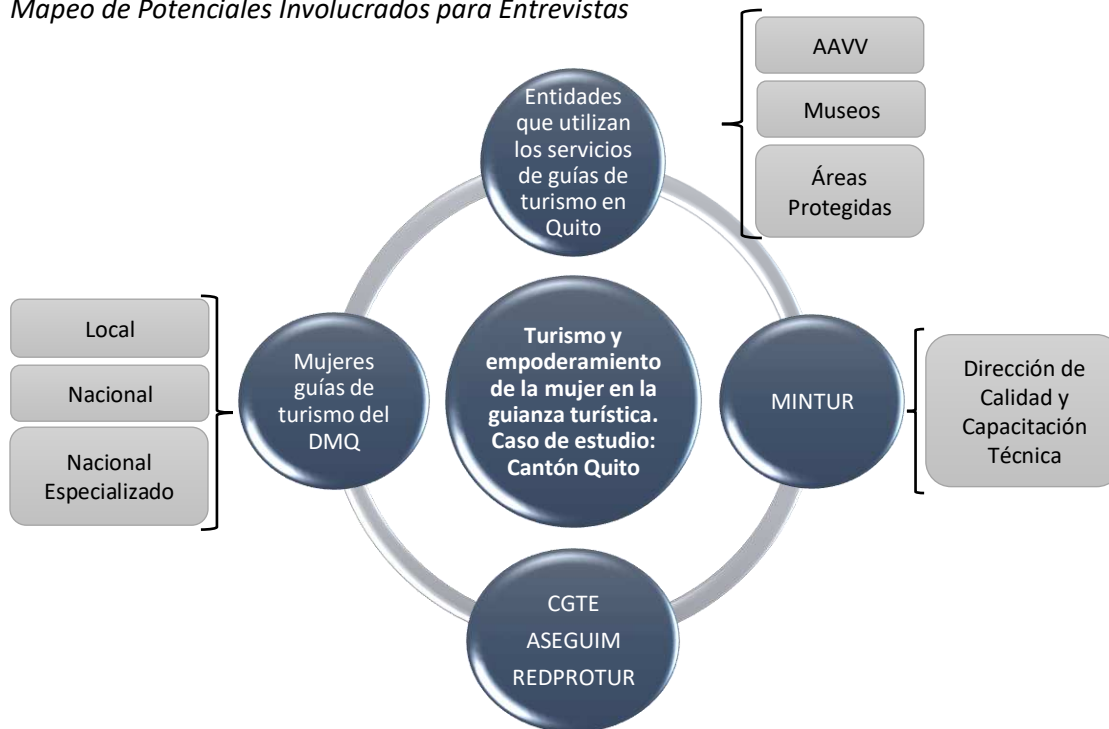
Nota. Data base para la aplicación del cuestionario establecido.

Asimismo, se coordinan entrevistas semiestructuradas vía Zoom con distintos actores del sector que en conjunto permiten un análisis real de la situación, pues la recolección de datos provee argumentos que sustentan el caso de estudio (Rojas, 2011).

La entrevista despliega preguntas preestablecidas en combinación con otras que surgen a medida del desarrollo de la misma. Esta es enfocada a entidades que utilizan el servicio de mujeres guías de turismo del DMQ, así como también a representantes de diferentes gremios del sector (Díaz-Bravo et al., 2013) (ver Apéndice C).

Figura 14

Mapeo de Potenciales Involucrados para Entrevistas



El perfil de los informantes entrevistados está dentro de los principales gremios en torno a la guianza turística, tales como: Corporación de Guías de Turismo del Ecuador (CGTE), Red de Profesionales de Turismo (REDPROTUR), Asociación Nacional de Operadores de Turismo (OPTUR) y el ente rector de la actividad, Ministerio de Turismo.

Tabla 6

Ficha Técnica del Proceso Metodológico – Entrevista

Entrevistas	
Contacto:	Vía correo
Informantes (3):	<ul style="list-style-type: none"> • Renato Cevallos – Director de Calidad y Capacitación Técnica del MINTUR • Erika Bermeo – Jefe departamental (Operaciones Responsible Travel Tour Operator)

Entrevistas

- Arelis Cañizares – National Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de CGTE

Tiempo aprox: 40 a 60 minutos

Recursos: Guion de entrevista y la app para videoconferencias Zoom

Fecha de 17 y 20 de junio de 2020

entrevista:

Nota. Data base para la aplicación del cuestionario estructurado.

2.7 Análisis e Interpretación de los Datos

El paquete estadístico se apoya en las herramientas de SPSS y Google Forms, teniendo presente que las variables de estudio disponen reactivos de escala tipo Likert con características sumativas, lo cual facilita el análisis descriptivo de factores relacionados con la participación y empoderamiento de las mujeres guías de turismo (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008). Además, cada entrevista de los informantes seleccionados se cataloga para su respectivo análisis y relación con los objetivos de la investigación por medio de un cuadro comparativo.

Según los mismos autores, el puntaje máximo de cada cuestionario es de 136 puntos, equivalente a un grado de empoderamiento total en la mujer. Los diferentes enunciados responden a reactivos positivos y negativos sobre el caso de estudio, debido a esto, la calificación de la escala en los ítems 1, 2, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19 y 29 que pertenecen a las variables de Temeridad, Influencias Externas e Independencia debe revertirse en este sentido:

Tabla 7

Valoración de Reactivos: Temeridad, Influencias Externas e Independencia

Valor obtenido	Calificación final
4	1
3	2

Valor obtenido	Calificación final
2	3
1	4

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

La puntuación total del empoderamiento que tienen las mujeres guías de turismo en el DMQ, surge de la suma de todos los valores de los reactivos y el resultado se mide en una escala que va de Bajo, Medio a Alto.

Tabla 8

Calificación Total Sobre el Grado de Empoderamiento Femenino

Rango	Categoría
Mayor de 105	Empoderamiento Alto
De 90 a 104	Empoderamiento Medio
Menor de 89	Empoderamiento Bajo

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

2.8 Técnicas e Instrumentos de Medición

Las técnicas base de investigación son la entrevista y la encuesta, esta última por medio del Instrumento para Medir el Empoderamiento de la Mujer (IMEM) - INMUJERES-2004-C1-13, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, adaptado al caso de estudio (ver Apéndice B); para determinar el nivel de participación y empoderamiento femenino en la guianza turística del DMQ, el cual evalúa la inequidad de género en tres áreas: participación en la toma de decisiones, poder y liderazgo (Hernández Sánchez & García Falconi, 2008).

El instrumento de investigación ha sido validado por el coeficiente alfa de Cronbach con un resultado de 0.863, el cual demuestra la efectividad que tiene la aplicación del mismo al

momento de medir las variables de estudio, en consecuencia, son cuantificadas tras la aplicación del cuestionario para examinar los resultados y planear estrategias (Bojórquez et al., 2013).

El IMEM (2008) consta de 34 ítems de fácil comprensión y lectura que, a su vez, puede aplicarse de forma individual o colectiva. El instrumento se conforma de dos secciones: la primera se enfoca a variables sociodemográficas y la segunda está dirigida a medir el empoderamiento de las mujeres.

Figura 15

Vista Previa del Encabezado del Formulario de Google



Además de otras técnicas, tales como:

- Revisión de la literatura, González-Macías et al. (2018) indican que con este proceso se estructura una base teórica para sustento del propósito de estudio, por medio de referencias bibliográficas, publicaciones científicas y aplicaciones similares.

- Sondeo de percepciones, la técnica consiste en recopilar información de los actores involucrados directa e indirectamente, es decir, tomar en cuenta las opiniones y valoraciones propias de la experiencia de cada implicado en el caso de estudio (González-Macías et al., 2018).

Capítulo III

Resultados

El apartado figura datos obtenidos de la aplicación metodológica establecida, para el posterior análisis e interpretación en fragmentos claros y precisos que permiten comprender la connotación elemental de los hallazgos (Manterola et al., 2007).

3.1 Análisis de Resultados: Encuesta

El plano estadístico provee información cuantitativa con base en la postura de mujeres guías de turismo del cantón Quito, el cuestionario evalúa las respuestas en dos partes: sociodemográfico y empoderamiento femenino en la guianza turística, lo cual, posibilita el trato apropiado de la técnica.

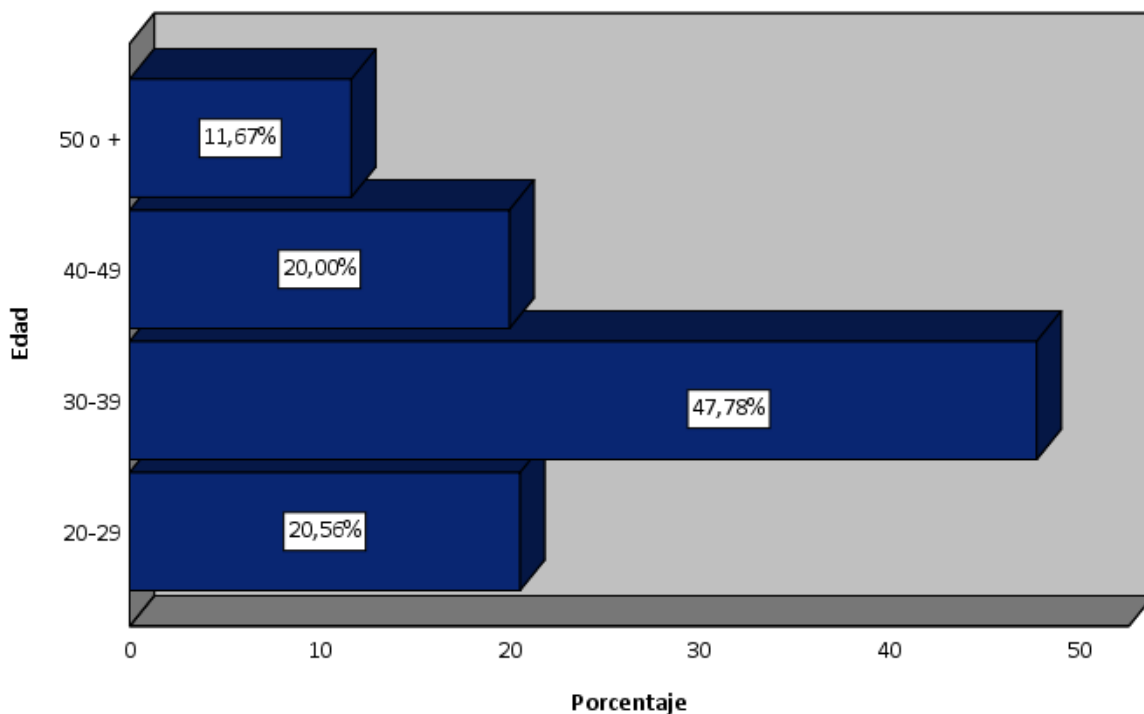
3.1.1 Corte Sociodemográfico

La descripción de características sociales y demográficas proporciona información básica para el entendimiento del perfil de la población encuestada, así, desde este punto se estudia a las profesionales en su campo de acción (ONU, 1997).

- Edad

Figura 16

Intervalos de Edad de los Encuestados



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Con relación a las 180 mujeres encuestadas, se determina que el intervalo de edad predominante es de 30 a 39 años correspondiente al 47,78 %, seguido del 20,56 % con edades que oscilan de 20 a 29 años, en tercer lugar, se ubica un 20% de 40 a 49 años y finalmente las personas de 50 años en adelante representan el 11,67 %. Por lo tanto, las guías de turismo del DMQ pertenecen en su mayoría a la población adulta joven.

- **Discapacidad**

Tabla 9*Mujeres Guías de Turismo con Discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	170	94,4
Auditiva	2	1,1
Física	1	,6
Visual	6	3,3
Otra	1	,6
Total	180	100,0

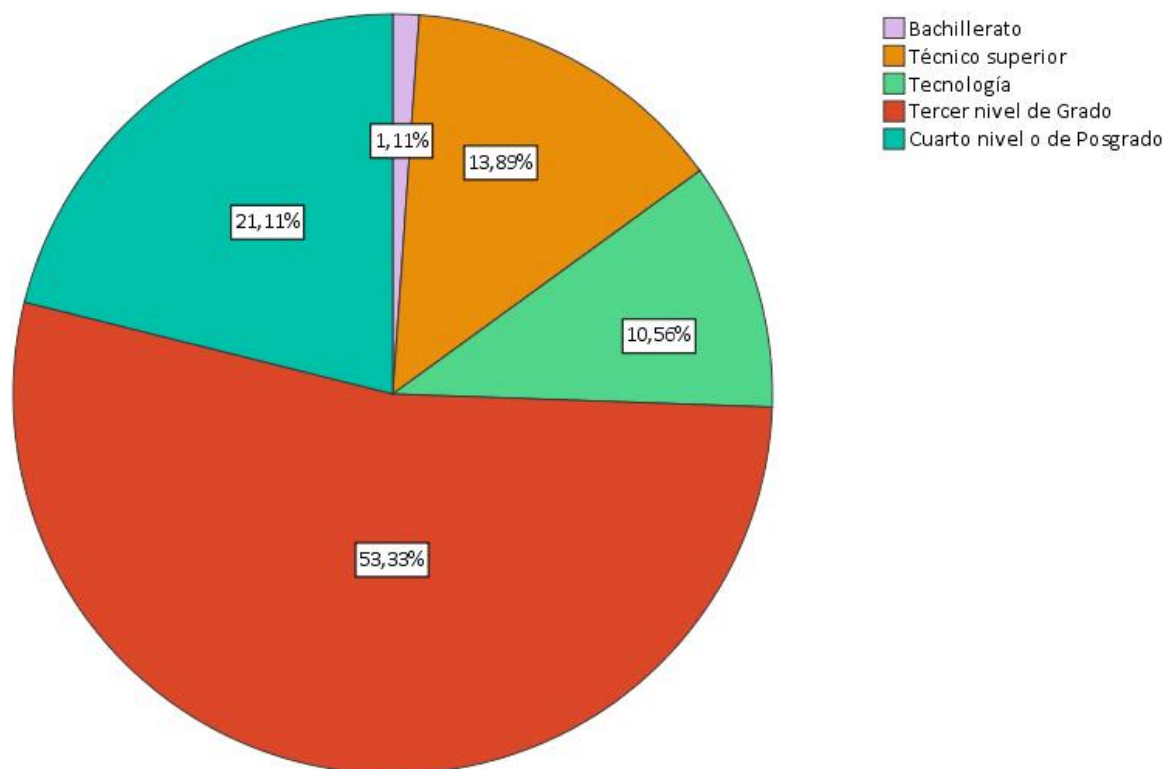
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. En mayor parte las unidades de análisis indican que no poseen discapacidad alguna, por otro lado, el 3,3 % presenta discapacidad visual, seguido del 1,1 % con discapacidad auditiva, el 0,60 % muestra discapacidad física y en el mismo porcentaje se manifiesta la presencia de otras discapacidades. En vista de esto se precisa que las guías con discapacidad son un número mínimo en el Distrito Metropolitano.

- **Pregunta 1: Indique su nivel máximo de estudios**

Figura 17

Nivel Máximo de Estudios



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Los datos revelan que el 53,33 % de la muestra declara tener un título de tercer nivel de grado y el 21,11 % indica una preparación de posgrado, siendo estas dos las preponderantes. Asimismo, el nivel técnico superior representa un 13,89 %, los estudios de nivel tecnológico el 10,56 % y en minoría el bachillerato figura 1,11 %. Con base en esto, se deduce que las mujeres guías de turismo cuentan con un nivel óptimo de instrucción académica para ejercer en el campo profesional.

- **Pregunta 2: Años de experiencia como guía de turismo**

Tabla 10*Años de Experiencia Laboral en la Guianza*

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1-6	84	46,7	46,7
7-12	50	27,8	74,4
13-18	17	9,4	83,9
19-24	13	7,2	91,1
25 o +	16	8,9	100,0
Total	180	100,0	

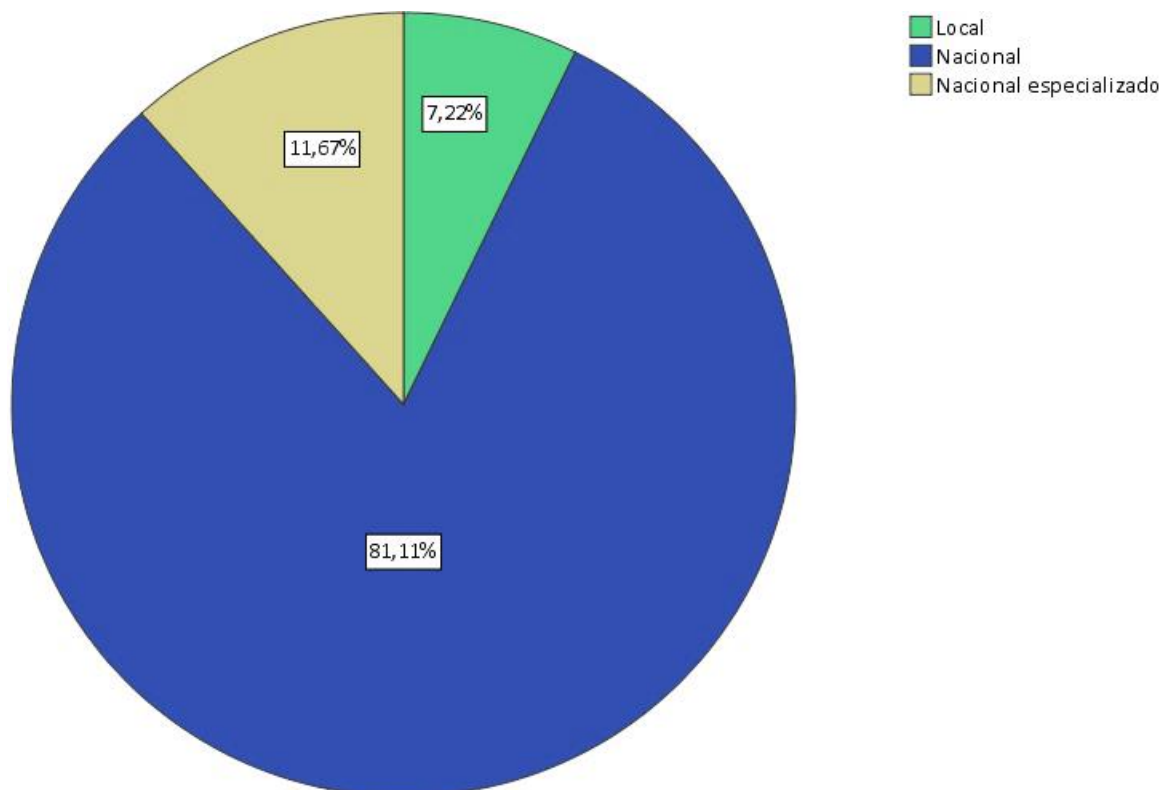
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. De acuerdo con la muestra poblacional, el 46,7 % de las guías tienen una experiencia laboral de 1 a 6 años, el intervalo de 7 a 12 años se encuentra en segundo lugar con el 27,8 %, seguido del 9,4 % entre 13 y 18 años, en una posición menor el 8.9 % corresponde a 25 años en adelante, y por último el 7,2 % de 19 a 24 años. Lo cual indica que el 74,4 % de las mujeres guías del DMQ tienen menos de 12 años en el servicio de guianza, concentrándose en los primeros 6 años de ejercicio profesional.

- **Pregunta 3: Tipo de guía**

Figura 18

Tipología de Guía de Turismo



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Con respecto al tipo de guía turístico, la mayor parte de las profesionales son guías nacionales correspondiente al 81,11 %, posterior a este el 11,67 % pertenece a los guías nacionales especializados, mientras que el 7,22 % de la muestra son guías locales. Así, está claro la poca disponibilidad de guías con especialización ante una demanda creciente en ámbitos que difieren del turismo convencional.

- **Pregunta 4: Si eligió Guía Nacional Especializado (especifique)**

Tabla 11*Especialización de las Guías de Turismo*

	Frecuencia	Porcentaje
Patrimonio turístico	17	77,3
Aventura	5	22,7
Total	22	100,0

Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Los datos establecen que 22 guías nacionales poseen especialización, de los cuales el 77,3 % (17 guías) corresponde a patrimonio turístico y el 22,7 % (5 guías) a turismo de aventura, por consiguiente, se denota una preferencia hacia la primera por encima del campo de aventura, lo que puede incidir en mayores o menores oportunidades laborales dependiendo de la oferta y demanda de dichos dominios.

- **Pregunta 5: Idiomas**

Tabla 12*Idiomas que Hablan las Guías de Turismo*

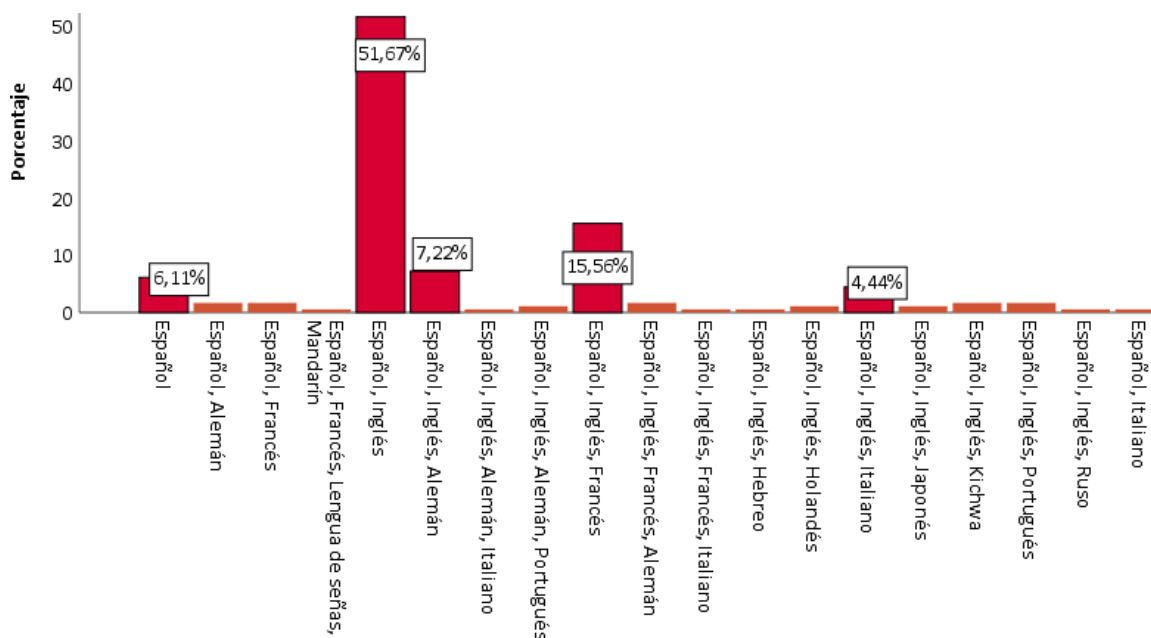
Idioma	Frecuencia	Porcentaje
Español	11	6,1
Español, Alemán	3	1,7
Español, Francés	3	1,7
Español, Francés, Lengua de señas, Mandarín	1	,6
Español, Inglés	93	51,7
Español, Inglés, Alemán	13	7,2
Español, Inglés, Alemán, Italiano	1	,6
Español, Inglés, Alemán, Portugués	2	1,1
Español, Inglés, Francés	28	15,6
Español, Inglés, Francés, Alemán	3	1,7

Idioma	Frecuencia	Porcentaje
Español, Inglés, Francés, Italiano	1	,6
Español, Inglés, Hebreo	1	,6
Español, Inglés, Holandés	2	1,1
Español, Inglés, Italiano	8	4,4
Español, Inglés, Japonés	2	1,1
Español, Inglés, Kichwa	3	1,7
Español, Inglés, Portugués	3	1,7
Español, Inglés, Ruso	1	,6
Español, Italiano	1	,6
Total	180	100,0

Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Figura 19

Idiomas que Hablan las Guías de Turismo



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El gráfico estadístico demuestra que más de la mitad de las guías mujeres hablan un solo idioma diferente al nativo (Inglés) con el 51,67 %, seguido por quienes hablan dos idiomas (Inglés y Francés) correspondiente al 15,56 %, Inglés y Alemán el 7,22 %, así como el 4,44 % (Inglés e Italiano), por último se indica que el 6,11 % habla solo Español. Cabe

resaltar que existen escasos profesionales con dominio de idiomas estratégicos de mercados potenciales, tales como: chino mandarín, japonés, portugués y holandés; al igual que guías con conocimientos de 3 o más idiomas sin contar el español, pues, los datos señalan que amerita la diversificación de lenguas con el propósito de alcanzar espacios no saturados en el sector.

- **Pregunta 6: Estado civil**

Tabla 13

Estado Civil de las Guías de Turismo

	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	95	52,8
Casada	56	31,1
Divorciada	19	10,6
Viuda	1	,6
Unión libre	9	5,0
Total	180	100,0

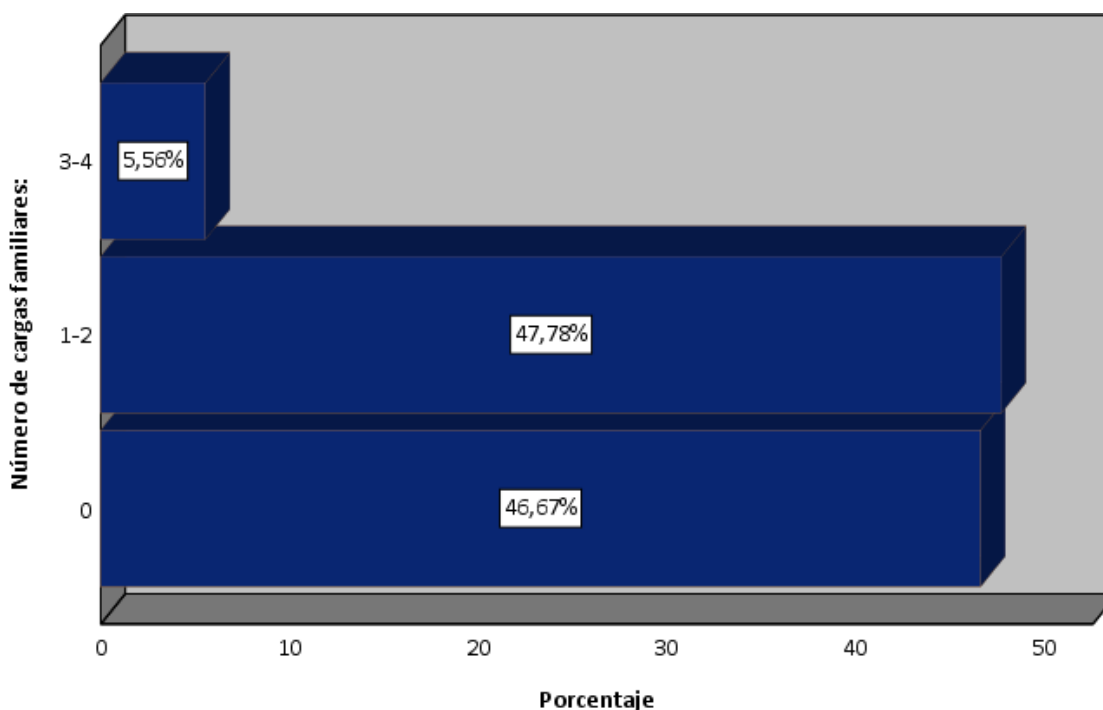
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 52,8 % de las mujeres guías de turismo indican estar solteras, por lo contrario, el 31,1 % se atañe a profesionales casadas, el 10,6 % están divorciadas y en menor cantidad el 5 % en condición de unión libre. Por tanto, se determina un claro escenario laboral para guías sin compromiso conyugal, mientras que las mujeres casadas reflejan una presencia inferior en el mercado.

- **Pregunta 7: Cargas familiares**

Figura 20

Número de Cargas Familiares



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. De toda la población encuestada el 47,78 % de guías tiene de 1 a 2 cargas familiares, mientras que el 46,67 % no posee ninguna, y solo el 5,56 % registra de 3 a 4 dependientes. De esta forma, es evidente el alto porcentaje de mujeres sin cargas o con un máximo de 2, lo cual es propicio para su desenvolvimiento en el ámbito de la guianza turística.

3.1.2 Medición del Empoderamiento Femenino en la Guianza Turística

El empoderamiento de la mujer en la guianza turística del DMQ se mide con base en 34 reactivos que propone el instrumento de investigación, los mismos se conforman de enunciados positivos y negativos con el fin de definir el grado de empoderamiento de la población en estudio.

Tabla 14*Empoderamiento Participativo*

Enunciados	Las buen as líder es son perse vera ntes	Lo único que se necesit a para ser líder es ser empre ndedo ra	Una tour leader debe ser activa	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios mientras ejercicio la guianza	Creo que es importan te que las mujeres tengan ingresos económi cos propios	La respon sabilidad ad de nuestr os pasaje ros nos lleva a ser líderes	Disfrut o cuand o me difere ncio de otros guías de turism o
N Válido	180	180	180	180	180	180	180
Moda	4	3	4	4	4	4	4
Suma	707	474	699	569	713	673	648
Total promedio				24.91			

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 15*Calificación del Factor: Participación*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 20	Bajo
21 a 24	Medio
Mayor a 25	Alto

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

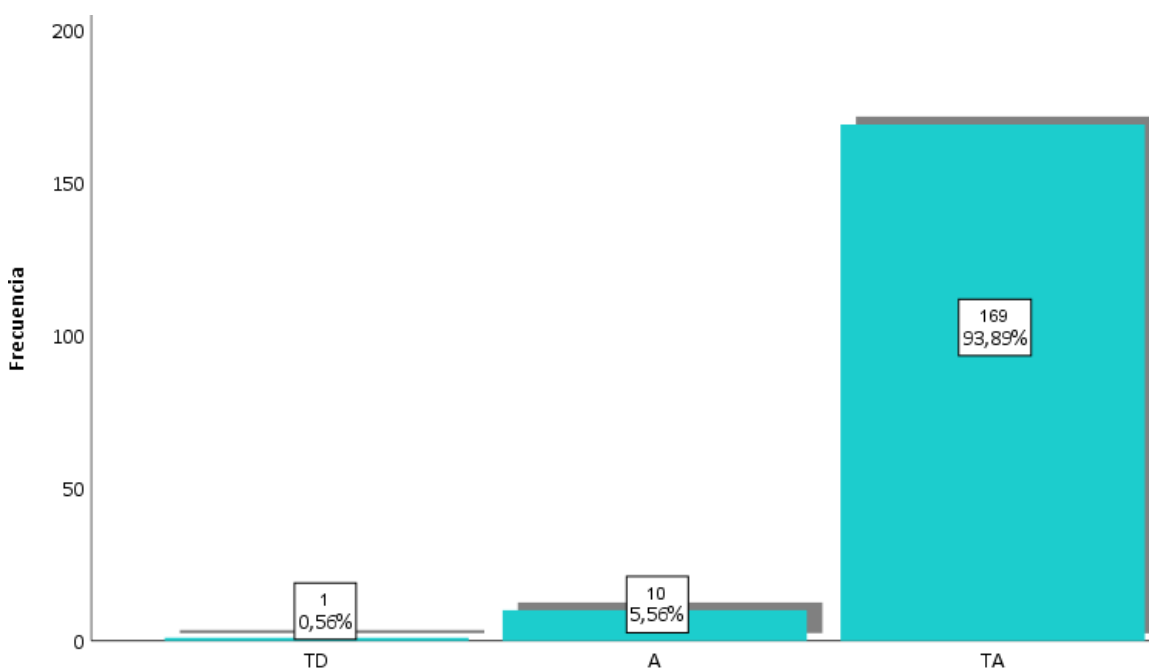
Interpretación. La participación femenina en la guianza turística se encuentra en el nivel medio de empoderamiento, lo cual muestra a la mujer surgiendo como líder, cómoda con lo que

hace, activa e intenta sobresalir en su entorno, ya que conoce la importancia de su intervención en el sector turístico. Sin embargo, el alcance de sus acciones es limitado y provoca una participación pasiva como guía de turismo.

- **Enunciado N° 8**

Figura 21

Las Buenas Líderes Son Perseverantes



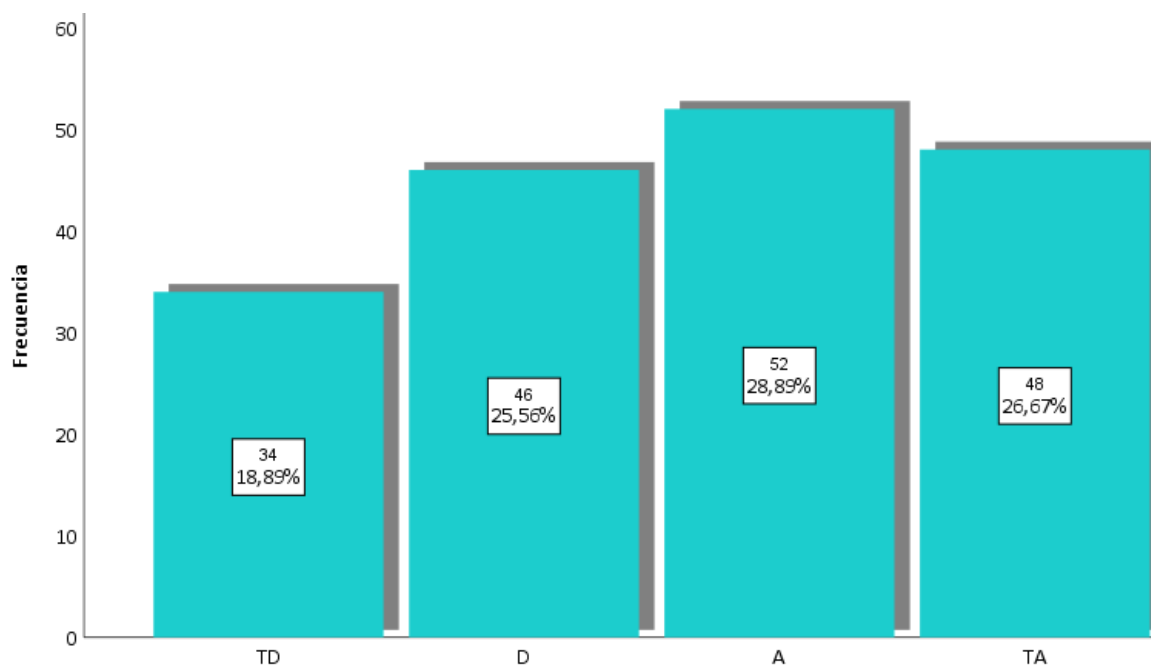
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. En consonancia con la población encuestada el 93,89 % se encuentra totalmente de acuerdo en que las buenas líderes son perseverantes, el 5,56 % indica estar de acuerdo pero no totalmente, y por otro lado el 0,56 % expresa total desacuerdo, es decir, un gran número de mujeres afirman que la perseverancia es crucial en el liderazgo apropiado.

- Enunciado N° 9

Figura 22

Lo Único que se Necesita para Ser Líder Es Ser Emprendedora



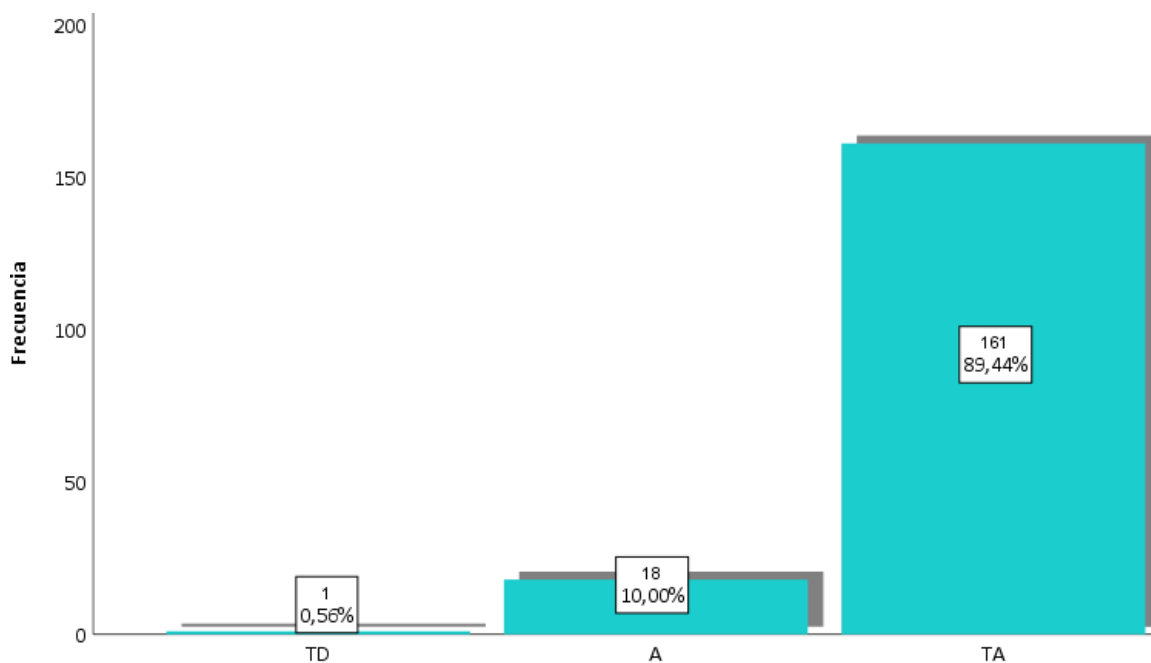
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Conforme a la perspectiva de las guías mujeres del DMQ es interesante conocer que el 28,89 % señala estar de acuerdo en que lo único necesario para ser líder es el emprendimiento, el 26,67 % determina estar totalmente de acuerdo, por lo contrario, el 25,56 % manifiesta una posición en desacuerdo, y un 18,89 % se presenta en total desacuerdo. Se puede constatar que no existe una amplia variación entre las diferentes posturas que relacionan al liderazgo femenino con el ser emprendedora.

- Enunciado N° 10

Figura 23

Una Tour Leader Debe Ser Activa



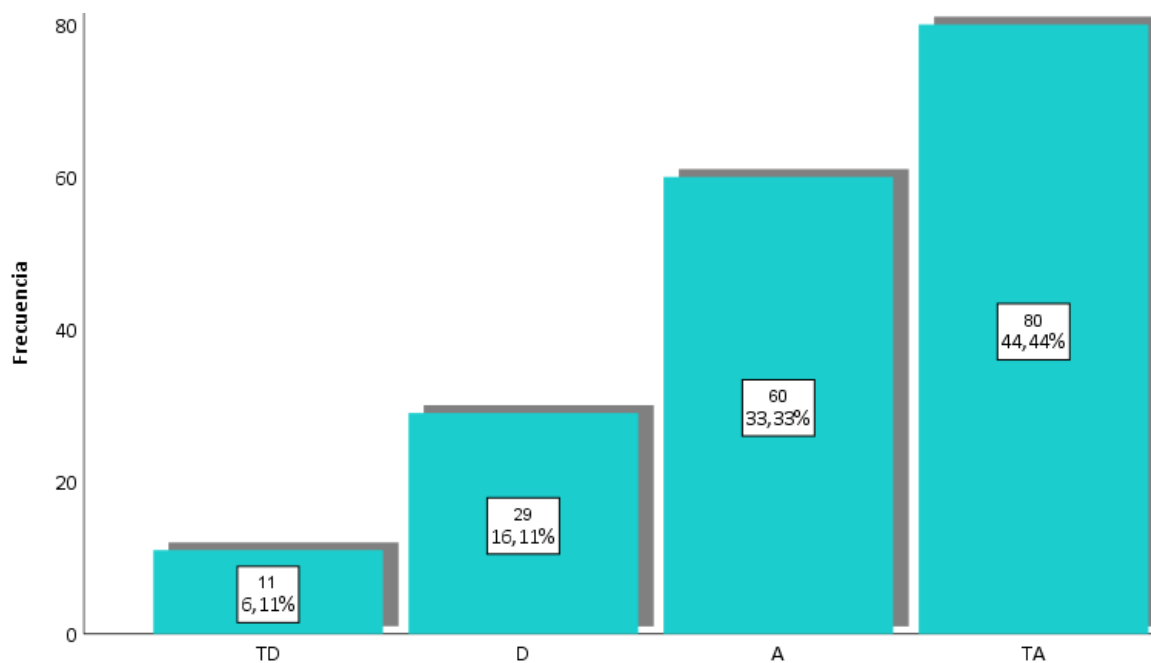
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Es notable la gran inclinación de las guías mujeres al mencionar su total concordancia en que una tour leader debe ser activa, lo cual representa el 89,44 %, en cambio, el 10 % afirma solo estar de acuerdo y apenas un 0,56 % figura un total desacuerdo, en síntesis la mayoría coincide de manera afirmativa con la proactividad profesional que demanda la guianza turística.

- Enunciado N° 20

Figura 24

Me Siento Cómoda Cuando Soy Objeto de Elogios o Premios Mientras Ejercicio la Guianza



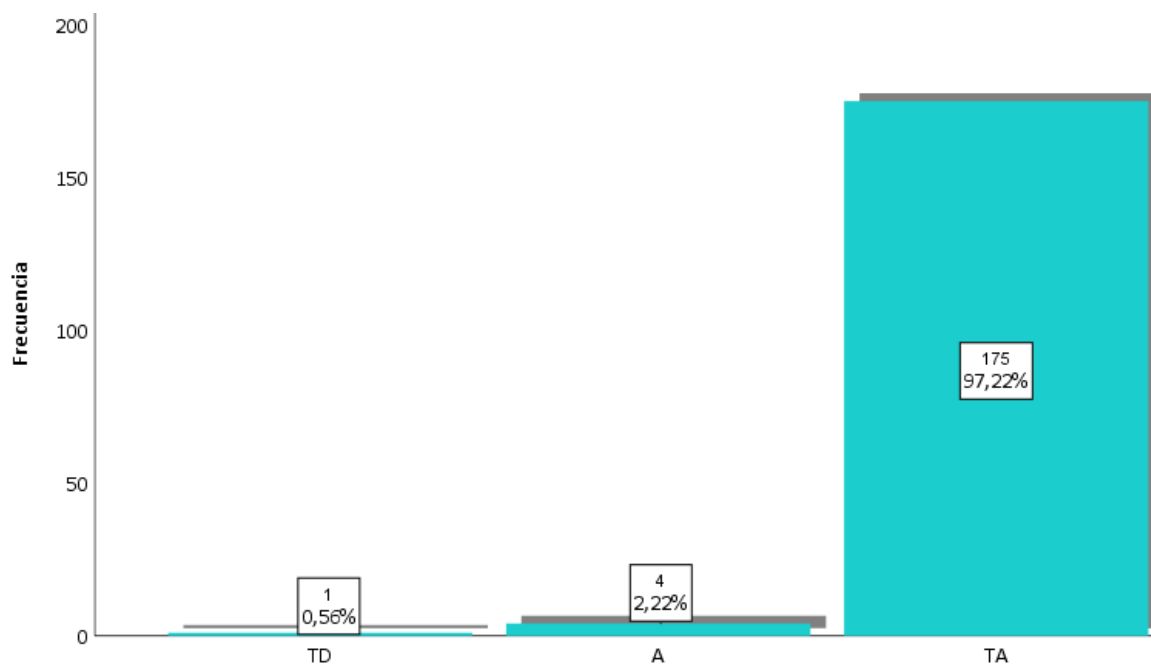
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El análisis expone la importancia de la distinción laboral de la mujer en la guianza, el 44,44 % predomina al estar en total acuerdo, seguido del 33,33 % que indica estar de acuerdo, no obstante, el 16,11 % denota desacuerdo y de forma similar el 6,11 % en total desacuerdo. Según las valoraciones se determina que la compensación al mérito profesional debe ser fomentado en la guianza turística, a fin de apreciar el esfuerzo que realiza cada guía en el desarrollo del servicio.

- Enunciado N° 32

Figura 25

Creo que Es Importante que las Mujeres Tengan Ingresos Económicos Propios



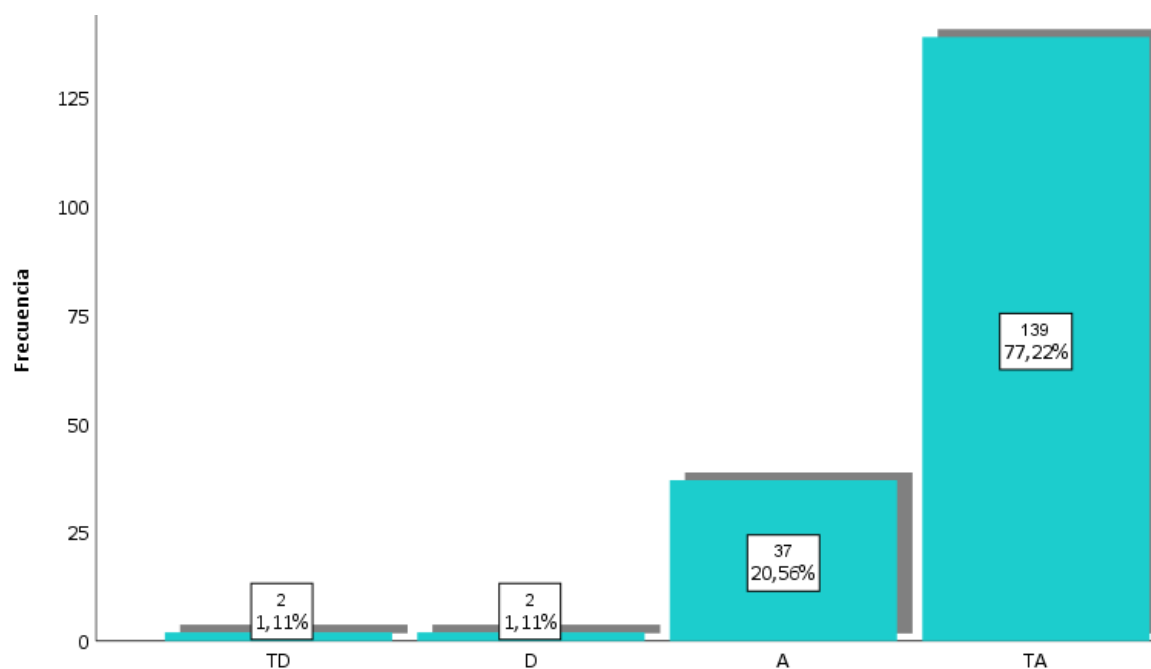
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El planteamiento es atendido de forma positiva por las mujeres guías de turismo del DMQ que se respalda con el 97,22 % en total acuerdo, al igual que el 2,22 % con una postura de concordancia, entonces, se precisa resaltar que los ingresos económicos son fundamentales para forjar autodeterminación en las guías.

- Enunciado N° 33

Figura 26

La Responsabilidad de Nuestros Pasajeros nos Lleva a Ser Líderes



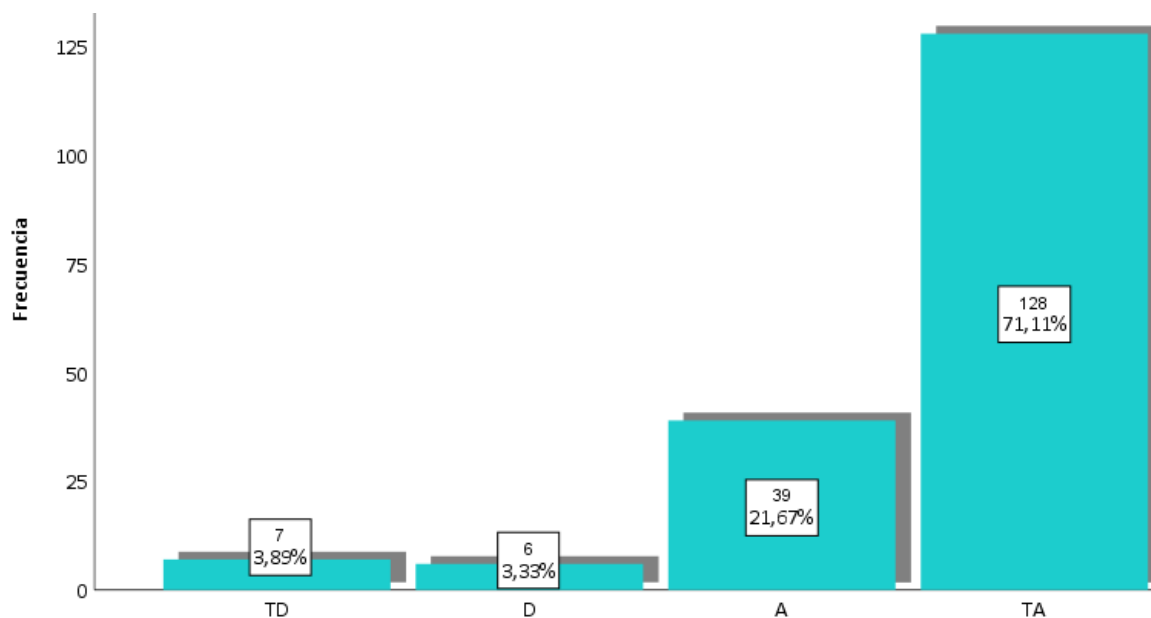
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. La posición de las guías ante el reactivo demuestra un convenir mayoritario del 77,22 % que está totalmente de acuerdo, el 20,56 % tiene un punto de vista de conformidad, frente al 2,22 % de oposición que indica desacuerdo y total desacuerdo. Por lo cual, las guías desarrollan un sentido de liderazgo por el alto compromiso con sus pasajeros.

- Enunciado N° 34

Figura 27

Disfruto Cuando me Diferencio de Otros Guías de Turismo



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 71,11 % de las guías mujeres encuestadas expresa estar totalmente de acuerdo con diferenciarse de otros guías, de manera similar el 21,67 % se encuentra de acuerdo, contrapuesto a los anteriores el 3,89 % puntualiza su total desacuerdo y el 3,33 % presenta discordancia. Por consiguiente, se denota apertura de la mujer para distinguirse de los demás, esto puede ser la especialización en áreas o idiomas no habituales en la guianza.

Tabla 16*Temeridad*

Enunciados		Para participar en la guianza turística tengo que negociar con mi padre o pareja	Cuando tomo decisiones durante el servicio de guianza me siento insegura	Para poder ejercer liderazgo en la guianza turística, hay que nacer con las cualidades adecuadas	Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes
N	Válido	180	180	180	180	180
Moda		4	4	2	4	4
Suma		652	641	477	586	693
Total promedio				16.94		

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 17*Calificación del Factor: Temeridad*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 8	Bajo
9 a 12	Medio
Mayor 13	Alto

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

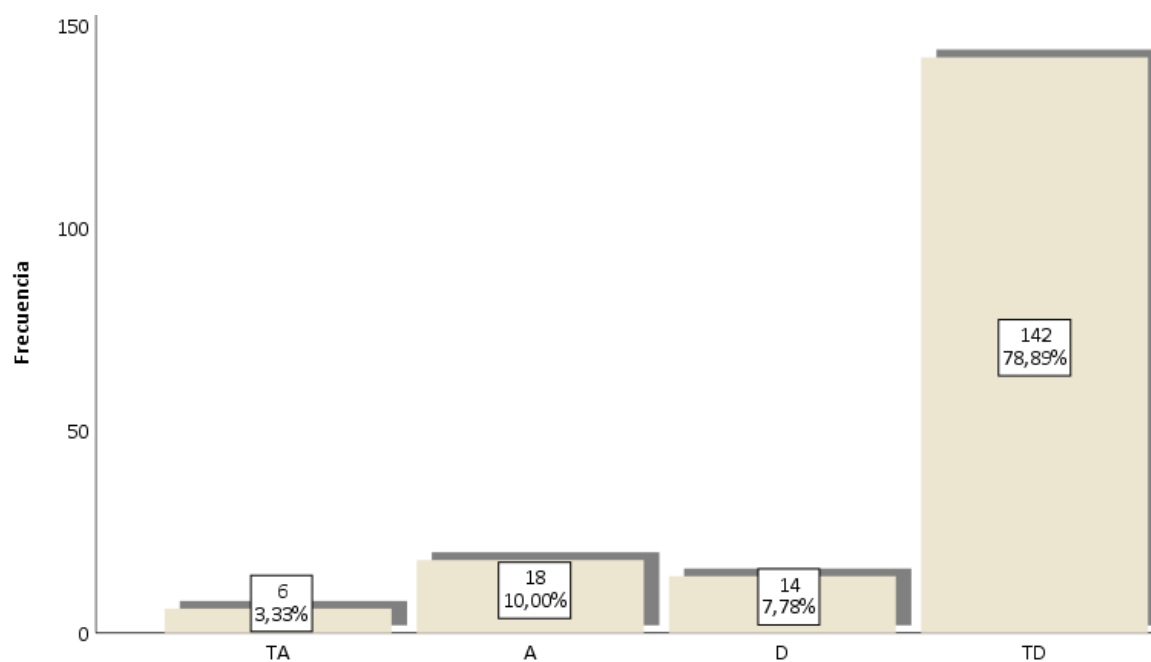
Interpretación. Acorde con las puntuaciones se establece un nivel alto de empoderamiento femenino en el factor temeridad, lo cual refiere a guías de turismo sin temor a

actuar ni a tomar decisiones, más bien destacan por su valentía y cualidades propias de la mujer en el medio turístico.

- **Enunciado N° 4**

Figura 28

Para Participar en la Guianza Turística Tengo que Negociar con mi Padre o Pareja



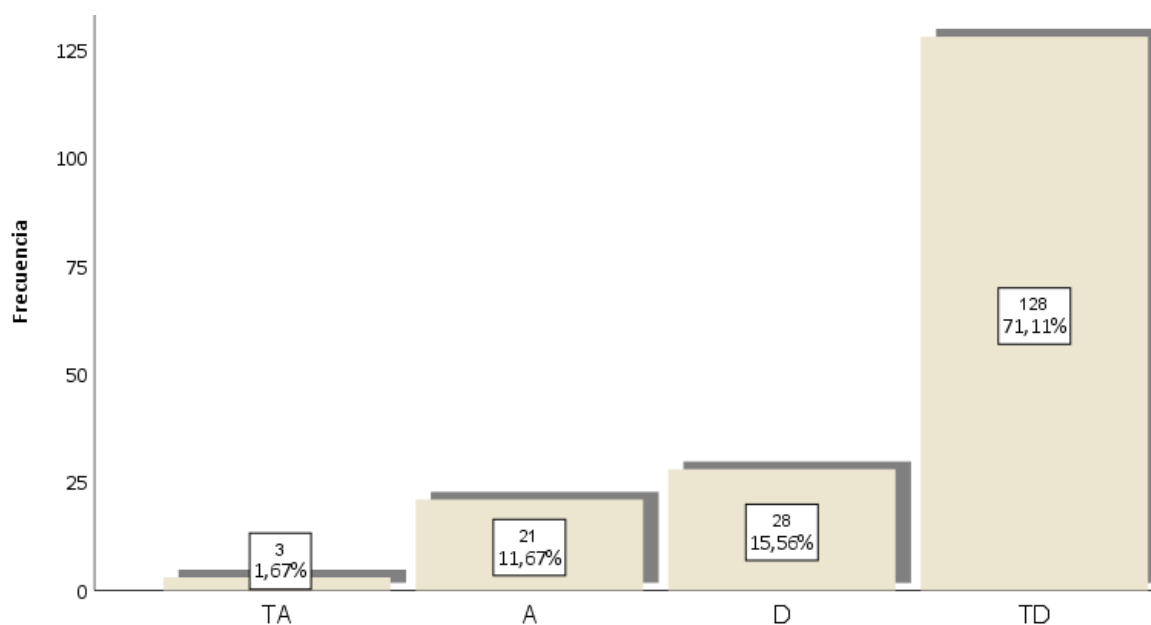
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 78,89 % de la población de estudio muestra una perspectiva de total desacuerdo sobre la negociación con los padres o pareja para ejercer la guianza turística, el 10 % indica estar de acuerdo, el 7,78 % expresa desacuerdo y el 3,33 % presenta un total acuerdo con el enunciado. En definitiva, la gran mayoría de mujeres no considera esencial pactar con su entorno familiar respecto a su rol como guía de turismo.

- Enunciado N° 5

Figura 29

Cuando Tomo Decisiones Durante el Servicio de Guianza me Siento Insegura



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

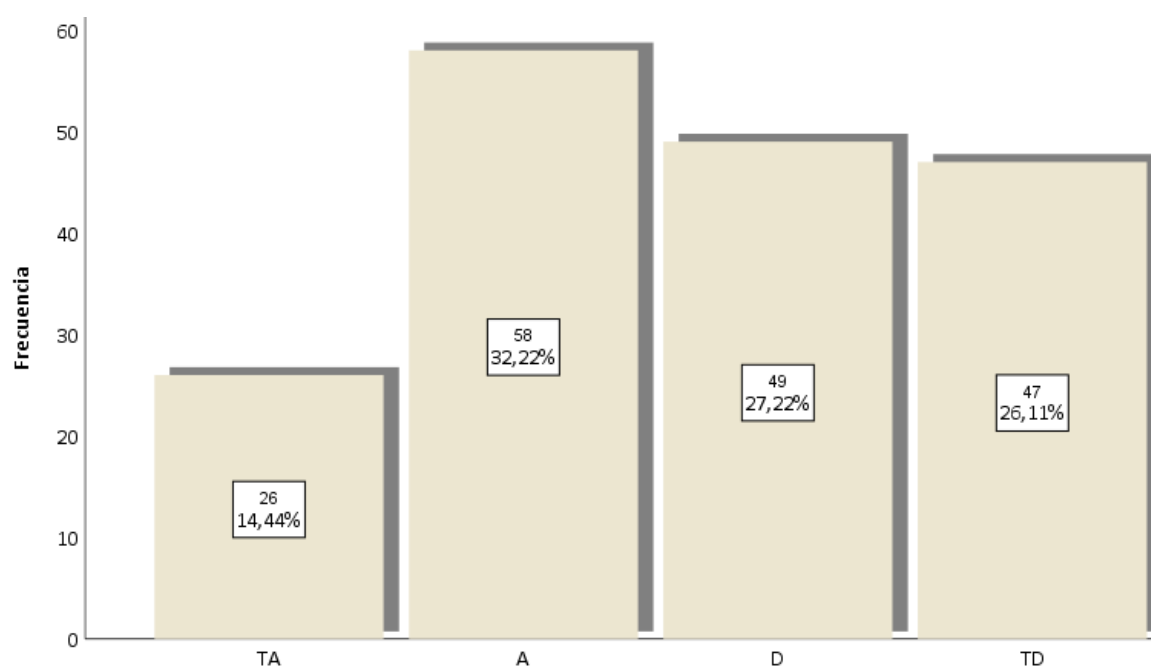
Interpretación. El 71,11 % de las guías encuestadas manifiestan total desacuerdo en relación con sentirse inestable en la toma de decisiones, el 15,56 % indica desacuerdo, por lo contrario, el 11,67 % concuerda con el enunciado y el 1,67 % muestra total acuerdo. Por lo tanto, se refiere a un alto nivel de seguridad en las mujeres que fortalece el pleno desarrollo de acciones durante el servicio de guianza.

- **Enunciado N° 11**

Figura 30

Para Poder Ejercer Liderazgo en la Guianza Turística, hay que Nacer con las Cualidades

Adecuadas



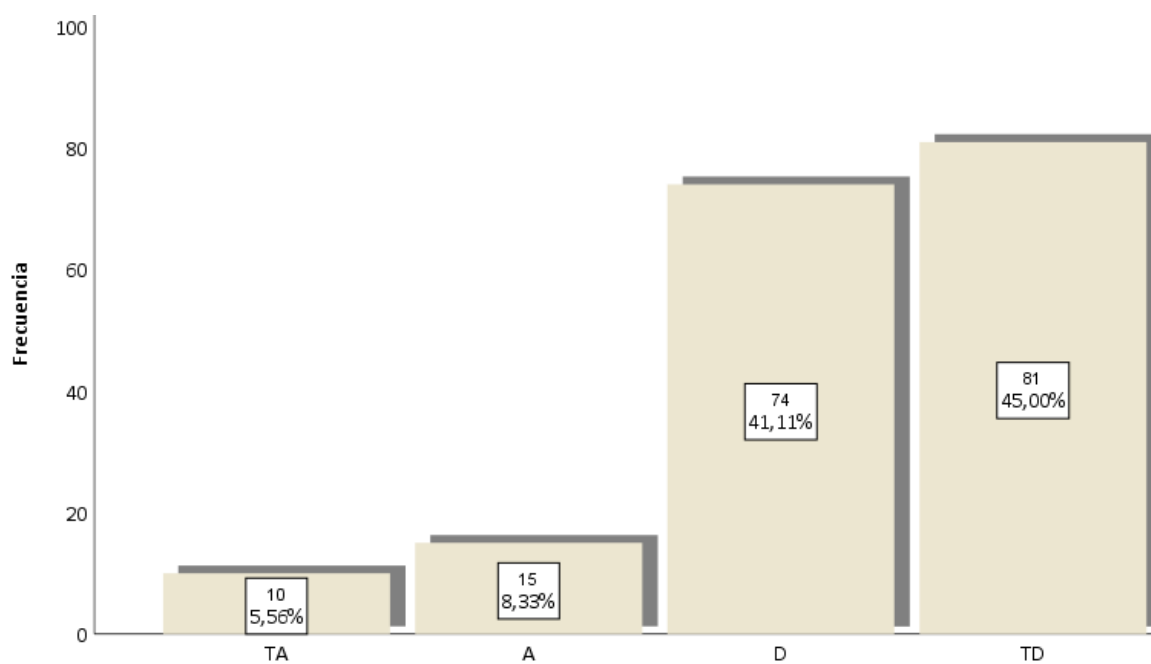
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 32,22 % de las mujeres están de acuerdo con la existencia de cualidades innatas que condicionan al liderazgo en el servicio de guianza turística, el 27,22 % está en desacuerdo, seguido a esto, se evidencia el 26,11 % en una postura de total desacuerdo y, por último, el 14,44 % muestra total acuerdo. En función de las respuestas se define que la mayoría no considera necesario tener habilidades de nacimiento para desempeñarse con liderazgo en el campo.

- **Enunciado N° 18**

Figura 31

Alguien Siempre me Ayuda a Decidir qué Es Bueno para Mí



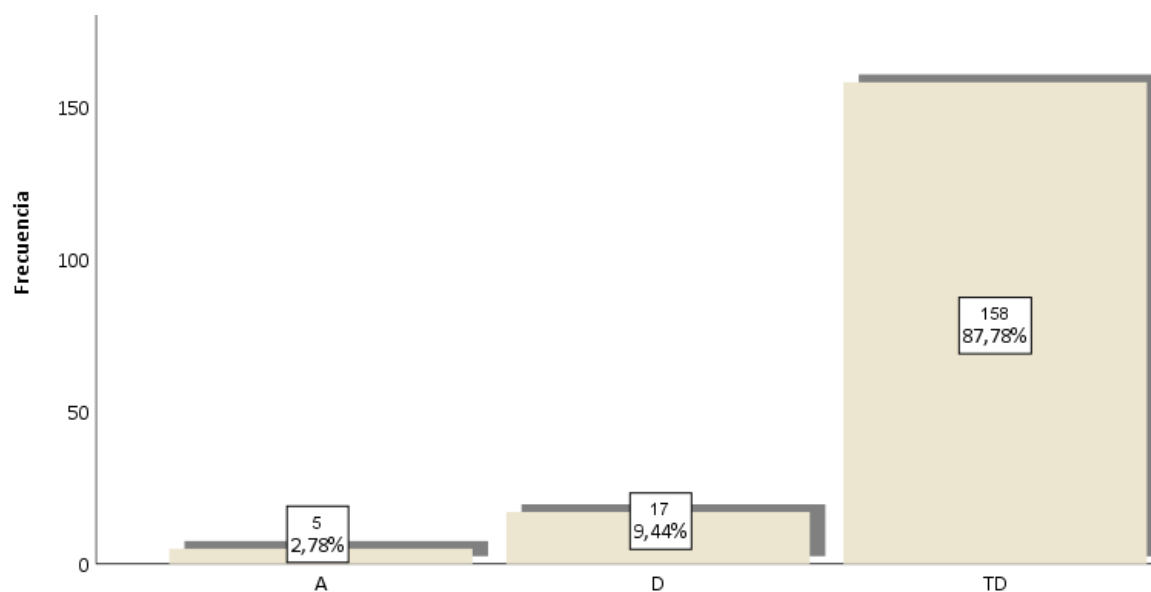
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Según las decisiones tomadas por las profesionales, el 45 % de guías exponen un total desacuerdo en recibir ayuda de alguien y elegir lo mejor para ellas, el 41,11 % establece estar en desacuerdo, no obstante, el 8,33 % expresa simpatía y en el mismo sentido el 5,56 % indica total acuerdo. Por consiguiente, se constata autonomía de la mayoría de mujeres al momento de tomar decisiones, lo cual disminuye el nivel de temeridad.

- Enunciado N° 19

Figura 32

Es Mejor que Sea el Hombre Quien Tome las Decisiones Importantes



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Las perspectivas conforme al enunciado muestran al 87,78 % de la población encuestada en total desacuerdo respecto a que el hombre sea quien tome las decisiones importantes, así también, el 9,44 % señala desacuerdo, y solamente el 2,78 % manifiesta estar de acuerdo. Conforme a los datos se aprecia la certeza de la mujer al momento de elegir, por tal motivo no adjudica las decisiones relevantes al sexo opuesto.

Tabla 18*Influencias Externas*

Enunciados	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo en el turismo	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder	Es necesario que las guías tengan amplios conocimientos para que cumplan su papel como embajadoras del país	La familia debe inducir a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo	Me gustaría que más mujeres accedieran a la guianza turística	La preparación académica o capacitación técnica influyen en las guías para poder desenvolverse en puestos de poder
N Válido	180	180	180	180	180	180
Moda	4	1	1	1	4	1
Suma	705	332	232	288	688	265
Total promedio				13.94		

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 19*Calificación del Factor: Influencias Externas*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 15	Bajo
16 a 19	Medio
Mayor a 20	Alto

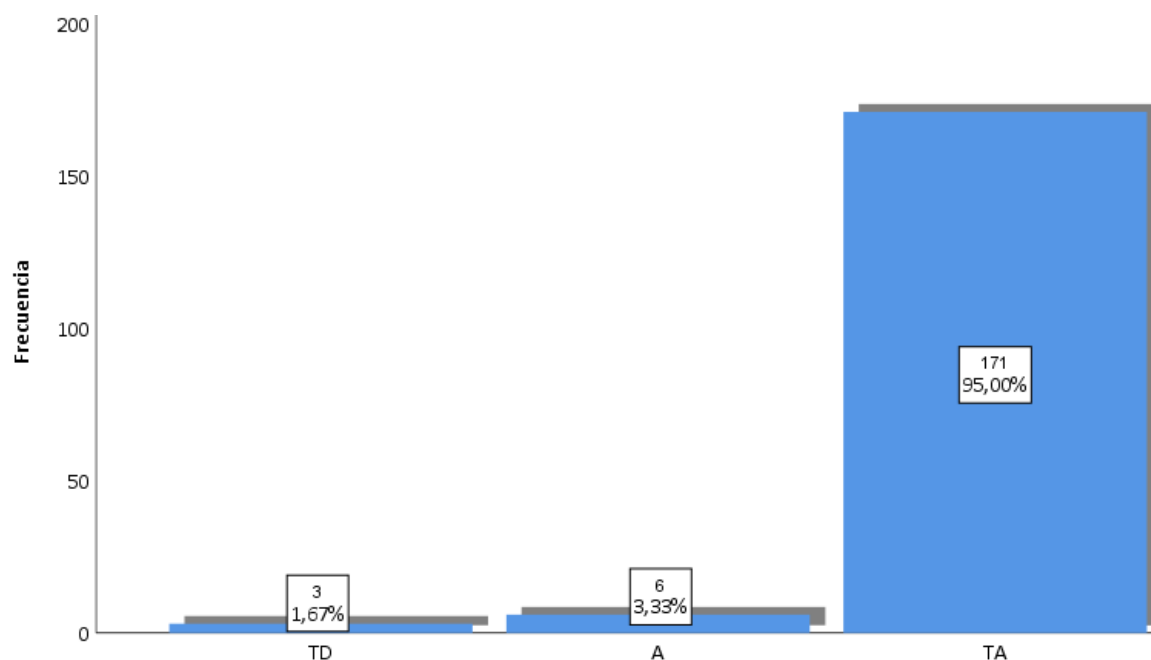
Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

Interpretación. La variable de influencias externas figura un nivel bajo de empoderamiento, por lo tanto, se alude a guías de turismo que consideran al locus de control externo como eje de los sucesos en su entorno, también contemplan que el liderazgo femenino en la guianza turística del DMQ no depende de la mujer, sino del ecosistema que rodea a la misma.

- **Enunciado N° 6**

Figura 33

Las Mujeres Tenemos la Capacidad para Ocupar Puestos de Poder y Liderazgo en el Turismo



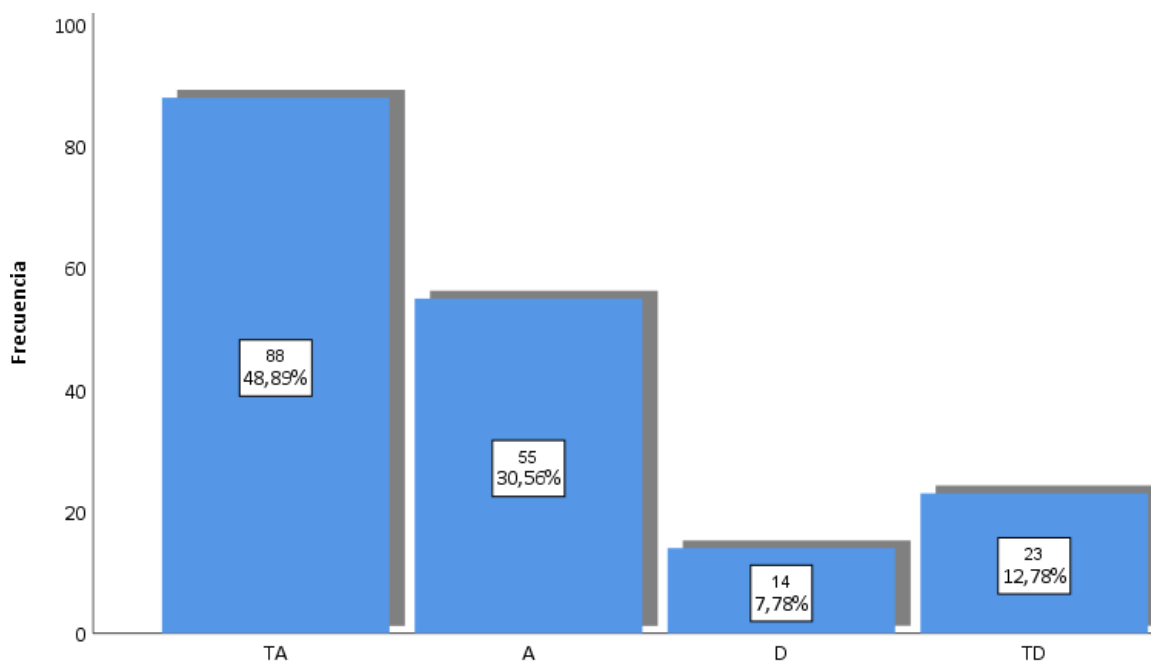
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El gráfico estadístico indica que el 95 % de la población concuerda totalmente con el enunciado sobre la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de poder y liderazgo, asimismo, el 3,33 % está de acuerdo y apenas el 1,67 % establece una postura de total desacuerdo. De este modo, las guías en su mayoría son lo suficientemente capaces para desempeñarse en puestos de poder dentro del sector turístico.

- **Enunciado N° 7**

Figura 34

El Nivel Cultural Influye en las Mujeres para Poder Desenvolverse en Puestos de Poder



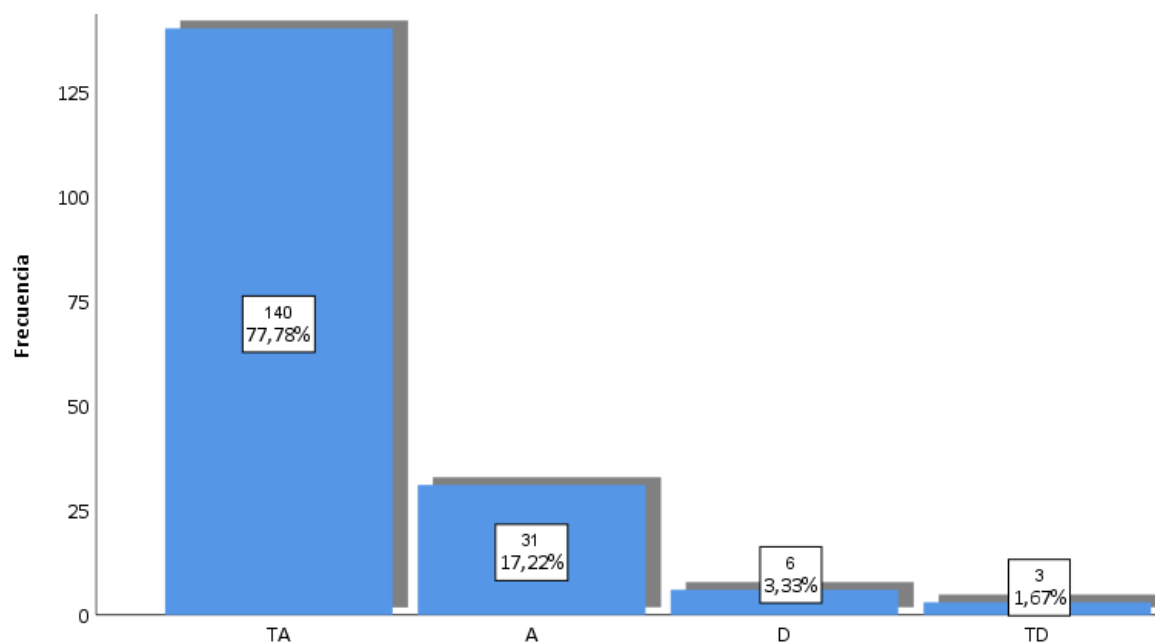
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Conforme al reactivo, el 48,89 % de las profesionales expone total acuerdo sobre la influencia del nivel cultural en su desenvolvimiento en puestos de poder, del mismo modo el 30,56 % refleja estar de acuerdo, no obstante, el 12,78 % muestra total desacuerdo y el 7,78 % manifiesta estar en desacuerdo. Por consiguiente, la población de análisis expresa que el nivel cultural sí es un aspecto determinante para el rendimiento de la mujer en cargos de dirección.

- **Enunciado N° 12**

Figura 35

Es Necesario que las Guías Tengan Amplios Conocimientos para que Cumplan su Papel como Embajadoras del País



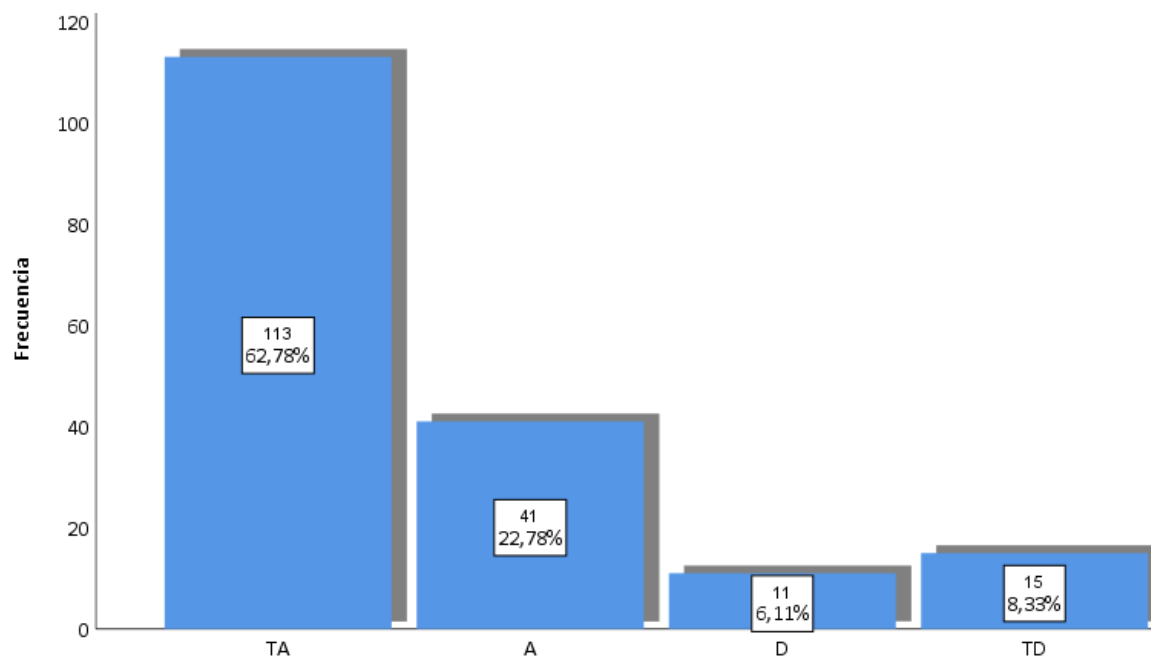
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. De toda la muestra de estudio el 77,78 % establece una postura de total acuerdo en referencia a que las guías de turismo deben tener amplios conocimientos para desarrollar su papel profesional, así también el 17,22 % indica estar de acuerdo, por otro lado, la minoría de 3,33 % comenta estar en desacuerdo y el 1,67 % en total desacuerdo con el enunciado. En fin, la gran parte de las guías del DMQ comparten el criterio de tener los conocimientos óptimos y vastos en diferentes áreas para la prestación del servicio de guía.

- Enunciado N° 13

Figura 36

La Familia Debe Inducir a las Mujeres para que Tengan Puestos de Poder y Liderazgo



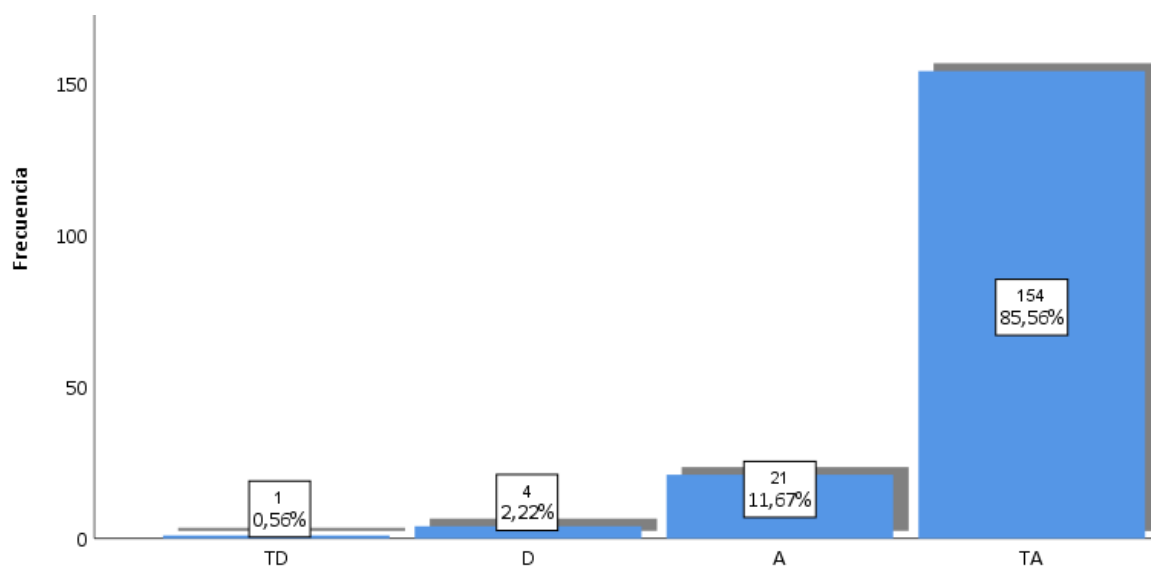
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Es importante determinar que el 62,78 % de las guías manifiestan total acuerdo sobre la influencia familiar en las mujeres para alcanzar puestos de mando, el 22,78 % declara estar de acuerdo, mientras que el 8,33 % indica total discordancia, así como el 6,11 % afirma estar en desacuerdo. Los puntos de vista de las encuestadas indican una postura positiva frente a la incidencia de la familia para impulsar acciones en las mujeres que las conduzca a liderar.

- Enunciado N° 16

Figura 37

Me Gustaría que más Mujeres Accedieran a la Guianza Turística



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

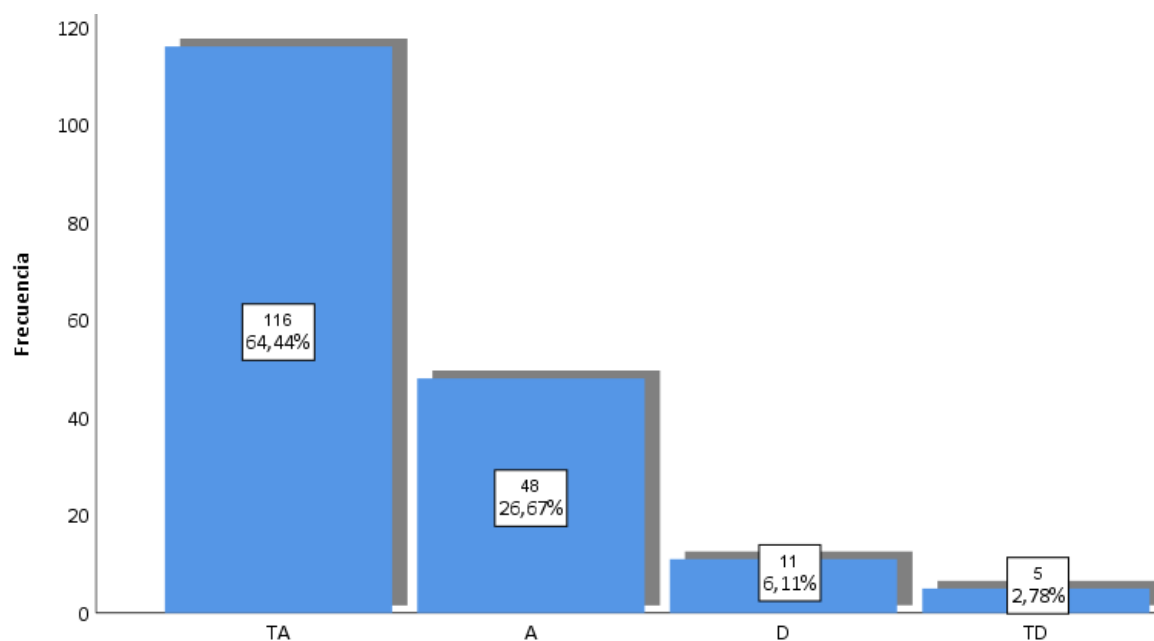
Interpretación. En la gráfica se destaca el 85,56 % de la población a quienes totalmente les agrada que más mujeres ingresen a la guianza turística, en el mismo sentido el 11,67 % manifiesta estar de acuerdo y una minoría del 2,78 % que no comparte la idea. Por tanto, se denota que las involucradas apoyan la inclusión de mujeres en una de las profesiones donde prevalece la presencia masculina.

- **Enunciado N° 17**

Figura 38

La Preparación Académica o Capacitación Técnica Influyen en las Guías para Poder

Desenvolverse en Puestos de Poder



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Con respecto a la preparación académica y su influencia en las guías de turismo para desempeñar puestos de mando, se identifica una total aprobación por la mayoría de mujeres correspondiente al 64,44 %, seguido por el 26,67 % que están de acuerdo, por lo contrario, apenas el 6,11 % y 2,78 % afirman estar en desacuerdo y totalmente desacuerdo respectivamente. En conclusión, la capacitación técnica o preparación académica incide en las mujeres guías para ejercer cargos directivos.

Tabla 20*Independencia*

Enunciados		Mi pareja o padres deben saber siempre donde estoy cuando trabajo de guía	Mi felicidad cuando trabajo depende de la satisfacción de mis pasajeros	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí	Cuando hago algo que no es o era permitido al guiar, me siento incómoda
N	Válido	180	180	180	180
Moda		1	1	2 ^a	2
Suma		360	274	450	377
Total promedio				8.12	

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable, existen múltiples modos.

Tabla 21*Calificación del Factor: Independencia*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 7	Bajo
8 a 11	Medio
Mayor a 12	Alto

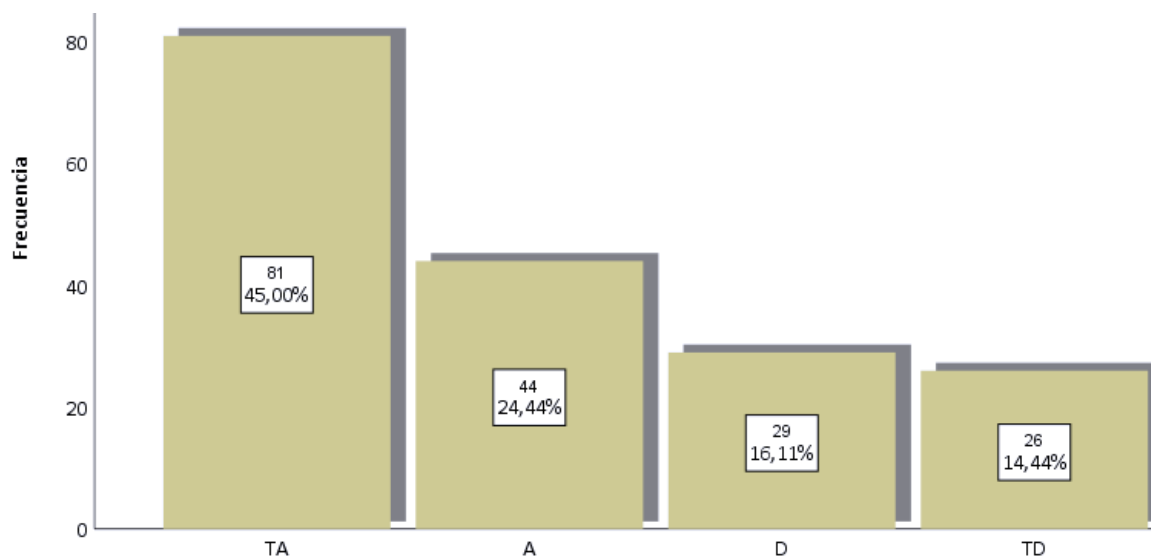
Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

Interpretación. La variable independencia refleja un nivel medio de empoderamiento en las guías de turismo del DMQ, lo que significa mujeres con poco alcance en sus decisiones, por lo cual, al momento de elegir algo sustancial son dependientes de la familia u otros, por este motivo la profesional no experimenta una autosuficiencia verdadera.

- **Enunciado N° 1**

Figura 39

Mi Pareja o Padres Deben Saber Siempre Donde Estoy Cuando Trabajo de Guía



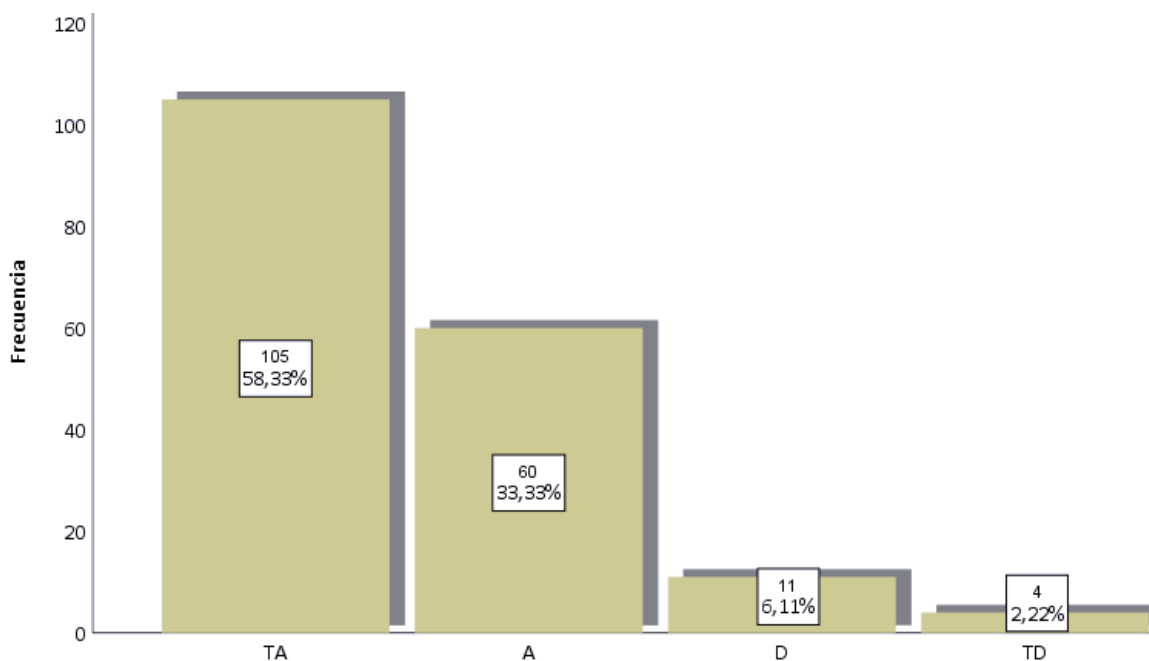
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. La posición de las guías de turismo frente al enunciado es de total acuerdo en un 45 %, así también, el 24,44 % expresa semejanza, mientras que el 16,11 % manifiesta estado de desacuerdo y en concordancia el 14,44 % indica total desacuerdo. Se resuelve que por lo general la familia conoce la ubicación de la guía durante el servicio turístico.

- Enunciado N° 2

Figura 40

Mi Felicidad Cuando Trabajo Depende de la Satisfacción de mis Pasajeros



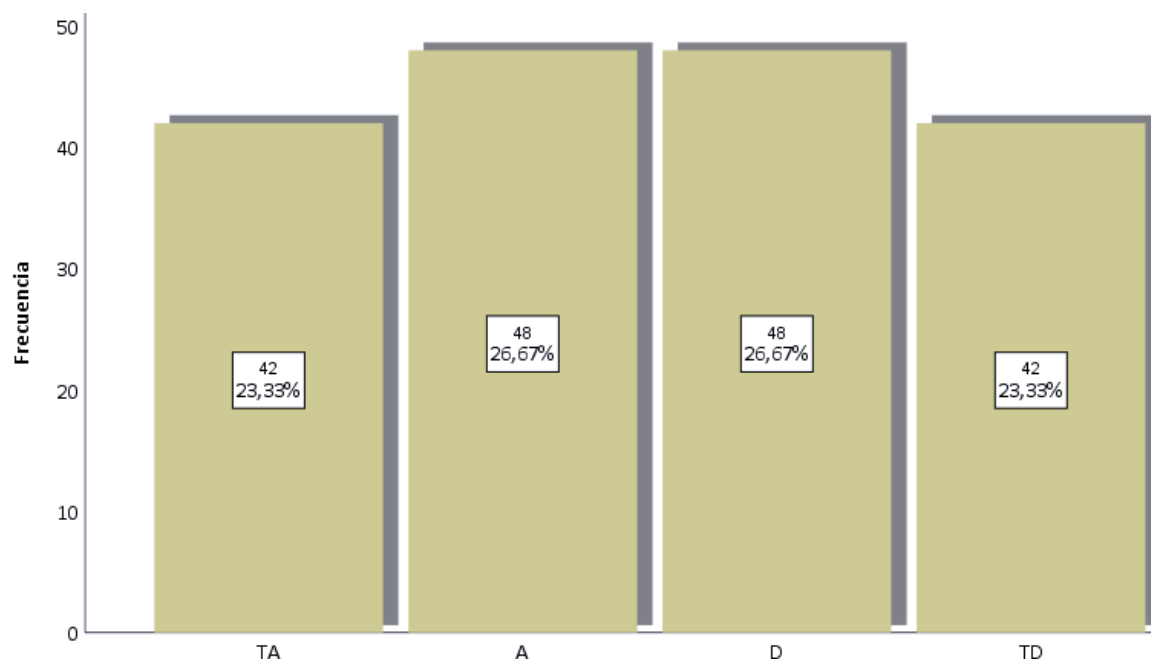
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 58,33 % de guías encuestadas figuran un total acuerdo con el enunciado, debido a que su felicidad depende de la satisfacción de los pasajeros, de igual modo el 33,33 % concuerda con el hecho, sin embargo, el 6,11 % señala discrepancia y en menor medida el 2,22 % está en total desacuerdo. Los datos disponen que la felicidad de las guías de turismo del DMQ está ligada a la complacencia percibida por los turistas que disponen de sus servicios.

- Enunciado N° 15

Figura 41

Trato de Cumplir con las Expectativas o Anhelos que mis Seres Queridos Tienen en Mí



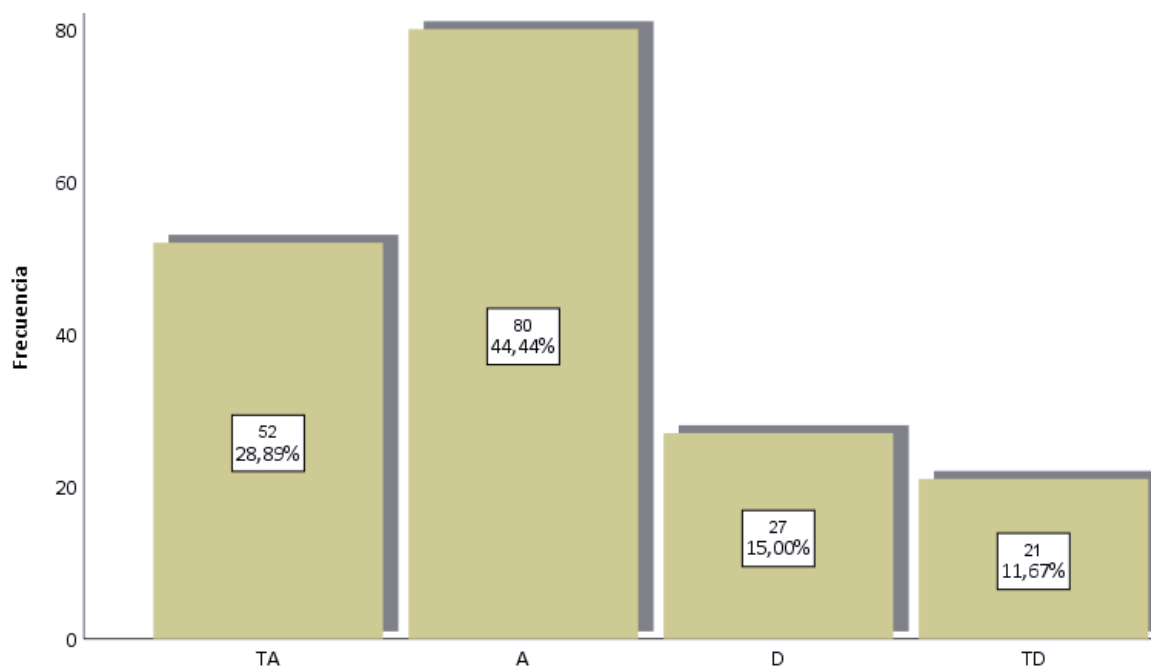
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El gráfico estadístico evidencia contraposición de criterios, debido a que el 26,67 % establece una postura de acuerdo y en el mismo porcentaje señala desacuerdo, asimismo, el 23,33 % expresa estar en total acuerdo y totalmente desacuerdo a la vez. Por esta razón, se muestra que la mitad de guías intentan cumplir con las expectativas de sus seres queridos y la otra parte no tiene interés en alcanzar anhelos que estos tienen fijados en ellas.

- Enunciado N° 29

Figura 42

Cuando Hago Algo que no Es o Era Permitido al Guiar, me Siento Incómoda



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. De toda la población en análisis, el 44,44 % denota estar de acuerdo con respecto a sentirse incómoda cuando hace algo no permitido dentro de la guianza, de manera consecutiva el 28,89 % expresa total acuerdo, mientras que el 15 % no establece concordancia con el reactivo, al igual que el 11,67 % en total desacuerdo. Por ello, cuando las mujeres guías de turismo toman ciertas decisiones que no son admitidas, se evidencia malestar sobre sus acciones.

Tabla 22*Igualdad*

Enunciados		Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo en los gremios de guías	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión en los gremios de guías	Las guías de turismo tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a trabajos de todo tipo en la guianza turística
N	Válido	180	180	180	180
Moda		4	4	2	4
Suma		505	552	444	585
Total promedio			11.59		

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 23*Calificación del Factor: Igualdad*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 9	Bajo
10 a 13	Medio
Mayor a 14	Alto

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

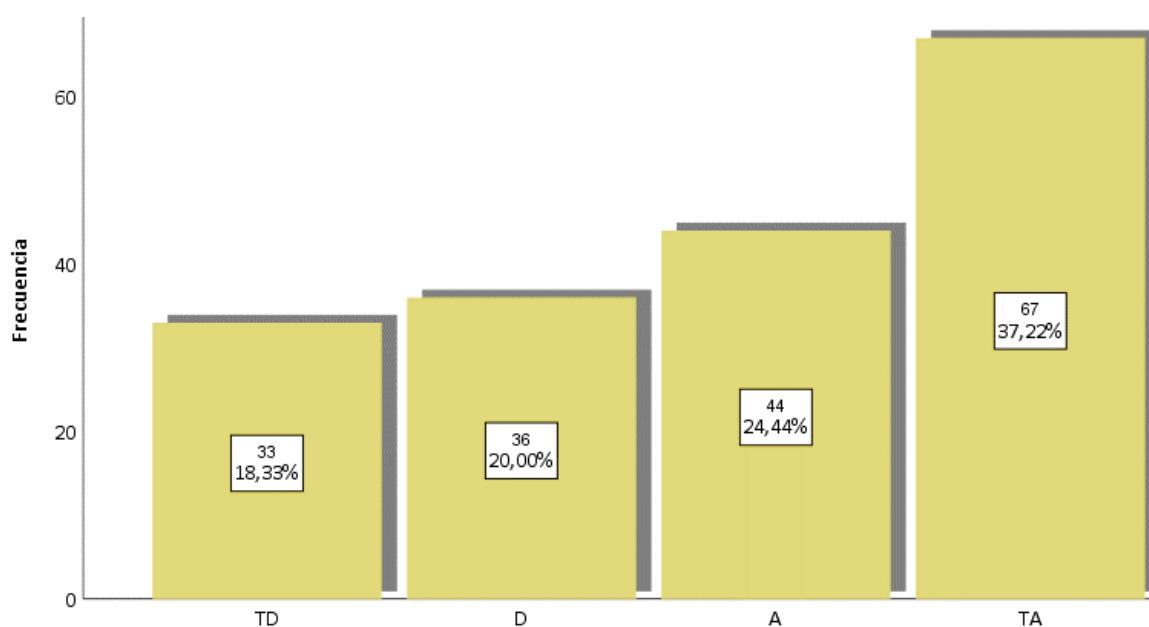
Interpretación. El puntaje obtenido en la variable revela un grado medio de empoderamiento, es decir, las mujeres tienen desarrollado el sentido de igualdad respecto al

hombre, sin embargo, existen barreras psicológicas en el entorno que le impiden competir por mejores posiciones “techo de cristal”.

- **Enunciado N° 3**

Figura 43

Las Mujeres Gozan de los Mismos Derechos que los Hombres para Obtener Puestos de Poder y Liderazgo en los Gremios de Guías



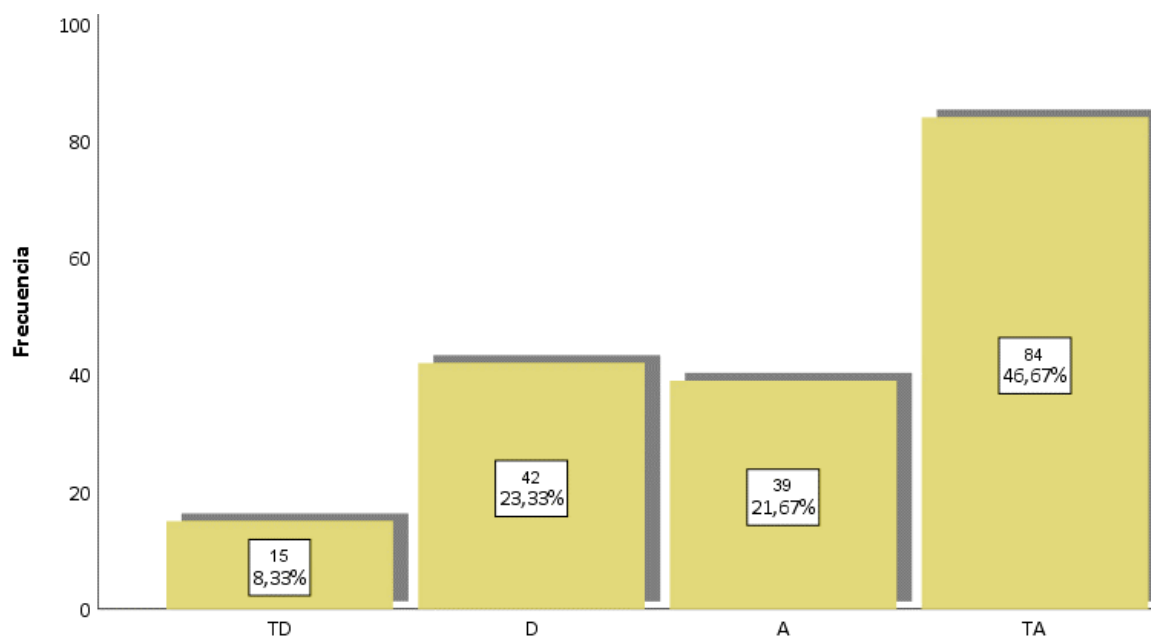
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El gráfico muestra una considerable posición de total acuerdo por parte del 37,22 % de las guías, referente a los derechos igualitarios con los que cuentan mujeres y hombres para alcanzar puestos de poder en gremios turísticos, el 24,44 % revela estar de acuerdo, en otro orden, el 20 % indica desacuerdo y el 18,33 % expresa total desacuerdo. Así, se evidencia una perspectiva de equidad para liderar organizaciones, a pesar de ello, existe un número representativo que indica lo contrario.

- **Enunciado N° 14**

Figura 44

Las Mujeres Tenemos las Mismas Oportunidades que los Hombres para Acceder a los Puestos de Decisión en los Gremios de Guías



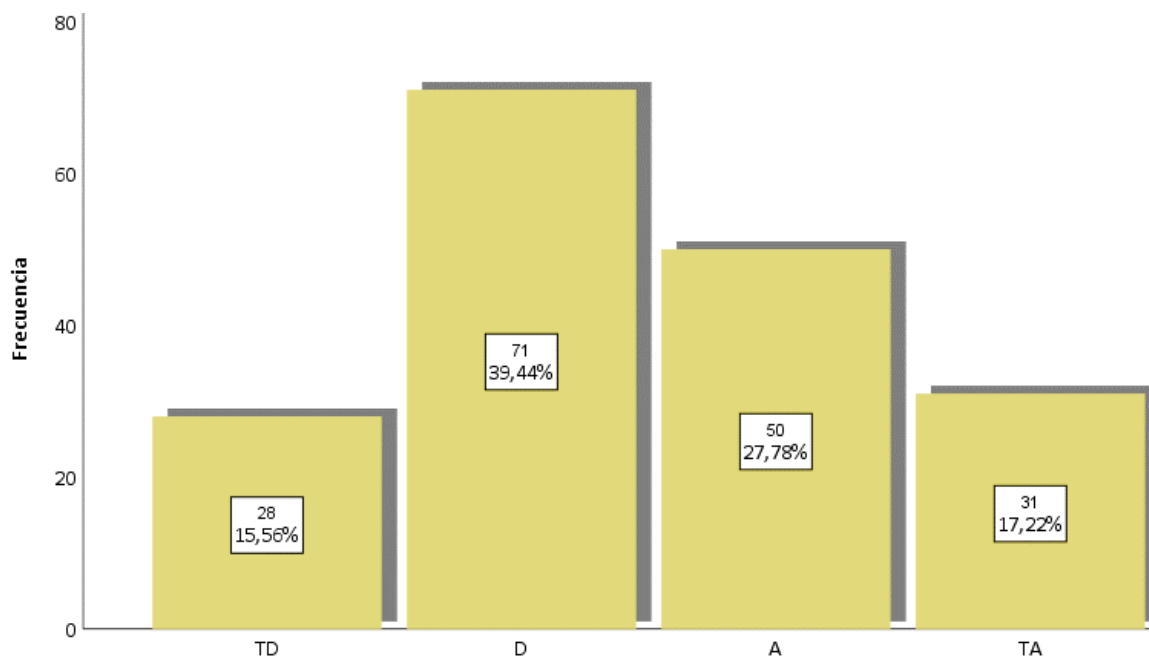
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 46,67 % de las encuestadas expresan total acuerdo sobre la igualdad de oportunidades para ejercer puestos decisivos en los gremios, por lo contrario, el 23,33 % manifiesta desacuerdo con el reactivo, seguido del 21,67 % que indica acuerdo y el 8,33 % en total desacuerdo. La población de estudio en su mayoría, considera que hay las mismas condiciones de acceso a los gremios de guianza turística y, por ende, a cargos directivos importantes.

- Enunciado N° 28

Figura 45

Las Guías de turismo Tienen Bastantes Oportunidades para Participar en los Puestos de Poder



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

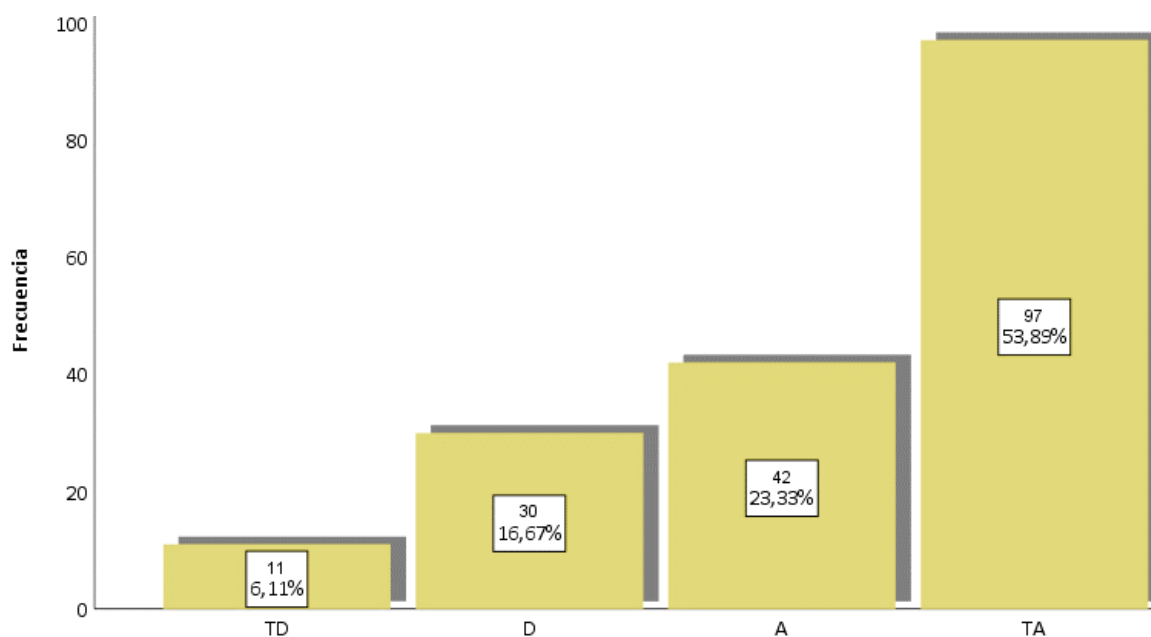
Interpretación. Los puntos de vista del 39,44 % de las mujeres guías de turismo en cuanto a la cantidad de oportunidades para ejercer cargos de poder señalan desacuerdo, por otro lado, el 27,78 % expresa estar de acuerdo, al igual que el 17,22 % en posición de total acuerdo, no obstante, una pequeña parte de la muestra representada por el 15,56 % indica total desacuerdo. En síntesis, se observa mayor desaprobación, pues no hay muchas oportunidades hacia las guías para ocupar altos mandos.

- Enunciado N° 30

Figura 46

Las Mujeres y los Hombres Tenemos las Mismas Oportunidades para Acceder a Trabajos de Todo

Tipo en la Guianza Turística



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. La variedad de respuestas es evidente, ya que el 53,89 % de las mujeres establece total acuerdo en que ambos sexos pueden participar en todo tipo de trabajos en la guianza, asimismo el 23,33 % menciona estar de acuerdo, a diferencia del 16,67 % que manifiesta desacuerdo y, por último, la posición de total desacuerdo se enmarca en el 6,11 %. Es así que, los datos descubren un acceso equitativo de las guías a diversos campos de acción para efectos de este servicio turístico.

Tabla 24*Satisfacción Social*

Enunciados		Tengo las habilidades necesarias para desempeñar mi rol como guía de turismo	Mi trabajo como guía de turismo es valorado y reconocido	Mi carrera o actividad actual, la elegí sin presiones	Mi familia ve bien que yo salga a trabajar por largos períodos de tiempo y me ausente de casa
N	Válido	180	180	180	180
Moda		4	4	4	4
Suma		683	542	694	572
Total promedio			13.84		

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 25*Calificación del Factor: Satisfacción Social*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 10	Bajo
11 a 14	Medio
Mayor a 15	Alto

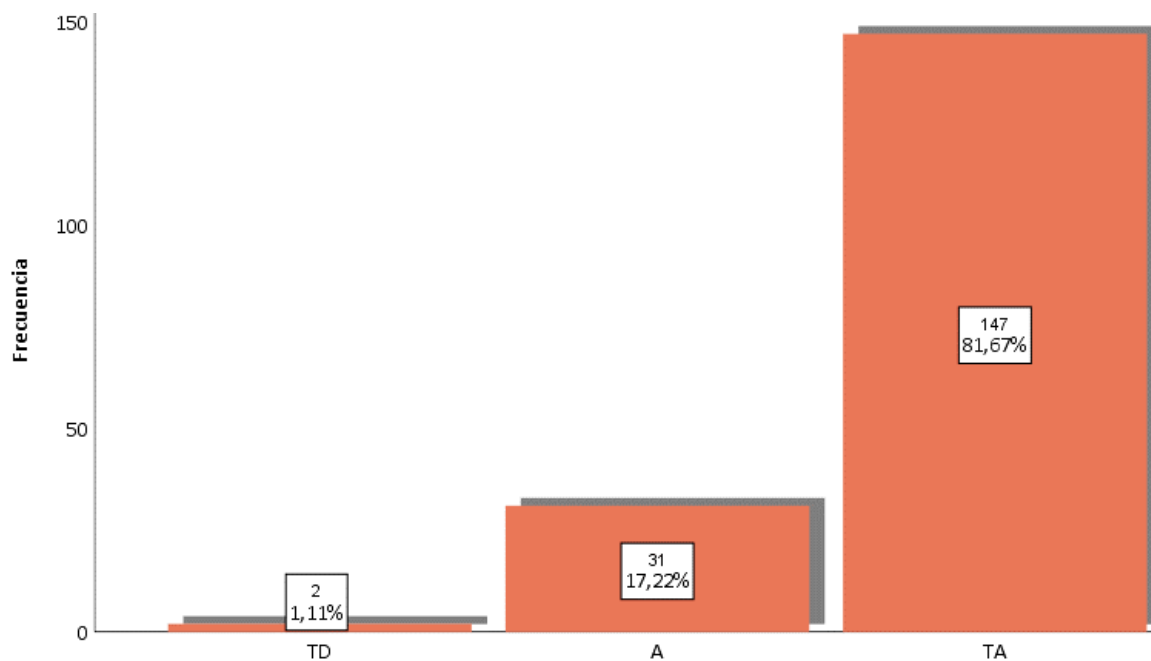
Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

Interpretación. El factor revela un nivel medio de empoderamiento en cuanto a la satisfacción social de las guías de turismo del DMQ, en consecuencia, la mujer se siente valorada y reconocida en su entorno, pero a la vez tiene cierta desconfianza en el contexto comunitario que la rodea.

- Enunciado N° 23

Figura 47

Tengo las Habilidades Necesarias para Desempeñar mi Rol como Guía de Turismo



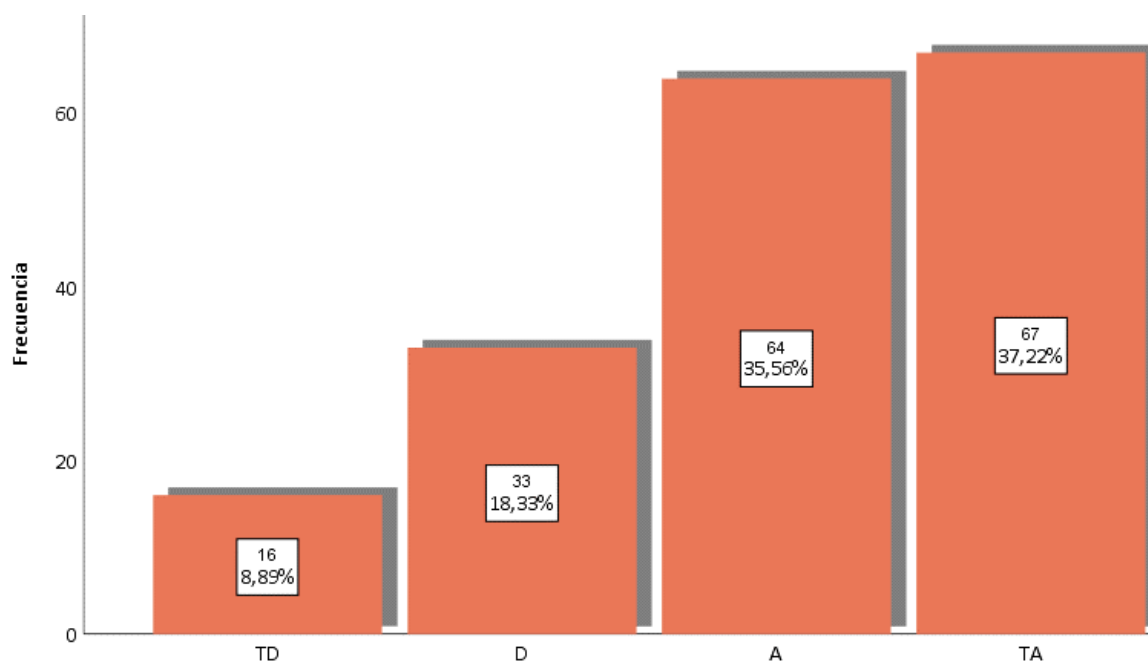
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 81,67 % de la muestra poblacional señala total acuerdo referente a las habilidades necesarias que poseen las mujeres para ejercer en la guianza turística, del mismo modo, el 17,22 % figura estar de acuerdo con el enunciado y finalmente la minoría representada por el 1,11 % indica total desacuerdo. Por lo tanto, la mujer se siente completamente en virtud de sus destrezas para desenvolverse en las funciones de guía.

- Enunciado N° 26

Figura 48

Mi Trabajo como Guía de Turismo es Valorado y Reconocido



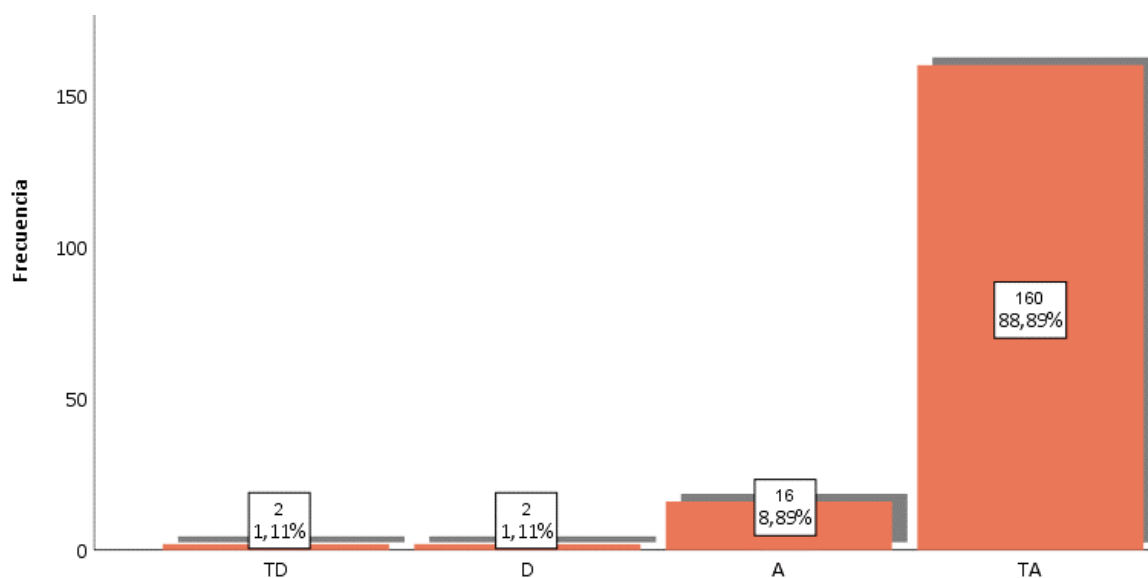
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Las valoraciones se presentan de forma indistinta al mencionar si el trabajo de guía es reconocido y valorado, el 37,22 % indica total acuerdo, seguido del 35,56 % que establece una postura de acuerdo, sin embargo, el 18,33 % denota desacuerdo y total desacuerdo por parte del 8,89 %. De este modo, se resuelve que la labor de las guías de turismo del DMQ sí se valora, a pesar de no poder atribuir esta acción a un ente en especial.

- Enunciado N° 27

Figura 49

Mi Carrera o Actividad Actual, la Elegí sin Presiones



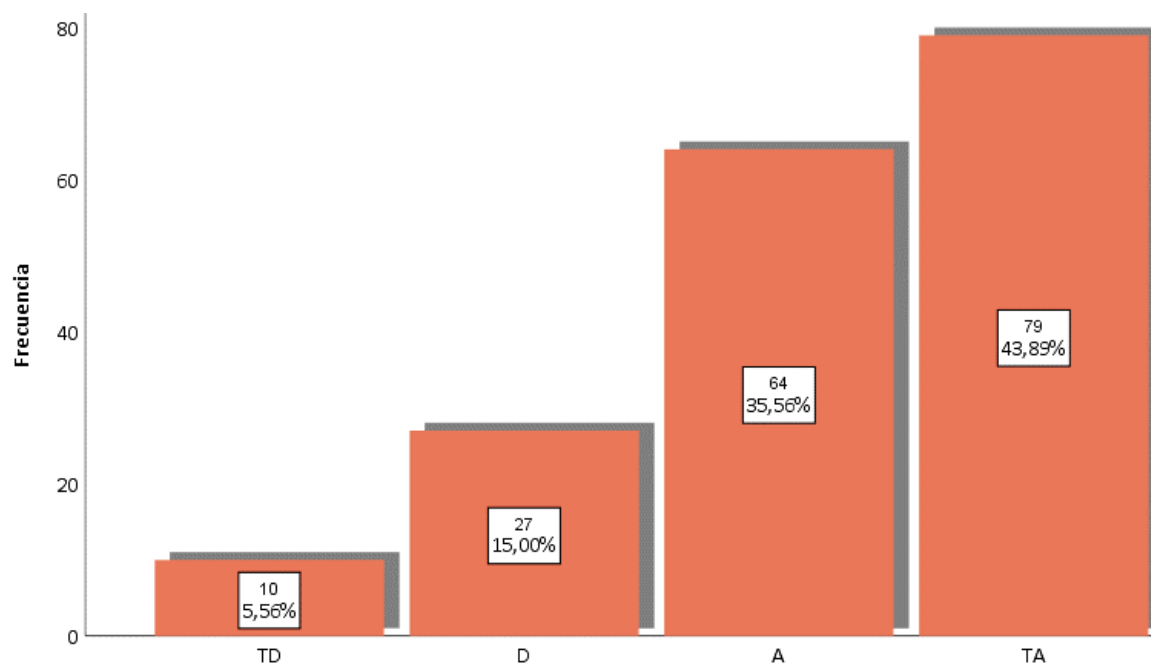
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Con respecto al enunciado, el 88,89 % afirma en su totalidad haber elegido la carrera de estudios o actividad laboral actual sin presión, al igual que el 8,89 % que indica afinidad, no obstante, el 1,11 % muestra desacuerdo y total desacuerdo. Es evidente que gran parte de la población de estudio eligió ser guía de turismo sin coacción de su entorno.

- Enunciado N° 31

Figura 50

Mi Familia Ve Bien que Yo Salga a Trabajar por Largos Períodos de Tiempo y me Ausente de Casa



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Al ser la familia un vínculo fuerte en las decisiones de cada persona, es importante resaltar el apoyo que tiene hacia las mujeres guías de turismo del DMQ con relación a los largos períodos de ausencia por el trabajo, como manifiesta el 43,89 % en total acuerdo, similar al 35,56 % que indica simpatía con el planteamiento, por otro lado, una minoría del 15 % y 5,56 % indican desacuerdo y total desacuerdo respectivamente.

Tabla 26*Seguridad*

Enunciados		Yo tomo las decisiones importantes para mi vida	Me siento satisfecha conmigo misma en la guianza	Mi vida actual la decido únicamente yo	Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo
N	Válido	180	180	180	180
Moda		4	4	4	4
Suma		674	674	618	664
Total promedio				14.61	

Nota. Promedio de las puntuaciones por reactivo de la variable.

Tabla 27*Calificación del Factor: Seguridad*

Puntaje	Rango de empoderamiento
Menor a 10	Bajo
11 a 14	Medio
Mayor a 15	Alto

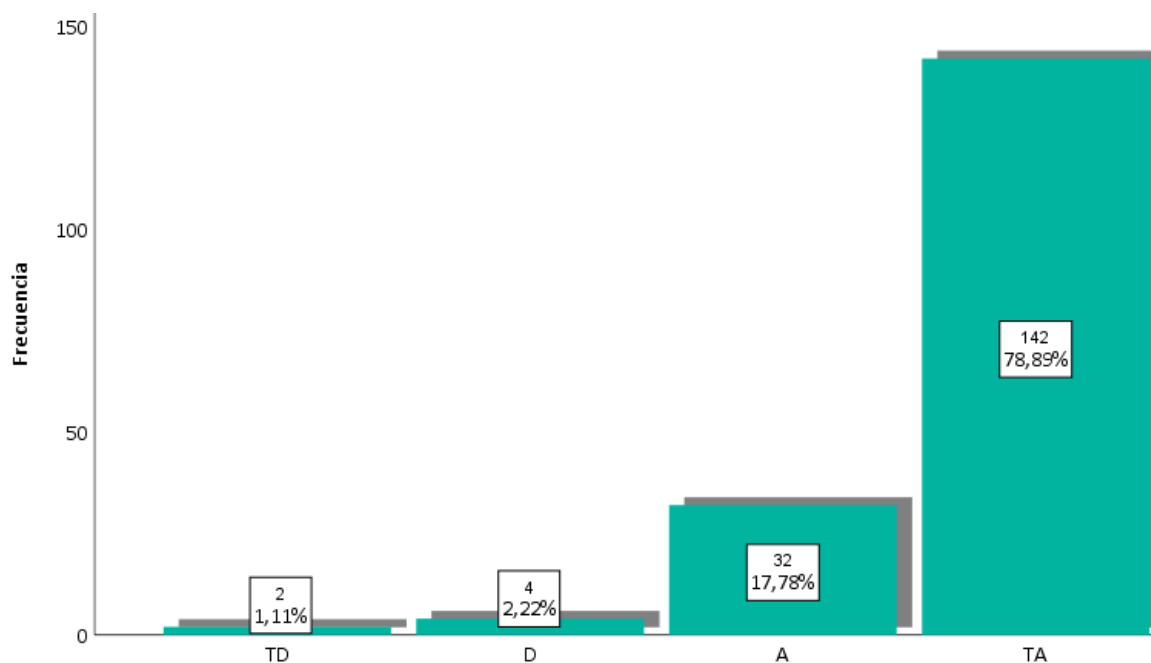
Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

Interpretación. El puntaje figura un nivel de empoderamiento medio en la variable seguridad, lo que hace referencia a una mujer guía de turismo dueña de sus acciones y satisfecha consigo misma, aunque en el momento de buscar mejores posiciones en cualquier ámbito se halla con dificultad.

- **Enunciado N° 21**

Figura 51

Yo Tomo las Decisiones Importantes para Mi Vida



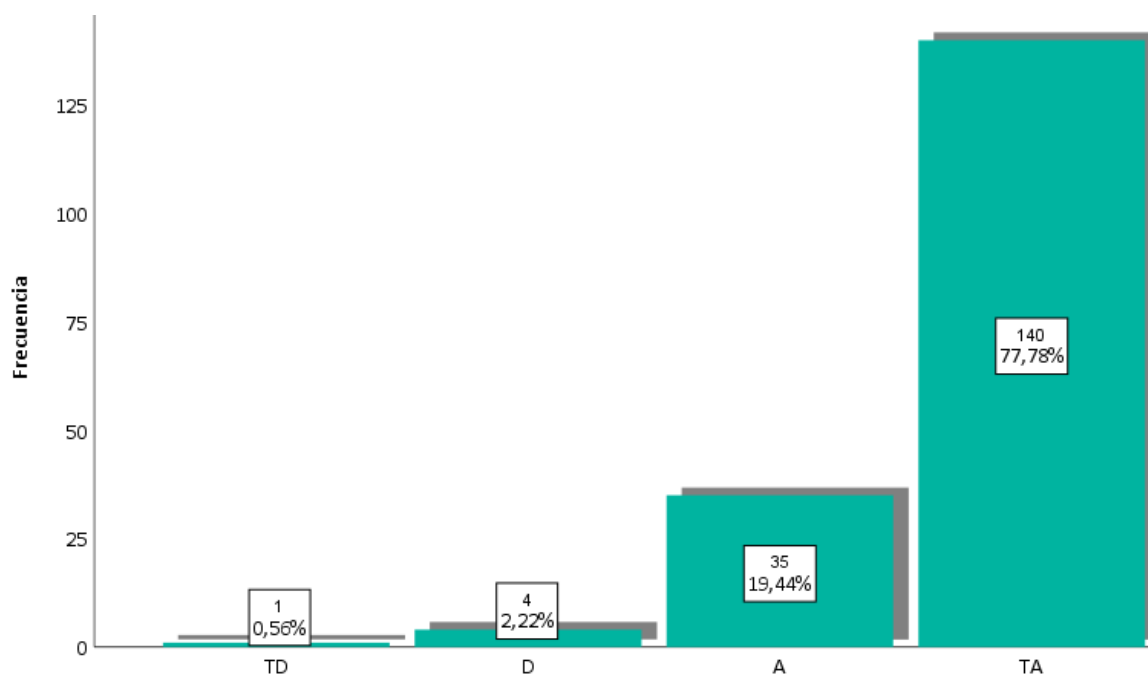
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 78,89 % de las guías encuestadas evidencia total acuerdo ante el enunciado, es decir, la mayoría de mujeres toma las decisiones sustanciales para su vida, de igual forma el 17,78 % afirma estar de acuerdo, el 2,22 % muestra desacuerdo y apenas el 1,11 % expone total desaprobación. En definitiva, las profesionales sienten confianza sobre el control de las diferentes disposiciones que deben hacer en su medio.

- Enunciado N° 22

Figura 52

Me Siento Satisfecha Conmigo Misma en la Guianza



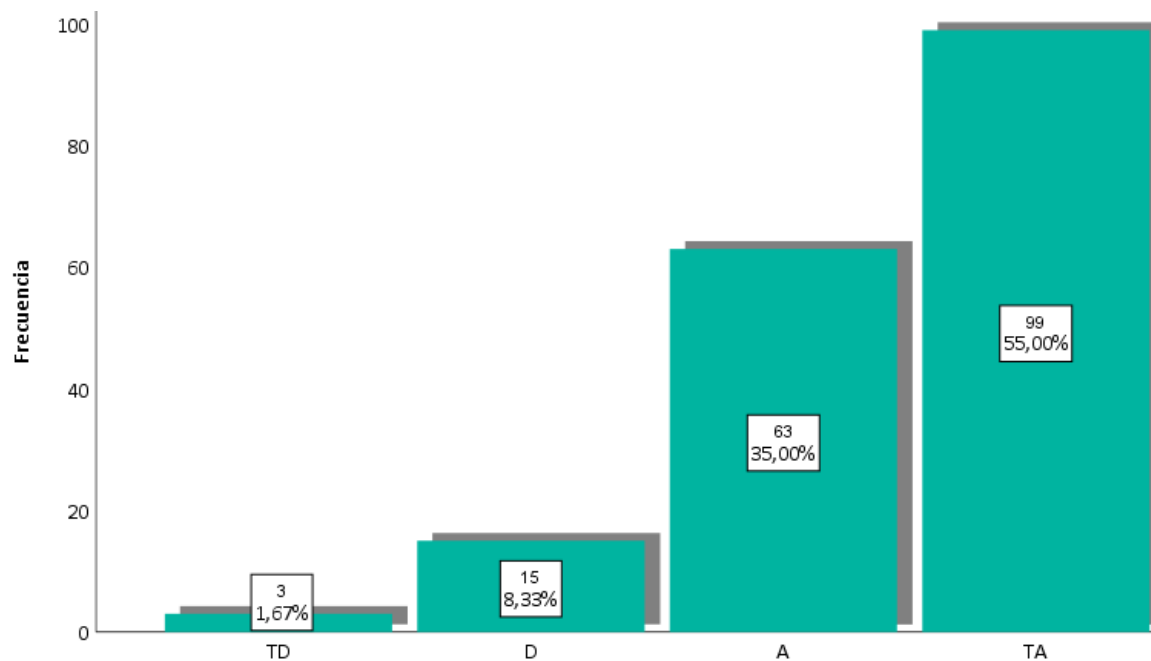
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Es positivo conocer que el 77,78 % de las unidades de análisis se sienten totalmente satisfechas al desenvolverse en el campo de la guianza, en adición, el 19,44 % también está de acuerdo, a pesar del 2,22 % en desacuerdo y el 0,56 % en total desacuerdo. De manera general, existe un alto grado de satisfacción personal en el servicio de guianza turística dentro del DMQ.

- Enunciado N° 24

Figura 53

Mi Vida Actual la Decido Únicamente Yo



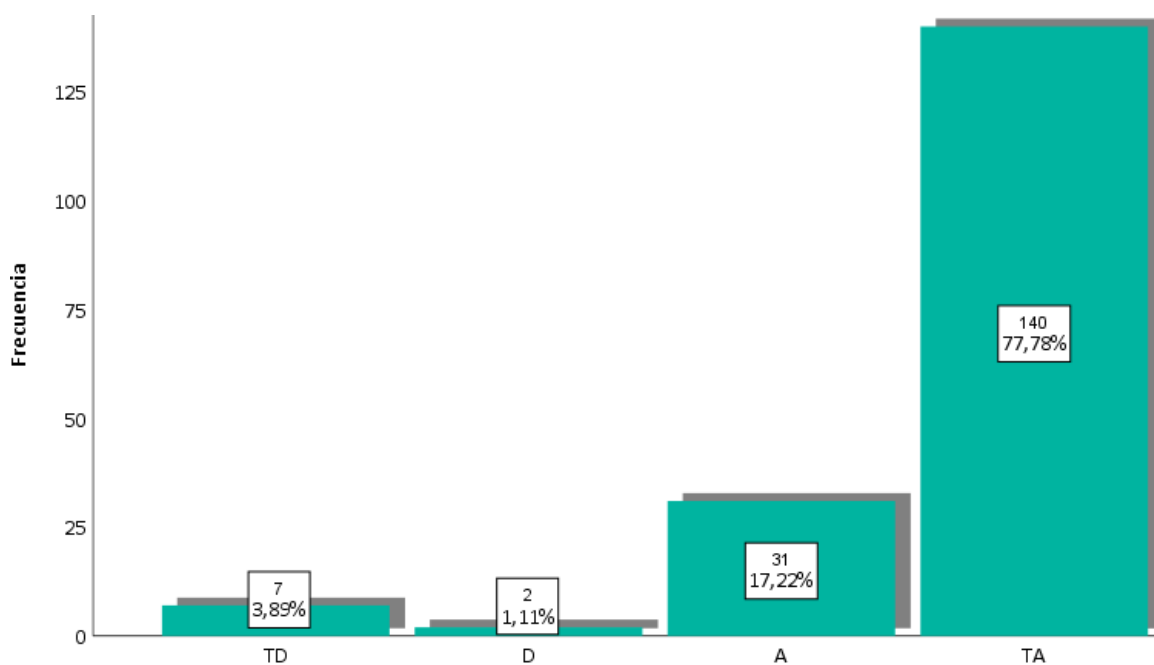
Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 55 % de la muestra poblacional establece total concordancia al plantear que la mujer decide la trayectoria de su vida actual sin interferencia de otros, de modo similar el 35 % está de acuerdo, el 8,33 % señala desacuerdo y el 1,67 % expresa total desacuerdo. En consecuencia, la mujer define su presente de manera autónoma y contribuye a su propio desarrollo.

- Enunciado N° 25

Figura 54

Las Mujeres Tienen la Capacidad para Dominar al Mundo



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. La mayoría de las guías de turismo del DMQ indican tener la capacidad para dominar el mundo, esto se evidencia en el 77,78 % que manifiesta total acuerdo, seguido del 17,22 % que también concuerda, el 3,89 % expone total desacuerdo y solo el 1,11 % está en desacuerdo. Por consiguiente, cerca del total de mujeres asevera ser capaz de llegar lejos y sobresalir en un paradigma de constante desigualdad si se lo proponen.

Tabla 28

Grado de Empoderamiento Femenino en la Guianza Turística del DMQ = 103.94

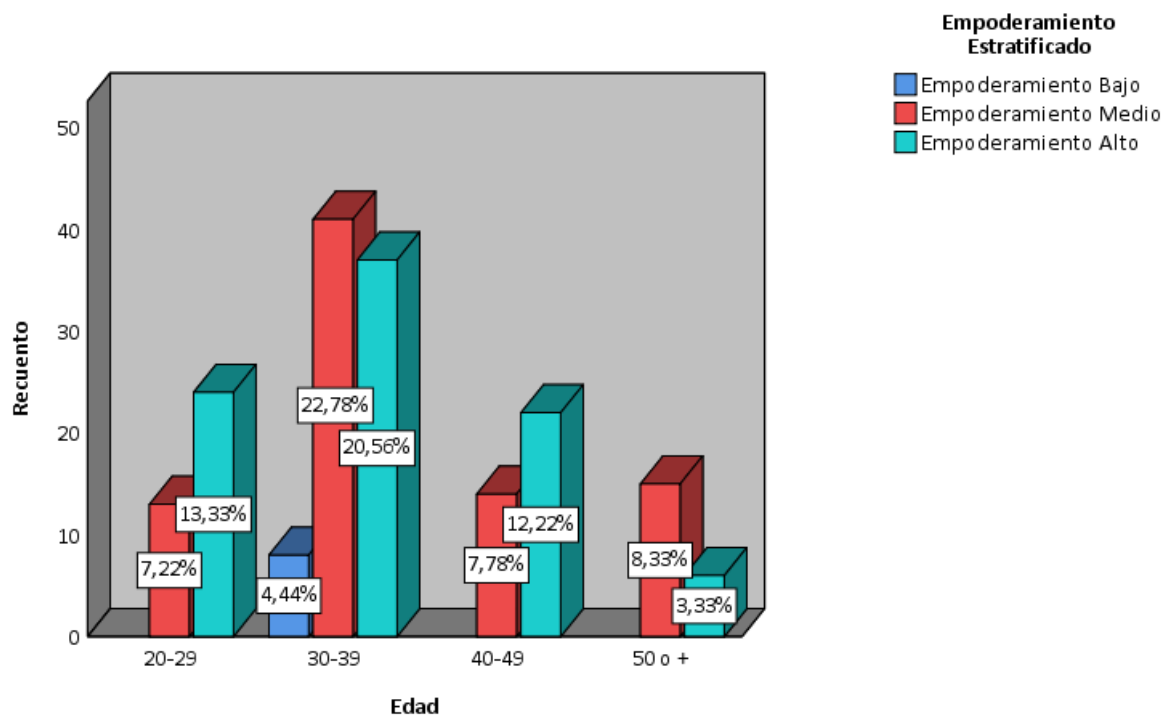
Rango	Categoría
Mayor de 105	Empoderamiento Alto
De 90 a 104	Empoderamiento Medio
Menor de 89	Empoderamiento Bajo

Nota. Recuperado de IMEM - INMUJERES, por Hernández Sánchez y García Falconi, 2008.

Interpretación. La calificación general engloba las valoraciones de cada variable que dilucida un grado de empoderamiento medio en las mujeres guías del DMQ, por ello se evidencia que existe un sentido de poder que no está desarrollado por completo, las guías destacan por su valentía y conocen el camino hacia el empoderamiento, sin embargo, no concretan acciones que cristalicen su crecimiento a nivel profesional en el sector turístico, se dejan influenciar por el contexto de su entorno y revelan cierta dependencia respecto a sus decisiones. En vista de lo expuesto, es necesario impulsar a la mujer guía de turismo a romper esquemas establecidos históricamente y alcanzar la igualdad de condiciones en el trabajo.

Figura 55

Análisis Cruzado Edad – Grado de Empoderamiento

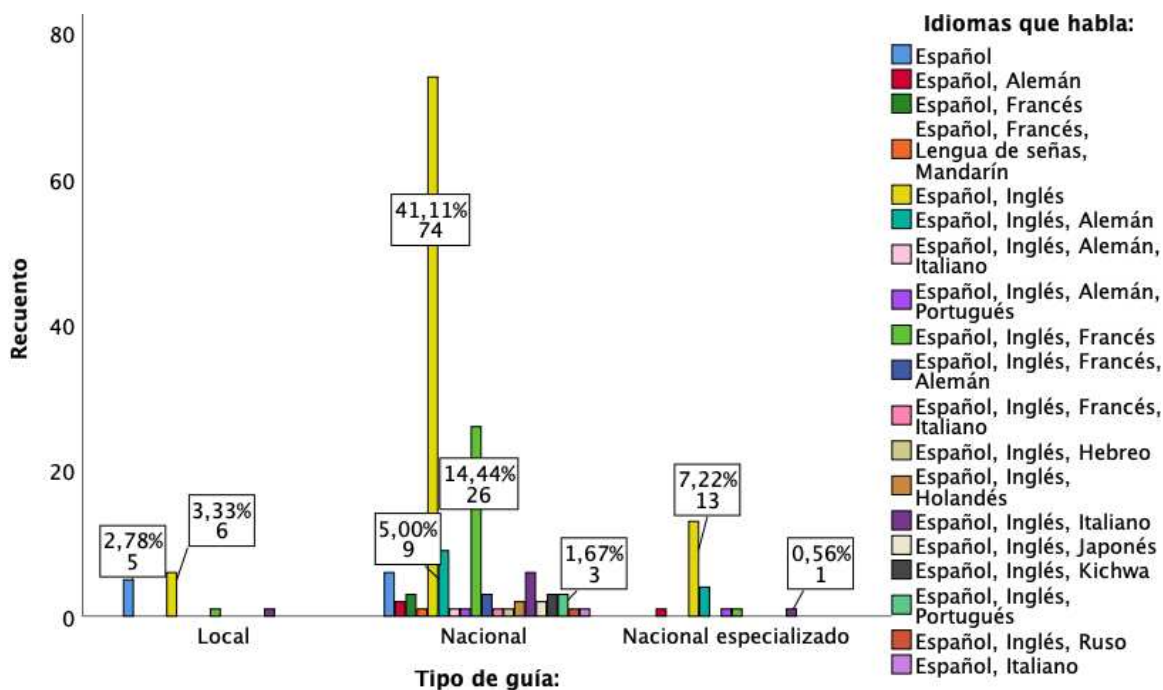


Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El mayor grado de empoderamiento femenino se ubica en el rango de edad intermedio de 30 a 39 años, es decir, en esta etapa las mujeres guías de turismo desarrollan altos niveles de participación en la guianza y control sobre las decisiones en el ámbito laboral. Así mismo, el mismo rango señala un grado bajo de empoderamiento lo que supone un debate entre la realidad que ejercen en su papel y la expectativa inicial de la carrera profesional.

Figura 56

Análisis Cruzado Tipo de Guía - Idiomas

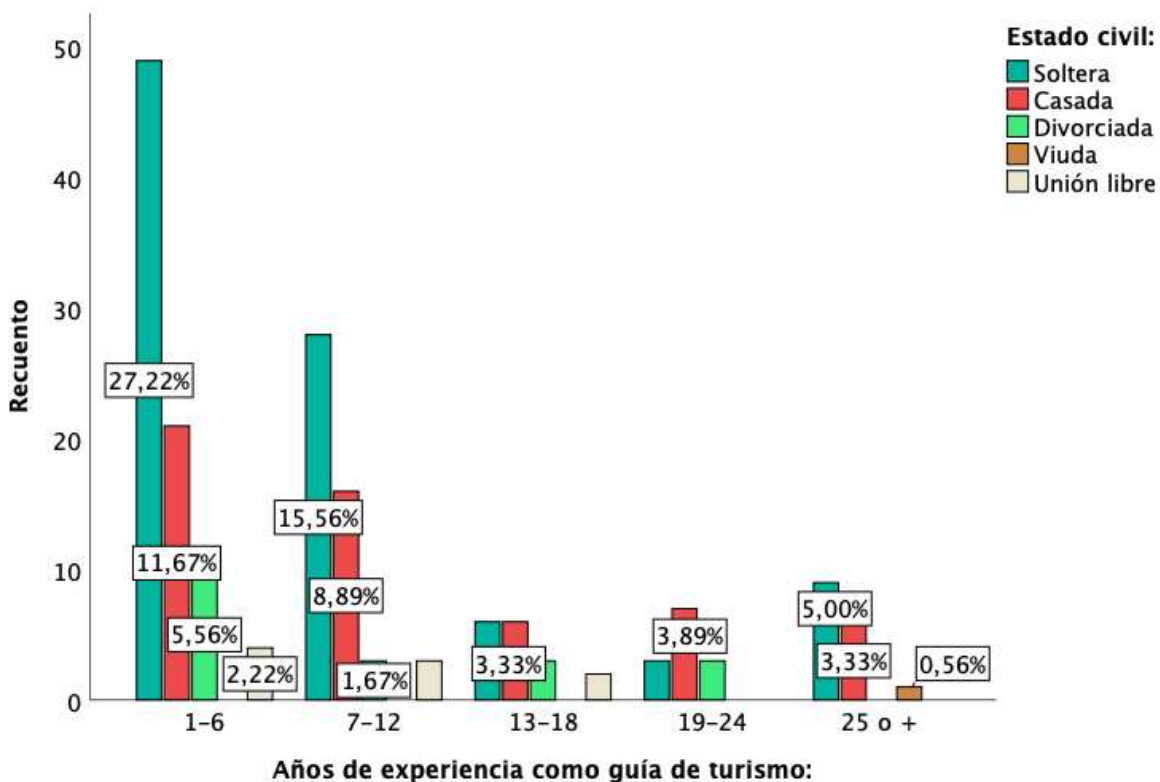


Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. El 51,66 % de las profesionales de la guianza son bilingües (español – inglés), en contraste, el grupo de guías nacionales presenta una mínima diversidad de idiomas entre los que destacan algunos, como: italiano, portugués, chino mandarín, japonés, holandés y ruso. La particularidad del caso es la limitada cantidad de guías que conocen idiomas diferentes a los tradicionales (inglés, francés y alemán), los cuales se requieren para cubrir la cuota de demanda de los nuevos mercados.

Figura 57

Análisis Cruzado Años de Experiencia Laboral - Estado Civil

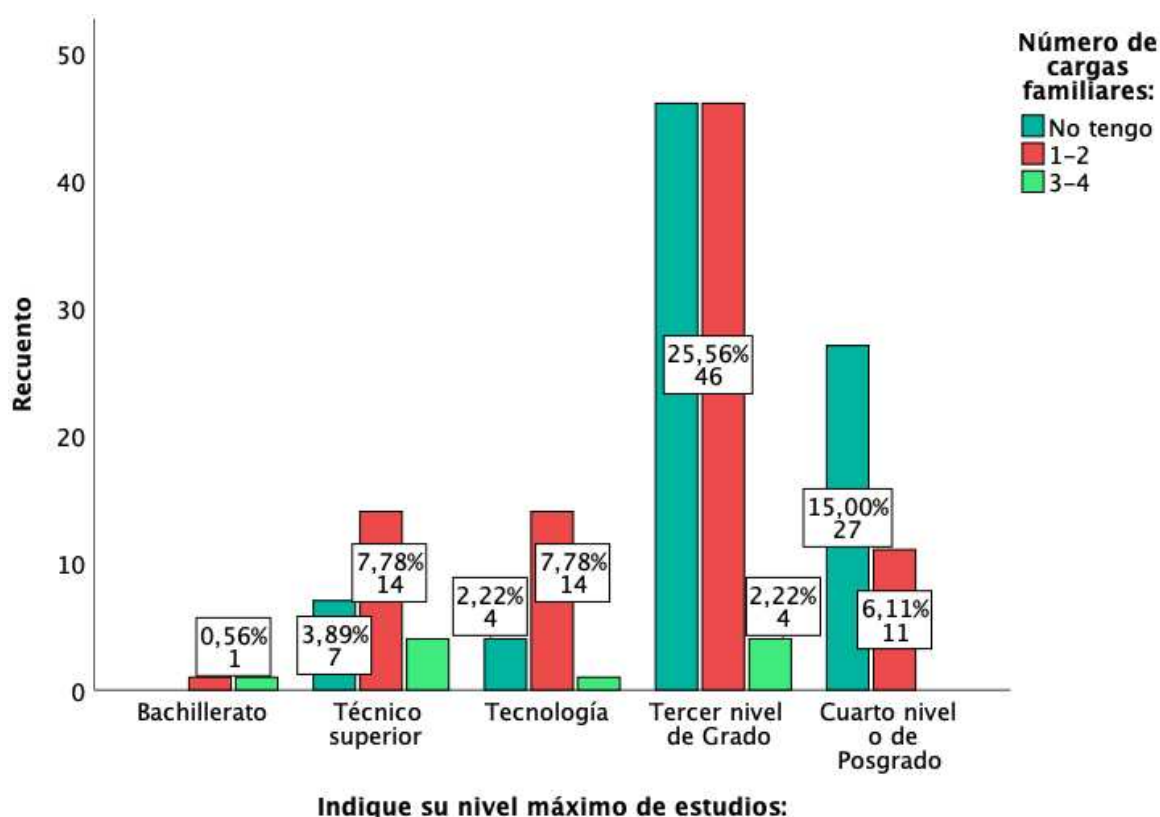


Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. La gráfica revela la predominante presencia de mujeres solteras en varios años de experiencia en la guianza turística, lo cual se evidencia aún más en los primeros años de ejercicio profesional (42,78 %). Así mismo, es importante destacar a las mujeres casadas y divorciadas en segundo y tercer lugar respectivamente. Se puede concluir que ciertas guías deciden continuar con su estilo de vida laboral activo sin compromisos de pareja y otras en menor medida, a pesar de las limitaciones conforman su familia o han optado por el divorcio.

Figura 58

Análisis Cruzado Nivel Académico - Cargas Familiares



Nota. Encuesta aplicada a mujeres guías de turismo del DMQ.

Interpretación. Las mujeres guías de turismo con preparación académica de tercer nivel de grado, son quienes se posicionan como el grupo de profesionales que en mayor parte no tienen cargas familiares (25,56 %) y en igual proporción hasta 2 cargas. Es importante destacar el 15 % de profesionales con estudios de cuarto nivel que no reflejan dependientes, mientras que niveles inferiores de educación evidencian hasta 4 cargas familiares. Por tanto, existe una constante respecto al número de dependientes para una guía de turismo que no excede de dos en relación con la actividad laboral.

3.1.3 Perfil de la Mujer Guía de Turismo del DMQ

La profesional de la guianza que desempeña sus funciones en el cantón o desde este, se encuentra en una edad adulta de 30 a 39 años, por lo que atraviesa su mejor etapa física y profesional para el campo de acción. A la vez, su grado académico es alto ubicándose en instrucción superior de tercer nivel y posgrado.

En efecto, la mujer guía de turismo posee una experiencia laboral catalogada como Semi Senior (2 – 6 años de experiencia), así también el alcance del ejercicio profesional se sujeta en mayoría a la de un Guía Nacional de Turismo de acuerdo con la legislación vigente. Si es guía especializada hay preferencia por Patrimonio Turístico antes que Aventura.

Los idiomas que destacan en los conocimientos de la guía mujer de Quito son: español, inglés, francés y alemán, tomando en cuenta que el inglés prevalece en gran parte como único idioma después de la lengua materna. El estado civil que predomina es soltera y manifiesta no tener o máximo hasta 2 cargas familiares.

La investigación indica un grado medio de empoderamiento en la mujer guía de turismo del DMQ, el cual evalúa las siguientes variables: participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad. Esto define a una profesional líder sin temor a actuar, pero sujeta al desarrollo en conjunto de su entorno más cercano, lo cual limita la eficacia de sus decisiones.

La igualdad de género en la guianza turística está cada vez más presente y a pesar de ciertas barreras psicológicas, la mujer se apropia de sus acciones y se siente valorada en el medio.

3.2 Análisis de Entrevistas Semiestructuradas

Tabla 29

Comparativo de Entrevistas

	Renato Cevallos	Erika Bermeo	Arelis Cañizares
	Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Jefe departamental – Operaciones Responsable Travel Tour Operator	Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres que alcanzan puestos gerenciales en empresas de servicios turísticos llegan a tener un gran desempeño en sus funciones. Las distintas administraciones privadas del sector turismo aún están comandadas por hombres, por lo contrario, en organizaciones públicas la mujer hoy ocupa altos cargos. A pesar de que existen varios esfuerzos por unir a los guías en un mismo frente gremial, hoy por hoy siguen dispersos. No existen acciones conjuntas entre el sector público y las fuerzas gremiales. Los guías de turismo en calidad de independientes son más 		<ul style="list-style-type: none"> Las empresas que brindan oportunidades a las mujeres para acceder a cargos gerenciales son pocas, por ende, es complicado llegar a los altos mandos. La mujer en cargos de poder tiende a ser más juzgada en su entorno que un hombre. Los guías carecen de organización, por lo que no ha destacado ninguna iniciativa que los beneficie a todos. La emergencia sanitaria que acontece a nivel mundial (Covid-19) afectó a los guías y, sin embargo, no se han presentado propuestas concretas al ente regulador del turismo o se ha buscado financiamiento

	Renato Cevallos	Erika Bermeo	Arelis Cañizares
	Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Jefe departamental – Operaciones Responsable Travel Tour Operator	Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE
	vulnerables frente a la estabilidad laboral.		internacional en beneficio de los profesionales.
Académico	<ul style="list-style-type: none"> • Gran parte de los futuros profesionales de la guianza que se encuentran preparándose en institutos y universidades son mujeres. • La preparación académica impulsa el desarrollo de la mujer y en el caso de las guías, el aprendizaje de varios idiomas la convierte en una profesional más cotizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la educación superior encontramos que existe un número de mujeres que predomina ante los hombres, pero estudian sin hacer conciencia de lo que conlleva el trabajo de guía. • La educación en turismo impartida en las universidades o institutos es solo una base, no es suficiente ni para el hombre ni para la mujer, es deber de cada persona continuar con su capacitación y destacar como profesional. • Las instituciones de educación deben instruir a los estudiantes sobre todo lo que involucra el ejercicio profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere preparar a la mujer desde los estudios en la universidad, es decir, informarle sobre lo que va a ganar y perder al inclinarse por esta profesión. • Es necesario que la mujer analice el mercado y busque capacitación en distintas áreas, para ampliar sus conocimientos y marcar la diferencia sobre el resto. • El tema de equidad de género ha sido controversial y a consecuencia de esto, no se han impulsado programas de capacitación. • Desde las aulas de clase no existen las mismas condiciones para hombres y mujeres.
Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro de la guianza turística es evidente que las actividades de aventura siempre han sido 	<ul style="list-style-type: none"> • Los operadores turísticos están dispuestos a contratar a guías de ambos sexos, pero en 	<ul style="list-style-type: none"> • La contratación se torna difícil para las mujeres en especial si debe trabajar en la noche, ya que las

Renato Cevallos Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Erika Bermeo Jefe departamental – Operaciones Responsable Travel Tour Operator	Arelis Cañizares Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE
<p>ejecutadas por hombres, pues sus características físicas evolutivas le han permitido permanecer en esta modalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contratación de guías con discapacidad por parte de las operadoras de turismo es compleja, debido a la escasez de productos accesibles tanto para el mercado nacional como internacional. • La satisfacción laboral depende de los intereses profesionales que tiene una mujer y de cuán motivada se encuentre para destacar. • La competencia entre guías certificados e ilegales por contratos de tour operadoras refuerza la inequidad en el campo. • Muchos de los trabajos del guía dependen de los contactos o vínculos que se tenga dentro del sector. 	<p>cuanto a disponibilidad hay menos guías mujeres que hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La equidad en la operación turística tiene un componente económico, es más rentable contratar a un hombre que a una mujer por temas de alojamiento, porque el guía hombre puede compartir con el chofer, en cambio la mujer guía de turismo prefiere no hacerlo. Por tanto, los costos operativos se elevan y los precios finales se tornan no competitivos al contratar a una guía mujer. • La guía de turismo es contratada en su mayoría de veces para tours de un día, de esta forma las agencias no incurren en gastos adicionales. 	<p>empresas turísticas prefieren a un hombre, quien corre menos riesgo y no representa un gasto en tema de transporte personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel de planificación turística en el sector público no se considera a los guías. • Los obstáculos laborales obligan a la mujer guía a emprender su propio negocio, para poner en práctica sus conocimientos en el campo. • El guía se da a conocer en el campo de acuerdo con los idiomas que conoce y cómo se desenvuelve, si esto es positivo son considerados por las agencias. • Es complejo lidiar como mujer profesional con la mentalidad machista de los gerentes de empresas turísticas, colegas varones, choferes e incluso con los mismos turistas.

	Renato Cevallos Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Erika Bermeo Jefe departamental – Operaciones Responsable Travel Tour Operator	Arelis Cañizares Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE
Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • No hay impedimentos para acceder a la guianza turística, lo único que se necesita es cumplir con los requisitos. • El reglamento de guianza turística y las políticas públicas no son discriminatorias en cuanto a capacidades y discapacidades que puede tener una persona. • La tecnología extiende las oportunidades de preparación técnica y profesional a todos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La guianza turística es inclusiva, la profesión está abierta para ambos sexos por igual. 	
Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • La ausencia de comunicación y organización en los núcleos familiares afecta negativamente a la guía mujer, por lo contrario, encontrar la sinergia en el contexto familiar aporta a su desarrollo. • Los divorcios en algunos casos han sido el resultado de la falta de organización y comunicación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • La clave es equilibrar y delegar funciones en el entorno familiar sin abarcar toda la responsabilidad. • Las parejas deben comprender a profundidad lo que implica la profesión de cada uno, caso contrario ocurren separaciones. • La mujer antepone el hogar y en algunos casos deja a un lado la profesión o, a su vez, prefiere realizar circuitos cortos 	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres se inclinan por los sentimientos y muchas veces dejan pasar oportunidades por la familia. • Es necesario pactar acuerdos con el entorno familiar o la pareja hasta encontrar una unidad.

	Renato Cevallos	Erika Bermeo	Arelis Cañizares
	Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Jefe departamental – Operaciones Responsible Travel Tour Operator	Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE
Social	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento es motivante y fortalece la autoestima, además de potenciar las capacidades que puede tener una persona. • El ego en los hombres guías de turismo es excesivo y se convierte en una barrera al momento de dictar “capacitaciones”, ya que consideran que sus conocimientos son suficientes. • La mujer valora cada prueba superada en el camino hacia el éxito, a diferencia del hombre que solamente aprecia la meta alcanzada. 	<p>(city tour, city line o full day) y no descuidar a la familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los puestos de poder son alcanzados cuando la mujer sacrifica el tiempo de su familia, al igual que lo ha hecho el hombre históricamente. • El reconocimiento siempre es positivo y le indica a la mujer que no está dejando algo valioso por algo que no le da nada, por lo contrario, su trabajo es valorado y vale la pena hacerlo. • El hombre al igual que la mujer tiene la capacidad de sobrellevar las cosas de la casa, la mentalidad retrógrada debe cambiar. • Hoy por hoy, las mujeres son más independientes que en el pasado, tienen libertad económica y de movimiento, mas no libertad de pensamiento y eso las limita. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta seguridad en las decisiones por temor a enfrentar los cambios. • La mujer empoderada tiene confianza en sí misma, conoce su valor y se da a respetar en su profesión. • La vanidad y egoísmo del guía debe quedar atrás para cambiar los pensamientos de superioridad y sacar adelante la imagen turística del país.

Renato Cevallos	Erika Bermeo	Arelis Cañizares
Director de Calidad y Capacitación Técnica del Ministerio de Turismo	Jefe departamental – Operaciones Responsable Travel Tour Operator	Tour Guide, expresidenta de la REDPROTUR y exsecretaria de la CGTE

- La sociedad de nuestro país tiene un sistema patriarcal muy arraigado.

Nota. Adaptado de entrevistas realizadas para el trabajo de investigación.

El marco de análisis de perspectivas se clasifica por categorías para una comprensión íntegra del caso, los distintos criterios son el sustento preciso que esclarece el escenario sobre el empoderamiento de la mujer en la guianza turística del DMQ.

La representación del MINTUR sostiene que las direcciones de gestión privada aún se encuentran comandadas por un sistema patriarcal, también, indica la complejidad que existe respecto a la inclusión de guías no videntes, en virtud de la limitada disposición de productos para este tipo de mercado.

Por otro lado, las operadoras de turismo tienen una postura favorable en cuanto a la empleabilidad de guías hombres (costos operativos), a esto se suma la poca disponibilidad de mujeres en el campo. Además, la condición de no descuidar el hogar reduce su alcance profesional a un pequeño espacio de actividad.

De la misma manera, la guía nacional de turismo y ex directiva gremial expone que a nivel personal desde el inicio de sus estudios ha percibido desigualdad de condiciones, incluso que la mujer es encaminada a emprender por las limitaciones del medio. Por tanto, hace un llamado a las guías a establecer su lugar en el campo con base en sus capacidades y conocimientos.

En concordancia, la preparación académica de nivel superior es inclusiva para ambos sexos. La valoración del trabajo motiva a las guías, aumenta su autoestima y potencia sus facultades para progresar, por lo contrario, la mentalidad egocéntrica y antigua de los guías hombres muchas veces impide el surgimiento pleno de las mujeres colegas.

Desde el Ministerio de Turismo y los gremios de guías se mantiene que la búsqueda de beneficios es para pocos, lo cual no permite una consolidación verdadera a favor de todos los profesionales de la guianza. En el sector se reconoce la presencia de mujeres liderando algunos

gremios y también hace referencia a que la emergencia sanitaria (Covid-19) perjudica al trabajo de los guías.

Es ideal fomentar la especialización de los guías en modalidades de turismo no saturadas, eliminar el pensamiento tradicional de la mujer al atribuirse responsabilidades históricamente implantadas en su entorno, lo que limita el desarrollo de la independencia femenina y, por ende, de las guías de turismo.

Capítulo IV

Discusión

El apartado establece un contraste entre la teoría y la situación real del caso de estudio, junto a la intención de plantear estrategias con base en los resultados. De igual forma, se expone la planificación de las mismas y las metas que abarcan (Eslava-Schmalbalch & Alzate, 2011).

4.1 Matriz DAFO

La herramienta analiza los determinantes del entorno, con el fin de establecer un diagnóstico explícito sobre las acciones a emprender para impulsar el empoderamiento de la mujer en la guianza turística del DMQ (Ospina, 2019).

Figura 59

Plan DAFO del Trabajo de Investigación

Turismo y Empoderamiento de la Mujer en la Guianza Turística. Caso de Estudio: Cantón Quito	
Análisis Interno	Análisis Externo
DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none"> 1. Escasez de data con enfoque de género en la guianza turística. 2. Los costos de operación turística están diferenciados por género. 	AMENAZAS <ol style="list-style-type: none"> 1. Techo de cristal (ascenso laboral). 2. Normativa de contratación de guías exclusiva para agencias operadoras de turismo.

<ul style="list-style-type: none"> 3. La guía mujer sobrepone el ámbito personal al profesional. 4. Educación sin juicio de equidad de género para el campo laboral. 5. Más hombres guías que mujeres en el mercado. 6. No existe un frente común gremial de guías. 	<ul style="list-style-type: none"> 3. Entorno condicionante sobre las competencias profesionales de las guías mujeres. 4. Abuso de espacios para el desenvolvimiento de guías de turismo con credencial no autorizada. 5. Guías de turismo no certificados. 6. Emergencia sanitaria Covid-19.
<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Figuras femeninas lideran organizaciones gremiales en el sector. 2. Quito es uno de los destinos turísticos más importantes del Ecuador. 3. Quito es la capital política del Ecuador. 4. Quito tiene el principal aeropuerto para arribo de turistas al país. 5. Reconocimiento profesional a las mujeres guías de turismo. 6. Amplia accesibilidad académica en turismo sin distinción de género. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. La competitividad del DMQ destaca en productos de naturaleza (Birdwatching & Wellness), gastronomía y MICE. 2. Capacitación técnica y especializada en diferentes modalidades de turismo. 3. Preparación en idiomas de los mercados de oportunidad para el sector turismo. 4. Nuevas tendencias de turismo post pandemia Covid-19. 5. Crecimiento de la imagen turística del destino Quito. 6. Proceso de globalización con mejores posibilidades de crecimiento laboral para la mujer.

Nota. Detalle de componentes de la matriz DAFO. Adaptado de Caicedo, 2018.

Cada uno de los 4 cuadrantes se conforman de situaciones concretas además de estructuras organizacionales y legales, todo en relación con el turismo y el papel de la mujer como profesional de la guianza en el DMQ. El cuadro recopila información circunstancial en el marco del ejercicio laboral, con intención de ahondar en el desarrollo del empoderamiento femenino en este campo.

Figura 60

Matriz de Confrontación

		Estrategia ofensiva						Estrategia defensiva							
		OPORTUNIDADES						AMENAZAS							
		O1	O2	O3	O4	O5	O6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		
FORTALEZAS	F1	5	10	1	0	1	10	27	10	0	5	0	0	0	15
	F2	10	5	5	5	10	1	36	0	0	1	5	5	10	21
	F3	5	10	10	0	10	1	36	5	1	5	5	5	0	21
	F4	5	0	0	0	10	0	15	0	0	0	5	5	10	20
	F5	0	10	10	1	0	10	31	10	1	1	0	0	0	12
	F6	5	10	10	0	0	5	30	0	0	0	0	0	5	5
		30	45	36	6	31	27	175	25	2	12	15	15	25	94
DEBILIDADES	D1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5	0	1	0	6
	D2	5	10	10	5	0	5	35	1	1	5	0	5	10	22
	D3	0	5	5	5	1	1	17	0	0	5	0	0	0	5
	D4	1	5	0	0	0	10	16	10	0	10	0	0	0	20
	D5	10	1	5	0	0	5	21	5	0	10	1	0	0	16
	D6	0	5	0	0	5	0	10	0	0	5	10	5	0	20
		16	26	20	10	6	22	100	16	1	40	11	11	10	89
		Estrategia de reorientación						Estrategia de reorganización							

Nota. Análisis DAFO del trabajo de investigación. Adaptado de Definición de Alternativas Estratégicas, por la Universidad de Cantabria, 2014.

El diagnóstico de la matriz resuelve el nivel de prioridad que existe para llevar a efecto las estrategias conforme al plan de investigación, el primer cuadrante se posiciona como eje principal de tipo ofensivo, seguido de un enfoque de reorientación, defensivo y supervivencia.

4.2 Definición de Alternativas Estratégicas

El consenso de acciones a tomar en cuenta conduce al cumplimiento de los objetivos de la investigación, por tanto, las estrategias plantean un proceso de desarrollo al grado de empoderamiento que tienen las mujeres guías de turismo del DMQ.

Los principales hallazgos y recomendaciones que presenta el Global Report on Women in Tourism – Second Edition, junto con los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres,

contribuyen a la estructuración de medidas concretas que potencian la capacidad del turismo a fin de empoderar a las mujeres profesionales de la guianza (ONU, 2011; UNWTO, 2019).

Tabla 30

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Guía de Orientación para Promover la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Nota. Recuperado de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por ONU, 2011.

4.2.1 Plan de Acción

- Estrategias ofensivas (EO):

EO 1: Especialización técnica de guías mujeres en diferentes modalidades de turismo para el DMQ.

Meta. Mayor cantidad de mujeres guías especialistas en el mercado laboral, a fin de no saturar la oferta de servicios de guianza en el turismo convencional.

Actividad. Incentivar a las mujeres guías a especializarse en modalidades de turismo relacionadas con la competitividad turística del DMQ. De esta manera, el mercado contará con

más profesionales de género femenino que destaquen en productos de naturaleza, gastronomía y MICE, cuyo potencial se hace cada vez más grande dentro y fuera del cantón.

Responsable. El Ministerio de Turismo del Ecuador a través de su competencia gestiona la difusión de programas y proyectos de capacitación turística para todos los involucrados en el sector. Además, el Catálogo Nacional de Cualificaciones cuenta con 350 operadores de capacitación y 225 instituciones certificadoras como Organismos Evaluadores de la Conformidad reconocidos por la SETEC (Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, s. f.).

Recursos.

Humanos. El plan de especialización incluye personal de preparación técnica en diferentes campos de acción para guías de turismo, con amplios conocimientos y habilidades específicas del patrimonio turístico. Adicional a esto, la asistencia de un intermediario es necesario para concertar los convenios interinstitucionales.

Materiales. Las actividades se llevan a cabo en escenarios que las instituciones de capacitación consideran apropiados, las cuales cuentan con el mobiliario, equipo tecnológico y documentos técnico – educativos que proporcionan los insumos necesarios para el óptimo aprendizaje.

Áreas de especialización. El Reglamento de Guianza Turística (2020) establece en el Artículo 11 las siguientes especializaciones:

Patrimonio Turístico. Faculta al profesional a interpretar el patrimonio turístico natural y cultural, eso incluye al Subsistema Estatal de Áreas Protegidas (p. 6).

Aventura. Permite desarrollar modalidades de turismo como: senderismo, cicloturismo, y las que determine la Autoridad Nacional. Por otro lado, los guías nacionales que se inclinen por

buceo, alta montaña, rafting, kayak y las detalladas en el Anexo 1 del reglamento, deben cumplir con una certificación de habilidad (ver Anexo B) (p. 6).

Indicadores. Catastro Turístico Nacional de Guías desagregado por género, el cual refleja un número de 12 guías mujeres con especialización en el DMQ; 10 en Patrimonio Turístico – 2 en Aventura, lo que corresponde al 3,6 % del registro en mención (MINTUR, 2015b).

Planificación. Mediano plazo (de dos a tres años).

Estimación de costos. Curso de preparación \$ Valores distintos | Certificación \$ 225 - \$ 300 | Trámite para Emisión de Licencia \$ 20.

Observaciones. La vigencia de la credencial para los guías de turismo es de 4 años calendario desde que es emitida, por otra parte, la renovación de la misma requiere presentar al menos 2 cursos de actualización de conocimientos dirigidos por la Autoridad Ambiental y de Turismo, a través de la Dirección de Calidad y Capacitación Técnica (Reglamento de Guianza Turística, 2020).

EO 2: Preparación en idiomas de los mercados de oportunidad para el sector turismo, valiéndose de la accesibilidad académica de la capital.

Meta. Incremento de la diversidad en idiomas de mujeres guías de turismo del DMQ para mejorar la competitividad femenina en el medio.

Actividad. Promover la importancia del aprendizaje de lenguas extranjeras priorizando aquellas de los países con un alcance favorable para el turismo en el Ecuador. Así pues, la oferta de los servicios de guianza se amplía y, a la vez, facilita la participación de más guías mujeres.

Responsable. En primera instancia, la responsabilidad mediática recae en el Ministerio de Turismo del Ecuador, mientras que la preparación lingüística se concentra en institutos de idiomas localizados en el DMQ, entre los que destacan: Siyuan Academia de Lengua China y el Instituto Confucio en la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) para el aprendizaje de chino

mandarín. De la misma forma, la Escuela Casa Do Brasil y la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) ofrecen cursos de portugués, además esta última ofrece programas de japonés e italiano. A la lista se agrega la Academia Integral de Lenguas Golden Gate, siendo una de las más completas que incluye idiomas como el holandés.

Quito también cuenta con las escuelas Fujino y Società Dante Alighieri que se especializan en japonés e italiano respectivamente, por último, el instituto Aprende Hindi facilita la mejor opción de educación online para esta lengua oriental.

Recursos.

Humanos. El proceso de enseñanza – aprendizaje de idiomas requiere de profesionales con habilidades comunicativas y metodologías flexibles que aseguren el óptimo desarrollo lingüístico de los estudiantes bajo estándares internacionales.

Materiales. Los cursos de preparación en idiomas se llevan a cabo mediante el uso de herramientas pedagógicas que fortalecen el aprendizaje, como son: elementos audiovisuales, tecnológicos (hardware – software), textos guía, agendas de notas y pizarras físicas o digitales, asimismo, la infraestructura educativa depende de la modalidad de estudio.

Modalidad de estudio. Los centros de aprendizaje plantean una variedad de opciones que se adaptan a la disponibilidad de los estudiantes, el modo presencial, semipresencial y a distancia son los más comunes, sin embargo, la pandemia global (Covid-19) potencia las alternativas para facilitar el acceso educativo, en esta categoría figuran los cursos virtuales, on line y personalizados.

Indicadores. El PLANDETUR 2030 resalta los Mercados de Oportunidad para el sector turismo: China, Australia, India, Brasil y Japón. Así también, el registro de ingreso de visitantes en los tres últimos años posiciona a Países Bajos e Italia dentro de las 8 primeras naciones de lengua

extranjera, por consiguiente, el italiano y holandés se añaden al listado de idiomas potenciales (Larenas, 2020).

Planificación. Mediano plazo (de dos a tres años).

Estimación de costos. Curso de idioma \$ Valores distintos | Certificación \$ 140 - \$ 300.

Observaciones. Según el Reglamento de Guianza Turística (2020) los guías de turismo deben acreditar mínimo el nivel B1 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

- Estrategia de reorientación (ER):

ER: Complementar la formación académica de las futuras guías de turismo, por medio de conversatorios que exploren los impactos de la profesión en sus vidas.

Meta. Generar conciencia en las mujeres estudiantes de guianza turística respecto a los retos sociales, físicos y profesionales que demandan sus funciones para evitar la deserción laboral.

Actividad. Coordinar charlas en las instituciones de educación superior del DMQ con figuras femeninas de gran trayectoria en la guianza turística, que compartan su experiencia en el medio y su perspectiva en cuanto a los pros y contras de la profesión.

Responsable. Los establecimientos educativos que ofertan la carrera de guía de turismo en colaboración con exponentes independientes o miembros de gremios de la guianza son los involucrados en el desarrollo de los conversatorios.

Recursos.

Humanos. La propuesta plantea la colaboración de mujeres guías de turismo cuyo campo de acción abarque el patrimonio turístico nacional y diferentes modalidades de aventura. Además, es fundamental la participación de un facilitador que convenga a ambas partes.

Materiales. En primera instancia, el lugar y ambientación debe ser como referencia un auditorio, también, el material de apoyo para la charla si fuese necesario y un reconocimiento para el guía expositor.

Temas a desarrollar. La temática para las charlas-conversatorios recae en la experiencia que las guías de turismo invitadas compartan con las estudiantes, así como los factores de motivación para escoger esta carrera, el rol de la mujer como profesional de la guianza, y sus efectos en el entorno familiar, social y político.

Instrumento de seguimiento. Bitácora de participación estudiantil.

Figura 61

Bitácora de Participación

Bitácora de Participación		
Nombre del estudiante:		
Fecha:		
Guía expositor:		Local / Nacional / Especializado ____
Información General		
Temas tratados:		
Notas:		Observaciones:
1		
2		
3		
Conclusiones:		
Recomendaciones:		
Apreciación de la Actividad		
¿Califique la charla?	Poco satisfecho __ Satisfecho __ Muy satisfecho __	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <hr style="width: 150px; margin: 0 auto;"/> Firma del estudiante </div> <div style="text-align: center;"> <hr style="width: 150px; margin: 0 auto;"/> Firma del facilitador </div> </div>		

Planificación. Corto plazo (a un año).

Estimación de costos. Invitación voluntaria sin costo I Reconocimiento \$ valor a convenir.

- Estrategia defensiva (ED):

ED: Integrar a mujeres guías de turismo como actores en la capacitación formal de idiomas y promotores de cultura turística para reducir los efectos dados por el Covid-19.

Meta. Disminución del impacto negativo de la pandemia en la empleabilidad de los guías de turismo del DMQ, con el fin de brindar una alternativa de trabajo temporal.

Actividad. Concretar acuerdos entre guías de turismo y escuelas de idiomas con la ayuda del GAD Metropolitano para hacer uso de los conocimientos lingüísticos de las profesionales, de manera que satisfaga la demanda actual de E-learning para idiomas extranjeros (El Universo, 2020). De igual modo, se plantea la utilización de plataformas digitales para enseñanza de idiomas que cuentan con sus propias aulas virtuales y permiten a los profesionales establecer una tarifa por hora de clase, entre las que destacan: Verbling, Italki, Lingoda, Preply y ClassGap (Trabajar por el mundo, 2020).

Por otro lado, las organizaciones de guías pueden coordinar su participación como promotores de cultura turística en diferentes eventos dentro y fuera de Quito.

Responsable. Los encargados de llevar a cabo las actividades son guías de turismo del DMQ y academias de idiomas localizadas en el distrito. Así también, las organizaciones gremiales junto con la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico - Quito Turismo gestionan la intervención de guías en eventos de carácter turístico-cultural.

Recursos.

Humanos. Guías de turismo residentes del DMQ.

Materiales. Internet de banda ancha, computador, cámara web y micrófono, además del material de apoyo para las clases.

Herramientas digitales. Aula virtual y programas para reuniones de video.

Procedimiento. Los guías postulantes deben presentar su certificado de idioma de acuerdo con los requerimientos de cada establecimiento y, según sea el caso, aprobar los test psicométricos y psicológicos necesarios previo a la selección final. Adicional a esto, es preciso presentar una clase demostrativa seguido de una capacitación inicial sobre la metodología de enseñanza.

Indicadores. Durante la pandemia, las plataformas de aprendizaje de idiomas han tenido un incremento en el número de inscripciones para sus clases en vivo y, acorde con las proyecciones de ReportLinker, se prevé una tasa de crecimiento del 18 % entre 2020 y 2024 (Ponce de León, 2020).

Planificación. Corto plazo (a un año).

Estimación de costos. Certificación internacional de idiomas \$ 140 - \$ 300.

Observaciones. Los guías de turismo que efectúen servicios bajo este contexto deben emitir facturas o notas de venta que justifiquen los medios. En contraste, las plataformas de idiomas gravan un porcentaje de comisión conforme al número de horas clase realizadas que va del 10 al 20 % (Classgap, s. f.).

- Estrategia de reorganización (ERE):

ERE: Promover nexos entre las organizaciones de guías que consolide una figura gremial en común y fomente la igualdad de género en el campo ocupacional.

Meta. Unificar las diferentes asociaciones de guías en una misma estructura de representación, que vele por los derechos de las mujeres y propicie igualdad de condiciones.

Actividad. Organizar una jornada de diálogos virtual entre los líderes del colectivo de la guianza turística, distribuida en 6 días con una duración de 3 a 4 horas por reunión, en la cual se analice las necesidades de cada parte y la viabilidad para formar una sola dirección gremial con sede en el DMQ.

Tabla 31

Jornada de Diálogos

	Programa	Puntos a tratar
Día 1	Presentación de las necesidades y exigencias de cada gremio.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de antecedentes con respecto a los gremios de la guianza. • Manifiesto de los objetivos del diálogo.
Día 2	Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de Guianza Turística (Acuerdo Interministerial 002-2020). • Ley de Turismo. • Reglamento General de Actividades Turísticas.
Día 3	Aspectos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reactivación económica post pandemia (Covid-19) en la guianza turística.
Día 4	Ámbito Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ilegalidad en el ejercicio profesional. • Tarifas por servicios de guianza. • Igualdad de género.
Día 5	Espacio Geográfico	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la integración gremial para las cuatro regiones naturales del Ecuador.
Día 6	Ámbito Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Representantes legales de la organización. • Delegación de competencias. • Políticas internas.

Responsable. El Ministerio de Turismo es el encargado de convocar al comité de representantes de las distintas asociaciones de guías, según el Directorio del Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales (SUIOS, 2019), entre las que se encuentran:

- Corporación de Guías de Turismo del Ecuador – CGTE
- Asociación Nacional de Guías de Montaña – ASEGUM
- Asociación de Guías Naturalistas del Cotopaxi – ASGUICOX
- Asociación de Guías Naturalistas de Mindo
- Asociación de Guías de Turismo de Tungurahua – AGUITUN
- Asociación de Guías Isabela “AGUI”
- Asociación de Guías Turísticos de San Cristóbal – ASOGUISANC
- Asociación de Guías Especializados en Aventura de Galápagos

Además de aquellas que no cuentan con el registro oficial, pero su participación en la jornada de diálogos es necesaria para el desarrollo de las actividades:

- Asociación de Guías de Turismo del Guayas – ASGUITURG
- Corporación de Guías y Profesionales de Turismo del Austro – CGPTA

Recursos.

Humanos. Representantes de los distintos gremios de guías, así como también la colaboración de un moderador y un secretario sean estos de entes públicos o privados.

Materiales. Dispositivos digitales con acceso a internet, cámara web y micrófono.

Herramientas digitales. Programas para reuniones de video.

Reporte de culminación. Informe detallado del proceso de diálogo.

Planificación. Corto plazo (a un año).

Estimación de costos. Honorarios profesionales del moderador y secretario \$ 480.

4.3 Restricciones Presentadas en la Realización del Proyecto de Investigación

El caso de estudio involucró un acercamiento virtual con las mujeres guías de turismo del DMQ, esto debido a la pandemia de escala global Covid-19 lo que dificultó el hecho de tener reuniones en persona, sin embargo, los medios digitales fueron una herramienta clave para el proceso de recopilación de datos y aportes individuales de cada profesional.

4.4 Propuesta para Nuevos Proyectos de Investigación

El desarrollo del proceso investigativo revela un vacío de información referente a los Costos de Operación Turística con Enfoque de Género, dicho de otra manera, el sector turismo maneja tarifas diferenciadas para colaboradores hombres y mujeres en muchas ramas, lo que desemboca en precios de venta finales no competitivos al contratar profesionales de género femenino.

4.5 Conclusiones

- Las teorías *Standpoint* y *Empowerment* cumplen con el propósito de reconocer las diferencias de género y entenderlas como necesidades distintas que aportan a la igualdad de condiciones en la guianza turística, para desarrollar la capacidad de toma de decisiones y participación activa de la mujer en el medio.
- El modelo tridimensional de empoderamiento femenino de Rowlands en relación con los factores que influyen en el ecosistema de la guía de turismo del DMQ, ha permitido entender cómo aprovecha la mujer el *poder* para interactuar en el mercado de oportunidades de la guianza.
- El tema género y empoderamiento femenino se encuentra en auge a nivel mundial, sin embargo, al considerar el análisis de estudios similares se denota un vacío investigativo con respecto a este particular en el Ecuador, pues la mujer en la guianza turística es un campo inexplorado el cual inequívocamente es extenso.

- El entorno situacional evidencia la participación inequitativa entre géneros en el sector laboral del país, asimismo, la oferta y demanda turística para el DMQ se concentra en las zonas especiales turísticas lo que conduce a la estrategia de productos para el destino Quito que, a su vez, constituyen espacios de trabajo para las guías de turismo.
- La metodología de investigación seleccionada ha marcado lineamientos ejecutables para el proceso de recolección de datos a través de internet en el contexto del Covid 19, por consiguiente, el muestreo probabilístico garantiza la comunicación directa con los encuestados en el caso de estudio.
- El instrumento para medir el empoderamiento de la mujer (IMEM) se ajusta satisfactoriamente a los intereses de la investigación, el formato, así como la estructura tipo Likert favorece su procesamiento a través de internet y administradores de encuestas, lo cual hace mejor el canal de contacto con los involucrados.
- La ponderación final de los resultados revela 103.94 puntos, lo que corresponde a un nivel medio de empoderamiento femenino en la guianza turística del DMQ, es decir, las guías son conscientes de la relevancia de su papel y el alcance de sus acciones en lo laboral, no obstante, existe cierta dependencia en el entorno al momento de tomar decisiones de cambio.
- El perfil de la mujer guía de turismo del DMQ define a una profesional en edad adulta con nivel académico superior, en mayor parte bilingüe, soltera, un máximo de dos cargas familiares y la experiencia necesaria para crecer en su campo de acción, por tanto, tiene las herramientas fundamentales para desarrollar su grado de empoderamiento en la guianza y alcanzar la igualdad de género.
- La matriz DAFO ha sido una herramienta crucial para el planteamiento de estrategias de carácter ofensivo, defensivo, de reorientación y reorganización, mismas que en relación

con los 7 principios para el empoderamiento femenino, reúnen una serie de características necesarias para mejorar la prosperidad de la mujer en la guianza turística del DMQ.

- El plan de acción compuesto por 5 diferentes estrategias ahondan el alcance de las competencias laborales, oportunidades de mercado, y potencial de desarrollo personal y profesional de la mujer guía de turismo en un ámbito de inequidad y desorganización gremial, con el fin de reducir ese marco negativo en el sector.

4.6 Recomendaciones

- Se recomienda a los investigadores tomar en cuenta posturas críticas con fundamentos sólidos en turismo y género, que enriquezcan las diferentes bases teóricas y se proponga alternativas de solución que a futuro se plasmen en proyectos aplicables.
- El turismo es un sector en constante desarrollo, por lo cual, es necesario que el ente regulador de la actividad turística incluya con mayor énfasis un modelo de empoderamiento femenino en los proyectos de gestión, de manera que se ratifique alcanzar la meta de los ODS.
- Es importante que la academia impulse la investigación en torno a la brecha de género existente en el sector turismo, de tal forma que las profesionales perciban apoyo desde la data que generen los estudios y sean base para la estructuración de estrategias de inclusión y mejora.
- De acuerdo con la estrategia de productos turísticos del destino Quito, es conveniente que la mujer guía de turismo amplíe su abanico de conocimientos e incursione a competencias laborales que difieran del turismo convencional, factibles en la ruralidad del cantón, áreas protegidas y rutas culturales.

- Es recomendable que los autores de futuros estudios apliquen diferentes herramientas tecnológicas en el proceso investigativo, con esto, se optimiza recursos, mejora el alcance metodológico y acelera la obtención de resultados.
- Se sugiere que las universidades y distintas instituciones educativas pongan a disposición todas las facilidades digitales y electrónicas en cuanto a procesos de investigación desarrollados por internet, así, los estudios tendrán respaldo para cada actividad que se lleve a cabo en ese contexto académico.
- Con base en los resultados se recomienda al MINTUR como institución encargada de la gestión y control del turismo en el Ecuador, incorporar estrategias que promuevan el empoderamiento de las mujeres en el sector turístico, con la finalidad de consolidar una participación femenina plena en todos los niveles organizacionales.
- Es aconsejable que las guías se preparen en los idiomas de mercados potenciales para el turismo, de este modo, podrán incrementar su competitividad en el campo laboral y hacer aún más atractivo su perfil profesional, ya que los conocimientos lingüísticos son un determinante fundamental al momento de optar por un guía.
- Gracias al análisis de la matriz de confrontación del FODA, se recomienda a los investigadores profundizar más en la formulación de estrategias según el nivel de prioridad y planificar a diferentes períodos de tiempo con la finalidad de solucionar progresivamente cada situación.
- Se pone a consideración de los guías, establecer una misma fuerza representativa, lo que afianzará la protección de derechos, participación colectiva e igualdad de género en el medio, este constituye el primer paso para lograr un cambio en la situación actual.

Referencias

- Agirre, J. A. (1997). Mujer, empleo y responsabilidades familiares: el papel de la administración pública. *Revista de Servicios Sociales*, 30, 52-63.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2699231>
- Aguilar, E. D. C., Tuñón, E., Zapata, E., & Evangelista, A. A. (2017). Mujeres, empoderamiento y microcrédito. El programa de microempresas sociales de Banmujer en Chiapas. *Agricultura Sociedad y Desarrollo*, 14(3), 479-501. <https://doi.org/10.22231/asyd.v14i3.646>
- Alonso, M. D. M., & Rodríguez, J. (2011). *Turismo y género*. AECA.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=474686>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Sexta). Episteme. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arroyo, Á., Pérez, L., Escobar, K., Garcés, M., & Cuero, S. (2018). *Microfinanzas con enfoque de género, una estrategia para el empoderamiento de la mujer y la disminución de las condiciones de pobreza en el Distrito de Buenaventura* [Universidad ICESI].
http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/84386
- Constitución de la República del Ecuador 2008 [Const], Legislación Indexada Sistemática (2008).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Autonomía*. (2014, noviembre 19). Conceptodefinición.de.
<https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Balcázar de Bucher, C. (2019). Poder y empoderamiento de las mujeres. *Revista de Estudios Sociales [En línea]*, 1, 131-132. <http://journals.openedition.org/revestudsoc/31593>
- Belausteguigoitia, I., & Belausteguigoitia, M. (2015). Las mujeres ejecutivas y el techo de cristal. *Las mujeres ejecutivas en la empresa familiar*.

- Betancourth, C. (2020, marzo 19). *Cómo tomar decisiones con seguridad*. Mejor con Salud.
<https://mejorconsalud.com/como-tomar-decisiones-con-seguridad/>
- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 1-9. <http://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>
- Caicedo, L. (2018, septiembre 8). *Análisis FODA o DAFO*. https://foda-dafo.com/#5Como_se_hace_un_analisis_FODA_o_DAFO
- Cann, O. (2019, diciembre 13). *More than a Lifetime Away: World Faces 100-Year Wait for Gender Parity*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/press/2019/12/gggr2020>
- Cano Isaza, T. A., & Arroyave Álvarez, O. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 42, 94-110.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/497/1033>
- Carvajal, A. M. (2019, julio 4). *Nueve mujeres dirigirán las administraciones zonales del Distrito Metropolitano de Quito*. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujeres-administraciones-zonales-proceso-seleccion.html#:~:text=En total son ocho administraciones,gestión participativa del desarrollo%2C etc.>
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 37-71. <https://doi.org/10.2307/25677031>
- Classgap. (s. f.). *Cómo ser profesor particular online*. Recuperado 9 de diciembre de 2020, de <https://www.classgap.com/es/become-an-online-tutor>

Ley de Turismo, Pub. L. No. 97, Legislación Indexada Sistemática (2002).

<https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/LEY-DE-TURISMO.pdf>

Cuadros estadísticos (índice de tabulados) sobre los datos históricos de educación superior a nivel nacional. (2018, diciembre 5). SENESCYT.

<https://www.educacionsuperior.gob.ec/cuadros-estadisticos-indice-de-tabulados-sobre-los-datos-historicos-de-educacion-superior-a-nivel-nacional-incluye-registro-de-titulos-oferta-academica-matriculados-docentes-becas-y-cupos/>

De los Ríos, I., & Cabo, J. (2016). Empoderamiento de personas con discapacidad a través del aprendizaje colaborativo: proyecto Idipower. *Revista Española de Discapacidad*, 4(2), 235-240. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.04.02.13>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)

Díaz Carrión, I. A. (2010). Ecoturismo comunitario y género en la Reserva de la Biosfera de Los Tuxtlas (México). *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8(1), 151-165. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2010.08.012>

Duarte Cruz, J. M., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>

Ecuador Noticias. (2015, mayo 7). *Mapa de la provincia de Pichincha*. Ecuador Noticias. <https://ecuadornoticias.com/mapa-de-la-provincia-de-pichincha/>

Ecuador Noticias. (2016, febrero 29). *Mapa del Distrito Metropolitano de Quito*. Ecuador Noticias. <https://ecuadornoticias.com/mapa-del-distrito-metropolitano-de-quito/>

El Universo. (2020, julio 4). *La enseñanza de los idiomas se adapta a la nueva educación*.

<https://www.eluniverso.com/entretenimiento/2020/07/03/nota/7893369/ensenanza-idiomas-se-adapta-nueva-educacion>

Eslava-Schmalbalch, J., & Alzate, J. P. (2011). Cómo elaborar la discusión de un artículo científico.

Revista Colombiana de Ortopedia y Traumatología, 25(1), 14-17.

Estrella, S. (2017, diciembre 4). *Quito cuenta con guías turísticos con discapacidad visual certificados*. Pichincha Comunicaciones.

<http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/quito-cuenta-con-guias-turisticos-con-discapacidad-visual-certificados/>

Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 111, 123-133.

https://www.fuhem.es/papeles_articulo/turismo-igualdad-de-genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres-en-centroamerica/

Ferrer, J. (2010, julio 31). *Tipos de investigación y diseño de investigación*. [Entrada de blog].

<http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

Fundación para las relaciones internacionales y el diálogo exterior. (2006). *El empoderamiento*.

http://www.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf

Gamba, S. (2008, marzo). *Feminismo: historia y corrientes*. Mujeres en Red.

<http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1397>

García Vargas, Ó. H. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 25(110), 63-83.

[https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(09\)70062-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(09)70062-2)

Gestión de Comunicación MA. (2017, agosto 29). *Distrito Metropolitano de Quito*. Pichincha

Gobierno Provincial. <https://www.pichincha.gob.ec/cantones/distrito-metropolitano-de->

quito

González-Macías, C. J., Cuevas-Contreras, T. J., & Zizaldrá-Hernández, I. (2018). Empoderamiento femenino y competitividad: caso Restaurante Tierra y Cielo en San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México. *Dimensiones Turísticas*, 2(3), 48-74.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3473342

González, A. D. (2012). Construcción social del espacio turístico insular. El caso de Cozumel, Quintana Roo. En Á. López, G. López, E. Andrade, R. Chávez, & R. Espinosa (Eds.), *Lo glocal y el turismo. Nuevos paradigmas de interpretación* (Primera, pp. 68-78). AMIT.

Harding, S. (2004). A socially relevant philosophy of science? Resources from Standpoint theory's controversiality. *Hypatia*, 19(1), 25-47. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2004.tb01267.x>

Hernández, J. (2006). Producción de singularidades y mercado global. El estudio antropológico del turismo. *Boletín Antropológico*, 24(66), 21-50.

<https://www.redalyc.org/pdf/712/71206602.pdf>

Hernández Sánchez, J. E., & García Falconi, R. (2008). *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. INMUJERES; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; CONACYT. <http://www.archivos.ujat.mx/2011/difusion/libros/10.pdf>

Igualdad o equidad. (2014, enero 13). El Telégrafo - Noticias del Ecuador y del mundo.

<http://tinyurl.com/yxe6etmk>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2010). Fascículo provincial Pichincha. En *Resultados del censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador*.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/pichincha.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017, diciembre 5). *Tras las cifras de Quito*. INEC.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/tras-las-cifras-de-quito/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Proyecciones Poblacionales*. INEC.

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y*

subempleo. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf)

[inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Boletín técnico N° 01-2020-ENEMDU*.

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)

[inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)

Kinnaird, V., Kothari, U., & Hall, D. (1994). Tourism: Gender perspectives. En V. Kinnaird & D. Hall

(Eds.), *Tourism: A gender analysis* (pp. 1-34).

La Hora. (2018, octubre 8). *Ranking: las carreras más y las menos demandadas*. La Hora Noticias

de Ecuador. [https://www.lahora.com.ec/quito/noticia/1102191769/ranking-las-carreras-](https://www.lahora.com.ec/quito/noticia/1102191769/ranking-las-carreras-mas-y-las-menos-demandadas)

[mas-y-las-menos-demandadas](https://www.lahora.com.ec/quito/noticia/1102191769/ranking-las-carreras-mas-y-las-menos-demandadas)

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 1-25.

<http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/157>

Larenas, N. (2020, febrero 2). *Estadísticas de turistas extranjeros en Ecuador 2019*. NL.

<https://www.nlarenas.com/2020/02/estadisticas-turistas-extranjeros-ecuador-2019/>

Manterola, C., Pineda, V., & Vial, M. (2007). ¿Cómo presentar los resultados de una

investigación científica? *Revista Chilena de Cirugía*, 59(2), 156-160.

<https://doi.org/10.4067/S0718-40262007000200014>

Marín, A., & Gómez, D. (2012, abril 17). *Sector Turístico: notas preliminares en Turismo 2*. Wiki

EOI.

https://www.eoi.es/wiki/index.php/El_sector_turístico:_notas_preliminares_en_Turismo_

2

Martín, M. (2013, octubre 14). *Diferencias entre equidad e igualdad*. El blog de Especialista.

<https://especialistaenigualdad.blogspot.com/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html>

Martínez, C. (2019). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Lifeder.

<https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Mata Solís, L. D. (2019, noviembre 26). *Marco metodológico de investigación*. Investigalia.

<https://investigaliacr.com/investigacion/marco-metodologico-de-investigacion/>

Mendoza Ontiveros, M. M., & Chapulín Carrillo, J. de V. (2015). Turismo, trabajo femenino y

empoderamiento de las mujeres en Bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estudios y*

Perspectivas en Turismo, 24(2), 316-335. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/41311>

Meza Ojeda, A., Tuñón Pablos, E., Ramos Muñoz, D. E., & Michel Kauffer, E. (2002). Progresos y el

empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas. *Papeles de*

Población, 8(31), 67-93. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11203103>

Ministerio de Turismo. (2015a). *Capacitación Turística*. Portal Servicios MINTUR.

<https://servicios.turismo.gob.ec/portfolio/capacitacion-turistica>

Ministerio de Turismo. (2015b). *Catastro Turístico Nacional Establecimientos/Guías*. Portal

Servicios MINTUR. <https://servicios.turismo.gob.ec/index.php/portfolio/catastro-turistico-nacional>

Ministerio de Turismo. (2015c). *Cuenta Satélite de Turismo*. Portal Servicios MINTUR.

<https://servicios.turismo.gob.ec/index.php/turismo-cifras/2018-09-19-20-08-01/cuenta-satelite-de-turismo>

Ministerio de Turismo. (2015d). *Movimientos Internacionales*. Portal Servicios MINTUR.

<https://servicios.turismo.gob.ec/index.php/turismo-cifras/2018-09-19-17-01->

51/movimientos-internacionales

Ministerio de Turismo. (2017, diciembre 4). *Guías con discapacidad visual recibieron certificado de guianza turística local*. MINTUR. <https://www.turismo.gob.ec/guias-con-discapacidad-visual-recibieron-certificado-de-guianza-turistica-local/>

Ministerio de Turismo. (2018). *Perfiles de Turismo Internacional 2017*.
<https://servicios.turismo.gob.ec/descargas/Turismo-cifras/Publicaciones/Perfiles/PerfilesDeTurismoInternacional.pdf>

Ministerio de Turismo. (2019a). *Informe anual de rendición de cuentas*.
<https://www.turismo.gob.ec/rendicion-de-cuentas-ministerio-de-turismo-2019/>

Ministerio de Turismo. (2019b). *Plan nacional de turismo 2030*.
https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/PLAN-NACIONAL-DE-TURISMO-2030-v.-final-Registro-Oficial-sumillado-comprimido_compressed.pdf

Ministerio de Turismo. (2019c, diciembre). *Boletines Mensuales de Turismo*. Portal Servicios MINTUR. <https://servicios.turismo.gob.ec/index.php/turismo-cifras/2018-09-24-21-06-03/boletines-mensuales-de-turismo>

Ministerio de Turismo. (2019d, diciembre 23). *Promedio de llegada de visitantes extranjeros a Ecuador creció 4% en 2019*. MINTUR. <https://www.turismo.gob.ec/promedio-de-llegada-de-visitantes-extranjeros-a-ecuador-crecio-4-en-2019/#:~:text=Según los datos del Banco,1%2C7%25 del PIB.>

Reglamento de Guianza Turística, Pub. L. No. 002-2020, Registro Oficial (2020).
<https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/registro-oficial/item/13982-registro-oficial-no-343>

Montoya Revelo, C. P. (2015). *Análisis de la participación de la mujer como guía de turismo de aventura del Ecuador* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8770>

Montoya Suárez, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia Et Technica*, 1(35), 281-286. <https://doi.org/10.22517/23447214.5443>

Morales, A. (2019, junio 4). *Significado de Discriminación*. Significados.

<https://www.significados.com/discriminacion/>

Morales, S. (2020). *Marco Jurídico*. DocPlayer.es. <https://docplayer.es/21050985-Marco-juridico-1-marco-juridico-profesora-susana-morales-fundamentacion.html>

Moreno Alarcón, D. (2018). *Turismo y Género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del turismo* [Universidad Complutense de Madrid].

<https://eprints.ucm.es/49499/>

Moreno León, F. F., & Lunar Leandro, R. A. (2006). Turismo y género: empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4(3), 373-389. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2006.04.025>

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2014, octubre 24). *Planes de gestión para las zonas especiales turísticas de La Mariscal y Centro Histórico*. Resoluciones Alcaldía.

http://gobiernoabierto.quito.gob.ec/wp-content/uploads/documentos/ordenanzas/resoluciones_alcaldialist.php?cmd=search&t=resoluciones_alcaldia&psearch=A+012&psearchtype=

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2016). *Número de visitantes no residentes, según sexo, grupo de edad, motivo de viaje y según país de nacionalidad del turista*.

Sistema de Indicadores Distritales.

<http://sid.quito.gob.ec/SID.Front/ReporteIndicador?idIndicador=277>

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2017). *Inversión municipal, alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Sistema de Indicadores Distritales.

<http://sid.quito.gob.ec/SID.Front/ReporteDashboard?idIndicador=20557>

Musitu, G., Herrero, J., Montenegro, M., & Cantera, L. M. (2004). Desarrollo comunitario y potenciación (empowerment). En G. Musitu & S. Buelga (Eds.), *Introducción a la psicología comunitaria* (Primera, pp. 98-115). UOC.

Oehmichen Bazán, C. (2005). Introducción. En Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Antropológicas, & Programa Universitario de Estudios de Género (Eds.), *Identidad, género y relaciones interétnicas: mazahuas en la Ciudad de México* (pp. 15-28). <http://bdjc.iaa.unam.mx/items/show/86>

Organización de las Naciones Unidas. (1997). Generalidades. En G. A. Macció (Ed.), *Diccionario demográfico multilingüe* (2.ª ed., pp. 17-24). Ediciones Ordina.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/34405/S9700578_es.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Organización de las Naciones Unidas. (2011). *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres WEPS*. ONU Mujeres – Ecuador. <https://ecuador.unwomen.org/es/en-la-mira/weps>

Organización Mundial del Turismo. (s. f.-a). *¿Por qué el Turismo?* UNWTO.
<https://www.unwto.org/es/turismo>

Organización Mundial del Turismo. (s. f.-b). *Glosario de Términos de Turismo*. UNWTO.
<https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>

Ospina, G. (2019, septiembre 23). *¿Qué es el Análisis del Entorno y Cómo se Realiza?* Tu Economía Fácil. <https://tueconomiafacil.com/que-es-analisis-del-entorno-como-se-realiza/>

Pérez, M. (2019). *¿Qué es el Marco Referencial de una Investigación?* Lifeder.
<https://www.lifeder.com/marco-referencial-de-investigacion/>

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2012). *Definición de Liderazgo*. Definición.de.
<https://definicion.de/liderazgo/>

Ponce de León, P. (2020, junio 18). *La pandemia dispara el uso de aplicaciones de aprendizaje de idiomas*. Universitat Oberta de Catalunya.

<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2020/277-aprendizaje-idiomas-pandemia.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

PNUD. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Quito Turismo. (2017). *Estudio de comportamiento de la demanda turística internacional que visita la ciudad de Quito*. [https://www.quito-](https://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/estudio_mercado/guias_turisticos.pdf)

[turismo.gob.ec/descargas/estudio_mercado/guias_turisticos.pdf](https://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/estudio_mercado/guias_turisticos.pdf)

Quito Turismo. (2018). *Rendición de cuentas 2018*. [https://www.quito-](https://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/LOTAIP2018/rendicion/Presentación.pdf)

[turismo.gob.ec/descargas/LOTAIP2018/rendicion/Presentación.pdf](https://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/LOTAIP2018/rendicion/Presentación.pdf)

Quito Turismo. (2020). *Quito en Cifras*. Empresa Pública Metropolitana de Turismo. [http://quito-](http://quito-turismo.gob.ec/estadisticas/)

[turismo.gob.ec/estadisticas/](http://quito-turismo.gob.ec/estadisticas/)

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148.

<https://doi.org/10.1007/BF00919275>

Rios-Kohn, R. (2013). *Gender Equality and Women's Empowerment*. MDG Fund.

<http://www.mdgfund.org/es/content/generoyempoderamientomujer>

Rivas Meza, M. (2006). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico - práctico. *Educere*, 10(35), 757-758.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000400020&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de

- definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Roldán, P. N. (2020). *Pleno Empleo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/pleno-empleo.html>
- Rosales Picón, B. P. (2018). *Boletín analítico de educación superior, ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales*. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/informacion-estadistica-sobre-educacion-superior-ciencia-tecnologia-e-innovacion/>
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo. En M. León (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (Primera, pp. 213-239). Tercer Mundo Editores. <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf>
- Sáenz, R. (2018, enero 22). *Qué Diferencia Existe Entre Turistas, Visitantes, Viajeros y Excursionistas*. Tu destino ideal. <https://ersaenz10.wixsite.com/tudestinoideal/single-post/2018/01/22/Que-diferencia-existe-entre-turistas-visitantes-viajeros-y-excursionistas>
- Saldaña Orozco, C., Echerry Garcés, D., Madrigal Torres, B. E., & Madrigal Torres, R. (2019). Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco. *Estudios Políticos*, 9(47), 85-115. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2019.47.69501>
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., Romero Palencia, A., Hernández Sánchez, J., & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2124-2147. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30005-9)
- Salerno Mata, F. O. (2016). Modelo de gestión humana participativa en la transformación organizacional del Colegio Universitario de Los Teques «Cecilio Acosta» (CULTCA) a la Universidad Politécnica Territorial de los Altos Mirandinos «Cecilio Acosta» (UPTAMCA)

- [Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional]. En *Eumed.net*. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2016/fosm/>
- Sau, V. (2008, enero). ¿Qué es el feminismo? *Mujeres en Red*.
<http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1308>
- Scott, J. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan nacional para el buen vivir 2017-2021. En *Educational Research* (Vol. 1). <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. (s. f.). *Nuevos cursos para formar guías locales y especializados en el Sector Turismo*. SETEC. Recuperado 2 de diciembre de 2020, de <http://www.cualificaciones.gob.ec/nuevos-cursos-para-formar-guias-locales-y-especializados-en-el-sector-turismo/>
- Serret Bravo, E. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género? En *Qué es y para qué es la perspectiva de género* (pp. 15-36). Lluvia Oblicua Ediciones.
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf>
- Sevilla, A. (2020). *Producto Interior Bruto (PIB)*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>
- Silva, C., & Loreto Martínez, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto. *Psykhé (Santiago)*, 13(1), 29-39. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>
- Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales. (2019). *Directorio de Organizaciones Sociales*. SUIOS. <https://sociedadcivil.gob.ec/directorio>
- Sparrer, M. (2003). Género y turismo rural. El ejemplo de la Costa Coruñesa. *Cuadernos de Turismo*, 11, 181-197. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/19441>

Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2009). *Estadística* (Cuarta). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Trabajar por el mundo. (2020). *Enseñar Español Online: Cómo Dar Clases Desde Cualquier Lugar del Mundo*. <https://trabajarporelmundo.org/ensenar-espanol-online/>

TransPort. (2014, mayo 14). José Luis Rodríguez: “Los guías nacionales estamos atravesando un momento difícil”. *TransPort*. <https://transport.ec/entrevistas/jose-luis-rodriguez-los-guias-nacionales-estamos-atravesando-un-momento-dificil/>

UNIR. (2020, marzo 4). *Cada Vez Más Mujeres Estudian Carreras Universitarias Para Progresar en el Ecuador*. UNIR Ecuador. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/cada-vez-mas-mujeres-estudian-carreras-universitarias-para-progresar-en-el-ecuador/>

United Nations. (2019). *World Population Prospects 2019*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, Demographic Profiles. <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Line/218>

Universidad de Cantabria. (2014, enero 16). *Definición de alternativas estratégicas*. Universidad de Cantabria. <https://web.unican.es/unidades/serviciopdiretribuciones/Gestionporprocesos/PDIPLA-03-DEFINICIÓN-DE-ALTERNATIVAS-ESTRATÉGICAS.pdf>

Valencia, P. (2016, octubre 9). *¿Qué es la inclusión?* Incluyeme.com. <https://www.incluyeme.com/que-es-la-inclusion-2/>

Valle, C. (2018). Atlas de Género. En *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf

Vázquez Alcázar, R. (2001). Políticas sectoriales de turismo con equidad de género. En *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*.

https://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/politicas.PDF

Villacres, R. (2020, febrero 18). *Enfoque MIXTO de Investigación*. INVESTIG-ARTE.

<https://www.investig-arte.com/blog/diccionario-de-investigacion/enfoque-mixto-de-investigacion>

Vizcaíno Pillalaza, L. M. (2018). La participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano,

Factores de influencia en el período 2013-2014 [Escuela Politécnica Nacional]. En

Repositorio Digital-EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/19416>

Walby, S. (1989). Theorizing patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234.

<https://doi.org/10.1177/0038038589023002004>

World Economic Forum. (2019). *The global gender gap report 2020*.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

World Tourism Organization. (2019). *Global report on women in tourism – Second edition*.

<https://doi.org/10.18111/9789284420384>

Zabludovsky Kuper, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de

México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61-94.

[https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72131-8](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72131-8)

Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory. En J. Rappaport & E. Seidman (Eds.),

Handbook of Community Psychology (pp. 43-63). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2)

[4615-4193-6_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2)

Apéndices y Anexos