



Vol. 9, Nº 21 (diciembre / dezembro 2016)

PERFIL DE LOS TRABAJADORES POR GÉNERO DEL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO

Denisse Gómez Bañuelos

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
turismoues@gmail.com¹

Luis Huesca Reynoso

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
lhuesca@ciad.mx²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Denisse Gómez Bañuelos y Luis Huesca Reynoso (2016): "Perfil de los trabajadores por género del sector turístico en México", Revista Turydes: Turismo y Desarrollo, n. 21 (diciembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/turydes/21/trabajadores.html>

RESUMEN

El interés de este trabajo es analizar las condiciones del mercado laboral del sector turístico en México, del 2005 y 2015. Este análisis nos permite determinar qué características diferencian a mujeres y hombres en el mercado laboral de dicho sector y por lo tanto, definir los perfiles de los trabajadores por género. Se observó el aumento de la escolaridad en las mujeres del sector, así como que siguen siendo ellas quienes mantienen los salarios más bajos. Para ambos géneros, aumentó el número de trabajadores sin contrato de trabajo, y por ende quienes se encuentran inmersos en el sector informal, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Palabras clave: mercado laboral, perfil, trabajadores, género, sector turístico.

PROFILE OF TOURISM WORKERS BY GENDER IN MEXICO

ABSTRACT

The interest of this paper is to analyze the labor market conditions of the tourism industry in Mexico, 2005 and 2015. This analysis allows us to determine what characteristics distinguish women and men in the labor market and therefore, define profiles of workers by gender. Increased schooling for women is observed in the sector and still is the group who maintain the lowest wages. According to data from the National Survey of Occupation and Employment, for both genders the number of workers with no formal contract, and therefore who are immersed in the informal sector.

Keywords: labor market, profile, workers, gender, tourism sector.

¹ Licenciada en Administración de Empresas Turísticas por el Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. Maestra en Administración por la Universidad de Sonora. Actualmente estudiante del Doctorado en Ciencias con opción terminal en Desarrollo Regional en el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

² Licenciado en Economía, por la Universidad de Sonora. Maestro en Economía Aplicada, por la Universidad de Barcelona y Doctor en Economía por la Universidad de Barcelona. Estancia Académica en Université Laval, Département d'économique, Quebec, Canadá. Actualmente es Profesor-Investigador Titular D en la Coordinación de Desarrollo Regional del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C. y miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha incrementado la participación laboral de las mujeres, consecuencia de un sinnúmero de factores, entre los que podemos mencionar la reducción de la tasa de fecundidad; el aumento de los niveles de escolaridad, especialmente en educación superior y posgrados; crecimiento de ocupaciones femeninas, como las del sector servicios; incremento del número de mujeres jefas de familia; la caída del poder adquisitivo bajo el modelo de un solo proveedor, por lo que las mujeres deben ayudar en la economía familiar.

Lo anterior nos lleva a pensar que los enormes avances en la formación de las mujeres y en su interés por participar en el mercado, van encaminados a lograr una equidad laboral. Sin embargo, al analizar la situación de diferentes países, nos damos cuenta que sigue existiendo desigualdad en el mercado laboral. La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les permite contar con ingresos propios y mayor independencia económica, pero persiste una brecha salarial desventajosa para ellas.

Es decir, que la participación femenina crece, aumenta el número de mujeres ocupadas con nivel superior, pero todavía no ejercen presión representativa en el sector privado de la economía, no hay aumento significativo de mujeres en posiciones jerárquicas altas ni en puestos de decisión, como tampoco se observan grandes cambios en la reducción de la desigualdad salarial. De esta forma, lo que puede observarse son cambios marginales, pero no estructurales, en las oportunidades y en la participación económica de las mujeres (Cacciamali y Tatei, 2013). Aunque han pasado a ocupar espacios cada vez más importantes en la toma de decisiones, siguen sobrerrepresentadas entre los pobres y subrepresentadas en la política.

Si bien es cierto, que al mirar los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, aunque las diferencias persisten. Por un lado, se observa que las mujeres han tenido mayor acceso a la educación, y se esperaba que eso se reflejara en las opciones profesionales, pero no ha sucedido, pues se sigue presentando una división en las labores remuneradas que realizan hombres y mujeres en las oportunidades de empleo. Lo anterior exhibe la falta de equidad para usar las capacidades femeninas, y refleja cómo se vive en una sociedad androcéntrica, en donde las mujeres continúan siendo discriminadas y segregadas por su género, situación que se agrava cuando se habla de campesinas e indígenas (Zamudio, Serrano, Ayala, 2011).

Es así, como llegamos a una de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo que nadie pone en duda y nos referimos a la diferencia salarial. Numerosos estudios han confirmado que el salario medio de los varones es superior, en media, al que perciben las mujeres y se han ocupado de medir el alcance de la diferencia entre ambos. Abundan los trabajos que reflejan la existencia de la diferencia y la discriminación salarial, los cuantifican, explican sus motivos e incluso proponen acciones políticas que contribuyan a detectarlos y erradicarlos. La diferencia salarial entre hombres y mujeres puede tener varios componentes: el debido a la diferente dotación de características de los trabajadores considerados y el originado por razón de su correspondiente género (De Cabo y Garzón, 2007).

Es por ello, que el presente trabajo de investigación, tiene como objetivo analizar ciertas características personales, laborales y empresariales de los trabajadores del sector turístico, para tener un diagnóstico de la situación laboral entre hombres y mujeres y poder conocer si existen diferencias en esta industria en nuestro país por género, tal como lo muestra la literatura revisada. El artículo está estructurado en cuatro secciones. Primeramente se muestra la revisión de literatura sobre las desigualdades en el mercado laboral de las mujeres en México, así como la situación de la mujer en el sector turístico. En la segunda sección se presentan los datos utilizados de las encuestas nacionales de ocupación y empleo 2005 y 2014, así como la metodología utilizada, para obtener los perfiles de los prestadores de servicios turísticos. En la tercera sección se muestran los resultados, resaltando las características personales, laborales y empresariales, donde encontramos diferencias por género, así como las mejoras o retrocesos más importantes ocurridos en el sector turístico durante los años de estudio. Por último, en la cuarta sección se presentan las conclusiones donde abordamos una serie de ideas que permitirán dar seguimiento a las necesidades de investigación futura en la temática.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Desigualdades en el mercado laboral de las mexicanas

Un gran reto, tanto a nivel mundial como en México, es alcanzar un mayor desarrollo económico con equidad social. Una limitante para ello lo constituye el acceso a oportunidades para las mujeres. El origen de esto es la división tradicional del trabajo que determina la posición del hombre en la esfera de lo público y la de la mujer en lo reproductivo, doméstico y privado (Amorós, 1994). Dicha división del trabajo por géneros, se

encuentra estrechamente vinculado a un sistema patriarcal-androcéntrico, con roles y estereotipos de género marcados, como producto de una construcción sociocultural que establece como funciones primordiales o únicas de las mujeres el ser madre, esposa y ama de casa, y reserva las tareas del mundo público, del trabajo remunerado y la educación formal sobre todo a los varones, convirtiéndolos en los principales proveedores del hogar (Bustos, 2012).

Las mujeres han sido discriminadas en cuanto a su participación en el mercado laboral, con menor salario y desigual acceso a la toma de decisiones en las esferas económicas y políticas, pesando sobre ellas, además, un trabajo “invisible” y no valorado (Ramos, 1992). Las mujeres continúan siendo víctimas de una serie de prejuicios que les impiden acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral que los hombres, en una construcción de la sociedad mexicana donde las mujeres tienen el doble de participación en acciones sociales respecto a los hombres (Horbath y Gracia, 2014).

Se ha demostrado que la maternidad y en general el rol que juegan las mujeres dentro del hogar las conduce a optar por cierto tipo de trabajos que resultan más compatibles con las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos y que, por lo tanto, renuncien a ciertas ocupaciones que pueden ofrecerles en el largo plazo una mejor posición laboral y un mejor salario. En muchas ocasiones la maternidad también incide en la forma en que las mujeres se insertan en el mercado laboral, provocando que su participación sea intermitente y que, por lo tanto, provoque una menor acumulación de capital humano (Secretaría de Turismo y Colegio de México, 2011).

Asimismo, el incremento de la participación económica del sector femenino ha significado mayor autonomía económica, pero también una mayor carga global de trabajo al no haberse reducido, en la misma proporción, el tiempo que se destina al trabajo doméstico y el cuidado de personas. (Consejo Nacional de Población, 2009). Es decir, su participación en la fuerza laboral no las exime de participar en el trabajo doméstico y continúan siendo casi en exclusiva las responsables de las actividades de sus propios hogares cubriendo una doble jornada de trabajo, la familiar y la laboral, manifestándose y haciéndose visible de esta manera, la participación mayor de las mujeres en el trabajo, como resultado de la distribución inequitativa del trabajo familiar y una inserción desigual en el trabajo remunerado (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013).

Estas desigualdades han sido puestas en evidencia desde hace varias décadas y es así, como en la vida de las mujeres hay una constante, que se replica a nivel internacional: están logrando grandes adelantos en materia de educación y salud, pero quedan seriamente rezagadas respecto de los hombres en cuanto a su participación económica y política (Ibarrarán y Robles, 2004).

Según el Informe Mundial de la Brecha de Género, que capta la magnitud y el alcance de las disparidades basadas en el género y da seguimiento a su progreso, México se encuentra en el lugar 68 de 136 países evaluados en el 2013. La composición del índice tiene en cuenta 4 indicadores como son la participación y oportunidades económicas, educación, poder político y salud y supervivencia. El responsable de la disminución de ese índice para nuestro país, es el indicador “participación y oportunidades económicas” en el que México ocupa el lugar 111, lo cual reafirma la aseveración del párrafo anterior (Foro Económico Mundial, 2013).

Las desigualdades existentes en el mercado laboral entre ambos géneros, son una muestra de la discriminación existente, reflejada generalmente en el salario, tal como se afirma en la teoría de la discriminación salarial por género, cuyo supuesto central gira en torno a la idea de que los empleadores tienen prejuicios respecto a grupos minoritarios de trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, en este caso el género femenino, y emplean el sueldo como una de las herramienta para manifestar la discriminación en contra de ellas; entonces, el ingreso salarial sirve de referencia para medir el grado en que los empleadores discriminan en contra de dicho grupo (Becker, 1971).

La educación es otro de los factores que limita el acceso al empleo a las mujeres. Como en otros países del mundo en desarrollo, muchas mujeres de los sectores populares de México han sido educadas para realizar labores en el espacio doméstico, siendo excluidas del acceso a una educación que las pueda ayudar a mejorar sus ingresos económicos, con brechas educativas más amplias, cuando son mujeres indígenas y de minorías religiosas como las protestantes (Horbath y Gracia, 2014); sin embargo, es notorio que en los últimos 30 años las mujeres han tenido trascendentes progresos educativos en México.

Al respecto, se ha observado un porcentaje importante de participación laboral de las mujeres con estudios superiores, pero en el país persiste una tendencia sesgada en las opciones universitarias por las que optan los estudiantes (Martínez y Acevedo, 2004), ya que las mujeres en la educación superior, continúan concentrándose en áreas como las ciencias sociales, humanidades y algunas ramas de las ciencias de la salud como enfermería y nutrición. En cambio, los hombres eligen entre una gama más variada de especialidades y se concentran en esferas relacionados con procesos de innovación científica y de producción del conocimiento, la ingeniería, las tecnologías y ciencias naturales y exactas.

Rodríguez y Camberos(2007) analizaron las tasas de rendimiento de la educación, diferenciando el mercado laboral segmentado por sexo, donde al analizar las áreas de estudio, se encontró que existe discriminación en contra de la mujer profesionista, dependiendo del área de estudio en el mercado laboral de Hermosillo, siendo mayores en las ciencias económico-administrativas con 77.4%.

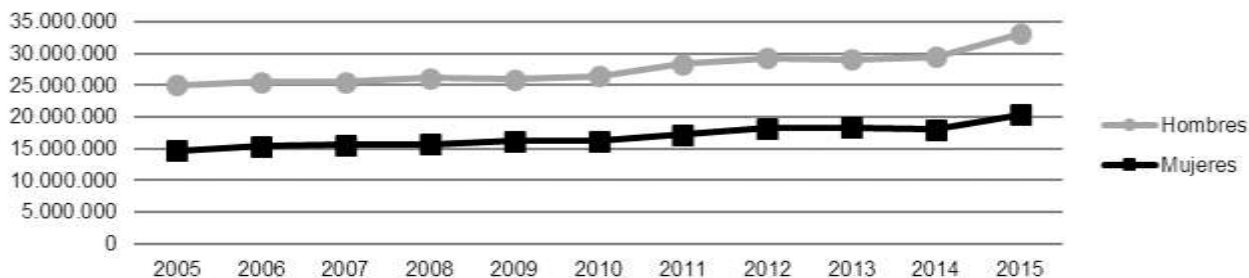
En relación con la edad, se observan cambios en las edades en que las mujeres se incorporan al trabajo extra-doméstico, siendo un factor clave para ello, la reducción de las tasas de fecundidad. En el pasado, eran las jóvenes y solteras las que más participaban; sin embargo, día con día las mujeres de edades maduras, casadas y con hijos son las que han incrementado más su participación, lo cual tiene que ver con la necesidad de contribuir al ingreso del hogar. En determinados grupos sociales, la madre trabaja para que el hijo alcance mayor nivel de escolaridad, y si no encuentra trabajo asalariado porque no existe demanda para personas con su perfil, se auto-emplea (Pedrero, 2003).

Las mujeres que entran al mercado de trabajo a una edad temprana, como sucedía en épocas pasadas, ya no se retiran después del matrimonio o luego del nacimiento del primer hijo, sino que se ha observado una tendencia a que las mujeres permanezcan más años en la fuerza de trabajo y a que acorten su períodos de ausencia laboral para dar a luz y cuidar a sus hijos (Martínez y Acevedo, 2004).

2.2. La mujer en el mercado laboral en México

En este apartado se realiza un desglose de la participación activa en el mercado de trabajo de la mujer, según los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI del 2005 al 2015. En el año 2005 el mercado laboral estaba compuesto por 27,194,101 hombres y 15,876,209 mujeres, es decir, 63% hombres y 37% mujeres. Este nivel apenas se incrementó para el 2015 a 33,140,384 de hombres y 20,321,454 mujeres, que representan el 62% y 38% respectivamente (ver gráfico 1), aumento que deja notar el pequeño, pero constante crecimiento que sigue teniendo la incorporación de la mujer al mercado laboral en México.

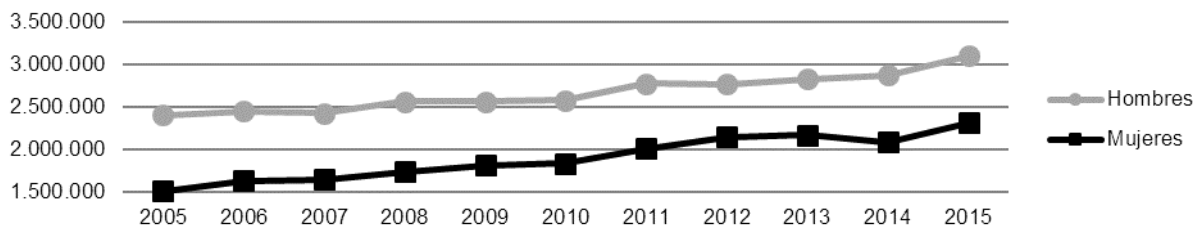
GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE MÉXICO DEL 2005 AL 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 al 2015, INEGI.

El sector turístico comprende el 10% de los trabajadores de la población económicamente activa de México, durante el período de estudio. A diferencia de la distribución del mercado de trabajo por género a nivel nacional, en el turismo ha existido una mayor incorporación de mujeres en la última década, pasando de 1,507,667 a 2,316,514, es decir, se incrementó del 39% de mujeres en el 2005 al 43% en el 2015, crecimiento que se ha ido dando de manera gradual como puede observarse en el gráfico 2. Esta evidencia implica que las mujeres representan una fuente importante de la fuerza de trabajo en el sector turístico mexicano, colocándose en uno de los sectores con mayor crecimiento de la ocupación femenina.

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA EN EL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO DEL 2005 AL 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 al 2015, INEGI.

El aumento de las mujeres en el sector turístico, atiende a la terciarización de la economía, que se dio durante la década de los setenta, como resultado del agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y

gracias al cual, el sector terciario cobró importancia como actividad productiva y como generador de empleo. Por ello, la terciarización de la economía y la feminización de la fuerza de trabajo suponen procesos indisolubles por la alta participación de las mujeres en el sector terciario, y por la relación entre las actividades económicas que aquí se desarrollan con los roles e identidades femeninos (Guzmán, 2004).

El turismo es un sector terciario, que emplea bastante mano de obra, donde muchas actividades turísticas se adaptan especialmente a las mujeres, a los jóvenes y a grupos desfavorecidos como poblaciones de minorías étnicas. Además, los puestos de trabajo pueden estar al alcance de las personas desfavorecidas, ya que exigen relativamente pocas competencias y pequeña inversión. La demanda inestable favorece la presencia de contratos a tiempo parcial, temporales y turnos partidos, por lo que sirven para complementar los ingresos derivados de otras actividades (Organización mundial del turismo, 2010).

3. METODOLOGÍA

El presente estudio es un análisis estadístico descriptivo de las características de los trabajadores del sector turístico de México por género, para lo cual utilizamos las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 al 2015, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que permiten captar y conocer las características del mercado laboral mexicano. La ENOE se presenta de forma trimestral, a nivel nacional, para las 32 entidades federativas. Se utilizaron las bases de datos del tercer trimestre de cada uno de los años, y solo se consideraron las entrevistas completas, cuya condición de residencia fue habitual y/o nuevos residentes, trabajadores mayores de 14 años de edad y que pertenecen a la población económicamente activa.

La ENOE utiliza el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (INEGI, 2013), para codificar las actividades económicas de los trabajadores. Específicamente, para el sector turístico se consideraron las siguientes actividades: transporte aéreo, transporte por ferrocarril, transporte marítimo, transporte terrestre, transporte turístico, arrendadoras de autos, agencias de viajes, espectáculos artísticos, culturales y deportivos, museos, sitios históricos, zoológicos, parques recreativos, casinos, loterías, hoteles y restaurantes.

Las muestras de los trabajadores que se dedican al sector turístico, oscilan entre los 13,000 y 14,000 individuos en cada uno de los años del periodo comprendido; es decir, que el total de trabajadores de la base de datos fue de 151,026. El procesamiento de los datos, fue mediante el software estadístico STATA versión 12. Se analizaron variables, divididas por el tipo de característica del trabajador, pudiendo ser características personales, laborales y empresariales.

Las características personales incluyen variables tales como: edad, escolaridad, estado civil, número de hijos. La variable edad contiene 6 grupos etarios divididos de la siguiente manera: 14 a 19 años, 20 a 29 años, 30 a 39 años, 40 a 49 años, 50 a 59 años y 60 años y más. La variable escolaridad se agrupa en 10 clases: ningún estudio, preescolar, primaria, secundaria, preparatoria, carrera técnica, normal, profesional, maestría y doctorado. El estado civil se agrupa en 6 clases: unión libre, separado(a), divorciado(a), viudo(a), casado(a), soltero(a). La última variable de las características personales, es el número de hijos y es una variable atribuible solo al género femenino. Donde las clases van por número de hijos, empezando de 0 hasta 7 o más.

Las características laborales incluyen las variables tipo de jornada, posición en la ocupación, condición de la ocupación, tipo de contrato, nivel de ingreso, prestaciones. El tipo de jornada es una variable que engloba si trabaja tiempo completo o tiempo parcial. La posición en la ocupación se refiere a si es trabajador subordinado y remunerado, empleador, trabajador por cuenta propia o trabajador sin pago. A su vez, la condición de la ocupación divide las ocupaciones en 10 categorías: 1)profesionales, técnicos y trabajadores del arte, 2)trabajadores de la educación, 3)funcionarios y directivos, 4)oficinistas, 5)trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, 6)comerciantes, 7)operadores de transporte, 8)trabajadores en servicios personales, 9)trabajadores en protección y vigilancia y 10)trabajadores agropecuarios.

La variable tipo de contrato nos permite conocer si el trabajador cuenta o no con un contrato escrito y si este es por obra determinada o por tiempo indefinido. El nivel de ingreso nos permite ubicar a los trabajadores según el salario recibido mediante 6 clases: hasta un salario mínimo, más de 1 y hasta 2 salarios mínimos, más de 2 y hasta 3 salarios mínimos, más de 3 y hasta 5 salarios mínimos y más de 5 salarios mínimos y por último quienes no reciben ingresos. Por último, la variable prestaciones, nos permite conocer si los trabajadores no tienen prestaciones, si solo tienen acceso a instituciones de salud, si tienen acceso a instituciones de salud y otras prestaciones adicionales y quienes no tienen acceso a instituciones de salud, pero si a otras prestaciones.

Por último, las características empresariales se refieren a las variables de los establecimientos donde se desempeñan, como el tamaño de empresa, tipo de unidad económica y actividad económica. La variable tamaño de empresa puede ser: sin empresa, micro negocios, pequeños establecimientos, medianos

establecimientos y grandes establecimientos. El tipo de unidad económica puede ser: empresas y negocios, instituciones públicas o privadas y sector informal.

4. RESULTADOS

Existen características en los trabajadores que no se retribuyen de la misma manera en ambos géneros, lo cual se percibe en las discrepancias salariales de hombres y mujeres por realizar un trabajo que les exige tener la misma dotación de características: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales. De ahí que consideramos un conjunto de variables para caracterizar a los trabajadores del sector turístico y poder detectar las diferencias existentes entre ambos géneros.

4.1. Características personales

Respecto a la edad, aproximadamente el 75% de los trabajadores se ubican entre los 20 y 49 años, en ambos años de estudio y no existen cambios significativos en el transcurso de los años para esta variable. A partir de los 40 años, ha aumentado la participación de ambos género en dicho sector, aunque ha sido mayor la de mujeres (8%), respecto de los hombres (4%) (Ver tabla 1). Lo más importante de destacar en la variable edad, es que los grupos etarios femeninos más jóvenes han disminuido 7% durante esta década, de los 14 a los 29 años, a diferencia de los hombres, quienes en el mismo rango de edad, se mantuvieron constantes.

Tabla 1. Distribución por grupos etarios de los trabajadores del sector turístico por género, 2005 y 2015.

Edad	Hombres				Variación	Mujeres				Variación
	2005	%	2015	%		2005	%	2015	%	
14 a 19 años	186,723	9%	199,563	9%	0%	128,247	11%	110,255	7%	-4%
20 a 29 años	542,468	27%	598,425	27%	0%	280,403	24%	339,112	21%	-3%
30 a 39 años	555,457	27%	531,525	24%	-3%	288,623	25%	408,696	25%	0%
40 a 49 años	456,647	22%	512,639	23%	1%	253,910	22%	414,850	26%	4%
50 a 59 años	231,344	11%	299,522	13%	2%	155,947	13%	257,173	16%	3%
60 años y más	71,219	3%	95,723	4%	1%	48,717	4%	75,082	5%	1%
Total	2,043,858	100%	2,237,397	100%		1,155,847	100%	1,605,168	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 y 2015, INEGI.

En ambos géneros predominan las personas casadas, intervalo en el que se encuentran el 53% de los hombres y el 38% de las mujeres en el 2005, disminuyendo para ambos géneros en el 2015, a 45% de los hombres y 36% de mujeres casadas (Ver tabla 2). Sin embargo, algo importante de resaltar en el estado civil por géneros, es la proporción de personas que han perdido a su pareja y aunque la tendencia no ha cambiado en ambos años de estudio para el género femenino y masculino, la cantidad de mujeres que se encuentran en esta situación es cuatro veces más grande que los hombres (Gráfico 1), es decir las mujeres viudas, separadas y divorciadas representan el 17% del total de mujeres del sector turístico, mientras que solo el 4% de los hombres se encuentra en esta situación actualmente.

Tabla 2. Estado civil de los trabajadores del sector turístico por género, 2005 y 2015.

Edad	HOMBRES				Variación	MUJERES				Variación
	2005	%	2015	%		2005	%	2015	%	
Unión libre	345,288	17%	513,664	23%	6%	133,292	12%	301,682	19%	6%
Separado	44,204	2%	55,837	2%	0%	105,654	9%	152,542	10%	1%
Divorciado	17,001	1%	27,755	1%	0%	38,465	3%	35,665	2%	-1%
Viudo	16,999	1%	15,036	1%	0%	69,168	6%	80,052	5%	-1%

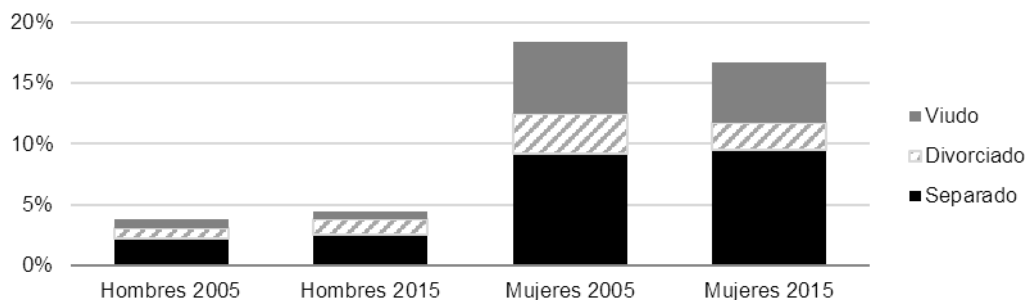
Casado	1,075,897	53%	1,006,804	45%	-8%	440,166	38%	584,580	36%	-2%
Soltero	543,570	27%	618,179	28%	1%	369,062	32%	450,647	28%	-4%
Total	2,042,959	100%	2,237,275	100%		1,155,807	100%	1,605,168	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 y 2015, INEGI.

En lo que respecta a la escolaridad de los trabajadores, se ha elevado el nivel educativo, ya que los trabajadores con niveles más bajos de estudios han disminuido, ya que en el 2005 el 34.5% no tenía estudios o solamente hasta primaria y en el 2015, encontramos que el porcentaje se redujo a 26%, de trabajadores con estudios hasta primaria.

Lo anterior nos indica que aunque se ha mejorado la escolaridad, aun los trabajadores del sector cuentan con bajos niveles de estudios, tal como lo indica la Organización Mundial del Turismo (2010), quien afirma que muchos puestos de trabajo en el sector turístico pueden estar al alcance de las personas desfavorecidas, ya que exigen relativamente pocas competencias y pequeña inversión.

Gráfico 1. Trabajadores Separados, Divorciados y Viudos por género, 2005 y 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 y 2015, INEGI.

Edad	HOMBRES				Variación	MUJERES				Variación
	2005	%	2015	%		2005	%	2015	%	

Al respecto, Marrero y Huete (2013) afirman que abundan los puestos considerados de baja cualificación, en los que las competencias requeridas suelen ser técnicas, sociales, comportamentales, estéticas y actitudinales. Sin embargo, Khan (2008) plantea los problemas y limitaciones, respecto al desarrollo de los recursos humanos en el turismo, por la escasez de mano de obra calificada, escasez de infraestructura de formación turística, así como las condiciones de trabajo en el turismo.

La mayor proporción de hombres tiene estudios de secundaria, ubicándose el 35% de los trabajadores en el 2005 y el 38% en el 2015. En cambio las mujeres, en el 2005 la mayor parte contaba con estudios de primaria (38%), pero para el 2015, mejoro la situación al colocarse la mayor parte con estudios de secundaria (37%). En los hombres han existido cambios favorables, al darse una reducción en los niveles más bajos de escolaridad (de 27% a 20% de hombres con primaria solamente) y por ende, mayor crecimiento de los hombres con secundaria (+3%), preparatoria (+4%) y carrera profesional (+1%), del 2005 al 2015.

La escolaridad es uno de los aspectos que más variación han sufrido dentro de las características personales para las mujeres. En los niveles más altos de escolaridad, las mujeres han tenido altas tasas de crecimiento, en secundaria pasaron del 27% al 37% (+10%), preparatoria (+4%), y estudios profesionales (+1%), en el período de estudio (ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución de los trabajadores del sector turístico por grado de escolaridad, 2005 y 2015.

Ninguno	44,997	2%	35,909	2%	0%	77,773	7%	61,789	4%	-3%
Preescolar	985	0%	289	0%	0%	287	0%	0	0%	0%
Primaria	543,201	27%	446,516	20%	-7%	436,698	38%	481,501	30%	-8%
Secundaria	712,604	35%	842,148	38%	3%	317,488	27%	586,622	37%	10%
Preparatoria	452,820	22%	585,325	26%	4%	153,691	13%	265,426	17%	4%
Normal	4,566	0%	3,793	0%	0%	2,866	0%	2,574	0%	0%
Carrera técnica	79,598	4%	66,978	3%	-1%	81,834	7%	76,242	5%	-2%
Profesional	203,172	10%	252,445	11%	1%	83,642	7%	126,919	8%	1%
Maestría	1,861	0%	3,725	0%	0%	1,568	0%	3,829	0%	0%
Doctorado	54	0%	269	0%	0%	0	0%	266	0%	0%
Total	2,043,858	100%	2,237,397	100%		1,155,847	100%	1,605,168	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 y 2015, INEGI.

Por su parte, al analizar el número de hijos que las mujeres trabajadoras del sector presentan, observamos que los extremos han disminuido, es decir, que las mujeres sin hijos disminuyeron 6% (pasando del 26% en el 2005 al 20% en el 2015). Lo mismo sucede con las mujeres con 5 hijos o más, que disminuyeron 5% durante la presente década de estudio, pasando del 16% al 11% en el 2015.

En resumen, se observa que disminuyeron las mujeres sin hijos y las que tienen familias numerosas, y solamente se observa el aumento del 5% (de 17% a 22%) en las mujeres con 2 hijos, 5% en las mujeres con 3 hijos (18% a 23%) y 1% las mujeres con 4 hijos. Es decir, que al igual que el nivel de fecundidad ha disminuido en nuestro país, el turismo no es la excepción y presenta un promedio de 2.42 hijos por mujer del 2005 al 2015, cifra que concuerda con la reportada por INEGI (2013b) de 2.4 hijos por mujer en el 2009 en México.

4.2. Características laborales

Al analizar las características laborales de los trabajadores del sector turístico, se observó que las principales diferencias se encuentran al analizar la variable del ingreso, donde se encontraron diferencias significativas entre ambos géneros. Las demás variables mantienen un comportamiento constante para el periodo de estudio. En el año 2014, la mayoría de los trabajadores tiene una antigüedad menor de 5 años, el 53% de los hombres y el 60% de las mujeres.

Por su parte, el tipo de jornada divide a los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial, encontrando que en el sector turístico, durante el periodo de estudio, han disminuido los trabajadores que laboran jornada completa, tanto hombres como mujeres, pero para los primeros fue de solamente 1% y la mayoría (84%) trabajan tiempo completo, a diferencia de las mujeres, que disminuyeron 7% el número de ellas que trabajaba tiempo completo, pasando del 71% en el 2005 al 64% en el 2015, y por lo tanto, este último año el 36% de las mujeres trabaja tiempo parcial.

Tabla 4. Tipo de jornada de los trabajadores del sector turístico, 2005 y 2015.

Tipo de Jornada	HOMBRES				Variación	MUJERES				Variación
	2005	%	2015	%		2005	%	2015	%	
Tiempo completo	1,738,756	85%	1,879,718	84%	-1%	817,307	71%	1,029,513	64%	-7%
Tiempo parcial	305,102	15%	357,679	16%	1%	338,540	29%	575,655	36%	7%
Total	2,043,858	100%	2,237,397	100%		1,155,847	100%	1,605,168	100%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 y 2015, INEGI.

Tabla 5. Trabajadores según tipo de ocupación y contrato de trabajo, 2005.

TIPO DE OCUPACION Y CONTRATO	2005						
	HOMBRES		%	MUJERES		%	TOTAL
Subordinados	1,477,225		72%	738,182		64%	2,215,407
Si tiene contrato	129,486	9%		48,299	7%		177,785
No tiene contrato	1,334,186	90%		685,616	93%		2,019,802
No sabe	13,553	1%		4,267	1%		17,820
Empleadores	115,865		6%	72,567		6%	188,432
Por cuenta propia	450,768		22%	345,098		30%	795,866
Total	2,043,858		100%	1,155,847		100%	3,199,705

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005, INEGI.

Respecto a la posición en la ocupación los hombres destacan en las categorías de trabajadores subordinados y remunerados y empleadores, mientras que las mujeres tienen mayor participación como trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras sin pago.

Una de las características más alarmantes encontradas en este estudio, se refieren al tipo de contrato de los trabajadores subordinados del sector turístico, quienes en su mayoría no cuentan con un contrato de trabajo, 93% mujeres y 90% hombres en el 2005 y que ha disminuido a 63% de mujeres y 64% de hombres (ver tabla 5 y 6).

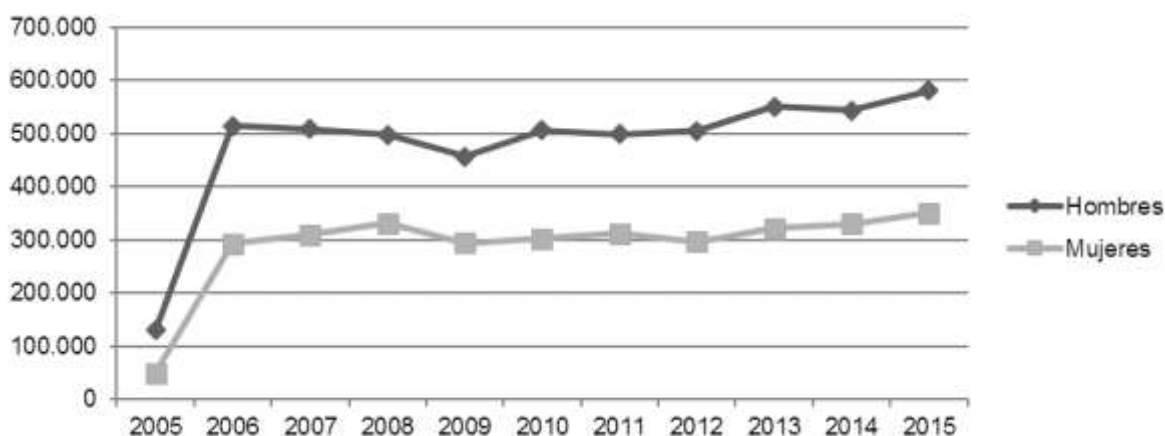
Según resultados anteriores, la cantidad de trabajadores sin contrato de trabajo en el 2005 eran menos del 10% para ambos géneros y en lugar de seguir decreciendo, vemos que la situación ha empeorado, al aumentar a través de los años del periodo de estudio, la cantidad de trabajadores en esta situación, terminando el año 2015 con el 35% de los hombres y el 36% de las mujeres, equivalentes a 581,340 y 350,647 respectivamente (ver gráfico 2).

Tabla 6. Trabajadores según tipo de ocupación y contrato de trabajo, 2005.

TIPO DE OCUPACION Y CONTRATO	2015						
	HOMBRES		%	MUJERES		%	TOTAL
Subordinados	1,646,448		74%	963,922		60%	2,610,370
Si tiene contrato	581,340	35%		350,647	36%		931,987
No tiene contrato	1,055,389	64%		603,942	63%		1,659,331
No sabe	9,719	1%		9,333	1%		19,052
Empleadores	109,033		5%	97,054		6%	206,087
Por cuenta propia	481,916		22%	544,192		34%	1,026,108
Total	2,237,397		100%	1,605,168		100%	3,842,565

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2015, INEGI.

Gráfico 2. Trabajadores sin contrato de trabajo por género, del sector turístico de México del 2005 al 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 al 2015, INEGI.

El ingreso siempre es una de las variables más importantes para conocer la rentabilidad de un sector y en este caso, se observa que el rango donde se concentran más trabajadores, es en la categoría de más de 1 salario mínimo y hasta 2 salarios mínimos, donde cerca del 30% de los trabajadores poseen ingresos que oscilan entre USD \$3.50 y USD \$7 en el turismo. El 20% de las mujeres ganan menos de USD \$3.50 en el sector turístico en México durante el periodo de estudio, siendo este porcentaje casi el triple que los hombres, de los cuales solo el 7%, gana esta cantidad diaria. Caso contrario, sucede en la categoría más alta, en la cual los trabajadores cuentan con ingresos superiores a USD \$18.50 y el 12.4% de los hombres se posiciona en dicho rango y el 9.4% de las mujeres.

Tabla 8. Ingresos de hombres del sector turístico de México del 2005 al 2015.

Año	Hasta 1 Salario mínimo	%	Más de 1 y hasta 2 SM	%	Más de 2 y hasta 3 SM	%	Más de 3 y hasta 5 SM	%	Más de 5 SM	%	Total
2005	146,920	7%	480,849	24%	504,467	25%	598,330	29%	313,292	15%	2,043,858
2006	132,262	7%	413,656	20%	540,033	27%	582,276	29%	355,768	18%	2,023,995
2007	117,779	6%	407,012	20%	541,899	27%	595,519	30%	337,581	17%	1,999,790
2008	131,648	6%	423,200	20%	594,969	29%	584,735	28%	346,372	17%	2,080,924
2009	146,563	7%	528,574	26%	514,283	25%	616,946	30%	247,589	12%	2,053,955
2010	153,245	8%	514,952	26%	596,162	30%	509,681	25%	243,321	12%	2,017,361
2011	166,366	8%	498,311	23%	621,962	29%	574,121	27%	276,225	13%	2,136,985
2012	184,412	9%	541,424	26%	675,189	32%	522,173	25%	181,724	9%	2,104,922
2013	158,088	8%	507,789	25%	598,975	29%	598,780	29%	194,361	9%	2,057,993
2014	139,010	7%	542,511	25%	745,758	35%	526,431	25%	177,409	8%	2,131,119
2015	177,192	8%	602,415	27%	749,476	33%	534,386	24%	173,928	8%	2,237,397
TOTAL	1,653,485	7%	5,460,693	24%	6,683,173	29%	6,243,378	27%	2,847,570	13%	22,888,299

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 al 2015, INEGI.

Tabla 9. Ingresos de mujeres del sector turístico de México del 2005 al 2015.

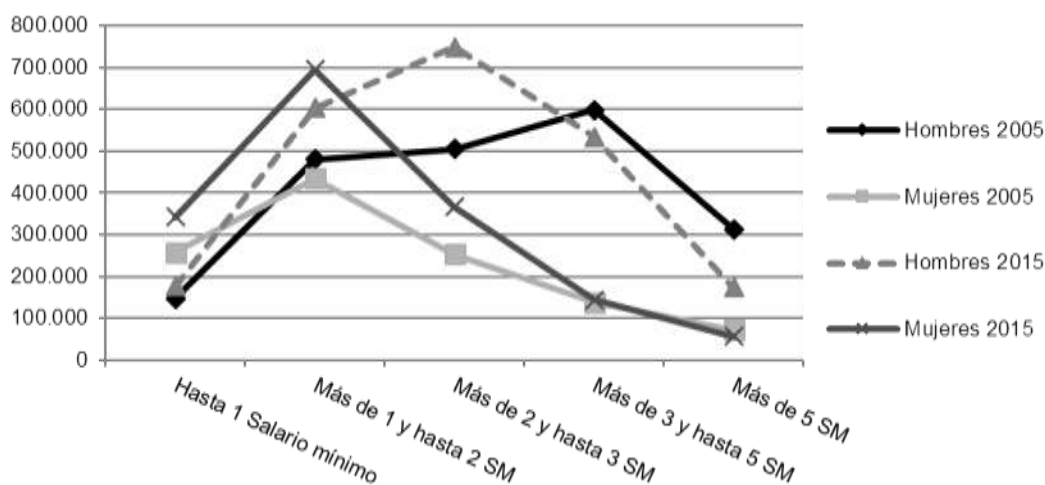
Año	Hasta 1 Salario mínimo	%	Más de 1 y hasta 2 SM	%	Más de 2 y hasta 3 SM	%	Más de 3 y hasta 5 SM	%	Más de 5 SM	%	Total
2005	258,087	13%	433,950	21%	253,569	12%	138,519	7%	71,722	4%	2,043,858
2006	230,564	11%	422,407	21%	326,146	16%	162,030	8%	89,750	4%	2,023,995
2007	226,049	11%	445,344	22%	303,450	15%	182,674	9%	89,681	4%	1,999,790
2008	217,402	10%	435,820	21%	399,361	19%	169,843	8%	89,943	4%	2,080,924
2009	257,281	13%	523,935	26%	326,432	16%	154,072	8%	60,741	3%	2,053,955
2010	254,295	13%	535,477	27%	323,004	16%	162,482	8%	61,083	3%	2,017,361
2011	272,002	13%	595,130	28%	348,696	16%	167,965	8%	71,517	3%	2,136,985
2012	351,036	17%	595,871	28%	351,168	17%	170,922	8%	66,349	3%	2,104,922
2013	359,021	17%	581,725	28%	383,509	19%	162,822	8%	57,811	3%	2,057,993
2014	335,937	16%	578,647	27%	348,615	16%	160,944	8%	49,631	2%	2,131,119
2015	342,009	15%	695,599	31%	366,276	16%	144,408	6%	56,876	3%	2,237,397
TOTAL	3,103,683	14%	5,843,905	25%	3,730,226	16%	1,776,681	8%	765,104	3%	15,219,599

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 al 2015, INEGI.

Los ingresos del sector turístico disminuyeron para ambos géneros, durante el periodo de estudio (2005-2015). Prueba de ello, se puede observar en las tablas 8 y 9, donde tanto hombres como mujeres aumentaron en las categorías de ingresos menores a 3 salarios mínimos diarios. En los hombres este aumento fue más marcado en la categoría de 2 a 3 salarios mínimos, donde hubo un incremento de 8%, pasando del 25% en el 2005 al 33% en el 2015. En las mujeres el aumento fue mayor en la categoría de 1 a 2 salarios mínimos, donde pasaron del 21% al 31% durante la década analizada. En consecuencia, los ingresos en las categorías más altas, cayeron del 2005 al 2015 para todos los trabajadores, pero fue más marcado en el caso del género masculino, donde la categoría de 3 a 5 salarios mínimos disminuyó 5% y la categoría de 5 salarios o más, disminuyó 7%. En las mujeres la disminución en ambas categorías fue de 1% solamente (ver tablas 8 y 9).

Las mujeres sobresalen en los niveles de salarios más bajos con menos de USD \$7.50 y los hombres ocupan la mayor proporción a partir de la cantidad anterior, por lo que podemos darnos cuenta que los hombres tienen los salarios más altos en el sector turístico (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Nivel de ingresos de hombres y mujeres del sector turístico, 2005 y 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005 y 2015, INEGI.

4.3. Características empresariales.

Las empresas del sector turístico donde se desempeñan la mayor parte de los trabajadores son las pymes, donde se concentran el 94% en ambos años de estudio. Solo el 3% de los trabajadores se desempeña en grandes empresas, cantidad muy pequeña respecto a otros sectores, donde al analizar por géneros, encontramos que para el 2005, el 4% de los hombres trabajaban en grandes empresas turísticas, representando el doble de las mujeres, con solo 2%. Lo más importante de destacar en este apartado, es que casi la mitad de los trabajadores se desempeñan en el sector informal, aumentando del 46% al 48% del 2005 al 2014. Situación que se agrava en el caso de las mujeres, quienes eran el 54% en el 2005 y aumentó a 56% en el 2014.

Los trabajadores en su mayoría se ubican en el servicio de alimentos y bebidas (55%), mejor conocidos como restaurantes, bares, cafeterías, servicio de banquetes, entre otros; El 28.37% trabaja en los transportes (aéreo, terrestre, marítimo, ferrocarril y turístico); 7.18% trabaja en servicios de alojamiento temporal, comúnmente conocidos como hoteles, moteles, cabañas, entre otros; 8.42% se ubica en servicios de esparcimiento culturales, artísticos y deportivos, que incluyen compañías artísticas, de teatro, de danza, grupos musicales, cantantes, equipos deportivos profesionales, deportistas, museos, sitios históricos, zoológicos, parques recreativos y casinos. Las demás actividades turísticas consideradas no representan una cantidad sobresaliente, tal es el caso de las agencias de viajes y las arrendadoras de autos.

Es importante mencionar, que la proporción de trabajadores, muestra que en todas las actividades turísticas predominan los hombres, mostrando proporciones de más del 50% en su mayoría para cada uno de los años de estudio, excepto en los restaurantes, donde la mayoría de las trabajadoras son mujeres, en todo el periodo de estudio (ver tabla 10 y 11). Es importante resaltar la actividad de transporte (aéreo, terrestre, marítimo, ferrocarril y turístico), que en todos los años presenta porcentajes de participación masculina mayores al 94%.

Tabla10. Proporción de Hombres en las actividades turísticas, del 2005 al 2015.

Año / Actividad turística	Transporte	Alquiler de automóviles	Agencias de viajes	Eventos artísticos, culturales, deportivos	Hoteles	Restaurantes
2005	94.63%	74.50%	55.11%	75.62%	55.35%	42.84%
2006	95.93%	65.61%	45.09%	72.31%	50.93%	41.86%
2007	94.46%	93.63%	49.26%	74.74%	51.50%	42.20%
2008	95.71%	53.74%	47.28%	71.52%	52.11%	42.63%
2009	95.89%	97.77%	45.45%	71.84%	53.03%	40.72%

2010	95.21%	75.17%	58.92%	66.95%	56.41%	42.04%
2011	95.96%	79.69%	30.64%	75.34%	48.27%	41.05%
2012	96.00%	70.28%	39.58%	72.91%	55.36%	39.16%
2013	95.11%	88.08%	50.47%	72.09%	52.34%	38.87%
2014	95.53%	78.31%	58.04%	74.90%	53.71%	40.43%
2015	94.94%	69.15%	60.18%	73.69%	56.42%	39.67%
Media	95.40%	76.90%	49.09%	72.90%	53.22%	41.04%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 al 2015, INEGI.

Tabla 11. Proporción de Hombres en las actividades turísticas, del 2005 al 2015.

Año / Actividad turística	Transporte	Alquiler de automóviles	Agencias de viajes	Eventos artísticos, culturales, deportivos	Hoteles	Restaurantes
2005	5.37%	25.50%	44.89%	24.38%	44.65%	57.16%
2006	4.07%	34.39%	54.91%	27.69%	49.07%	58.14%
2007	5.54%	6.37%	50.74%	25.26%	48.50%	57.80%
2008	4.29%	46.26%	52.72%	28.48%	47.89%	57.37%
2009	4.11%	2.23%	54.55%	28.16%	46.97%	59.28%
2010	4.79%	24.83%	41.08%	33.05%	43.59%	57.96%
2011	4.04%	20.31%	69.36%	24.66%	51.73%	58.95%
2012	4.00%	29.72%	60.42%	27.09%	44.64%	60.84%
2013	4.89%	11.92%	49.53%	27.91%	47.66%	61.13%
2014	4.47%	21.69%	41.96%	25.10%	46.29%	59.57%
2015	5.06%	30.85%	39.82%	26.31%	43.58%	60.33%
Media	4.60%	23.10%	50.91%	27.10%	46.78%	58.96%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENOE 2005 al 2015, INEGI.

5. CONCLUSIÓN

Las mujeres representan el 54% de los trabajadores del sector turístico, por lo que resultó importante analizar sus características personales, laborales y empresariales, para conocer su perfil y los resultados demuestran que existen diferencias para hombres y mujeres. En lo que respecta a las características personales, encontramos dos variables donde encontramos diferencias entre hombres y mujeres del 2005 al 2014. Al analizar el estado civil, observamos que la cantidad de mujeres que han perdido a su pareja es cuatro veces más grande que los hombres, es decir que las mujeres viudas, separadas y divorciadas representan el 18% del total de mujeres del sector turístico, mientras que solo el 4% de los hombres se encuentra en esta situación. Por otro lado, encontramos una fortaleza en la escolaridad, ya que se ha elevado el nivel educativo de todos los trabajadores del sector turístico, donde el 31% de trabajadores, pasaron de tener estudios de primaria en el 2005, al 34% con estudios de secundaria en el 2014. Sin embargo, nos percatamos que aunque se ha mejorado la escolaridad, aun los trabajadores del sector cuentan con bajos niveles de estudios.

El apartado de las características laborales, es donde encontramos mayor número de variables con diferencias por género. En el tipo de jornada, las mujeres con tiempo completo (62%), representan 32% menos que los hombres de tiempo completo, es decir, el 94%, lo cual indica, que son más las mujeres que trabajan jornadas de tiempo parcial en este sector. Respecto a la posición en la ocupación, los hombres destacan en las categorías de trabajadores subordinados y remunerados (66%) y empleadores (9%), mientras que las mujeres tienen mayor participación como trabajadoras por cuenta propia (33%) y como trabajadoras sin pago (12%) en el 2014.

En el 2014, la mayoría de los trabajadores tiene una antigüedad menor de 5 años, el 53% de los hombres y el 60% de las mujeres. Una de las variables, con resultados alarmantes, es el tipo de contrato, donde nos percatamos que la mayoría no cuentan con un contrato de trabajo, siendo aun mayor la cantidad de mujeres (63% en el 2005 y 61% en el 2014) respecto a los hombres (53%).

El ingreso, es una de las variables que aportó mucha información, respecto a las diferencias existentes por género. El 20% de las mujeres ganan menos de USD \$5 para ambos años, siendo esta cantidad más del doble que los hombres, para los cuales encontramos 10% en el 2005 y 9% en el 2014. Las mujeres que no reciben ingresos en este sector (15% en el 2005 y 12% en el 2014) es superior a los hombres que solo representan el 6%. Las mujeres sobresalen en los niveles de salarios más bajos con menos de USD \$ 9 y los hombres ocupan la mayor proporción a partir de la cantidad anterior, por lo que podemos darnos cuenta que los hombres tienen los salarios más altos en el sector turístico.

Por último, en las características empresariales destaca la variable del tipo de unidad económica, donde se muestra como la informalidad ha crecido en esta década 2% para ambos géneros. Sin embargo, la cantidad de mujeres dentro del sector turístico mexicano, que se encuentran en esta situación es del 56% en el 2014, a diferencia del 38% de los hombres.

Este trabajo, pone de manifiesto la necesidad de realizar mayor trabajo de investigación en los salarios y remuneraciones dentro del sector turístico de México, donde casi la mitad de los trabajadores se desempeñan en el sector informal, situación que se agrava en el caso de las mujeres quienes solían participar con un 53% en el 2005 y en años recientes, se ha vuelto una fuente de trabajo importante con el 56% de su participación.

Se necesita realizar trabajo acerca de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial en un contexto no solo nacional, sino regional, con la intención de poder captar la heterogeneidad del sector turístico mexicano, y que permitirá poder contar con una agenda de política pública, que busque una mejora en las condiciones laborales del trabajo femenino en el sector.

6. BIBLIOGRAFÍA

Amorós, C. (1994): «Feminismo: Igualdad y diferencia». Colección libros del PUEG, México.

Becker, G. (1971): «The Economies of Discrimination». University of Chicago Press.

Bustos, O. (2012): «Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia», Revista Ciencia, vol. 63, núm. 3. AMC, México.

Cacciamali, M. y Tatei, F. (2013): «Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México», Revista Problemas del Desarrollo, 172 (44).

Consejo Nacional de Población (2009): «Informe de Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 1994-2009». México: CONAPO.

De Cabo, G. y Garzón, M. (2007): «Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo». Madrid: Instituto de la Mujer.

Foro Económico Mundial (2013): «The Global Gender Gap Report 2013». Suiza: FEM.

Guzmán, F. (2004): «Inequidad por género en el sector terciario». Economía informa, núm. 324 México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 86-94.

Horbath, J. (2008): «La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: Revisión y balance de un fenómeno persistente». Bogotá: Siglo del Hombre editores y Clacso.

Horbath, J. y Gracia, A. (2014): «Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México», Economía, sociedad y territorios, vol. XIV, núm. 45, pp. 465-495.

Ibarrarán, M. y Robles, C. (2004): «Inequidad de género en desarrollo humano: El caso de México». México: Sedesol.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. «Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015». México, INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013a): «Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México: SCIAN 2013». México: INEGI.

Instituto nacional de Estadística y Geografía (2013b): «Mujeres y hombres en México 2012», en INEGI México, 6 de Noviembre 2014. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf [2014, 06 de Noviembre].

Khan, N. (2008): "Human Resource Development in tourism industry in India: A case study of Air India Ltd., New Delhi". Periplo sustentable, Núm. 14. México: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 89-116.

Marrero, J. y Huete, R. (2013): «La opinión pública sobre el empleo en la comunidad valenciana». Cuadernos de turismo, Núm. 32. España: Universidad de Murcia, pp. 189-206.

Martínez, I. y Acevedo, G. (2004): «La brecha salarial en México frente al capital humano, discriminación y selección muestral». Ciencia, vol. II, núm. 1, pp. 153-195.

Organización Mundial del Turismo, 2010: «El turismo y la atenuación de la pobreza», en Organización Mundial del Turismo, 22 de Septiembre de 2014. Disponible en: <http://step.unwto.org/es/content/el-turismo-y-la-atenuacion-de-la-pobreza>.

Pedrero, M. (2003): «Las condiciones de trabajo en los noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron? », Revista Mexicana de Sociología, Núm. 4. México: UNAM, pp. 733-761.

Ramos, C. (1992): «Género e historia: La historiografía sobre la mujer», México: UAM.

Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007): «Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora», Política y Cultura, núm. 28. México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, pp. 219-250.

Secretaría de Turismo y Colegio de México (2011): «Análisis económico del mercado laboral en el sector turístico: Hacia una política pública para la igualdad entre mujeres y hombres», en Secretaría de Turismo, 10 de Noviembre de 2013. Disponible en: http://www.sectur.gob.mx/PDF/planeacion_estrategica/COLMEX_entregable%20final.pdf

Zamudio, F.; Serrano, M.; y Ayala M. (2011): «Análisis del desarrollo humano relativo al género en la región norte de México, 1995-2005», Región y sociedad, vol. 23 no.52, pp. 23-58.