



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO
DEPARTAMENTO DE TURISMO**

**TURISMO Y GÉNERO: DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUJER
EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA
ACTIVIDAD TURÍSTICA DEL ESTADO NUEVA ESPARTA**

**Trabajo de Grado modalidad investigación presentado como requisito
parcial para optar al título Licenciada en Turismo**

**Autora:
Br. RUJANO NARVÁEZ, MILA TATIANA
C.I. 13.424.024**

Guatamare, marzo de 2.008



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO
COORDINACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

De conformidad con lo establecido en el Artículo 69 de las Normas Internas para la tramitación, entrega, discusión y evaluación de Trabajo de Grado de la Escuela de Hotelería y Turismo del Núcleo Nueva Esparta de la Universidad de Oriente, deja constancia que el presente Trabajo de Grado, modalidad Investigación, titulado: **TURISMO Y GÉNERO: DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUJER EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD TURÍSTICA DEL ESTADO NUEVA ESPARTA**, presentado por la Br. Mila Tatiana Rujano Narváez, C.I. 13.424.024 como requisito parcial para optar al TÍTULO DE LICENCIADA EN TURISMO, ha sido evaluado y aprobado por el jurado calificador con la categoría:

APROBADO EXCELENTE
MENCIÓN PUBLICACIÓN

Lcdo. Rafael Lunar Leandro

Asesor Académico

María Mercedes Ramírez

Jurado Principal

Patricia Manrique

Jurado Principal

***“Lo que convierte la vida en una
bendición no es hacer lo que nos
gusta, sino que nos guste lo que
hacemos”***

Goethe

AGRADECIMIENTO

A ti Dios mío, por tantas bendiciones, contigo todo es posible.

A mis padres, que con su ejemplo de lucha y amor pude alcanzar esta meta. Este logro es de ustedes!!

A mis hermanas y hermanos por su apoyo y enseñarme que en unidad se logran muchas cosas. Los quiero.

A mis sobrinas y sobrinos por llenar mi vida de amor y alegrías.

Al padre y asesor de esta investigación, Licenciado Rafael Lunar por brindarme todos sus conocimientos y colaboración en la realización de la misma.

A la Universidad de Oriente, personal administrativo, obreros y especialmente, a todos los profesores con quienes compartí las aulas de clase, por la formación que recibí.

A mis amigas Karina, Carmen Cecilia, Lennismar, Diocelina, Johana y Reina por todos los momentos que compartimos a lo largo de la carrera.

A Luis César González y familia por brindarme su cariño y apoyarme siempre.

A Mariluz (la Flaca) por tu cariño y ayudarme en todo momento.

A Johana, encargada de la Sala Alma Mater por su colaboración desinteresada.

A mis compañeros catequistas y del Movimiento de Cursillo por su amistad y cariño.

A la familia Salazar Fuentes por su amistad y ayuda incondicional.

A todos los organismos públicos que conforman la superestructura turística de Nueva Esparta por toda la colaboración prestada.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN.....	XIII
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1.- Planteamiento del problema.....	1
1.2.- Objetivos	5
1.2.1.- Objetivo general	5
1.2.2.- Objetivos específicos.....	5
1.3.- Justificación.....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1.- Antecedentes	8
2.2.- Bases teóricas.....	10
2.3. Operacionalización de variables.....	20
2.4.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	22
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	25
3.1.- Delimitación de la investigación	25
3.1.1.- Nivel y Tipo de Investigación	25
3.1.2.- Contexto de Estudio	25
3.2.- Diseño de la investigación.....	25
3.2.1.- Población.....	27
3.2.2.- Sujetos de Información	28
3.3.- Fuentes de información.....	28
3.3.1.- Fuentes Primarias.....	28
3.3.2.- Fuentes Secundarias.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.4.1.- Técnicas de Recolección de Datos.....	29

3.5. Procesamiento de la información	30
3.6. Técnicas de análisis	30
3.7. Presentación de la información	31
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	32
4.1. Organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.....	33
4.1.1. Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1)33	
4.1.2. Fondo Mixto de Turismo del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1)	33
4.1.3. Ministerio de Ambiente del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1). 33	
4.1.4. Instituto Nacional de Parques (Anexo N° 1).....	34
4.1.5. Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Antolín del Campo (Anexo N° 1)	34
4.1.6. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Díaz (Anexo N° 1)	35
4.1.7. Jefatura de Turismo Alcaldía del municipio Mariño (Anexo N° 1) 35	
4.1.8. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Gómez (Anexo N° 1)	35
4.1.9. Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Marcano (Anexo N° 1)	36
4.1.10. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Villalba (Anexo N° 1)	36
4.1.11. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio García (Anexo N° 1)	37
4.1.12. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Tubores (Anexo N° 1)	37
4.1.13. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Arismendi (Anexo N° 1)	38

4.1.14. Oficina de Turismo Alcaldía del municipio Maneiro (Anexo N° 1)	38
4.1.15. Coordinación de Turismo Alcaldía Península de Macanao (Anexo N° 1)	38
4.2. Perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta	39
4.3. Factores que motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta	50
4.4. Marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta	64
4.5. Opinión de los empleadores de los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, respecto al desempeño laboral de la mujer	68
4.5.1. Opinión de los empleadores acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral y factores que influyen en esa decisión	69
4.5.2. Identificación de la mujer con los objetivos de la organización	70
4.5.3. Aportes del recurso humano femenino para la organización	70
4.5.4. Actividades que realiza la organización para motivar a sus empleadas	71
4.5.5. Políticas que fomenta la organización para la participación de la mujer	71
4.5.6. Evaluación del desempeño	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	81

ÍNDICE DE CUADRO

Cuadro N° 1 OPeracionalización de variables	20
Cuadro N° 2 Distribución de las mujeres por organismos.....	32
Cuadro N° 3 Edad de las mujeres empleadas en los organismos públicos ..	39
Cuadro N° 4 Estado civil de las mujeres	40
Cuadro N° 5 Procedencia de las mujeres	41
Cuadro N° 6 Grado de instrucción	42
Cuadro N° 7 Cargos ocupados por la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta	44
Cuadro N° 8 Cursos de capacitación	45
Cuadro N° 9 Tiempo en el cargo.....	46
Cuadro N° 10 Experiencia en el cargo.....	47
Cuadro N° 11 Nivel jerárquico al cual pertenece la mujer.....	48
Cuadro N° 12 Motivos que la induce a laborar.....	50
Cuadro N° 13 Ingreso mensual de las mujeres.....	52
Cuadro N° 14 Ambiente de trabajo	53
Cuadro N° 15 Relación entre compañeros.....	54
Cuadro N° 16 Funciones que ejercen en su cargo	55
Cuadro N° 17 Contribución al logro de los objetivos de la organización por parte de la mujer	61
Cuadro N° 18 Beneficios recibidos de la organización	62
Cuadro N° 19 Conocimiento de ley o artículo que rigen la participación de la mujer.....	63
Cuadro N° 20 Marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Sistema Turístico	11
Figura N° 2 Contexto de estudio	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	40
Gráfico N° 2	41
Gráfico N° 3	42
Gráfico N° 4	43
Gráfico N° 5	44
Gráfico N° 6	45
Gráfico N° 7	46
Gráfico N° 8	47
Gráfico N° 9	48
Gráfico N° 10	51
Gráfico N° 11	52
Gráfico N° 12	53
Gráfico N° 13	54
Gráfico N° 14	55
Gráfico N° 15	61
Gráfico N° 16	62
Gráfico N° 17	63



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO**

**TURISMO Y GÉNERO: DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUJER EN LOS
ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD
TURÍSTICA DEL ESTADO NUEVA ESPARTA**

Autora: Mila Rujano

Asesor: Rafael Lunar

RESUMEN

Desde el punto de vista económico y social, la actividad turística contribuye al desarrollo del estado Nueva Esparta, estimulando la exigencia de mano de obra que contribuya al aprovechamiento de sus recursos. Esta investigación fue de campo, de carácter descriptiva, la cual se centró precisamente, en el recurso humano femenino, cuyo objetivo general fue determinar su desempeño laboral en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. La metodología se basó en la revisión bibliográfica, así como la aplicación de un cuestionario a las mujeres empleadas en los organismos públicos y una guía de entrevista dirigida a los Gerentes de Recursos Humanos o jefes de personal de estos organismos. Así mismo se revisaron algunas leyes, reglamentos y artículos

que refieren la participación de la mujer en estos organismos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta, los cuales aportaron información importante en la realización de esta investigación y en su mayoría establecen la igualdad, además la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que no debe existir discriminación alguna. En relación a los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados se puede concluir que en relación al perfil de la mujer se encontró que ocupa cargos relevantes en áreas administrativas y directivas, con experiencia laboral en los organismos relacionados con el turismo, cuyos representantes consideran positivo el aporte del recurso humano femenino, demostrado en el manejo eficiente de información y habilidades para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo.

Palabras claves: empleo, desempeño, participación, mujer, organismos.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1.- Planteamiento del problema

El estado Nueva Esparta, conformado por las islas de Margarita, Coche y Cubagua, ofrece a los turistas nacionales e internacionales sus bellezas naturales (playas, sol, montañas y parques nacionales), centros nocturnos, sitios históricos y tiendas de Puerto Libre. Debido a estos atractivos surge la actividad turística sobre todo en la Isla de Margarita.

Desde el punto de vista del desarrollo regional, el turismo tiene potencial para estimular el desarrollo económico, el progreso social de la comunidad neoespartana y promover la instalación de empresas de servicios turísticos que demanden mano de obra que puedan ser incorporados a la actividad turística.

Por lo tanto, para que esta actividad se desarrolle en la región es necesario contar con las partes que componen el sistema turístico cuyo fin es la prestación de servicios en el cual, es fundamental la participación de los entes relacionados y la comunidad local, con el propósito de lograr la integración para el fortalecimiento de esta actividad en el destino con el aprovechamiento de sus recursos económicos, naturales y humanos.

Como parte del sistema, la superestructura sirve como ente regulador de la actividad, conformada por organismos públicos y privados que deben servir de controladores del funcionamiento de la actividad turística para que cada una de las partes que lo componen se responsabilicen en materia de turismo y tengan como propósito la optimización del crecimiento de la

actividad turística, para maximizar de este modo, su contribución al desarrollo económico y social del Estado. En relación a esto, González (1.985) plantea:

en el plano de la superestructura es necesaria la existencia de organismos coordinadores de la actividad turística, los cuales deberán velar porque todos los componentes del sistema turístico funcionen en armonía. (pág.5)

El turismo como actividad socio-económica puede representar una fuente importante en la generación de empleos directos e indirectos en todo el sector que se mantiene en constante crecimiento, lo cual puede contribuir al proceso de cambio en el estado Nueva Esparta, creando beneficios socio-económicos a la comunidad, puesto que permite la obtención de divisas, producción de empleos y elevación de los ingresos de la población en general. Es por ello, que existen organizaciones y asociaciones públicas y privadas que se encargan de regular y hacer posible el desarrollo del sector en el estado Nueva Esparta. Estos organismos se encargan de la promoción, difusión y control de precio y calidad de los servicios, de la construcción y equipamiento de instalaciones turísticas; entre estos organismos se encuentran las Alcaldías, Instituto Nacional de Turismo (INATUR), Corporación Regional de Turismo (Corpotur), Ministerio de Ambiente (MINAMB), entre otros. (Velásquez, 2.000: 17).

Dentro de estos organismos existe un elemento fundamental para ejercer las actividades en los mismos, el factor humano, poseedor de ciertas características psicológicas sociales y culturales necesarias para la implantación del turismo. Este factor o recurso humano está compuesto por hombres y mujeres que aportan sus capacidades físicas y mentales en los

cargos que ocupan, desempeñando labores que contribuyen al desarrollo del sector turístico y en este caso de los organismos públicos relacionados con éste.

Debido al crecimiento de la actividad turística en el estado Nueva Esparta, se presenta la exigencia de mano de obra local que contribuya a la prestación de servicios turísticos y promuevan el desarrollo del sector, aportando sus capacidades físicas y mentales en los cargos que ocupan en los diferentes organismos que guarden relación con la actividad.

En relación a esto, el sector público debe crear fuentes de empleos que permita la integración de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades en el mercado laboral, en el cual desempeñen roles similares o diferentes que puedan cubrir las exigencias del sector y que puedan ser aprovechadas sus cualidades en los puestos que ocupen.

Desde el punto de vista del recurso humano, el género femenino pudiera estar incursionando en los diferentes organismos públicos que conforman la superestructura turística, Alcaldías (Oficinas Municipales de Turismo), Instituto Nacional de Turismo (INATUR), Corporación Regional de Turismo (CORPOTUR) y el Ministerio de Ambiente (MINAMB) relacionados con la actividad turística, en los cuales pudiera existir una notable participación de la mujer, que como individuo social tiene derecho a un trabajo digno con iguales oportunidades y remuneraciones, en el que pueda hacer uso de sus habilidades y pueda cumplir cabalmente con las responsabilidades que le asignen. Además de ello, pudiera servir como aporte al logro de los objetivos planteados por estos organismos.

La participación de la mujer en estos organismos pudiera estar relacionada con la situación del país, las facilidades de estudio en algunos institutos de educación, como es el caso del INCE que ofrece cursos gratuitos de formación en el área turística y la Universidad de Oriente con las carreras de Licenciatura y Técnico Superior en Turismo que permite la capacitación en el sector turístico.

Es de hacer notar que, debido a la implantación de la actividad turística en la región, la mujer podría tener facilidades de empleo, lo que permitirá aprovechar este recurso humano que podría contribuir al desarrollo de la actividad de este destino turístico; por lo que su participación en la actividad turística es necesaria como aporte de su esfuerzo laboral en estos organismos, puesto que el sector se ha mantenido en crecimiento y por ende la competencia pudiera ser mayor.

En relación a lo antes expuesto, surge la necesidad de realizar un estudio en el cual se pueda determinar el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos anteriormente mencionados, relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta.

Por lo tanto, surge la siguiente interrogante:

¿Cómo es el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que se relacionan con la actividad turística del estado Nueva Esparta?

De esta interrogante, surgen las siguientes subpreguntas:

1. ¿Cuáles son los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta?

2. ¿Cuál es el perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta?
3. ¿Qué factores motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta?
4. ¿Qué marco legal rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta?
5. ¿Cuál es la opinión de los gerentes de Recursos Humanos en relación al desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta?

1.2.- Objetivos

1.2.1.- Objetivo general

Determinar el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que se relacionan con la actividad turística del estado Nueva Esparta.

1.2.2.- Objetivos específicos

1. Identificar los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

2. Conocer el perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta
3. Señalar los factores que motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.
4. Señalar el marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta.
5. Conocer la opinión de los gerentes de Recursos Humanos en relación al desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.

1.3.- Justificación

El presente estudio pretende determinar el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, a fin de conocer su perfil ocupacional y los factores que motivan a este recurso humano a participar en esta actividad, que pudiera ser aprovechado sus habilidades en los diferentes organismos y contribuir al funcionamiento del ámbito público, que por ende, impulsaría el desarrollo de la actividad turística en el Estado. Asimismo, se desea señalar las leyes y reglamentos que rigen la participación en cuanto a la labor de la mujer que labora en estos organismos.

En forma general, servirá de referencia a cualquier institución o persona interesada en conocer el desempeño laboral de la mujer en estos organismos que contribuyen al desarrollo de la actividad turística, puesto que la mujer como recurso humano pudiera representar un elemento fundamental para ese sector, a través de su participación en algunos cargos dentro de los organismos públicos.

Por tal motivo surge la inquietud de realizar una investigación que pueda ser utilizada como material de apoyo teórico y metodológico para futuras investigaciones que guarden relación con el tema y que pueda ser incorporada al Centro de Investigaciones Turísticas (CITUR) de la Universidad de Oriente, dentro de la línea de investigación: Cultura del Trabajo en la Escuela de Hotelería y Turismo, como un aporte para los organismos públicos relacionados con el turismo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

Existen algunos estudios relacionados con el tema Género y Turismo, situación que da una mayor relevancia al contenido del mismo. A continuación se presentan algunos aportes que referencian la bibliografía revisada.

A nivel internacional, con respecto al papel que juega la mujer, la Agenda 21 Local y Desarrollo Local del Turismo (1.999) plantea que en el mundo globalizado, se observan nuevos conceptos que han dimensionado el estudio de la posición de la mujer ante el desempeño laboral, como respuesta a las exigencias que se plantean en los retos constantes que ellas tienen que superar para mejorar su calidad de vida.

En el área turística, el proyecto Género y Turismo: Empleo y Participación de las Mujeres en el Turismo, UNED – UK (1.999) plantea la integración de la perspectiva de género en la industria turística, siendo una de las principales empleadoras de mujeres, en la cual se ofrecen diversas oportunidades para actividades independientes de generación de ingresos y al mismo tiempo, influye en la vida de las mujeres en las comunidades destinos.

En relación a género, las Naciones Unidas (2.000) Conferencia Internacional de la Mujer en cuestiones de género, ha desarrollado un proyecto que apunta precisamente a crear más y mejores empleos para la mujer, mediante esta iniciativa, se logró acordar puntos para eliminar la

discriminación contra las mujeres, erradicar la pobreza y adoptar medidas para que un número decisivo de mujeres ocupase puestos estratégicos. También se señalaron las recomendaciones sobre el trabajo no remunerado y algunas decisiones con relación a las cuestiones macroeconómicas así como el reconocimiento de raza y etnia como causas de discriminación y factores de desigualdad.

En lo que respecta al trabajo, el Fondo para la Formación del Trabajo, FORMUJER (2.003) tiene como objetivos fundamentales fortalecer la formación profesional y mejorar la calidad de vida en términos de contribuir a la equidad de género, generar condiciones favorables para la participación igualitaria de la mujer en la formación técnica-profesional. Ajustar la oferta de capacitación y formación a las demandas actuales del mercado de trabajo y elevar el nivel técnico de las mujeres así como las gamas de opciones de formación que se le ofrecen. Se propone actuar sobre los diferentes espacios del poder público estatal y de la sociedad civil, a través de acciones que revisen y cuestionen sus prácticas de género y poder. Estas acciones se refieren a la normativa, políticas y prácticas del Estado, de las instituciones de formación, de otras organizaciones y programas sociales vinculados a las prácticas en instituciones con trayectoria en la atención de la población objeto.

En lo que respecta a estudios realizados a nivel nacional, existe una investigación titulada: Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela, Zúñiga y Orlando (2.003), estudia la situación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano en cuanto a su participación y el nivel de ingreso laboral obtenido, donde se concluye que los hombres devengan remuneraciones veinte por ciento (20%) superiores a las de sus colegas

mujeres con escolaridad y experiencia similar, desempeñándose en el mismo sector y ocupación.

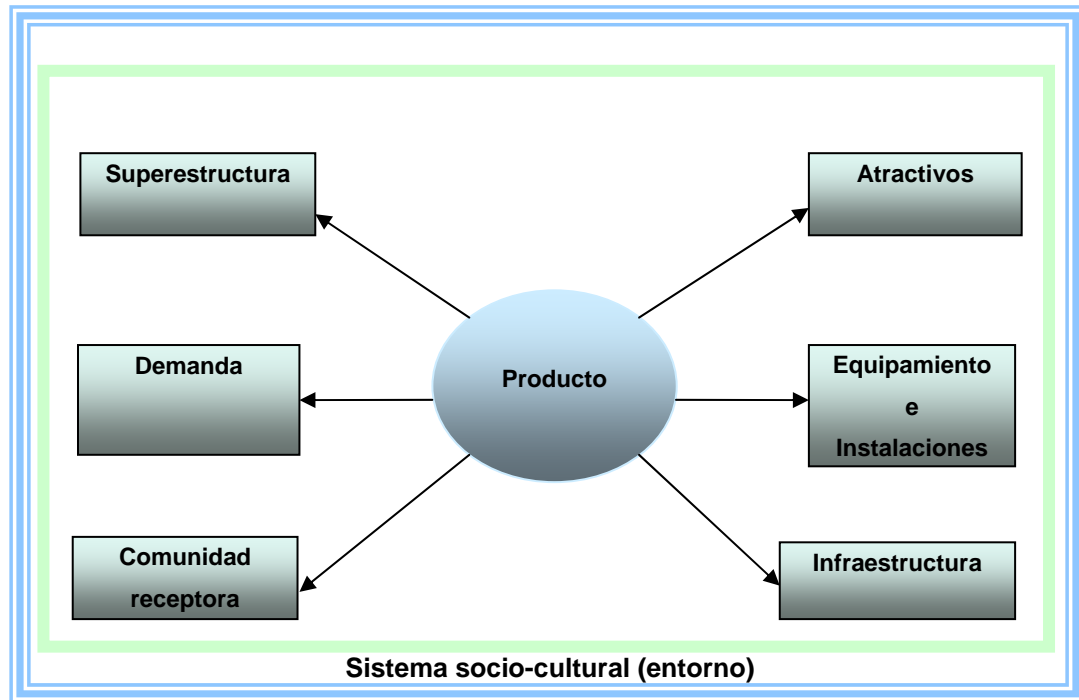
A nivel local, existe una investigación titulada: Turismo y Género. Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, estado Nueva Esparta, Moreno (2.004), la cual establece una aproximación al estudio de la relación género y actividad turística, específicamente en las agencias de viajes de la isla, donde describen algunas constantes que se presentan en el desempeño laboral de las mujeres en la actividad turística del estado Nueva Esparta.

2.2.- Bases teóricas

El turismo como actividad económico – social, genera cambios en todos los ámbitos y en este caso en el mercado laboral, permitiendo así, oportunidades de empleo y diversificación de roles para las personas de una región determinada, puesto que se considera al factor humano como un elemento dinamizador de actividades de producción y servicios que impulsan el funcionamiento de los organismos que forman parte del sistema turístico y contribuyen al desarrollo de la actividad.

En relación a esto, Molina Sergio (1.991:40) presenta un modelo turístico en el cual se muestra la superestructura y su relación con los demás componentes (Figura N° 1)

Figura Nº 1 Sistema Turístico



Fuente: Molina, Sergio. Conceptualización del Turismo (1.991)

La relación entre los elementos del sistema turístico es estrecha y el papel de cada uno de ellos dentro del sistema turístico es vital, sin embargo, la superestructura encargada de controlar que cada una de las partes funcionen correctamente, es un elemento clave para el desarrollo turístico de una región. Esta se encuentra constituida por las variables que emanan de los poderes ejecutivos y legislativos de un país o estado, las cuales afectan o favorecen el sistema turístico según las directrices que deben ser adaptadas para su beneficio.

Al respecto Molina, Sergio (1.991:38) señala que “asume la función de regular el sistema turístico, recogiendo los intereses, expectativas y objetivos

de los subsistemas restantes”. Para este mismo autor, la superestructura turística se divide en dos clases de subsistemas:

- a.- Organizacionales: son organismos del sector público (Secretaría de Turismo, Fondo Nacional de Fomento al Turismo), Organizaciones del sector privado (Asociaciones de Agencias de Viajes, Asociaciones de Hoteles y Moteles) y organismos Gubernamentales (Organización Mundial del Turismo).
- b.- Conceptuales: son las leyes, reglamentos, planes y programas.

Mientras que Oscar de La Torre (1.990:65), se refiere al término superestructura turística como:

conjunto de organismos públicos y privados que regulan, fomentan y/o coordinan la actividad turística. En otras palabras, es la compleja organización que permite armonizar tanto la producción y venta de servicios como las relaciones resultantes de la práctica del turismo. Podemos dividir la superestructura turística, en tanto consideremos su ámbito geográfico de acción (Internacional, Nacional, Regional y Local).

La superestructura comprende todos los organismos especializados, tanto públicos como privados, encargados de optimizar y modificar el funcionamiento de cada una de las partes que integran el sistema turístico,

así como armonizar sus relaciones para facilitar la producción y venta de servicios que componen el producto turístico.

El Estado, como uno de los copartícipes de este sistema, juega un papel importante en el desarrollo y consolidación del sector turismo. Desde la perspectiva institucional todos los organismos que ejercen una autoridad pública, centralizada o descentralizada nacional, regional y municipal deben mantener una estrecha relación, con el fin de alcanzar un objetivo común, en este caso el mejor aprovechamiento de la actividad turística como principal alternativa de desarrollo económico de la región.

Por otro lado, como parte del sistema, la comunidad (sinónimo de población local), es definida como grupos sociales que dependen de los recursos de la zona o el sitio y que han estructurado sus relaciones socioculturales en el área. Estos grupos son heterogéneos, ya que incluyen habitantes de diferentes niveles sociales, educativo, económico, que comparten en una unidad espacial el manejo de los recursos locales (Morera, 1.998:76).

Estas comunidades poseen un gran dinamismo interno y externo, lo cual hace posible la alteración de su estructura tradicional, en este sentido, la actividad turística se ha convertido en impulsadora y facilitadora de un proceso de cambios, donde no todas las modificaciones son producto de la implementación del turismo. Las transformaciones en las comunidades producto de la actividad turística, se manifiestan en diferentes formas e intensidades (González, 1.998: 77).

El crecimiento económico va dirigido al aumento de las bases de los recursos: económicos, humanos, sociales y naturales; es decir, crecimiento de la economía. La equidad se interpreta como la capacidad de ofrecer a todos las mismas oportunidades de desarrollo, sin distinción de raza, género, consideraciones políticas, religiosas, sexuales o de otra índole. En este caso, dar a todos los miembros de las comunidades, las mismas oportunidades de educación, capacitación y acceso a una adecuada calidad de vida, logrando que todos los sectores de la sociedad, tomen parte del diseño, planificación y ejecución de acciones en el desarrollo del turismo.

Por otra parte, toda organización es una unidad social creada deliberadamente con el fin de alcanzar objetivos específicos, con tal propósito cuenta con recursos materiales, técnicos y por supuesto tener a su disposición las facultades humanas de todos sus miembros así como los respectivos conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones y salud, con el fin de lograr ser más productiva, es decir, que obtenga el mayor rendimiento con los recursos disponibles.

El recurso humano en una organización es el elemento que mueve toda actividad productiva, constituido por un conjunto de personas que ejercen funciones, capaces de contribuir al desarrollo de la misma. Este recurso está conformado por personas de ambos géneros (masculino y femenino), con características similares o diferentes. Es por ello, que la actividad turística debe promover de alguna manera oportunidades de empleo en los cuales los individuos puedan satisfacer sus necesidades individuales y contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Desde el principio de la humanidad el hombre ha buscado formas de satisfacer sus necesidades físicas individuales y éste al formar parte de un grupo o sociedad busca la satisfacción de las necesidades del grupo. A las diversas actividades para satisfacer esas necesidades se les denomina trabajo. Según Santos (1.993:31) el trabajo “es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental”.

Se podría deducir entonces que, si el trabajo es un medio para satisfacer necesidades, estas se constituyen en motivos para trabajar, lo que le permite desarrollar su potencial como individuo, además de alcanzar por medio de ella la satisfacción de sus necesidades básicas. Por lo que, se debe elegir actividades que el individuo pueda hacer bien y con la cual se identifique, ya que esto estimula una adecuada motivación, considerada como una necesidad interna que se satisface a través de un acto externo. Esta es la percepción que tiene un individuo sobre el nexo existente entre sus esfuerzos y el resultado de su desempeño laboral. La motivación es la fuerza impulsora o motriz que eleva la actividad humana satisfaciendo su necesidad y por lo tanto da sentido al comportamiento en la actividad laboral. De allí que la motivación, se convierte en un elemento importante, entre otros, que permitirán canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del empleado hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y al mismo individuo (Ardouin, 2.000:3).

Entre las actividades y las consecuencias o resultados laborales se encuentran las tareas que realizan los individuos, éstos poseen habilidad para hacer cosas tales como el modo de ejecutar las funciones de su puesto y cumplir con su trabajo con regularidad. Lo fundamental aquí, es una

combinación de las habilidades y motivación para lograr un mejor desempeño. La habilidad y la motivación existen en el contexto del puesto que el empleado está desempeñando, cumpliendo al mismo tiempo con ciertos requisitos que deben satisfacerse si se va a ocupar ese puesto.

Acompañando a los requisitos o habilidades van ciertas recompensas que ofrece el puesto, tales como el salario, prestaciones, compañeros de trabajo, retos, grado de responsabilidad y oportunidades de promoción. Cada recompensa tiene potencial para motivar a los empleados para que adopten cierto comportamiento y satisfagan las exigencias de dicho puesto.

Para muchas organizaciones, el resultado más significativo de los recursos humanos comprende las contribuciones que hacen los empleados a los objetivos de la organización. A estas contribuciones por lo general se les llama desempeño del empleado, significando lo eficazmente que un empleado ejecuta las responsabilidades de su puesto.

En relación a esto, Arias Galicia (1.999:22) define al desempeño como el comportamiento de un empleado en una organización y depende de varios factores:

- a.- Conocimiento: la persona que posee aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo.
- b.- Habilidades: se refiere a la capacidad mental y psicomotriz necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación.
- c.- Motivación: se trata del compromiso para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es

preciso contar con este contrato anímico, enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos los miembros.

En una organización todo empleado pone en práctica sus conocimientos y habilidades, los cuales dependen en cierto grado de su cultura y los valores que éste posee, que le hacen posible su adaptación en la organización, esto permite el logro de sus objetivos y hacen más competitivo su trabajo para lo cual se ha comprometido. Los empleados que tienen un desempeño elevado cumplen con éxito sus responsabilidades, contribuyendo así a los objetivos de la organización y a la satisfacción personal.

Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación, así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para alcanzar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo personal. En tal sentido Heneman (1.997:21) establece que el desempeño óptimo es una función de la motivación y para ello, menciona algunas variables del desempeño laboral:

- ❖ Las condiciones de trabajo.
- ❖ El grado de capacitación.
- ❖ Experiencia y tecnificación.

- ❖ Salud física y emocional.

- ❖ Grado de colaboración entre compañeros, directivos, superiores, entre otros.

- ❖ Grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce.

No obstante, además de la motivación para desempeñar un puesto de trabajo es necesario establecer buenas relaciones entre compañeros, mostrar una actitud de colaboración y estar dispuestos a mejorar con adiestramientos para lograr los objetivos planteados por la organización.

Es muy importante saber y considerar que dentro de una empresa, las funciones o cargos de las personas deben estar bien definidos, esto facilita el orden dentro de la organización. Las funciones se definen principalmente para que las personas sepan identificar su posición dentro de la empresa y las posibilidades de éstos para ascender en ellas.

Además de lo mencionado, es necesario destacar que toda empresa u organismo se rige por ciertas normas internas que deben cumplir sus empleados y otras externas establecidas por el Estado, que brindan protección laboral y en las cuales se han producido leyes que contribuyen a eliminar las discriminaciones que subsistan entre hombres y mujeres. Tal es el caso de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil venezolano, la Ley Orgánica del Trabajo y para este caso en particular, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Esta Ley

promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer. Asimismo legisla sobre la creación del Instituto Nacional de la Mujer.

En tal sentido, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 379, señala:

la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

En esta ley se reconoce la igualdad, protegiendo a las mujeres trabajadoras de todo tipo de discriminación laboral basada en sexo, edad, raza, estado civil e igualando a la mujer en su remuneración y condiciones de trabajo. Con esta Ley Orgánica vigente desde 1.997, la mujer adquiere el fuero maternal y la inamovilidad laboral durante el embarazo y el puerperio.

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999) incluye una visión de género al incorporar el lenguaje no sexista. En ella se reconoce la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio y el acceso al trabajo, el derecho de las amas de casa a la seguridad social y el valor del trabajo doméstico. Así mismo, valida los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

2.3. Operacionalización de variables

Cuadro N° 1 OPeracionalización de variables

Variables	Indicadores	Ítems	Nivel de Medición
Organismos públicos que conforman la superestructura turística	Organismos Turísticos Organismos no Turísticos	Nombre del organismo. Tipo de organismo. Ubicación.	Nominal
Cargo	Perfil del cargo	Edad. Estado Civil. Procedencia. Grado de instrucción. Cargo que ocupa. Nivel jerárquico al cual pertenece. Tiempo en el cargo. Experiencia en el cargo. Funciones que desempeña. Cursos de capacitación.	Nominal
Factores que motivan la participación de la mujer	Remuneración. Seguro social. Facilidades de estudio. Status social.	Salario. Mejorar la calidad de vida. Condiciones familiares. Desarrollo profesional. Beneficios. Ambiente de trabajo. Relación entre compañeros.	Nominal
Leyes que protegen a la mujer en términos de participación laboral	Leyes, reglamentos, decretos, convenios	Leyes, reglamentos, decretos y convenios que refieren la participación de la mujer. Contenido de los instrumentos legales con respecto a la participación de la mujer.	Nominal

Continuación...

Opinión	Desempeño laboral de la mujer	<p>Incorporación de la mujer a la fuerza laboral.</p> <p>Factores que podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral.</p> <p>Identificación de la mujer con los objetivos de la organización.</p> <p>Aportes del recurso humano femenino para la empresa.</p> <p>Nivel de formación de la mujer en relación al cargo que ocupan.</p> <p>Actividades realizadas por la empresa para motivar a sus empleadas.</p> <p>Políticas de la empresa para su participación.</p> <p>Desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre.</p> <p>¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo hacen para evaluar dicho desempeño?</p>	Nominal
---------	-------------------------------	---	---------

Fuente: Elaboración propia.

2.4.- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

& **Cargo:** Conjunto de funciones ejecutadas con posición definida dentro de la estructura organizacional, es decir, el organigrama (Chiavenato, 2.000:60)

& **Desempeño:** Acción de cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Comportamiento de un empleado en una organización (Arias, Galicia 1.997:222)

& **Desempeño laboral:** Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por la experiencia en situaciones concretas de trabajo (Gómez, 2.002)

& **Empleo:** Ocupación que ejerce el personal contratado, en el cual realiza funciones relacionadas con el conocimiento y destrezas que posee (Chiavenato, 2.000:60)

& **Factores:** Elementos que inciden o determinan una situación.

& **Función:** Es un conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del cargo ejerce de manera sistemática y reiterada, o un individuo que sin ocupar un cargo, desempeña una función de manera transitoria o definitiva.

- & **Género:** Un conjunto de características relacionadas con la historia y se van transformando con el tiempo y por lo tanto son modificables (OIT, 2.004)

- & **Marco Legal:** Conjunto de leyes, decretos o convenios establecidos para un acto particular (Anónimo)

- & **Motivación:** Es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (Solana,1.993:208)

- & **Mujer:** Persona del sexo femenino integrante de la raza humana (Diccionario Larousse, 1.996: 707)

- & **Organismos:** Conjunto de oficinas, dependencias o empleos que conforman un cuerpo o institución. Conjunto de leyes, usos y costumbres por que se rige un cuerpo o institución social.

- & **Opinión:** Concepto que se forma o se tiene sobre una cosa cuestionable (Diccionario Everest Cúspide: 858)

- & **Participación:** Es un proceso social, continuo y dinámico en virtud del cual los integrantes de una comunidad, a través de sus organizaciones legítimas, representativas y de los canales establecidos, deciden, aportan y reciben en la realización del bien común (MINAMB)

- & **Perfil:** Se refiere a la descripción de un individuo, la cual puede hacerse en función de variables socio-económico y/o psicográficas (Anónimo)

- & **Superestructura:** Es una parte del sistema turístico, que asume la función de regular el sistema, recogiendo los intereses, expectativas y objetivos de los subsistemas restantes. (Molina, 1.991:38)

- & **Trabajo:** Es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental (Santos,1.993:31)

- & **Turismo:** Es un fenómeno social que consiste en el desplazamiento voluntario y temporal de individuo o grupos de personas que fundamentalmente por motivos de recreación, descanso, cultura o salud, se trasladan de su lugar de residencia habitual a otro, en el que no ejercen ninguna actividad lucrativa ni remunerada, generando múltiples interrelaciones de importancia social, económica y cultural (Oscar de la Torre, 1.988:19)

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Delimitación de la investigación

3.1.1.- Nivel y Tipo de Investigación

La investigación, tomando en cuenta los objetivos planteados fue de carácter descriptiva, ya que se precisó un hecho, específicamente, comprendió el desempeño laboral de la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta.

Según su tipo, esta investigación fue de campo, por cuanto los datos se obtuvieron in situ, es decir, en forma directa de la realidad.

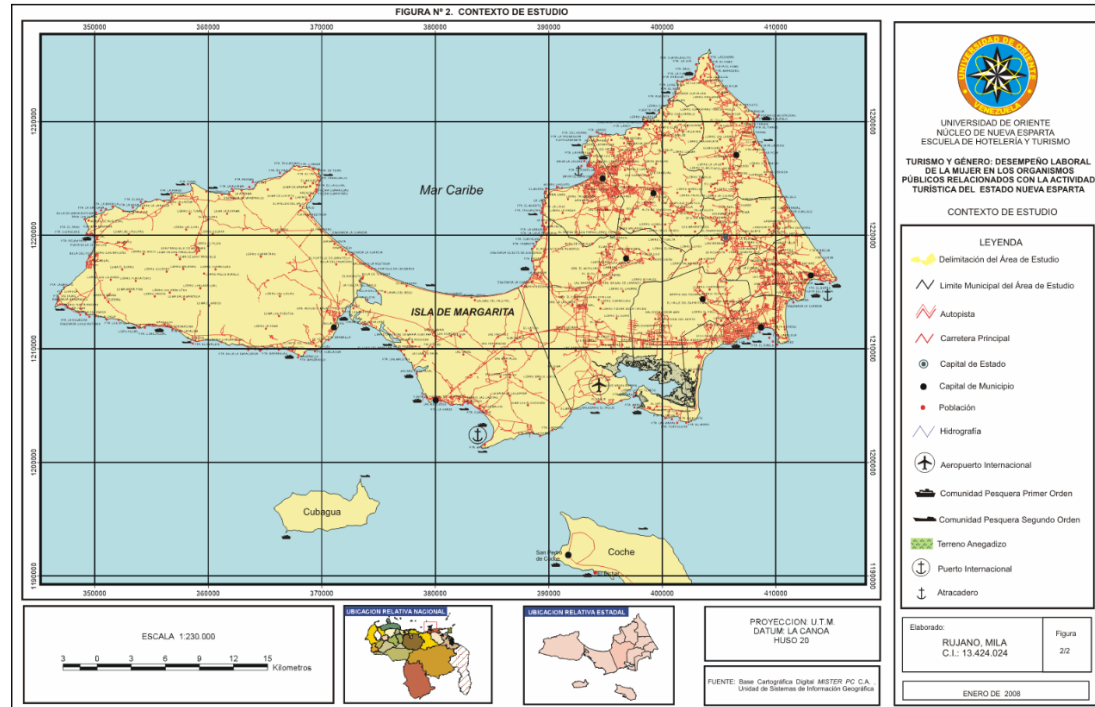
3.1.2.- Contexto de Estudio

La investigación tuvo lugar en el estado Nueva Esparta, específicamente en los organismos públicos relacionados con la actividad turística, en los cuales se determinó el desempeño laboral de la mujer. (Figura N° 2).

3.2.- Diseño de la investigación

La investigación estuvo enmarcada dentro del diseño de campo no experimental porque se observó una situación existente tal y como se presentó en su contexto natural, la información fue recolectada directamente de la realidad en un momento único y preciso.

Figura Nº 2 Contexto de estudio



Esta investigación se realizó en tres fases:

Primera Fase: Incluyó la revisión bibliográfica a través de textos, documentos de internet, tesis de grado y leyes, con el fin de recopilar la información relacionada con el tema en estudio.

Segunda Fase: Comprendió la redacción del informe, con la información obtenida y producto de la recolección de los datos en los organismos públicos existentes en el estado Nueva Esparta, con la aplicación de los instrumentos diseñados para tal fin.

Tercera Fase: Abordó la descripción del desempeño laboral de la mujer empleada en los organismos públicos relacionados con la actividad turística, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación. Así mismo, comprendió el análisis y procesamiento de la información obtenida en estos organismos.

3.2.1.- Población

La población estuvo conformada por las mujeres empleadas en los organismos públicos relacionados con la actividad turística, tales como oficinas municipales de turismo, CORPOTUR, Fondo Mixto de Turismo, INPARQUES, Ministerio de Ambiente (MINAMB) y de acuerdo al número de mujeres empleadas en estos organismos que conforman la superestructura turística, se obtuvo un total de setenta y dos (72) mujeres que laboran en estos organismos.

3.2.2.- Sujetos de Información

Para el presente estudio se consideraron los siguientes sujetos de información:

- ❖ Mujeres empleadas en los organismos públicos relacionados con la actividad turística.
- ❖ Gerente de Recursos Humanos, Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta (CORPOTUR).
- ❖ Asistente Administrativo, Fondo Mixto de Turismo.
- ❖ Gerente de recursos Humanos, Ministerio de Ambiente (MINAMB).
- ❖ Asistente Administrativo del Instituto Nacional de Parques (INPARQUES).
- ❖ Alcaldías del estado Nueva Esparta: Arismendi, Díaz, García, Antolín del Campo, Gómez, Marcano, Mariño, Maneiro, Tubores, Península de Macanao y Villalba.

3.3.- Fuentes de información

3.3.1.- Fuentes Primarias

Conformada por la información oral y escrita recopilada a través de encuestas que se aplicaron a las mujeres empleadas en los organismos

públicos y entrevistas dirigidas a los gerentes de Recursos Humanos de estos organismos. El instrumento que se utilizó para las encuestas fue un cuestionario diseñado con preguntas abiertas y cerradas con el cual se pretendió conocer su perfil ocupacional y los factores que motivan su participación. Para las entrevistas se empleó como instrumento una guía de entrevista con el fin de conocer la opinión de los empleadores en relación al desempeño laboral de la mujer.

3.3.2.- Fuentes Secundarias

Consistió en la revisión de documentos en línea de organismos internacionales, foros, leyes, textos y tesis de grado relacionados con el tema en estudio para conocer la normativa legal que rige en materia de participación de la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. El instrumento utilizado fue la ficha de registro.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1.- Técnicas de Recolección de Datos

Para la realización de este estudio se utilizaron las siguientes técnicas:

- ❖ Encuestas, dirigidas a las mujeres empleadas en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. El instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado con preguntas abiertas y cerradas con el cual se pudo conocer su perfil ocupacional y los factores que motivan su participación (Anexo N° 2).

- ❖ Entrevistas, dirigidas a los gerentes de Recursos Humanos de los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta. Se empleó como instrumento la guía de entrevista a fin de identificar el desempeño laboral de las mujeres y así precisar su participación en los mismos (Anexo N° 3).

- ❖ Revisión documental y bibliográfica, se revisaron algunos trabajos de grado, leyes y otros documentos que aportaron la normativa legal que rige en materia de participación de la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. El instrumento que se utilizó fue la ficha de registro, tomado como referencia de la investigadora Moreno, Flor (Anexo N° 1).

3.5. Procesamiento de la información

Una vez obtenida la información por medio de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procedió a procesarla. En primer lugar, de forma manual. Una vez organizada, se procesó de forma computarizada. Luego, se tabularon los resultados obtenidos en el cuestionario.

3.6. Técnicas de análisis

Para analizar la información obtenida por medio de los instrumentos de recolección de datos se empleó el método cualitativo para las entrevistas a través del proceso de categorización y análisis de contenido. En el caso de las encuestas, se analizaron por los métodos cuantitativo y cualitativo, ya que

presentaron preguntas abiertas y cerradas. Con el primero, se utilizó la estadística descriptiva que permitió describir y presentar los datos para cada variable. El segundo método, permitió analizar los datos y presentarlos en forma textual.

3.7. Presentación de la información

Para la información recolectada, se emplearon algunas técnicas gráficas necesarias para la presentación de los datos obtenidos en el cuestionario.

Estas técnicas gráficas están relacionadas con cuadros estadísticos e ilustraciones como los diagramas circulares, entres otros, que permitieron ilustrar la situación en estudio, atendiendo a las variables analizadas. Para el caso de las entrevistas y la revisión bibliográfica, la información se presentó en forma textual.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación, se aplicaron encuestas a las mujeres que laboran en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta. Dichas encuestas se llevaron a cabo durante los meses junio-julio de 2.007 y dependieron del total de mujeres empleadas en estos organismos.

A continuación se muestra la distribución de las mismas por organismos.

Cuadro Nº 2 Distribución de las mujeres por organismos

Nombre del organismo	Nº de mujeres empleadas	Nº de mujeres encuestadas
CORPOTUR	25	19
Fondo Mixto de Turismo	5	3
Ministerio de Ambiente	24	23
Instituto Nacional de Parques	9	7
Dirección de Turismo (Antolín del Campo)	3	3
Coordinación de Turismo (Díaz)	1	1
Coordinación de Turismo (Gómez)	2	2
Dirección de Turismo (Marcano)	6	6
Oficina de Turismo (Tubores)	2	2
Oficina de Turismo (García)	2	1
Dirección de Turismo (Macanao)	1	1
Jefatura de Turismo (Mariño)	5	3
Oficina de Turismo (Villalba)	1	1
Total Mujeres	86	72

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos por los organismos.

4.1. Organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Los organismos públicos que conforman la superestructura turística y en los cuales labora la mujer, se presentan a continuación.

4.1.1. Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1)

Tiene la misión de diseñar las políticas de desarrollo del sector con la formulación y ejecución de programas que garanticen un equilibrio económico y social sustentable para toda la población y asegure la satisfacción de las necesidades de nuestros visitantes, con el propósito de consolidar a Nueva Esparta como el mejor destino turístico del Caribe.

4.1.2. Fondo Mixto de Turismo del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1)

El objetivo del Fondo Mixto es la administración de los recursos que se obtengan de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Turismo, destinándolos a la promoción del estado Nueva Esparta como destino turístico y a la formación de los recursos humanos capacitados para la prestación de servicios turísticos, de acuerdo con las necesidades locales y estatales.

4.1.3. Ministerio de Ambiente del estado Nueva Esparta (Anexo N° 1)

El Ministerio de Ambiente del estado Nueva Esparta, tiene como misión garantizar una mejor calidad de vida, mediante una gestión ambiental transversal, rectora, ejecutora y normativa, del uso y conservación de los

recursos naturales promoviendo la participación de la sociedad para lograr el desarrollo sostenible.

4.1.4. Instituto Nacional de Parques (Anexo N° 1)

Este organismo tiene como misión preservar la vida en los espacios protegidos para garantizar una sociedad solidaria, respetuosa y amante de la paz, a fin de alcanzar el máximo nivel de satisfacción biopsicosocial del ser humano sin destruir el equilibrio ecológico en nombre del desarrollo y la producción.

Es una institución nacional rectora de las políticas públicas orientadas hacia la protección y manejo de los recursos naturales. A través de sus políticas garantiza el vínculo entre el ser humano y la naturaleza.

4.1.5. Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Antolín del Campo (Anexo N° 1)

La Dirección de Turismo del municipio Antolín del Campo está integrada por (3) personas de 35 años de edad, donde todos son del género femenino, de estado civil casadas.

Los cargos existentes son: Directora de Turismo, ocupado por una persona del género femenino, egresada de la Universidad de Oriente en la carrera de Licenciada en Turismo y (2) Promotoras. Este equipo se encarga de regular el sistema turístico del municipio, con una superficie de 71,7 Km².

4.1.6. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Díaz (Anexo N° 1)

En la Coordinación de Turismo del municipio Díaz solo existe un cargo ocupado por una persona de género femenino, egresada de la Universidad de Oriente en la carrera Licenciatura en Turismo, quien está encargada de gestionar la actividad turística del municipio.

4.1.7. Jefatura de Turismo Alcaldía del municipio Mariño (Anexo N° 1)

El gobierno municipal de Mariño, a través de la Jefatura de Turismo, gestiona las actividades turísticas que se efectúan dentro de la jurisdicción la cual abarca una superficie de 39,0 Km².

Esta gestión se realiza por medio de un equipo de trabajo conformado por (5) personas, de estas (4) son mujeres y (1) hombre, los cuales ocupan los siguientes cargos: Directora de Turismo (Licenciada en Turismo) quien ejerce la máxima autoridad, la Coordinadora de Turismo, quien asiste a la Directora en diferentes aspectos, Secretaria y Promotora Turística.

4.1.8. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Gómez (Anexo N° 1)

En el municipio Gómez la actividad turística está bajo el control de la Coordinación de Turismo dentro de los márgenes del municipio, compuesto por una superficie de 95,7 Km².

La administración de Turismo se ejerce a través de esta Coordinación, la cual está integrada por (2) personas donde ambas son del género

femenino con un promedio de edad de 35 años, casadas y con un tiempo promedio de 3 años en el cargo.

Los cargos existentes son: Coordinadora de Turismo (Licenciada en Turismo) y Promotora Turística.

4.1.9. Dirección de Turismo Alcaldía del municipio Marcano (Anexo N° 1)

La Dirección de Turismo está integrada por (6) personas del género femenino con edad promedio de 37 años y de estado civil casadas.

Los cargos son: Directora de Turismo, (2) Coordinadoras de actividades educativas, Asistente de Dirección, Secretaria y Obrera.

4.1.10. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Villalba (Anexo N° 1)

En el municipio Villalba la actividad turística es gerenciada por la Oficina de Turismo, ubicada dentro de la Alcaldía, la cual cuenta con (2) personas que se desempeñan en la misma.

Los cargos existentes son: Coordinador de Turismo a cargo de una persona de género masculino, egresado de la Universidad de Oriente en la carrera Licenciado en Turismo y una persona de género femenino quien ejerce funciones como Secretaria, casada y con 32 años de edad .

4.1.11. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio García (Anexo N° 1)

La gerencia relacionada con el turismo la ejerce la Coordinación de Turismo, la cual está integrada por (3) personas donde, (2) de ellas son del género femenino con un promedio de edad de 32 años, de estado civil soltera y con un tiempo promedio de 3 años en el cargo.

Los cargos existentes son: Coordinador de Turismo, el cual está ocupado por una persona del género masculino y Promotora de Turismo II (Licenciada en Turismo) encargados de analizar los proyectos de la actividad turística del municipio.

4.1.12. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Tubores (Anexo N° 1)

El municipio Tubores representa la principal puerta de entrada y salida para los visitantes que utilizan el transporte marítimo.

Éste constituye el ámbito de acción de la Coordinación de Turismo la cual administra el sistema turístico del municipio, a través de un equipo conformado por (2) personas del género femenino, casadas y con un tiempo promedio en el cargo de 3 años.

Los cargos existentes son: Coordinadora de Turismo (T.S.U en Turismo) y Secretaria. Es importante señalar que esta coordinación funciona en una oficina lejana a la Alcaldía.

4.1.13. Coordinación de Turismo Alcaldía del municipio Arismendi (Anexo N° 1)

Es importante señalar que en el municipio Arismendi se creó la Coordinación de Turismo, sin embargo aún no cuenta con una ubicación dentro de la Alcaldía, por lo que no se pudo aplicar los instrumentos necesarios en esta investigación, ya que no está operativa.

4.1.14. Oficina de Turismo Alcaldía del municipio Maneiro (Anexo N° 1)

En esta oficina no se pudo conocer a las personas que gestionan la actividad turística del municipio, debido a que no aportaron información para la investigación.

4.1.15. Coordinación de Turismo Alcaldía Península de Macanao (Anexo N° 1)

La gestión municipal en materia de turismo de la Alcaldía del municipio Península de Macanao, está a cargo de la Coordinación de Turismo integrada por una persona de género femenino, soltera, de 33 años de edad y quien es Licenciada en Turismo, egresada de la Universidad de Oriente.

El ámbito de acción de esta coordinación está enmarcado dentro de una superficie de 330,7 Km².

En tal sentido, se puede encontrar la presencia de personas del género femenino ocupando cargos directivos en los diferentes organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta y formadas en la carrera Licenciatura en Turismo.

4.2. Perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

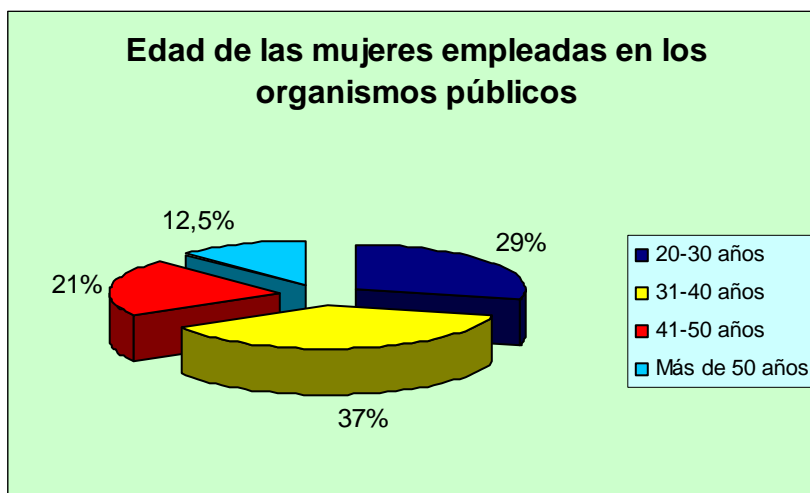
Con respecto al perfil ocupacional de la mujer que labora en los organismos públicos, se pudo obtener lo siguiente:

La mayoría se ubican en edades comprendidas entre los 31 a 40 años, 37% del total, un 29% se ubican en edades entre 20 y 30 años, le siguen aquellas cuyas edades están entre 41 y 50 años, 21% y finalmente un 12,5% tienen más de 50 años.

Cuadro N° 3 Edad de las mujeres empleadas en los organismos públicos

Categorías	Mujeres	%
20-30 años	21	29
31-40 años	27	37
41-50 años	15	21
Más de 50 años	9	12,5
Total	72	100

Gráfico N° 1



En relación al estado civil las casadas se ubican en un 50% del total, mientras 33% solteras, y las divorciadas con 8%, unidas 7% y solo un 2% corresponde a las mujeres cuyo estado civil es viudas.

Cuadro N° 4 Estado civil de las mujeres

Categorías	Mujeres	%
Solteras	24	33
Casadas	36	50
Divorciadas	6	8
Viudas	1	2
Unidas	5	7
Total	72	100

Gráfico N° 2

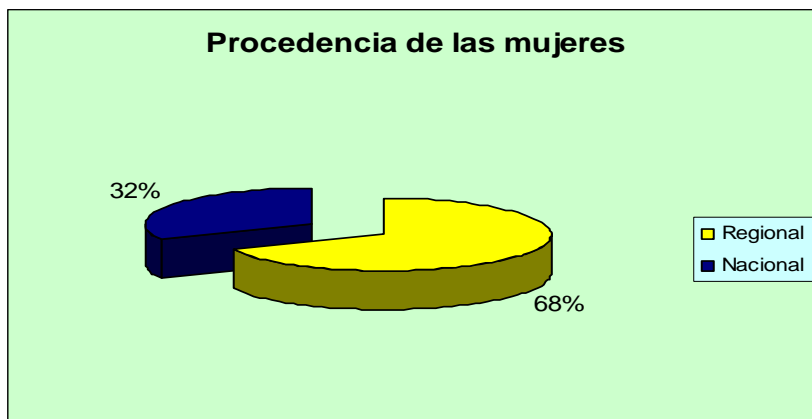


Con respecto a la procedencia, el 68% corresponde a las del estado Nueva Esparta. Sin embargo, cabe destacar que en relación a las mujeres que señalaron ser del interior del país, éstas provienen de las principales ciudades tales como Caracas la capital del país, Maracay capital del estado Aragua, Maracaibo capital del estado Zulia, La Guaira capital del estado Vargas, Cumaná capital del estado Sucre y Puerto La Cruz, estado Anzoátegui.

Cuadro N° 5 Procedencia de las mujeres

Categorías	Mujeres	%
Regional	49	68
Nacional	23	32
Total	72	100

Gráfico N° 3

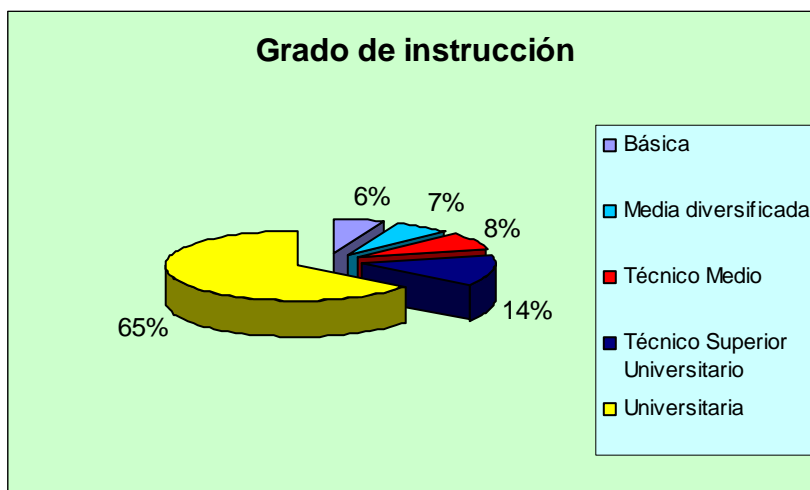


En cuanto al grado de instrucción el 65% posee formación universitaria, le siguen aquellas que son técnicos superiores universitarios 14%, las que tienen estudios de educación media diversificada 8%, 7% técnicos medio y un 6% que solo alcanzaron la educación básica, de lo cual se infiere que estos organismos cuentan con personal femenino con formación profesional, traducido en estudios superiores.

Cuadro N° 6 Grado de instrucción

Categoría	Mujeres	%
Básica	4	6
Media diversificada	5	7
Técnico Medio	6	8
Técnico Superior	10	14
Universitario		
Universitaria	47	65
Total	72	100

Gráfico N° 4



Las mujeres que manifestaron tener formación universitaria señalaron los títulos obtenidos como Abogados, Arquitectos, Ingenieros, Biólogos Marinos, Administradoras, Contadoras Públicas, Técnicos Superiores y Licenciadas en Turismo, Licenciadas en Estadística e Informática y algunas con estudios de post grados, tanto maestrías como doctorados.

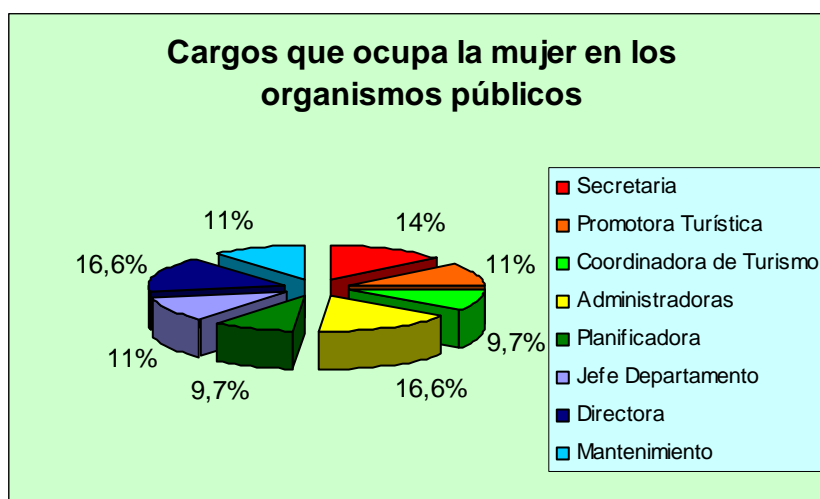
Con esto se observa que la mujer ha dejado de un lado las ocupaciones tradicionales para buscar la superación personal en los estudios profesionales y poder integrarse a la fuerza laboral.

Los cargos ocupados se ubican principalmente en la Administración y la Dirección con un 16,6% respectivamente, como secretarias un 14%, como promotoras turísticas, jefes de departamentos y mantenimiento un 11% y como coordinadoras de turismo y planificadoras un 9,7%.

Cuadro N° 7 Cargos ocupados por la mujer en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta

Categorías	Mujeres	%
Secretaria	10	14
Promotora Turística	8	11
Coordinadora de Turismo	7	9,7
Administradora	12	16,6
Planificadora	7	9,7
Jefe Departamento	8	11
Directora	12	16,6
Mantenimiento	8	11
Total	72	100

Gráfico N° 5



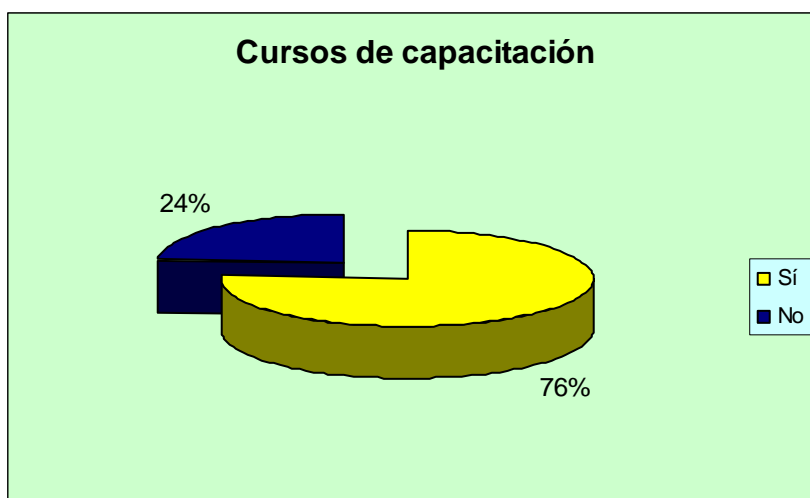
De acuerdo a lo expresado por ellas en su mayoría han realizado cursos de capacitación turística, representado en un 76% del total de las

encuestas, ocupando un 24% las que respondieron no haber realizado algún curso.

Cuadro Nº 8 Cursos de capacitación

Categorías	Mujeres	%
Sí	55	76
No	17	24
Total	72	100

Gráfico Nº 6



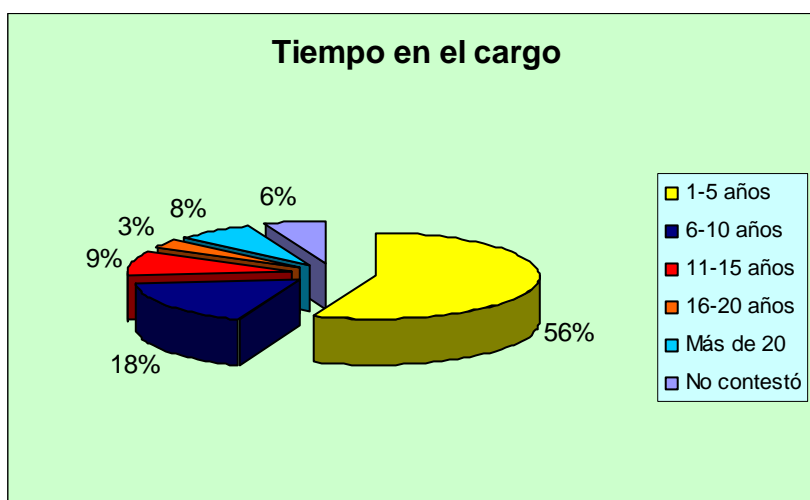
De los cursos realizados por las mujeres se pueden mencionar los de atención al público, sensibilización y capacitación turística, organización de eventos, computación, planificación y formulación de proyectos, formación secretarial, manejo de personal, competitividad y desarrollo de productos turísticos y algunos de ambiente y patrimonio.

En lo que se refiere al tiempo en el cargo el 56% lleva un tiempo de 1 a 5 años aproximadamente en su cargo, seguido de un 18% que lo representan las mujeres que han ocupado su cargo por un tiempo de 6 a 10 años.

Cuadro Nº 9 Tiempo en el cargo

Categorías	Mujeres	%
1-5 años	40	56
6-10 años	13	18
11-15 años	7	9
16-20 años	2	3
Más de 20	6	8
No contestó	4	6
Total	72	100

Gráfico Nº 7



El 89% expresó tener experiencia en el cargo mientras que el 7% no quiso dar información y solo un 4% confesó no tenerla puesto que llevan muy poco tiempo en su cargo.

Cuadro Nº 10 Experiencia en el cargo

Categorías	Mujeres	%
Sí	64	89
No	3	4
No contestó	5	7
Total	72	100

Gráfico Nº 8

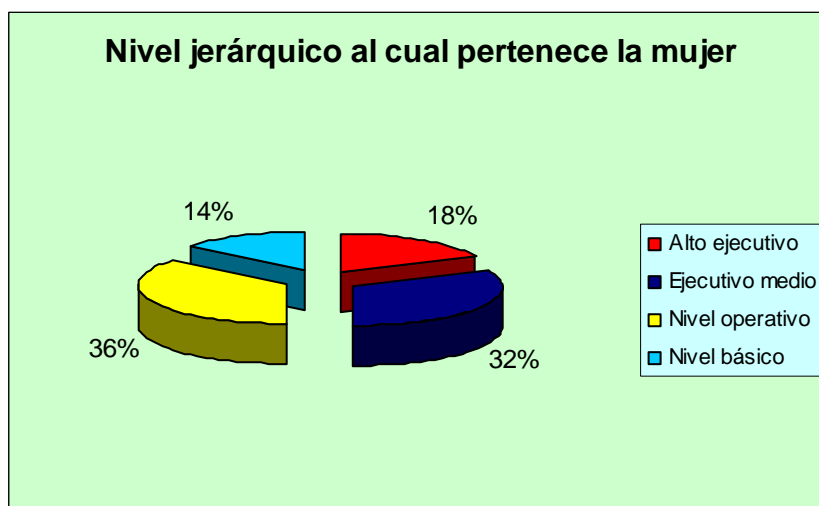


En relación al nivel jerárquico el 36% corresponde a las mujeres que se encuentran en el nivel operativo, 32% para las que pertenecen al ejecutivo medio, 18% para el alto ejecutivo y un 14% para el nivel básico, lo que indica que la mujer ocupa cargos relevantes dentro de la organización.

Cuadro N° 11 Nivel jerárquico al cual pertenece la mujer

Categorías	Mujeres	%
Alto ejecutivo	13	18
Ejecutivo medio	23	32
Nivel operativo	26	36
Nivel básico	10	14
Total	72	100

Gráfico N° 9



En resumen, la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta presenta el siguiente perfil:

- ❖ Mujeres jóvenes con edades comprendidas entre 31 a 40 años.
- ❖ Casadas, con hijos en su mayoría.
- ❖ Provenientes del estado Nueva Esparta.
- ❖ Con formación universitaria.
- ❖ Los cargos ocupados se encuentran en Dirección y Administración.
- ❖ Se ubican en el nivel operativo de la organización.
- ❖ Tienen un tiempo entre 1 y 5 años dentro de la organización.
- ❖ En su mayoría poseen experiencia en las funciones que ejercen.
- ❖ Devengan un ingreso mensual de más de un millón de Bolívares.

Con esto se concluye que estos organismos cuentan con recurso humano femenino joven, capacitado y con experiencia laboral que desempeña funciones importantes en los cargos que ocupa.

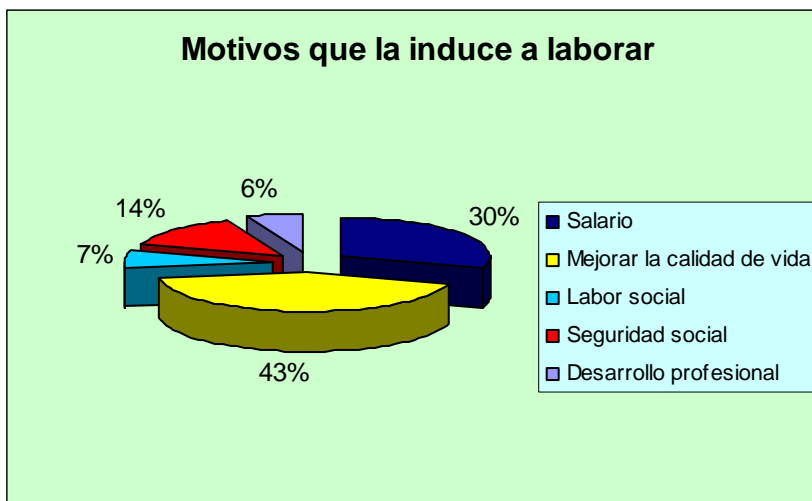
4.3. Factores que motivan la participación de la mujer en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta.

Con el fin de conocer los motivos que indujeron a la mujer a ocupar determinados cargos en un organismo público específicamente en áreas relacionadas con turismo, se obtuvo que el factor principal fue el mejorar su calidad de vida, 43% del total encuestadas, acotando además que a través del trabajo pueden aportar beneficios a su familia, seguido del salario con un 30% señalado como un medio necesario para subsistir. Aunque en algunos casos expresaron no recibir la remuneración acorde con el cargo que ocupan puesto que en muchas oportunidades cumplen funciones que no corresponden al mismo.

Cuadro N° 12 Motivos que la induce a laborar

Categorías	Mujeres	%
Salario	22	30
Mejorar la calidad de vida	31	43
Labor social	5	7
Seguridad social	10	14
Desarrollo profesional	4	6
Total	72	100

Gráfico N° 10



Con respecto al salario, las mujeres que laboran en los organismos públicos poseen un ingreso mensual de más de 1.000.000 de Bolívares, representado en un 40% del total y un 17% para aquellas que devengan salario mínimo. Sin embargo, algunas de las encuestadas expresaron su desacuerdo en cuanto al salario, debido a que en algunas oportunidades realizan gastos relacionados con su trabajo que no corresponden a ellas en cuanto a obligación sino a la organización.

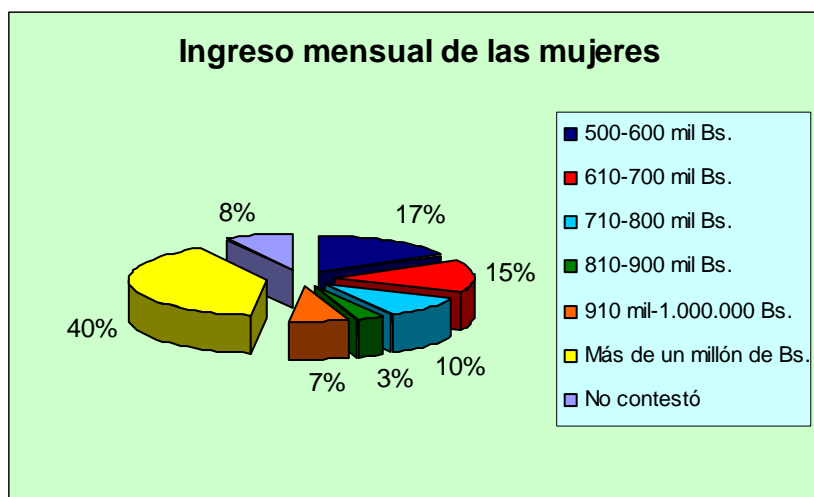
Como lo expresó la Licenciada Carmen Heredia del Ministerio de Ambiente: Es necesario que los funcionarios públicos seamos mejor pagados para poder obtener un mayor beneficio social y económico acorde con los beneficios que nosotros aportamos a las comunidades. En otras palabras, damos más de lo que recibimos. En muchas oportunidades tenemos que pagar algunas cosas que son necesarias para el Ministerio pero que no corresponde a nosotros cubrirlas.

Por esta razón, los organismos deben facilitar los recursos necesarios para que sus empleados puedan cubrir las situaciones que se presenten. Sin embargo, la mujer demuestra capacidades en resolver algunas carencias aunque no correspondan a su cargo.

Cuadro N° 13 Ingreso mensual de las mujeres

Categorías	Mujeres	%
500-600 mil Bs.	12	17
610-700 mil Bs.	11	15
710-800 mil Bs.	7	10
810-900 mil Bs.	2	3
910 mil-1.000.000 Bs.	5	7
Más de un millón de Bs.	29	40
No contestó	6	8
Total	72	100

Gráfico N° 11

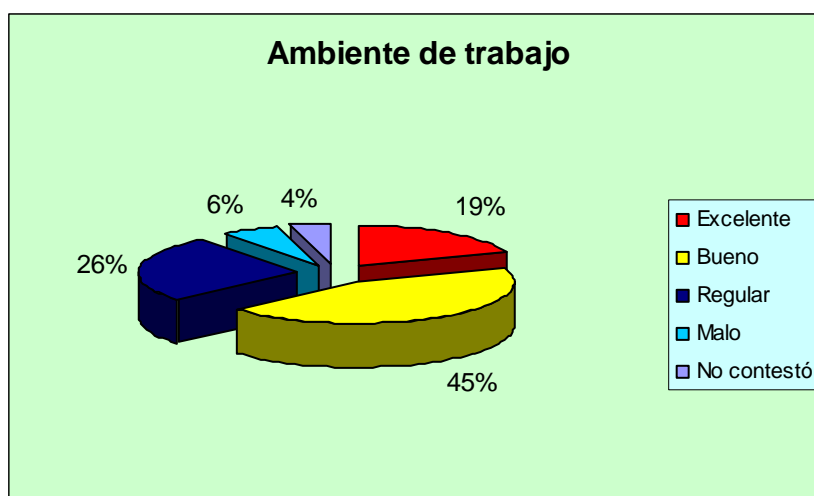


En lo referido al ambiente de trabajo del total un 44% encuestadas expresó trabajar en un buen ambiente, un 26% se inclinó por expresar que era regular, un 19% manifestó ser excelente, mientras un 6% comentó no estar a gusto con su lugar de trabajo debido a la tensión que éste le ocasiona. El 4% restante no respondió.

Cuadro Nº 14 Ambiente de trabajo

Categorías	Mujeres	%
Excelente	14	19
Bueno	32	45
Regular	19	26
Malo	4	6
No contestó	3	4
Total	72	100

Gráfico Nº 12

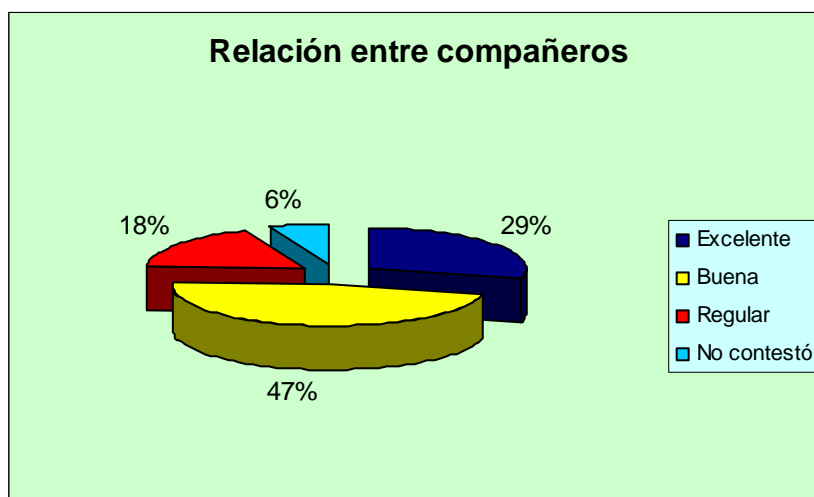


Con respecto a la relación de las mujeres que laboran en estos organismos con sus compañeros y compañeras de trabajo, un 47% dijo que establece buenas relaciones, un 29% manifestó que el trato es excelente, un 18% expresó ser regular y el 6% restante no quiso dar información al respecto.

Cuadro Nº 15 Relación entre compañeros

Categorías	Mujeres	%
Excelente	21	29
Buena	34	47
Regular	13	18
No contestó	4	6
Total	72	100

Gráfico Nº 13

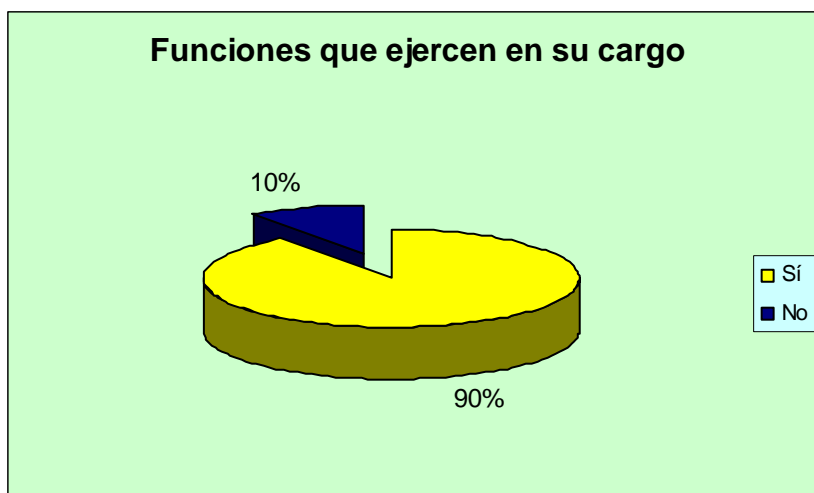


En cuanto a las funciones que ejercen en su cargo el 90% declaró que les gusta las funciones que ejercen, mientras que un 10% declaró estar en desacuerdo con sus funciones, acotando que éstas sólo son parte de su cargo y que en algunos casos tienen que cubrir funciones que no corresponden al mismo, lo que hace que se sientan saturados de funciones y no realicen su trabajo eficientemente, aunque esto demuestra su capacidad para resolver situaciones en determinados momentos, a la vez que se encuentran identificadas con las funciones que ejercen.

Cuadro N° 16 Funciones que ejercen en su cargo

Categorías	Mujeres	%
Sí	65	90
No	7	10
Total	72	100

Gráfico N° 14



En tal sentido, es importante señalar que las funciones dependen por supuesto del cargo que ocupan y del organismo para el cual trabajan. A continuación se mencionan algunas de las funciones que señalaron las mujeres de acuerdo a su cargo:

a. Coordinadoras o Directoras de Turismo (Alcaldías Municipales)

- ❖ Planificar y formular proyectos turísticos y ambientales.
- ❖ Organizar eventos culturales del municipio.
- ❖ Coordinar las actividades en pro del desarrollo turístico del municipio.
- ❖ Diagnosticar las áreas con potencial turístico para posibles proyectos.
- ❖ Promover la participación de las comunidades en el desarrollo de la actividad turística.

b. Promotora turística

- ❖ Diseñar programas de información general del municipio.
- ❖ Elaborar inventario de atractivos presentes en el municipio.
- ❖ Asistir a eventos y reuniones relacionados con la dirección.
- ❖ Diseñar programas de promoción turística municipal conjuntamente con la coordinación de turismo.

- ❖ Diseñar y difundir folletos y trípticos del producto turístico municipal.

c. Secretaria

- ❖ Elaborar oficios, correspondencias y otros documentos.
- ❖ Atender y suministrar información al público.
- ❖ Archivar documentos.
- ❖ Registrar y controlar expedientes.

d. Área de información y comunicación

- ❖ Ofrecer información turística y general.
- ❖ Atender quejas y reclamos por parte de turistas.
- ❖ Facilitar la producción de material promocional.
- ❖ Divulgar los principales logros alcanzados por la institución en el Estado.
- ❖ Administrar el material promocional.
- ❖ Promocionar la actividad turística del estado Nueva Esparta.

e. Planificación

- ❖ Asistir en la realización de planes de trabajo.
- ❖ Ofrecer a los usuarios información referente a la formulación de proyectos.
- ❖ Tramitar créditos y documentación ante el Ministerio de Turismo.
- ❖ Entregar informes mensuales.

f. Departamento de Estadísticas de la Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta (CORPOTUR)

- ❖ Coordinar el desarrollo del departamento de estadísticas turísticas.
- ❖ Elaborar informes estadísticos.
- ❖ Registrar y controlar los datos estadísticos.
- ❖ Ejecutar y participar en planes de aplicación de encuestas a turistas nacionales e internacionales.
- ❖ Coordinar actividades, reuniones y planes conjuntos con entes relacionados con la producción de datos en el estado y con el Ministerio de Turismo (MINTUR).

- ❖ Ofrecer asesoramiento técnico a Alcaldías en materia de producción de estadísticas turísticas.
- ❖ Diseñar y continuar informes para ser publicados en la página web institucional.
- ❖ Asesorar y suministrar estadísticas al cliente, estudiantes, áreas operativas de CORPOTUR, organismos públicos y privados.
- ❖ Suministrar insumos de información para la elaboración y ejecución de planes y proyectos turísticos.

g. Dirección de Sensibilización y Capacitación (CORPOTUR)

- ❖ Evaluar planes y proyectos de sensibilización turística.
- ❖ Dirigir, organizar y supervisar los programas de sensibilización y capacitación turística.
- ❖ Desarrollar y ejecutar programas educativos conjuntamente con otras instituciones.
- ❖ Coordinar programas de capacitación turística.

h. Inspectoría Turística (CORPOTUR)

- ❖ Fiscalizar a los prestadores de servicios turísticos existentes en el estado Nueva Esparta.

- ❖ Dar cumplimiento a la Ley Orgánica de Turismo.

i. Gerencia de Recursos Humanos y Administración (CORPOTUR)

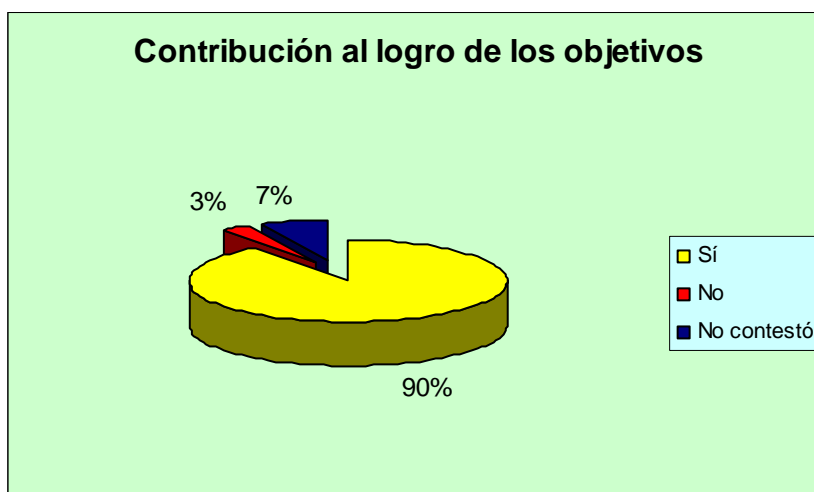
- ❖ Manejo y control del personal.
- ❖ Velar por el buen desempeño de sus empleados.
- ❖ Dirigir el proceso contable y rendición de fondos en avance.
- ❖ Evaluar la ejecución del presupuesto.
- ❖ Seleccionar y reclutar personal.
- ❖ Planificar y realizar el análisis transaccional.
- ❖ Realización de pago a empleados y proveedores.
- ❖ Rendición de cuentas y timbres fiscales.

De esta manera se deduce que la mujer ejerce funciones relevantes en los diferentes cargos dentro de los organismos públicos relacionados con turismo, demostrando su contribución al logro de los objetivos planteados por la organización, expresado en un 90% del total mientras solo un 3% asumió no contribuir al logro de dichos objetivos y el 7% restante no aportó respuesta. Estos aportes están relacionados con las funciones que ejercen en su cargo.

Cuadro N° 17 Contribución al logro de los objetivos de la organización por parte de la mujer

Categorías	Mujeres	%
Sí	65	90
No	2	3
No contestó	5	7
Total	72	100

Gráfico N° 15



También se quiso conocer su opinión acerca de los beneficios que reciben de la organización, respecto a lo cual un 54% comentó que además de su sueldo obtienen otros beneficios tales como cesta ticket, caja de ahorros, seguro social, ley de política habitacional, bonos vacacionales, aguinaldos, pago por concepto de horas académicas, bono de antigüedad, profesionalización, primas por jerarquía y el restante 46% expresó no recibir otros beneficios.

Cuadro N° 18 Beneficios recibidos de la organización

Categorías	Mujeres	%
Sí	39	54
No	33	46
Total	72	100

Gráfico N° 16

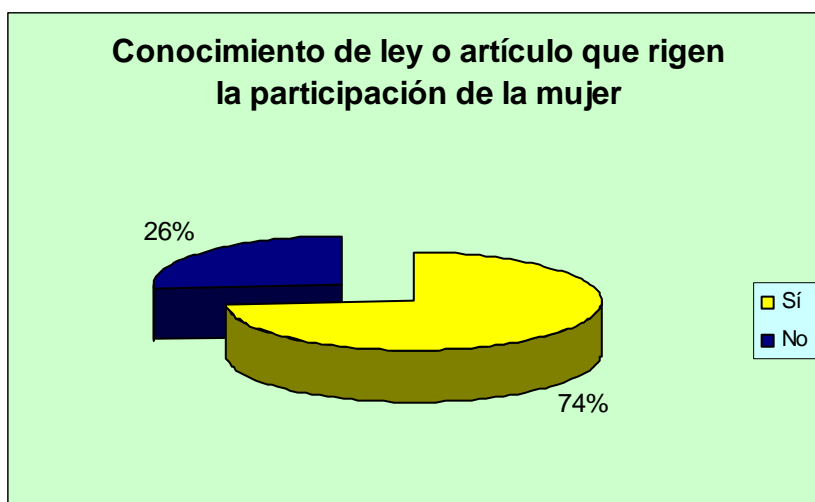


En relación al conocimiento de instrumentos legales, el 74% del total de las mujeres encuestadas, manifestó conocer algunas leyes que le brindan protección laboral como la Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Régimen de Administración Pública, Ley de Carrera Administrativa y Ley de Protección a la Mujer, además de La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Sin embargo, un 26% corresponde a las mujeres que expresaron no conocer alguna ley, razón por la cual deben producirse procesos de inducción que permitan la divulgación de las mismas.

Cuadro N° 19 Conocimiento de ley o artículo que rigen la participación de la mujer

Categorías	Mujeres	%
Sí	53	74
No	19	26
Total	72	100

Gráfico N° 17



En tal sentido, se puede señalar que los principales factores o motivos que influyeron en la decisión de la mujer para integrarse a la fuerza laboral, específicamente en el área turística fueron el deseo de mejorar su calidad de vida, motivado también al crecimiento personal y remuneración.

En relación a las funciones que desempeñan en estos organismos correspondientes a su cargo, se observa su capacidad en ejercerlas eficientemente, es por ello, que podemos encontrar mujeres en áreas administrativas y directivas.

4.4. Marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

En Venezuela, los movimientos de mujeres han obtenido logros importantes en el reconocimiento de sus derechos. Por ello se ha establecido el marco legal con el propósito de brindar protección para la integridad de las mujeres, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, mediante el establecimiento de las condiciones jurídicas y administrativas necesarias y la adopción de medidas positivas a favor de éstas para el ejercicio de sus derechos y la igualdad en los diferentes sectores de la economía, que se encuentran bajo lineamientos jurídicos, incluyendo al turismo como actividad socioeconómica generadora de empleos en la cual la mujer se ha incorporado como trabajadora.

Sin embargo, es en el año 1.999 con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuando se obtiene el mayor logro que marca un hito en la historia de luchas de las mujeres en nuestro país, al tomar en cuenta a las mujeres e incluir la **perspectiva de género** en la Carta Magna.

En el área laboral han sido muchas las manifestaciones por parte de las mujeres quienes siempre exigen ser tratadas por igual, lo que ha dado como resultado la creación de organismos que protegen y defienden sus derechos, como el Programa Nacional de la Mujer, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) y el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) dependiente de la Presidencia de la República, estos organismos permiten que la mujer tome fuerza para enfrentar situaciones que limiten sus derechos y cuyo fin es coordinar e implementar programas, proyectos y campañas para sensibilizar

a la sociedad sobre diversos problemas que afectan a la mujer. Estas instituciones han dado lugar, además, a la presentación de iniciativas legales en numerosas oportunidades, con la finalidad de lograr la igualdad plena de la mujer.

En general se contempla el principio de igualdad y no discriminación en el derecho laboral, prohibiéndose realizar en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras todo tipo de diferenciación por cualquier motivo, entre ellos el género, para evitar que se produzcan discriminaciones y arbitrariedades.

En el siguiente cuadro se señalan algunos artículos que refieren la participación de la mujer en el campo laboral y en los cuales se establece la igualdad:

Cuadro N° 20 Marco legal que rige la participación de la mujer que labora en los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Aspectos Item	N° de artículos que hacen referencia a la mujer	Descripción	Fecha de creación
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	21,75,76,77, 78,80,88.	Incluye una visión de género que se expresa desde el Preámbulo hasta las Disposiciones Finales, entretrejida con el principio de la corresponsabilidad. Incorpora el lenguaje no-sexista. En ella se reconoce entre otros, la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio y el acceso al trabajo, el derecho de las amas de casa a la seguridad social y el valor del trabajo doméstico. Así mismo valida los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	Promulgada el 17 de noviembre de 1.999.

Continuación...

Código Civil	137,139,140, 148,149,151, 152,156,168, 187,767.	En ella se elimina la organización patriarcal estableciendo iguales derechos y deberes entre el hombre y la mujer en el matrimonio y las uniones concubinarias.	Aprobado en 1.982
Ley Orgánica del Trabajo	379,381,382, 383,384,385, 386,387,391, 396.	Protege a las mujeres trabajadoras de todo tipo de discriminación laboral basada en: sexo, edad, raza, estado civil e igualando a la mujer en su remuneración y condiciones de trabajo.	Publicado el 19 de junio de 1.997
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Todos	Garantiza a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades. Esta ley promueve la igualdad de oportunidades y la no-discriminación contra la mujer. Asimismo legisla sobre la creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) con el fin de velar por las condiciones y situación de la mujer. Se protege a la mujer en su vida familiar, su salud y maternidad.	Gaceta Oficial N° 5.398 de fecha 26 de octubre de 1.999

Fuente: Moreno, Flor. Turismo y Género: Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta (2.004).

A partir de la Convención Interamericana Belem Do Pará, 1.994 se reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y se formula, en todos los países latinoamericanos, una ley que sancione esta situación para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.

Por tal motivo, en Venezuela la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, entra en vigencia el 1º de enero del año 1.999 y sanciona cualquier acto de maltrato que se produzca contra la mujer y la familia.

En consideración a lo expuesto anteriormente y luego de haber revisado toda la documentación legal en materia de participación de la mujer se puede deducir que, se reconocen los derechos de la mujer al promover la no discriminación o diferencias de género, garantizando la igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, lo que permite la incorporación de la mujer en el desarrollo de la economía.

En tal sentido, el turismo como actividad socioeconómica representa una fuente importante en la generación de empleos, sujeto a esta normativa legal cuyo propósito, en este caso en particular, es estimular la integración de hombres y mujeres que desempeñan funciones en los diferentes organismos relacionados con la actividad turística.

4.5. Opinión de los empleadores de los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, respecto al desempeño laboral de la mujer

Con la finalidad de conocer la opinión de empleadores de los organismos públicos en relación al tema en estudio, se aplicaron entrevistas

semi estructuradas a un representante por cada organismo, (11) en el caso de las diferentes alcaldías del Estado, (2) en organismos turísticos y (2) en organismos relacionados con el ambiente. La realización de las mismas se llevó a cabo durante los meses julio y noviembre de 2.007, cuyos resultados se presentan a continuación:

4.5.1. Opinión de los empleadores acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral y factores que influyen en esa decisión

La incorporación de la mujer a la fuerza laboral tiene en la actualidad mucha importancia, ya que la misma ha tomado la iniciativa de ocupar otras áreas laborales y dejar las ocupaciones tradicionales como ama de casa. Es por ello que hoy en día podemos encontrar mujeres desempeñando cargos gerenciales y políticos.

La mujer posee habilidades esenciales en el campo laboral para manejar información con rapidez, lo que hace más productivo el trabajo en estos organismos.

En relación a los factores que influyeron en la decisión de la mujer en integrarse a la fuerza laboral, los entrevistados coinciden al expresar que las mismas políticas de Estado y las condiciones de vida de la población son factores que han estimulado a la mujer en formar parte de la fuerza laboral demostrando cada día que pueden desempeñar varios roles como madres, esposas, hijas y además ocupar un cargo en cualquier organismo, en los cuales prevalece ante el hombre y demuestra más eficiencia para ejercer sus funciones.

4.5.2. Identificación de la mujer con los objetivos de la organización

El 100% de los representantes de los organismos públicos relacionados con el turismo afirmaron que la mujer se identifica más con los objetivos planteados por la organización que los hombres, demostrándolo con sus habilidades y capacidades para ejercer sus funciones, además de ello expresan firmeza a la hora de tomar decisiones importantes, dinamismo y facilidad para la solución de problemas.

Al respecto, Maximiano Cedeño Director de Personal de la Alcaldía del municipio Díaz, expresó:

el desempeño de la mujer aquí tiene una fuerza significativa porque ella es más eficiente, responsable y dinámica que cualquier hombre que desempeña funciones administrativas.

Esto refleja la importancia de la mujer como parte de la fuerza laboral, ya que contribuye al logro de beneficios para la organización en la cual se desempeña y en especial en el turismo.

4.5.3. Aportes del recurso humano femenino para la organización

Con respecto a este punto los entrevistados coinciden en afirmar que la mujer es considerada como un pilar fundamental en la fuerza laboral y su aporte es expresado positivamente en el manejo eficiente de información y tecnología, destrezas para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo, el esfuerzo y dedicación que le ponen a cada tarea asignada. Así

mismo, muestran una actitud positiva ante el trabajo en equipo, el cumplimiento con la jornada laboral y relaciones entre sus compañeros. Sin embargo, siempre está presente la competencia pero la mujer por ser más detallista que el hombre, busca que todo salga mejor.

4.5.4. Actividades que realiza la organización para motivar a sus empleadas

La mayoría de los entrevistados expresaron que en dichas organizaciones se realizan diferentes actividades en las cuales se reconoce la labor de la mujer en el desempeño de sus funciones, algunas de ellas reciben mérito al trabajo, día de la madre, incentivos económicos en muebles para el hogar con facilidades de pago, créditos bancarios pagaderos a un año con descuentos, bonificación por nacimiento de hijos y por hijos en edad escolar. Es de hacer notar también que parte de estos incentivos es el derecho a la formación de los empleados, por lo que, estas organizaciones permiten la educación de los mismos, a través de planes de iniciativa educacional para contar con personal capacitado. Algunas de las Alcaldías por ejemplo, financian los cursos que realizan sus empleados para su mejoramiento personal y profesional.

4.5.5. Políticas que fomenta la organización para la participación de la mujer

En los organismos públicos estudiados se detectó que no establecen diferencias de género a nivel de personal porque en su mayoría existe igualdad de condiciones para hombres y mujeres, puesto que en los últimos

tiempos ellas han venido ocupando cargos que sólo requerían del esfuerzo masculino.

En opinión de los organismos estudiados, estos consideran que es fundamental ofrecer diálogo abierto y trabajo en equipo para que el empleado se sienta en confianza, se respete la dignidad de la mujer fundamentándose en la igualdad de condiciones, tanto en salario como en otros aspectos. Se busca principalmente el buen desempeño de sus trabajadores y esto se logra a través de los incentivos que los organismos crean para mantener motivados a sus empleados y de esta manera puedan tener mejor rendimiento en sus funciones. Muchos de estos incentivos se refieren a los bonos por rendimiento, por horas extras trabajadas, facilidades de estudio a través de cursos de formación personal y profesional y jubilación que pueden disfrutar aún sin estar trabajando.

4.5.6. Evaluación del desempeño

Con respecto a este punto se observó que en algunos organismos como el Ministerio de Ambiente (MINAMB) este proceso es llamado Evaluación de Eficiencia y se realiza dos veces al año y a mitad de año, un supervisor hace seguimiento para verificar que el empleado cumpla sus metas. Luego ese resultado es vaciado manualmente en un formato, se lleva al sistema y finalmente es entregado al supervisor para que lo firme. Una vez obtenido el valor, se entrega reconocimiento económico a los empleados con mayor puntuación por cinco años y puede subir uno o dos pasos en la escala de sueldos, expresado en primas de jerarquización.

En el caso de las Alcaldías se encontró que en la del Municipio Díaz se realiza la evaluación y es realizado también por medio de un formato y lo ejecuta el jefe de personal a cada empleado (Anexo N° 4).

Con respecto al resto de los organismos como son CORPOTUR y el Fondo Mixto lo llevan a cabo a través de un formato tipo encuesta (Anexo N° 5) con una serie de preguntas relacionadas con las funciones que desempeña en su cargo, el cual se realiza cada tres meses con la finalidad de medir el rendimiento del empleado. Actualmente algunos organismos no lo están realizando porque consideran que cada empleado ya conoce muy bien sus funciones y en caso de suceder alguna falta, este será llamado y se conversará para corregir la misma.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir con los siguientes aspectos en cuanto al desempeño laboral de la mujer:

- ❖ Son jóvenes con edades comprendidas entre 31 y 40 años, casadas, con hijos en su mayoría. Provenientes del estado Nueva Esparta y con formación universitaria.
- ❖ Los cargos ocupados por la mujer se encuentran en Dirección y Administración, en el nivel operativo de la organización y con un tiempo de permanencia entre 1 y 5 años dentro de la misma.
- ❖ En su mayoría poseen experiencia en las funciones que ejercen y devengan un ingreso mensual de más de un millón de Bolívares.
- ❖ El factor principal que motiva la inducción de la mujer a la fuerza laboral es mejorar su calidad de vida, acotando además que a través del trabajo pueden aportar beneficios a su familia, seguido del salario, señalado como un medio necesario para subsistir.
- ❖ Se identifican con las funciones que ejercen en su cargo, sin embargo, en algunos casos tienen que cubrir funciones que no corresponden al mismo, lo que hace que se sientan saturadas y no realicen su trabajo mejor de lo que ellas desean.

- ❖ En opinión de los empleadores, estos consideran a la mujer un pilar fundamental en la fuerza laboral y su aporte es expresado positivamente en el manejo eficiente de información y tecnología, destreza para desempeñar las funciones relacionadas con su cargo y el esfuerzo y dedicación que le ponen a cada tarea asignada. Así mismo, muestran una actitud positiva ante el trabajo en equipo y desarrollan armoniosas relaciones con sus compañeros.

- ❖ No existe discriminación laboral en los organismos públicos relacionados con el turismo, puesto que a todos los empleados se les ofrecen los mismos beneficios.

- ❖ En cuanto a la legislación relacionada con el área laboral han sido muchas las manifestaciones por parte de las mujeres quienes siempre exigen ser tratadas por igual, lo que ha dado como resultado la creación de organismos y una normativa legal destinada a proteger y defender sus derechos como el Programa Nacional de la Mujer, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) y el Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU) dependiente de la Presidencia de la República, con los cuales la mujer toma fuerza para enfrentar situaciones que limiten sus derechos.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones obtenidas en este estudio se recomienda lo siguiente:

- ❖ Seguir facilitando la capacitación a sus empleados de manera que se pueda contar con personal formado en la prestación de servicios, específicamente en el área turística.
- ❖ Facilitar los recursos necesarios para que el empleado no tenga que cubrir con su sueldo algunos gastos extras.
- ❖ Ajustar la remuneración de acuerdo al cargo, ya que en muchos casos cumplen funciones que no corresponden al mismo y que no son consideradas en su sueldo.
- ❖ Es necesario que se divulguen los instrumentos legales a fin de que tanto empleadores como empleadas puedan estar informados y además defender sus derechos cuando sea necesario.
- ❖ Continuar estudios como éste dentro del área turístico-hotelera que conforman el sistema turístico, así como en otros aspectos relacionados con la economía, a los fines de diagnosticar y estudiar más a fondo este aspecto, no solo en el Estado, sino en todo el país como línea de investigación.

- ❖ La creación de una base de datos por parte de los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, que les permita procesar la información del personal con mayor rapidez y clasificarla por género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acerenza, Miguel (1.991). Administración del Turismo. Editorial Trillas. México.

Ardouin, Javier (2.000). Motivación y Satisfacción Laboral. Documento en línea disponible: <http://www.apsique.com> (consulta 2.006, marzo)

Arias G, Fernando (1.999). Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. Segunda Edición. México.

Chiavenato, Idalberto (2.000). Administración de Recursos Humanos. McGraw- Hill. México.

Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (1.999). Agenda 21 Local y Desarrollo Local del Turismo. México.

De la Torre, Oscar (1.990). El Turismo, Fenómeno Social. México.

Fondo para la Formación del Trabajo, FORMUJER (2.003). Programa Regional para el Fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos. Montevideo, Uruguay. Documento en línea disponible: www.cinterfor.org.uy

Gómez, Francisco (2.002). Administración de Personal en Venezuela. Caracas, Venezuela.

González, Ibíd. (1.998). Análisis de los Procesos de Selección y Capacitación del Recurso Humano en el Hotel Porto Fino Mare Manzanillo. M. Estado Nueva Esparta. Escuela de Hotelería y Turismo, Guatamare.

González, Teresita (1.985). Superestructura Turística del Estado Nueva Esparta. Trabajo de Ascenso. Universidad de Oriente.

Heneman, Herbert (1.997). Administración de los Recursos Humanos y personal. Compañía Editorial Continental, SA de CV. México.

Hurtado, Jacqueline (2.000). El Proyecto de Investigación. Fundación Sypal. Primera Edición. Caracas.

Molina, Sergio (1.991). Conceptualización del Turismo. México.

Moreno, Flor (2.004). Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta. Trabajo de Grado, Universidad de Oriente.

Morera, Carlos (1.998). Turismo Sustentable en Costa Rica. Ediciones Abyayala. Quito.

Naciones Unidas (2.000). Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer. Beijing 1.995. Sede de las Naciones Unidas, Nueva York. Documento en línea disponible: www.guiagenero.com (consulta 2.005, mayo)

Santos, J. (1.993). Estudio de Sociología Laboral y Administración de Recursos Humanos. Universidad de El Salvador, Facultad de Ingeniería.

Solana, G. (2.000). Capital Humano: creando ventajas competitivas a través de las personas. Barcelona, España.

UNEK- UK (1.999). Género y Turismo: Empleo y Participación de las Mujeres en el Turismo. Guía de Turismo Rural. Galicia 2.001, editada por TurGalicia.

Velásquez, Adreanía (2.000) Programa de Sensibilización Gremial para los miembros de la Cámara Hotelera de Nueva Esparta (CAHOTEL). Trabajo de Grado, Universidad de Oriente.

Zúñiga, Genny y Orlando, María (2.003). Trabajo Femenino y Brecha de Ingresos por Género en Venezuela. Documento en línea disponible: www.ucab.ve/investigaciones (consulta 2.006, junio)

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO**

Cuestionario dirigido a las mujeres empleadas en los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta, el cual tiene como propósito conocer su perfil ocupacional para determinar así su desempeño laboral en los mismos.

Encuestadora: Mila Rujano

Nota: El uso de este cuestionario es con fines académicos. Las respuestas son de carácter confidencial.

Fecha: __ / __ / __

Nombre del organismo: _____

Datos de la encuestada	
Edad: _____	
Estado civil:	
Soltera	_____
Casada	_____
Divorciada	_____
Viuda	_____
Unida	_____
Procedencia:	
Regional	_____
Nacional	_____

Internacional ____	Especifique _____
Grado de instrucción:	
Básica ____	Téc. Superior ____
Media ____	Universitaria ____
Diversificada ____	Ninguna ____
Téc. Medio ____	Título obtenido _____
Perfil ocupacional	
¿Qué la induce a laborar?	¿Cómo es el ambiente de trabajo?
Remuneración ____	_____
Seguro social ____	_____
Facilidades de estudio ____	¿Cómo es la relación entre compañeros?
Status social ____	_____
Desarrollo profesional ____	_____
Otro _____	¿Ha realizado cursos de capacitación?
	Sí ____ No ____
Cargo: _____	
Tiempo en el cargo _____	Mencione algunos:

¿Tiene experiencia en el cargo?	_____
Sí ____ No ____	_____
Ingreso mensual _____	Funciones que desempeña:

Nivel jerárquico al cual pertenece:	_____
Alto ejecutivo ____	_____
Ejecutivo medio ____	_____

Nivel operativo	___	¿Le gustan las funciones que desempeña?
Nivel básico	___	Sí ___ No ___
¿Contribuye Ud al logro de los objetivos planteados por la organización?		
Sí	___	¿De qué forma? _____
No	___	
¿Además de su sueldo recibe otros beneficios?		
Sí	___	Especifique _____
No	___	
¿Conoce alguna ley o artículo que le brinde protección laboral?		
Sí	___	¿Cuál? _____
No	___	
Comentarios: _____		

Gracias por su valiosa colaboración!!



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO**

Guía de entrevista dirigida a los empleadores de los organismos públicos relacionados con la actividad turística del estado Nueva Esparta con el fin de conocer su opinión respecto al desempeño laboral de la mujer.

Nombre del entrevistado: Yuleida de Cardona

Cargo: Gerente de Recursos Humanos (CORPOTUR)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Es un hecho de suma importancia que la mujer haya tomado la iniciativa de integrarse al campo laboral, ya que esto le ha dado más oportunidades de superación.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

El deseo de superación y la situación económica.

3. ¿Considera Ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí, las mujeres ejercen de manera eficiente sus funciones para cumplir con los objetivos y las actividades que se desarrollan en la Corporación y de esta manera cumplir con nuestra misión de promover el turismo como actividad económica básica del estado Nueva Esparta.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

El recurso humano femenino de Corpotur posee la formación educativa y la responsabilidad para desempeña de una manera eficaz sus funciones.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Considerablemente, todas son profesionales y cumplen su trabajo.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Complementan sus conocimientos con cursos de capacitación de acuerdo al área en la cual prestan sus servicios.

7. ¿Qué políticas fomenta de la empresa para su participación?

Posibilidad de desarrollarse plenamente.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

El rendimiento de ambos es igual, sin embargo la mujer aquí ocupa cargos de responsabilidad y de alta dirección y se muestran positivas ante el trabajo.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Sí, se realiza dos (2) veces al año a través de un formato (Anexo N° en el que se mide el rendimiento de sus metas.

Nombre del entrevistado: Fátima Calderón

Cargo: Asistente Administrativo (Fondo Mixto de Turismo)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Desde un principio el hombre ocupaba los cargos y ahora las mujeres tienen más oportunidades aunque en algunos casos con limitantes de acuerdo a leyes y beneficios. Sin embargo, aquí la mayoría son mujeres.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Por la Ley de Política tienen más beneficios por contratos colectivos que son mejores que en una empresa privada.

3. ¿Considera ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

Es positivo, siempre tratamos de estar al día con la tecnología, aunque la mala remuneración puede influir en las labores. El rendimiento aquí es alto.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Sí.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Se otorgan bonos de beneficios (rendimiento) se ayuda al personal en lo que necesite. Los hijos de los empleados están asegurados.

7. ¿Qué políticas fomenta la empresa para su participación?

Libertad de desarrollo profesional a través de los cursos que dictamos los cuales podemos aprovechar y nos permiten hacer otros afuera.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

La mujer es más dedicada, más activa que el hombre, éste siempre está más disperso, la mujer es más frágil y trata que todo salga mejor. Sin embargo está presente la competencia.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Antes lo hacíamos a través de un formato por medio de un filtro o encuesta, a los 3 meses se daba un informe del rendimiento del empleado. Actualmente no se mide porque cada uno ya conoce sus funciones y cuando hay una falla se llama al empleado y se conversa con éste.

Nombre del entrevistado: Dra. Asunción Barreiro

Cargo: Gerente de Recursos Humanos (Ministerio de Ambiente)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

La mujer se ha venido incorporando con mayor libertad, comenzando a ocupar cargos básicos como secretaria luego administrativos.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

La apertura cultural con las facilidades de estudio.

3. ¿Considera ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

Es muy bueno, a través del trabajo en equipo.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Sí, todas son profesionales.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

A nivel nacional se entregan reconocimiento con las características para optar al mérito del trabajo, ascensos.

7. ¿Qué políticas fomenta la empresa para su participación?

Cursos orientados a la parte profesional y con una lista se coordinan las fechas.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

La responsabilidad es pareja, se trabaja en equipo. Sin embargo, la mujer está acostumbrada a lograr las cosas con sacrificio, perseveran más que los hombres.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Sí, a través de un formato con un sistema de empleados y obreros, que es realizado dos veces al año.

Nombre del entrevistado: Lic. Mayra Velásquez

Cargo: Asistente Administrativo (INPARQUES)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

La mujer es activa, dinámica y aporta en disponibilidad, trabajo positivo en el manejo de información.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Básicamente, la situación económica.

3. ¿Considera Ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

La mujer aporta en disponibilidad, trabajo positivo, son activas, dinámicas y manejan toda la información.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Sí.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Existen algunos incentivos como día de la madre, trabajador y otros.

7. ¿La empresa facilita la capacitación de las mujeres para su desarrollo profesional?

Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

Aquí en su mayoría son hombres pero quienes llevan todo el trabajo de la oficina son las mujeres.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Sí, a través de un formato con una serie de preguntas relacionadas con sus funciones.

Nombre del entrevistado: Abg. Maximiano Cedeño

Cargo: Director de Personal (municipio Díaz)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

El desempeño de la mujer aquí tiene una fuerza significativa porque ella es más eficiente, responsable que cualquier hombre que desempeña funciones administrativas inclusive, existe de 5 a 6 Directoras de departamento.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Por el costo de la vida, independencia de la mujer y por voluntad de obtener beneficios por cuenta propia. Existe un plan especial que proviene del Fondo Único Social para emplear en el área de aseo y mantenimiento, en el cual hay 200 personas de las cuales 119 son mujeres.

3. ¿Considera Ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí.

4. ¿En la ejecución del trabajo que realizan a diario, en que aspectos poseen deficiencias?

Algunas veces piden permiso por causas familiares, sin embargo cumplen con el trabajo.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Sí, esto se evidencia porque la mayoría son profesionales y eficientes.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Se realiza celebraciones con motivos del día de la madre, día del trabajador en el cual se entrega reconocimiento por mérito al trabajo.

7. ¿La empresa facilita la capacitación de las mujeres para su desarrollo profesional?

Sí, se espera un nuevo curso para prepararlas en tecnología. La Alcaldía financia los cursos.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

En cuanto al desempeño de funciones, la mujer prevalece ante el hombre y demuestra mucha voluntad para ejercer sus funciones porque en porcentaje la mujer supera al hombre.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Sí a través de un formato y es realizado por el jefe de personal. En este año no se ha realizado aún.

Nombre del entrevistado: José Natividad Fermín

Cargo: Director General (municipio Villalba)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Es muy importante que la mujer sea incluida dentro del campo de trabajo, ya que en tiempos anteriores servía como ama de casa y hoy en día ha tomado esa iniciativa y hasta se dice que ella es más inteligente. Prueba de ello, hay mujeres presidentas, ministras, alcaldesas.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Dependencia familiar.

3. ¿Considera Ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

Muy importante la participación de la mujer ya que en todos los departamentos de esta alcaldía existe mujeres trabajando como jefes de los mismos.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Eso va en el tiempo que lleva trabajando, el sueldo que se le asigne dependiendo de la formación y preparación que ellas tengan que podrían trabajar aquí y en la noche estudiar.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Motivarlas a que continúen preparándose para un mejor desempeño en sus funciones.

7. ¿Qué políticas fomenta la empresa para su participación?

Aquí lo primordial es la formación. Hay organismos que dictan cursos y envían las invitaciones para realizarlos. A medida que se preparan traen las constancias de esos cursos, esto es llevado al expediente y se les otorga prima por profesionalización.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

El desempeño laboral de ellas es importante ya que ponen su grano de arena para sacar adelante los proyectos que tiene la alcaldía.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

No.

Nombre del entrevistado: Lic. Angel Mata

Cargo: Director de Recursos Humanos (municipio Marcano)

1. ¿Qué opina Ud acerca de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

La mujer está dando ejemplo en condiciones de trabajo y la fuerza laboral femenina es tan valiosa que aquí contamos con Directoras y Jefas de Departamentos.

2. ¿En su opinión, qué factores considera Ud podrían influir en la incorporación de la mujer a la fuerza laboral?

Deseos de superación.

3. ¿Considera Ud que las mujeres se muestran identificadas con los objetivos de la organización?

Sí, se destacan con su trabajo.

4. ¿Cómo es el aporte del recurso humano femenino?

Es positivo y tomado en cuenta.

5. ¿Considera que el nivel de formación que poseen las mujeres se ajusta al cargo que ocupan en este organismo?

Sí, se les da las herramientas para que no fallen con sus funciones por medio del adiestramiento.

6. ¿Qué actividades realiza el organismo para motivar a sus empleadas?

Se trata de mantenerlas al día.

7. ¿Qué políticas fomenta la empresa para su participación?

Se tratan con mucha consideración y se reconoce su trabajo.

8. ¿Cómo observa Ud el desempeño laboral de la mujer en comparación con el hombre?

Pienso que es igual, la diferencia solo está en el esfuerzo físico.

9. ¿Evalúan el desempeño laboral? ¿Cómo lo hacen?

Sí, a través de un formato en el cual se observan las características de la persona, sus intereses y motivación.



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO**

Ficha de Registro

El objetivo de este instrumento es señalar el marco legal que rige la participación de la mujer en la actividad turística.

Ítem / Aspectos	Nº de artículos que hacen referencia a la mujer	Descripción	Fecha de creación

Fuente: Moreno, Flor. Turismo y Género. Empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta (2.004)



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO NUEVA ESPARTA
ESCUELA DE HOTELERÍA Y TURISMO**

Ficha de Registro

Ficha de Registro para identificar los organismos públicos que conforman la superestructura turística del estado Nueva Esparta

Corporación de Turismo del estado Nueva Esparta

Ubicación: Av. Jóvito Villalba, Centro Artesanal Gilberto Menchini. Los Robles.

Teléfonos: (0295) 2624194/ 2622322/ 2622514

Gerente de Recursos Humanos: T.S.U. Yuleida de Cardona

Nº de empleados del género femenino: 19

Fuente: elaboración propia.

Fondo Mixto de Turismo

Ubicación: Av. Jóvito Villalba, Centro Artesanal Gilberto Menchini. Los Robles.

Teléfonos: (0295) 2628866/ 2624333

Asistente Administrativo: Lcda. Fátima Calderón

Nº de empleados del género femenino: 5

Fuente: elaboración propia.

Ministerio de Ambiente

Ubicación: calle Cazorla, Salamanca. La Asunción.

Teléfono: (0295) 2420382

Gerente de Recursos Humanos: Dra. Asunción Barreiro

Nº de empleados del género femenino: 24

Fuente: elaboración propia.

Instituto Nacional de Parques

Ubicación: Área Recreativa Félix Gómez, Parque Nacional Cerro Copey. Sector La Sierra.

Teléfono: (0295) 6115378

Asistente Administrativo: Lic. Mayra Velásquez

Nº de empleados del género femenino: 24

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Díaz

Ubicación: Calle Páez, San Juan Bautista.

Teléfono: (0295) 2590223

Director de Personal: Abg. Maximiano Cedeño

Nº de empleados del género femenino: 422

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Antolín del Campo

Ubicación: Av. 24 de Julio, sector Los Mangos. Plaza de Paraguachí.

Teléfonos: (0295) 2348366 / 2348659

Directora de Personal: Abg. María Teresa Millán

Nº de empleados del género femenino: 340

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Mariño

Ubicación: calle San Rafael, C.C Bella Vista. Porlamar.

Teléfono: (0424) 8246797

Adjunto Director de Personal: Angel Plácido Fuentes

Nº de empleados del género femenino: 700

Nº de empleados del género masculino: 700

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Marcano

Ubicación: calle Rísquez, entre calle Colón y Bolívar.
Juangriego.

Teléfono: (0295) 2532328

Director de Recursos Humanos: Lic. Angel Mata

Nº de empleados del género femenino: 470

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Villalba

Ubicación: calle San José, frente a la Plaza Bolívar. San Pedro,
Isla de Coche.

Teléfono: (0295) 4157952

Director General: José Natividad Fermín

Nº de empleados del género femenino: 43

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio García

Ubicación: calle Concepción Mariño, diagonal a la Plaza Bolívar. El Valle del Espíritu Santo.

Teléfono: (0295) 4164327

Jefe de Personal: Abg. Carmelo López

Nº de empleados del género femenino: 370

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Tubores

Ubicación: calle Bolívar, Concejo Municipal. Punta de Piedras.

Teléfono: (0295) 4163744

Director de Recursos Humanos: Abg. Domitila Salazar

Nº de empleados del género femenino: 315

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Arismendi

Ubicación: calle Matasiete, frente al Palacio Legislativo. La Asunción.

Teléfono: (0295) 2423440

Jefe de Personal: Abg. Amarilis Montero

Nº de empleados del género femenino: 214

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Maneiro

Ubicación: calle San Martín, Pampatar.

Teléfono: (0295) 4155236

Jefe de Personal: Dra. Rosa Vásquez

Nº de empleados del género femenino: 214

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Gómez

Ubicación: Calle El Bronce, Santa Ana.

Teléfono: (0295) 2570613

Coordinador de Personal: Pedro Manuel Morillo Guzmán

Nº de empleados: 461

Fuente: elaboración propia.

Alcaldía del municipio Península de Macanao

Ubicación: calle La Marina, sector Caracas. Boca de Río.

Teléfono: (0295) 2913336

Directora de Recursos Humanos: Abg. Estela Narváez Marín

Nº de empleados del género femenino: 130

Fuente: elaboración propia.

Nombre de archivo: Br Mila Tatiana. Rujano Narvaez
Directorio: C:\Documents and Settings\UDO\Mis documentos\Tesis Juan Carlos
Plantilla: C:\Documents and Settings\UDO\Datos de programa\Microsoft\Plantillas\Normal.dot
Título:
Asunto:
Autor: USUARIO15_2
Palabras clave:
Comentarios:
Fecha de creación: 20/01/2009 14:41:00
Cambio número: 29
Guardado el: 22/01/2009 14:53:00
Guardado por: UDO
Tiempo de edición: 191 minutos
Impreso el: 22/01/2009 14:54:00
Última impresión completa
Número de páginas: 121
Número de palabras: 17.532 (aprox.)
Número de caracteres: 93.975 (aprox.)