



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Modelo de gestión de liderazgo femenino en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.

Mesa Temática: Vida simbólica, poder, lenguaje y género

Modalidad de la ponencia: Protocolo de Investigación

Cinthya Carmona Ochoa¹

Nacionalidad Mexicana

Correo Electrónico: cinthya.carmona@uatx.mx

Gloria Ramírez Elías

Nacionalidad Mexicana

Correo Electrónico: gramireze@uatx.mx

Lilibeth Portillo Rumbo

Nacionalidad Mexicana

Correo Electrónico: cplilibeth.portillo@gmail.com

Universidad Autónoma de Tlaxcala, Facultad de Ciencias Económico Administrativas.

Avenida Rivereña s/n Colonia Centro, Tlaxcala.

Código Postal 90000 Ciudad de Tlaxcala, Tlaxcala. México.

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

¹ Autor responsable de la comunicación

Modelo de gestión de liderazgo femenino en el sector hotelero del estado de Tlaxcala

Resumen

Este protocolo de investigación tiene como objetivo abordar la guía y las bases para en un futuro concluir la investigación, generando la propuesta de un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el estado de Tlaxcala. Esta investigación será descriptiva y correlacional por lo que las características propias de la investigación permitirán obtener resultados conclusivos sobre el estado actual del problema a investigar en el sector. Así mismo tomara el enfoque denominado cualicuantitativo o mixto. La ejecución de la investigación se realiza de manera documental, para la recolección de los datos se utilizará la técnica del cuestionario en su forma de entrevista, con un instrumento combinando diversos cuestionarios tales como el cuestionario AQL, calidad total, modelo de Denison. El tipo de muestreo a utilizar será aleatorio simple, que permitirá elegir a cualquier hotel del universo. Los resultados se muestran a partir de los aportes teóricos y prácticos que se esperan obtener al realizar la investigación en un futuro. Las conclusiones de elaborar un protocolo de investigación será situar a quienes tienen relación con el proyecto sobre los elementos que se deben tener en consideración durante el estudio y las etapas para aplicar el método científico en la presente investigación.

Palabras clave: gestión, liderazgo femenino, hoteles.

Introducción

La presente investigación incluye un protocolo de investigación, en el que se aborda una justificación del problema de investigación identificado, en la que se explican las razones sociales enfocadas al sector hotelero del estado de Tlaxcala, así como los diversos enfoques y teorías que han enriquecido la búsqueda de soluciones al respecto, tales como el Enfoque de los rasgos de Fayol, la Teoría del Comportamiento de Blake y Mouton, el Enfoque de la Contingencia de Evans y House y, el Enfoque Emergente de Burns. También se incluyen las razones prácticas que motivan la realización de este trabajo, donde se buscará la posibilidad de dar solución al problema de investigación detectado a través de un modelo de liderazgo femenino para el sector hotelero.

Este protocolo de investigación desarrolla el planteamiento del problema en el cual se caracteriza y diagnostica la situación del liderazgo femenino en el sector hotelero en un contexto mundial, nacional y estatal, dando como resultado la propuesta de diversas preguntas de investigación.

Por otro lado, este documento contiene la determinación del objeto de investigación elegido el cual será un Modelo de gestión de liderazgo femenino en el sector hotelero del estado de Tlaxcala, el campo de investigación en tanto será el sector hotelero.

Como parte del protocolo se establecen las hipótesis de trabajo, nulas y alternativas, en concordancia con los objetivos generales y específicos que enmarcarán el desarrollo de la propia investigación. Para lo cual se desarrolla la metodología, que contempla el tipo de investigación, el enfoque, el diseño y el alcance metodológico.

Este trabajo de investigación especifica en su matriz de congruencia los objetivos generales y específicos, las hipótesis y las preguntas de investigación.

Se desarrolla también los aportes prácticos y teóricos que se obtendrán al realizar la presente investigación y se especifican los ejes epistemológicos en torno a los cuales se abordará el tema. Por último, se incluye en el documento el cronograma para la realización de la investigación y la bibliografía que sustenta la misma.

Justificación de la investigación

Justificación social

En el mundo actual, las organizaciones tienen un nivel de exigencia más alto que en años anteriores. Los líderes se han convertido en una necesidad continua en todas las organizaciones. (García-Solarte, 2015)

El turismo puede suponer una de las herramientas para el empoderamiento de la mujer, se debe considerar que las empresas apoyen la igualdad entre géneros, visto que ella es también un indicativo más de que la organización respeta principios de responsabilidad social. (Rodrigues, 2017)

Es necesario que las mujeres ocupen más posiciones de liderazgo para representar adecuadamente al sector turístico en México y a nivel mundial, además es importante su presencia en una actividad que representaba 10.4% del PIB a nivel global antes de la pandemia, ya que emplea directamente a 230,054 millones de mujeres. (Grimaldo, 2021)

A nivel de alojamientos, el Banco Mundial estimó recientemente que el 55% de las propiedades listadas en la plataforma de AirBnB pertenecen a mujeres. (IFC Accenture, 2018), de ahí la importancia que el liderazgo femenino cuente con opciones y condiciones para ponerlo en práctica.

Tomando en cuenta el nivel de participación de las mujeres en el sector hotelero, se vuelve indispensable entonces el poner de manifiesto las cualidades diferenciales que definen a cada género, tanto las innatas como las pertenecientes a la construcción cultural instaladas en el colectivo social. Marcando sus diferencias, pero no de manera peyorativa ni en pos de discriminar o valorizar una sobre la otra sino por el contrario identificar las fortalezas de cada uno con la intención de encontrar los puntos en común. (Camporeale, 2016)

La ventaja competitiva de las empresas turísticas está muy relacionada con su capital humano, formado en una parte muy importante por mujeres. Parece haber consenso en la academia en torno a la idea de que la incorporación de la mujer a los puestos de dirección aporta sobre todo ventajas: fomenta la diversidad de puntos de vista y fortalece valores reconocidos en el ámbito empresarial como la responsabilidad, la claridad, la flexibilidad y el compromiso. (Huete, Brotons, & Siguenza, 2016)

Es relevante conocer “las maneras diferentes en que las mujeres y los hombres contribuyen, experimentan y se ven afectados, de forma individual y colectiva, por el desarrollo del sector turístico”. (Díaz & Kido, 2017)

Justificación teórica

Es preciso mencionar las diversas teorías que sustentan la importancia del desarrollo del liderazgo en las organizaciones, que se han transformado, adaptado y evolucionado a lo largo de la historia de la sociedad y sus necesidades.

Existen esquemas que proveen una estructura cognitiva que permite comprender los comportamientos de los superiores (Lupano, 2011). Entonces, la esencia del liderazgo reside más en el seguidor que en las características individuales del propio líder. Así, un líder será considerado como tal si las características o conductas que de él perciben sus seguidores coinciden con los prototipos internalizados por ellos.

Para la generación del modelo de liderazgo se recurrirá a los enfoques: de los rasgos, dado por Fayol (1986), plantea la noción de un líder eficiente de acuerdo con las características físicas y personales. En segunda instancia los modelos enfocados en el reconocimiento del líder por el comportamiento que este adopta y ha sido sostenido por autores como Blake y Mouton (1964), Kahn y Katz (1960), Likert (1961) y Lewin (1951). En tercer lugar, se encuentra el enfoque de la contingencia, establecido por Evans (1970), Fiedler (1967), Hersey y Blanchard (1969), House (1971) y Vroom y Yetton (1973), quienes presentan la noción de la acción del líder según las situaciones, ambiente y características de sus seguidores. El cuarto enfoque del liderazgo, expuesto por Burns (1978) y Bass (1985), con énfasis emergente, pone en evidencia el liderazgo transformacional. (García-Solarte, 2015)

Justificación practica

Es importante reconocer que la vida cotidiana va más allá de la vida laboral, revalorando el trabajo de cuidados; reconociendo su importancia para la sociedad y desligándolo de la identidad de las mujeres, pero también se hace necesaria la participación de las empresas para la erradicación de los estereotipos de género y para la valoración de la vida personal y doméstica de quienes en ellas laboran, esto último como tareas básicas que pueden realizar los hoteles para contribuir a la plena inclusión de las mujeres.

Tlaxcala está impulsando una serie de políticas y estrategias de desarrollo económico y a favor del turismo, aunque con limitantes estructurales de infraestructura, políticos y educativos muy importantes, los cuales generan impactos con un esfuerzo verdaderamente considerable, lo que empieza a traducirse en el desarrollo de su potencial turístico. (Secretaría de Turismo, 2015)

La inclusión de las mujeres en el sector hotelero se relaciona con diversas normativas y regulaciones que buscan la igualdad y equidad. A partir de la gestión del liderazgo femenino es posible contribuir al sector hotelero en el logro de sus objetivos. Este trabajo pretende promover en esta industria y los miembros de la sociedad de Tlaxcala la participación de las mujeres y su liderazgo, un tema relevante en el seno de la igualdad y la equidad de género.

Planteamiento del problema de investigación

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que, si bien cada día hay más mujeres en el mercado laboral, todavía se observan desigualdades por regiones en sus derechos laborales en comparación con los hombres. (INEGI, 2020)

En América Latina y el Caribe, un reporte del año 2015 de la Organización Internacional del Trabajo indicó que, de 14,412 empresas en la región, sólo 21.4% tienen a mujeres en posiciones de liderazgo. (Calcagno, et al, 2019)

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional Sobre discriminación (ENADIS) 2017, nueve de cada diez mujeres mayores de edad están en desacuerdo con el prejuicio de que las mujeres tienen menos capacidad que los hombres en cargos directivos. (INEGI, 2021)

El documento “Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer”, en referencia a ONU Mujeres, señala que las mujeres también deben contribuir a la toma de decisiones en otros ámbitos; sin embargo, “a menudo su participación no se da en un plano de igualdad y se ve obstaculizada por las normas y las expectativas de género, limitan sus oportunidades de ostentar posiciones de liderazgo”. (INEGI, 2020)

Así lo demuestran los datos arrojados en el documento “Hombres y mujeres en México” (INEGI, 2019), donde se abordan los índices de discriminación salarial de la población ocupada por sector, donde resaltan las cifras negativas en el año 2019 de la actividad económica del comercio (22,7%), Industria manufacturera (18.2%) y la industria extractiva y de la electricidad (13.4%), como los sectores donde las mujeres reciben un menor salario que los hombres.

De acuerdo con García (2021) y los datos presentados del Global Report on Women in Tourism el 54% de las personas que trabajan específicamente en el sector turismo son mujeres que ganan 14,7% menos que los hombres.

Aun con la preponderancia femenina en el sector turismo, las posiciones de liderazgo siguen mayoritariamente ostentados por hombres y existe una alta segregación ocupacional en los puestos peor remunerados. Estudios de la OIT evidencian que las mujeres “suelen estar representadas en posiciones de menor remuneración y especialización, en particular en posiciones de limpieza, atención al cliente y gestión interna.” (Baum, 2013)

El empleo en el sector turístico está marcadamente estructurado en función del género; las desigualdades globales en este sentido favorecen una oferta de trabajadoras receptoras de muy bajos salarios y sometidas a altos niveles de flexibilidad y precariedad laboral. (Ferguson, 2010)

Las mujeres ocupan 54% de los trabajos en turismo, uno de los sectores más golpeados por la pandemia, que tan sólo en México tuvo una caída anual de 46% en 2020. Pero, a pesar de ser mayoría, no lo son en las posiciones de toma de decisiones de la industria. (Grimaldo, 2021)

La industria hotelera no está libre de presentar segregación horizontal y vertical; y que a pesar de ser definida como “amigable con las mujeres”, y en ocasiones contar con un mayor número de colaboradoras, estas suelen encontrarse sobre representadas en ciertas funciones y, generalmente ausentes de los puestos de alta dirección. (Díaz & Kido, 2017)

Aun aplicando leyes de igualdad, sigue existiendo una división sexual del trabajo que podemos ver a través de la segregación existente tanto de forma vertical (jerarquías intermedias y superiores), como horizontalmente, en los estereotipos y divisiones del trabajo en actividades del sector hotelero. (Sigüenza, 2011)

Lo anterior enmarca la pregunta de investigación: ¿Cuál es el impacto de un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el Estado de Tlaxcala?

Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el impacto de un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el Estado de Tlaxcala?
2. ¿Cuáles son los derechos laborales con los que cuentan los géneros en el sector hotelero?
3. ¿Cuáles son las capacidades y habilidades laborales más sobresalientes para cada género en el sector hotelero?
4. ¿Qué oportunidades laborales existen para las mujeres en el sector hotelero?
5. ¿Cuál es la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero?

Objeto de investigación

La formulación de un Modelo de gestión de liderazgo femenino en el sector hotelero del estado de Tlaxcala a partir de diversos elementos y variables que se identifiquen en las diversas teorías y modelos existentes, que permitan una visión más amplia del liderazgo en el sector elegido.

La consideración de la revisión teórica para consolidar elementos adecuados en el ejercicio del liderazgo de la mujer y su interacción y desarrollo en el ámbito organizacional.

Campo de investigación

El Sector hotelero del estado de Tlaxcala ha presentado cambios en los últimos años derivado de situaciones diversas que han afectado su despegue, por lo que con este estudio se pretende implementar en este sector un modelo que permita a través del liderazgo femenino potenciar el funcionamiento organizacional de tales entes.

Hipótesis de investigación

H_{i1} : Un modelo de gestión de liderazgo femenino potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{01} : Un modelo de gestión de liderazgo femenino no potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{a1} : Un modelo administrativo potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{i2} : Los derechos laborales de los géneros mejoran el sector hotelero de Tlaxcala.

H_{02} : Los derechos laborales de los géneros perjudican el sector hotelero de Tlaxcala.

H_{a2} : Los derechos laborales en sector hotelero de Tlaxcala no generan impacto atendiendo al género.

H_{i3} : Las capacidades laborales de los géneros influyen en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{03} : Las capacidades laborales de los géneros no influyen en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{a3} : Las capacidades de liderazgo de los géneros impactan directamente en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.

H_{i4} : Las oportunidades laborales para las mujeres son menores en el sector hotelero.

H_{04} : Las oportunidades laborales para las mujeres son mayores en el sector hotelero.

H_{a4} : El home office genera mayores oportunidades para las mujeres en el sector hotelero.

H_{i5} : La brecha salarial y laboral por género afecta al sector hotelero de Tlaxcala.

H_{05} : La brecha salarial y laboral por género no afecta al sector hotelero de Tlaxcala.

H_{a5} : El techo de cristal impacta negativamente al sector hotelero de Tlaxcala.

Objetivos de investigación

Objetivo general

1. Proponer un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el estado de Tlaxcala.

Objetivos específicos

- 1.1 Describir los diversos modelos de liderazgo aplicables al sector hotelero.
- 1.2 Analizar los distintos modelos de liderazgo femenino para el sector femenino.
- 1.3 Plantear los modelos de liderazgo aplicables al sector hotelero.
- 1.4 Diseñar un modelo de liderazgo femenino para el sector hotelero.

Objetivo general

2. Comparar los derechos laborales de los géneros para el sector hotelero.

Objetivos específicos

- 2.1 Enumerar los derechos laborales para los géneros en el sector hotelero.
- 2.2 Diferenciar los derechos laborales para los géneros en el sector hotelero.
- 2.3 Cotejar los derechos laborales aplicables en el sector hotelero.

Objetivo general

3. Analizar las capacidades y habilidades laborales sobresalientes de cada género en el sector hotelero.

Objetivos específicos

3.1 Describir las capacidades y habilidades de cada género en el sector hotelero.

3.2 Desglosar las capacidades y habilidades de cada género en el sector hotelero.

3.3 Señalar las distintas capacidades de los géneros en el sector hotelero.

Objetivo general

4. Comparar las oportunidades laborales que existen para las mujeres en el sector hotelero.

Objetivos específicos

4.1 Definir las oportunidades que existen en el sector hotelero para las mujeres.

4.2 Diferenciar las oportunidades que existen en el sector hotelero para las mujeres.

4.3 Cotejar las oportunidades a que las mujeres acceden en el sector hotelero.

Objetivo general

5. Describir la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero.

Objetivos específicos

5.1 Explorar la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero.

5.2 Definir si existen brechas salariales y laborales por razón de género en el sector hotelero.

5.3 Clasificar la brecha laboral y salarial en el sector hotelero.

Metodología

Como parte de este apartado se desarrollan los posibles métodos para llevar a cabo la investigación, así como la correspondiente propuesta de solución a la problemática detectada. En primera instancia se puntualiza que se recurrirá al método teórico, pues permitirá el análisis y valoración de los datos que se obtengan en la realización y aplicación de la presente investigación.

Tipo de investigación

Mertens (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo.

Se define entonces, como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Para el caso de este trabajo de investigación se enmarca esta investigación como no experimental.

Cortés & Iglesias (2004, pág. 20) explican sobre los estudios exploratorios lo siguiente:

“Los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y por lo común anteceden a los otros tres tipos. Los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados”.

Lafuente & Marín (2008) indican que la investigación descriptiva la llevamos a cabo cuando queremos mostrar las características de un grupo, de un fenómeno o de un sector, a través de la observación y medición de sus elementos.

El tipo de estudio que implica esta investigación será descriptivo pues se conoce el problema y se medirá la magnitud del mismo especificando las propiedades importantes del fenómeno que se está analizando, utilizando diversas técnicas de investigación.

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En el caso de estudios correlacionales cuantitativos se mide el grado de relación entre dos o más variables que intervienen en el estudio para luego medir y analizar esas correlaciones y evaluar sus resultados. (Cortés & Iglesias, 2004)

La presente investigación, como se menciona previamente, será descriptiva y correlacional, por relacionar variables. Por lo tanto, las características propias de la investigación permitirán obtener resultados conclusivos sobre el estado actual del problema a investigar en el sector.

Enfoque metodológico

La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales (Hernández, 2014). El autor señala las ventajas del enfoque mixto, a mencionar: perspectiva más amplia y profunda, mayor teorización, datos variados, creatividad, mayor solidez y rigor, y mejor exploración y explotación de los datos.

Para el caso de esta investigación, la misma tomara el enfoque denominado cualicuantitativo o mixto como algunos autores lo denominan, por retomar características del enfoque cualitativo y cuantitativo.

Diseño metodológico

Arnau (1995) define el diseño de investigación como un plan estructurado de acción que, en función de unos objetivos básicos, está orientado a la obtención de información o datos relevantes a los problemas planteados.

El cuestionario según Campos & Sosa (2011) se elabora con preguntas abiertas, cerradas y mixtas; presentándose en instrumentos como son:

- Cedula: es el cuestionario entregado al entrevistador para que lo conteste de forma personal.
- Encuesta: es el cuestionario aplicado por un encuestador para dirigir al encuestado a dar la información que se requiere, pero respetando la respuesta que se da.

El muestreo aleatorio simple es el procedimiento en el cual cada miembro de la población tiene una probabilidad igual e independiente de ser seleccionados; en donde las características de la muestra deberán ser muy parecidas a las de la población. (Gallardo, 2017)

El universo total para el caso del estudio está representado por 359 hoteles en el estado de Tlaxcala, de acuerdo con datos del Sistema Nacional de Información Estadística del Sector Turismo de México. (2021)

En cuanto a la ejecución de la investigación, se realiza de manera documental, en tanto la recolección de los datos se utilizará la técnica del cuestionario en su forma de entrevista, a través de un instrumento que se diseñará combinando diversos cuestionarios que abarcará diversas dimensiones del tema elegido tales como el cuestionario AQL, calidad total, modelo de Denison, entre otros; aplicándola en el sector que se ha seleccionado para la investigación, a través de la aplicación del muestreo aleatorio simple, al tener la posibilidad de que cualquier hotel del universo pueda ser susceptible de ser elegido para el estudio.

Toda vez que se conoce el universo para la aplicación del estudio, se determina el siguiente muestreo aplicando la fórmula del

muestreo aleatorio simple:
$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

N= Total de la población

Z_a= Confiabilidad

p= proporción esperada

Modelo de gestión

$q = 1 - p$

d= error estadístico

Aplicando y despejando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{359 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 (359 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 61$$

Alcance metodológico

Para el caso de este estudio, se ha optado por un alcance correlacional, que describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto o causales. (Hernández, 2014).

Ejes epistemológicos

Los modelos de gestión de liderazgo se diseñan para las organizaciones con una estructura de personas que desarrollan funciones con mando para que desplieguen determinadas actitudes, valores o procesos orientados a alcanzar los mejores resultados respecto a los grupos de interés corporativos. Conseguir que los líderes movilicen a otras personas, promuevan el cambio o desplieguen la mejora y la innovación, y lo hagan bajo un mismo patrón se logra a través un modelo que opere como ruta para la aplicación del liderazgo.

El liderazgo femenino solo se logrará si el entorno así se lo permite, además de que en la organización coexista un ambiente creado por los integrantes para que el desarrollo del liderazgo pueda fluir plenamente. Las mujeres en el ejercicio del liderazgo tienden a ser más democráticas, participativas, menos autocráticas que los hombres, valoran la

filiación y la adhesión, alientan la participación, comparten el poder y la información y tratan de fortalecer el sentimiento de valía de los seguidores, prefieren dirigir por inclusión y confiar en su carisma, destreza, contactos y capacidades de trato personal para influir en los demás.

El sector hotelero comprende todos los establecimientos que se dedican habitual y profesionalmente a brindar el servicio de alojamiento a las personas, mediante algún pago, el servicio también incluye en ocasiones otros servicios complementarios. Los alojamientos hoteleros se clasifican de diversas formas según las comodidades que ofrezcan y cuantos más servicios tengan más compleja será su gestión y organización.

Resultados

Los resultados se muestran a partir de los aportes que se esperan obtener al realizar la investigación en un futuro inmediato.

El aporte teórico implica la contribución del trabajo de investigación a los ejes epistemológicos determinados para el caso de esta investigación y al objeto de investigación definido.

El desarrollo de este trabajo de investigación traerá consigo una contribución a las teorías que previamente se han perfeccionado con amplitud y precisión sobre el tema elegido, lo cual se realizará a través de una mezcla del conocimiento aportado de teorías y enfoques previos, así como estudios similares sobre modelos de liderazgo, para la generación de un modelo de liderazgo femenino específico para el sector elegido en el estado de Tlaxcala.

Éste trabajo de investigación abordará el desarrollo de acciones para dar solución a un problema identificado agotando los pasos del método científico, para lograr contar con posibilidades para resolver el problema descrito, dando oportunidad de tomar decisiones respecto al tema en el contexto que ha elegido para la aplicación de la investigación.

La forma de dar solución al problema será a través de la investigación del contexto, las teorías y referencias que permitan un panorama amplio sobre la problemática y su posible solución, a través de diversas estrategias que incluyen la generación de un modelo, que se realizará basado en las teorías y modelos forjados anteriormente.



Tabla 1
Matriz de congruencia

Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Hipótesis	Preguntas De Investigación
1. Proponer un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el estado de Tlaxcala.	1.1 Describir los diversos modelos de liderazgo aplicables al sector hotelero. 1.2 Analizar los distintos modelos de liderazgo femenino para el sector femenino. 1.3 Plantear los modelos de liderazgo aplicables al sector hotelero. 1.4 Diseñar un modelo de liderazgo femenino para el sector hotelero.	Hi1: Un modelo de gestión de liderazgo femenino potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala. H01: Un modelo de gestión de liderazgo femenino no potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala. Ha1: Un modelo administrativo potenciara al sector hotelero del estado de Tlaxcala.	¿Cuál es el impacto de un modelo de liderazgo femenino en el sector hotelero en el Estado de Tlaxcala?
2. Comparar los derechos laborales de los géneros para el sector hotelero.	2.1 Enumerar los derechos laborales para los géneros en el sector hotelero. 2.2 Diferenciar los derechos laborales para los géneros en el sector hotelero. 2.3 Cotejar los derechos laborales aplicables en el sector hotelero.	Hi2: Los derechos laborales de los géneros mejoran el sector hotelero de Tlaxcala. H02: Los derechos laborales de los géneros perjudican el sector hotelero de Tlaxcala. Ha2: Los derechos laborales en sector hotelero de Tlaxcala no generan impacto atendiendo al género.	¿Cuáles son los derechos laborales con los que cuentan los géneros en el sector hotelero?
3. Analizar las capacidades y habilidades laborales sobre-	3.1 Describir las capacidades y habilidades de cada género en el sector hotelero. 3.2 Desglosar las capacidades y habilidades de cada género en el sector hotelero.	Hi3: Las capacidades laborales de los géneros influyen en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.	¿Cuáles son las capacidades y habilidades laborales más sobresalientes

salientes de cada género en el sector hotelero.	3.3 Señalar las distintas capacidades de los géneros en el sector hotelero.	H03: Las capacidades laborales de los géneros no influyen en el sector hotelero del estado de Tlaxcala. Ha3: Las capacidades de liderazgo de los géneros impactan directamente en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.	para cada género en el sector hotelero?
4. Comparar las oportunidades laborales que existen para las mujeres en el sector hotelero.	4.1 Definir las oportunidades que existen en el sector hotelero para las mujeres. 4.2 Diferenciar las oportunidades que existen en el sector hotelero para las mujeres. 4.3 Cotejar las oportunidades a que las mujeres acceden en el sector hotelero.	Hi4: Las oportunidades laborales para las mujeres son menores en el sector hotelero. H04: Las oportunidades laborales para las mujeres son mayores en el sector hotelero. Ha4: El home office genera mayores oportunidades para las mujeres en el sector hotelero.	¿Qué oportunidades laborales existen para las mujeres en el sector hotelero?
5. Describir la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero.	5.1 Explorar la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero. 5.2 Definir si existen brechas salariales y laborales por razón de género en el sector hotelero. 5.3 Clasificar la brecha laboral y salarial en el sector hotelero.	Hi5: La brecha salarial y laboral por género afecta al sector hotelero de Tlaxcala. H05: La brecha salarial y laboral por género no afecta al sector hotelero de Tlaxcala. Ha5: El techo de cristal impacta negativamente al sector hotelero de Tlaxcala.	¿Cuál es la brecha laboral y salarial existente entre los géneros para el sector hotelero?

Nota: esta tabla muestra elementos del protocolo de investigación.

Fuente: elaboración propia con información de Modelo de gestión de liderazgo femenino en el sector hotelero del estado de Tlaxcala.



Lista de referencias

Arnau, J. (1995). *Metodología de la investigación psicológica*. Madrid: Síntesis.

Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Ginebra.

Calcagno, I., Ferreira, C., Hughes, N., Lineau, S., Pereira, M., & Sanguinetti, C. (2019). *Mujeres liderando en empresas B: ¿revolución o suavizante?* Uruguay: Saxo.

Camporeale, K. (Diciembre de 2016). El rol femenino en la industria de la hospitalidad. Una mirada sobre la asunción de la mujer en puestos jerárquicos en empresas hoteleras familiares. *Revista Turismo y Desarrollo*(21). Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/turydes/21/mujer.html>

Campos, G., & Sosa, V. (2011). *Estrategias metodológicas para la elaboración de tesis*. México: Porrúa.

Cortés, M. E., & Iglesias, M. L. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen. Recuperado el 05 de Octubre de 2021, de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Díaz, C. I., & Kido, C. M. (2017). La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana. *El periplo sustentable*(33). Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200192

Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 123-133.

Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo-Perú: Universidad Continental.

García, V. E. (10 de Marzo de 2021). *El rol de la mujer en la industria del turismo*. Obtenido de UNLA: <https://www.unla.mx/blogunla/el-rol-de-la-mujer-en-la-industria-del-turismo>

García-Solarte, M. (Enero-Junio de 2015). Formulation of a leadership model based on organizational theories. *Entramado*, 60-79. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>

Grimaldo, A. (12 de Mayo de 2021). Las mujeres al rescate del sector turismo. doi:<https://mujeres.expansion.mx/especiales/2021/05/12/las-mujeres-al-rescate-del-sector-turismo>

Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

Huete, R., Brotons, M., & Siguenza, C. (2016). La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25, 73-87.

IFC Accenture. (2018). *Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy*. Washington, DC, USA.

INEGI. (2019). *Clasificación para Actividades Económicas*. México: INEGI.

INEGI. (2019). *Mujeres y hombres en México*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2020). *Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer. Datos nacionales*. Comunicado de prensa, INEGI.

INEGI. (2021). *Estadísticas a propósito del día Internacional de la Mujer*. Comunicado de prensa.

Lafuente, I. C., & Marín, E. A. (septiembre-diciembre de 2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. (U. EAN, Ed.) *Escuela de Administración de Negocios*(núm. 64), pp. 5-18.

Lupano, P. (Noviembre de 2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 5(2). Recuperado el 22 de Octubre de 2021, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212011000200002

Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.

Muñoz, R. C. (2015). *Metodología de la investigación. Ciencias sociales*. México D.F.: Editorial Progreso.

Rodrigues, S. J. (enero-abril de 2017). Presencia de la mujer en el sector turístico de Galicia. *Gestão e Secretariado*, 8, 26-47.

Sánchez, M. I. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones. Propuesta de un modelo para su caracterización y análisis.* . Cali, Colombia: Universidad del Valle.

Secretaría de Turismo. (2015). *Agenda de competitividad del destino Tlaxcala.* Secretaría de Turismo.

Sigüenza, M. C. (Julio-Diciembre de 2011). La mujer en el subsector del alojamiento. *Investigaciones Turísticas*, 102-119.

Sistema Nacional de Información Estadística del Sector Turismo de México. (31 de Octubre de 2021). *Tlaxcala - DataTur.* Obtenido de https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF/ITxEF_TLAX.aspx