



**Centro de Investigación en  
Alimentación y Desarrollo, A.C.**

**DIFERENCIA SALARIAL Y DISCRIMINACIÓN POR  
GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO**

---

Por:

**Denisse Gómez Bañuelos**

TESIS APROBADA POR LA

COORDINACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL

Como requisito parcial para obtener el grado de

**DOCTOR EN CIENCIAS**

Hermosillo, Sonora.

Enero, 2017.

## APROBACIÓN

Los miembros del comité designado para la revisión de la tesis de Denisse Gómez Bañuelos, la han encontrado satisfactoria y recomiendan que sea aceptada como requisito parcial para obtener el grado de Doctora en Ciencias



---

Dr. Luis Huesca Reynoso  
Director de Tesis



---

Dr. Jorge Enrique Horbath Corredor  
Co-Director



---

Dr. Mario Camberos Castro  
Asesor



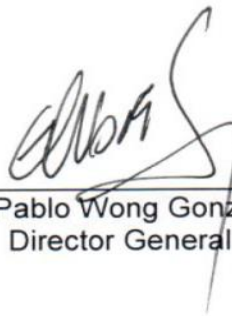
---

Dr. Joaquín Bracamontes Nevárez  
Asesor

## DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La información generada en esta tesis es propiedad intelectual del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD). Se permiten y agradecen las citas breves del material contenido en esta tesis sin permiso especial del autor, siempre y cuando se dé crédito correspondiente. Para la reproducción parcial o total de la tesis con fines académicos, se deberá contar con la autorización escrita del Director General del CIAD.

La publicación en comunicaciones científicas o de divulgación popular de los datos contenidos en esta tesis, deberá dar los créditos al CIAD, previa autorización escrita del manuscrito en cuestión del director de tesis.



---

Dr. Pablo Wong González  
Director General

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por el apoyo económico brindado durante los cuatro años de posgrado.

Al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD), por permitirme ser parte de sus estudiantes y vivir esta experiencia académica.

Al Doctor Luis Huesca Reynoso, por su paciencia, confianza, guía y apoyo, durante estos años de formación académica.

Al Doctor Jorge Enrique Horbath Corredor, por su disponibilidad, retroalimentación y asesoría incondicional.

Al Doctor Mario Camberos Castros, por sus conocimientos, sus amenas pláticas y su ejemplo de vida.

Al Doctor Joaquín Bracamontes Nevárez, por ser un gran maestro y amigo.

## DEDICATORIA

A mis hijas, por el tiempo que les robé, pero estoy segura que valió la pena y nos esperan cosas mejores.

A mi esposo, mi compañero de vida y de proyectos; este triunfo también es tuyo.

A mi suegra, que es mi segunda madre, y la de mis hijas; gracias por estar siempre para nosotras.

A mis padres, porque todo lo que soy, se los debo a ustedes, que siempre me han dado la mejor educación posible y el apoyo para superarme.

A mis compañeras de aventura, Adrialy y Laura, gracias por escucharme y acompañarme en esta inolvidable aventura.

A mis compañeros de generación: Marisol, Daniela, Carlos, Gonzalo, Marissa y Lilian, con quienes compartí divertidos y estresantes momentos. Lo logramos!

## CONTENIDO

<b>LISTA DE TABLAS.....</b>	viii
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	x
<b>LISTA DE GRÁFICOS.....</b>	xi
<b>LISTA DE ECUACIONES.....</b>	xii
<b>RESUMEN.....</b>	xiii
<b>ABSTRACT.....</b>	xiv
<b>I – INTRODUCCIÓN.....</b>	1
<b>II - MARCO TEÓRICO.....</b>	6
II.1. Definición de la Discriminación.....	6
II.2. Tipos de Discriminación en el Mercado Laboral.....	7
II.3. ¿Qué es la Diferencia y la Discriminación Salarial? .....	11
II.4. Teorías Económicas sobre Diferencias Salariales y Discriminación.....	14
II.4.1. Teoría por el Gusto de la Discriminación.....	14
II.4.2. Teoría de la Discriminación Estadística.....	15
II.4.3. Teoría del Capital Humano.....	16
II.4.4. Teoría del Cambio Tecnológico.....	17
II.4.5. Teoría del Mercado de Trabajo Dual.....	18
II.4.6. El Modelo del Poder de Mercado.....	19
II.4.7. La Perspectiva del Status Attainment.....	20
II.4.8. Hipótesis de Señalización.....	21
II.4.9. La Teoría de la Devaluación de los Certificados.....	22
II.5. Evidencia Empírica Sobre Diferencia y Discriminación Salarial.....	22
II.5.1. Evidencia Internacional.....	22
II.5.2. Evidencia en México.....	27
II.6. Segregación Ocupacional por Género.....	30
II.6.1. Concepto e Implicaciones.....	30
II.6.2. División Sexual del Trabajo y Roles de Género.....	32
II.6.3. Evidencia Empírica.....	33
<b>III- MARCO METODOLÓGICO.....</b>	37
III.1. Descripción de la Base de Datos.....	37
III.2. Clasificación de las Actividades del Sector Turístico.....	37
III.3. Regionalización Turística.....	39
III.4. Clasificación de las Ocupaciones por Género.....	41
III.5. Modelo Econométrico Oaxaca-Blinder.....	44
III.6. Índice de Duncan.....	48
III.7. Índice de Karmel y MacLachlan.....	48
<b>IV – PERFIL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO.....</b>	50
IV.1. Desigualdades en el Mercado Laboral de las Mexicanas.....	50

## CONTENIDO (CONTINUACIÓN)

IV.2. La Mujer en el Mercado Laboral en México	54
IV.3. Importancia del Sector Turístico en México	55
IV.3.1. Situación del Sector Turístico a Nivel Internacional	56
IV.3.2. Situación del Sector Turístico a Nivel Nacional	57
IV.4. Las Características de los Trabajadores del Turismo en México	60
IV.4.1. Características Personales	62
IV.4.2. Características Laborales	67
IV.4.3. Características Empresariales	72
IV.5. Perfil de los Trabajadores del Turismo en México	75
<b>V - SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO</b>	<b>77</b>
V.1. Segregación Ocupacional	77
V.1.1. Segregación Ocupacional a Nivel Nacional	77
V.1.2. Segregación Ocupacional por Ramas de Actividad Económica	78
V.1.3. Segregación Ocupacional del Sector Turístico	80
V.1.4. Segregación Ocupacional por Actividad Turística	81
V.1.5. Segregación Ocupacional por Regiones Turísticas	84
V.2. Segregación Horizontal	86
V.2.1. Segregación Horizontal a Nivel Nacional	86
V.2.2. Segregación Horizontal del Sector Turístico	87
V.2.3. Segregación Horizontal por Regiones Turísticas	89
V.3. Segregación Vertical a Nivel Nacional	91
V.3.1. Segregación Vertical a Nivel Nacional	91
V.3.2. Segregación Vertical del Sector Turístico	92
V.3.3. Segregación Vertical por Regiones Turísticas	93
V.4. Realidad de la Segregación Ocupacional en el Sector Turístico de México	94
<b>VI - DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL DEL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO</b>	<b>96</b>
VI.1. La Situación Laboral de la Mujer	97
VI.2. Diferencia Salarial por Género del Sector Turístico de México a Nivel Nacional	102
VI.3. Diferencia Salarial en Trabajadores Calificados y No Calificados, del Sector Turístico de México a Nivel Nacional	104
VI.4. Diferencia Salarial por Regiones Turísticas en México a Nivel Nacional	105
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114
ANEXOS	126

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Página</b>
1 Estudios sobre diferencia y discriminación salarial a nivel internacional	26
2 Estudios sobre diferencia y discriminación salarial a nivel nacional	29
3 Estudios sobre segregación ocupacional	35
4 Clasificación de actividades turísticas	37
5 Regionalización turística de México	39
6 Clasificación de las ocupaciones por género	42
7 Número de llegadas de turistas internacionales en el mundo, 2015	57
8 Distribución por grupos etarios de los trabajadores del sector turístico por género, 2005 y 2015	62
9 Estado civil de los trabajadores del sector turístico por género, 2005 y 2015	63
10 Distribución de los trabajadores del sector turístico, de acuerdo a su grado de escolaridad, 2005 y 2015	64
11 Número de hijos de las mujeres trabajadoras del sector turístico, 2005 y 2015	66
12 Tipo de jornada de los trabajadores del sector turístico, 2005 y 2015	67
13 Trabajadores según tipo de ocupación y contrato de trabajo, 2005	67
14 Trabajadores según tipo de ocupación y contrato de trabajo, 2015	68
15 Ingresos de los trabajadores del sector turístico en México	69
16 Ingresos de hombres del sector turístico de México del 2005 al 2015	70
17 Ingresos de mujeres del sector turístico de México del 2005 al 2015	70
18 Proporción de Hombres en las actividades turísticas, del 2005 al 2015	73
19 Proporción de Mujeres en las actividades turísticas, del 2005 al 2015	74
20 Índice Karmel-MacLachlan para las regiones turísticas de México, del 2005 al 2015	84
21 Criterio de la Organización Internacional del Trabajo para la clasificación de las ocupaciones por género	86
22 Clasificación de ocupaciones por género del sector turístico en México del 2005-2015	87
23 Clasificación de ocupaciones por género del sector turístico a nivel nacional y por regiones de México	89
24 Distribución ocupacional por género en México y específicamente del sector turístico del 2005 al 2014	91
25 Listado de países del Reporte Mundial de Brecha de Género, 2013	99
26 Países latinoamericanos y del Caribe en el Reporte Global de Brecha de Género 2013	100
27 Diferencia salarial promedio y su descomposición en productividad y discriminación para trabajadores calificados y no calificados del sector turístico en México del 2005 al 2015	104



## LISTA DE TABLAS (CONTINUACIÓN)

28	Trabajadores subordinados clasificados por contrato de trabajo del sector turístico de México del 2005 al 2015	125
29	Segregación ocupacional de las actividades turísticas en México, del 2005 al 2015	125

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>		<b>Página</b>
1	Tipología de los principales lugares turísticos y regionalización turística de México	40
2	Contribución del turismo al PIB en países seleccionados	58
3	Actividades con mayor aportación a los puestos de trabajo remunerados del sector turístico en el 2014	58
4	Distribución de los trabajadores del sector turístico por actividad económica del 2005 al 2015	72

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>	<b>Página</b>
1 Distribución de la población económicamente activa de México del 2005 al 2015	53
2 Distribución de la población económicamente activa en el sector turístico de México del 2005 al 2015	54
3 Trabajadores Separados, Divorciados y Viudos por género, 2005 y 2015	63
4 Trabajadores sin contrato de trabajo por género, del sector turístico de México del 2005 al 2015	68
5 Nivel de ingresos de hombres y mujeres del sector turístico, 2005 y 2015	71
6 Segregación ocupacional a nivel nacional 2005-2014	77
7 Segregación sectorial de México, 2005-2014	79
8 Comparación de la Segregación ocupacional nacional y del sector turístico de México	80
9 Segregación de las actividades turísticas medida a través del Índice de Duncan, en México del 2005 al 2015	81
10 Segregación de las actividades turísticas medida a través del Índice de Karmel-McLachlan, en México del 2005 al 2015	82
11 Segregación ocupacional por regiones turísticas de México	84
12 Diferencia salarial del sector turístico en México del 2005 al 2015	102
13 Descomposición de la diferencia salarial en productividad y discriminación del sector turístico en México del 2005 al 2015	103
14 Diferencia salarial de las regiones turísticas de México	105
15 Diferencia salarial por regiones turísticas en México del 2005 al 2015	106
16 Diferencia salarial y su descomposición en productividad y discriminación de las regiones turísticas de México (medias del 2005 al 2015)	107

## LISTA DE ECUACIONES

<b>Ecuación</b>	<b>Página</b>
1 Modelo de regresión lineal simple.....	44
2 Función de ingresos minceriana.....	44
3 Ecuación para el cálculo de la experiencia potencial.....	45
4 Modelo para calcular la diferencia salarial de los hombres.....	47
5 Modelo para calcular la diferencia salarial de las mujeres.....	47
6 Descomposición de la diferencia salarial.....	47
7 Índice de Duncan.....	48
8 Índice de Karmel-McLachlan.....	49
9 Relación del Índice de Duncan y el Índice Karmel-McLachlan.....	49

## RESUMEN

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es la desigualdad en su salario medio con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales. Este trabajo busca dar explicación de que parte de la paga (a igualdad de condiciones) explica esa diferencia en favor de uno u otro sexo. La brecha del pago se distingue por productividad y por discriminación, siendo la última una diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al género del individuo. El objetivo general de esta investigación es estimar y analizar la magnitud de la discriminación salarial por género y sus determinantes en el sector turístico de México y su evolución del 2000 al 2015, evaluando el efecto por trabajos calificados y no calificados. Las fuentes de información serán la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), utilizando el método de Oaxaca-Blinder. En el sector turístico de México, de 2005 al 2015 encontramos una diferencia salarial a favor del hombre del 13.38% (\$2.65 por hora), del cual el 67% es debido a la discriminación y un 33% a la productividad. Al analizar por regiones turísticas, Las regiones III (Baja California Sur, Sinaloa, Nayarit y Jalisco) y IV (frontera norte) atribuyen la mayor parte de la brecha salarial a la discriminación con 90 y 85% respectivamente, superiores a la media nacional. Los resultados indican que la región III presenta la mayor diferencia con 22% (\$5.21 por hora) y la II (Colima, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas) la menor con 6% (\$0.91 por hora). La región I (Península de Yucatán y Tabasco) y II presentaron diferencias salariales menores al 5% en los últimos años, resaltando esta última por presentar 0.5% en el 2013, 2% en el 2014 y en el último año la diferencia salarial fue de 0%, lo que explica que en la región II existe equidad salarial entre ambos géneros.

**Palabras clave:** diferencia salarial, discriminación salarial, mercado laboral, sector turístico, descomposición Oaxaca-Blinder.

## ABSTRACT

The wage gap between men and women is the difference in their median earnings with the same or different endowments of personal and job characteristics. This paper seeks to explain that part of the wages explain this difference in favor of either sex. The gap payment is characterized by productivity and discrimination, the latter being a wage difference that cannot be justified by different gender of the individual reasons. The overall objective of this research is to estimate and analyze gender wage discrimination in the tourism sector in Mexico and its evolution from 2000 to 2015, evaluating the effect by skilled and unskilled jobs. The sources of information are the National Survey of Occupation and Employment (ENOE) using the Oaxaca-Blinder method. In the travel and tourism industry of Mexico, from 2005 to 2015 we found a man's wage gap for 13.38% (\$ 2.65 per hour), of which 67% is due to discrimination and 33% to productivity. When analyzing tourist regions, Regions III (Baja California Sur, Sinaloa, Nayarit and Jalisco) and IV (northern border) attribute most of the discrimination gap 90 and 85% respectively, higher than the national average. The results indicate that the region III presents the biggest difference with 22% (\$ 5.21 per hour) and II (Colima, Michoacan, Guerrero, Oaxaca and Chiapas) lower with 6% (\$ 0.91 per hour). The region I (Yucatan Peninsula and Tabasco) and II showed wage differentials less than 5% in recent years, highlighting the latter to present 0.5% in 2013, 2% in 2014 and last year the wage gap was 0%, which explains that in the region II there is pay equity between the genders.

**Keywords:** wage gap, wage discrimination, labor market, tourism sector, Oaxaca-Blinder decomposition.

## CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN

Desde la Constitución Política que rige a nuestro país, se establece en el primer artículo que está prohibida cualquier acción que discrimine a las personas, por causas diversas, incluido el género<sup>1</sup>. Aunado a ello, la Organización de las Naciones Unidas (2015), estableció como tercer objetivo de las metas del milenio “Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer”, buscando eliminar las desigualdades de género en todos los niveles educativos.

Así mismo, por parte de la Secretaría de Turismo en México, se han hecho esfuerzos por crear instancias como la Unidad de Igualdad de Género, que busca establecer el marco jurídico y normativo para proteger, garantizar y promocionar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres del sector.

Sin embargo, aún queda gran trabajo para reducir las brechas salariales existentes, y como lo advierte la Organización de las Naciones Unidas (2016): “Las mujeres están perdiendo terreno en el mundo laboral y podría llevarles más de 70 años alcanzar la igualdad salarial respecto a los hombres”.

Entonces, existe la paradoja, de que a pesar que se haya incrementado el porcentaje de participación femenina durante los últimos años, sigue existiendo desigualdad en el mercado laboral.

---

<sup>1</sup> Además de otras causas como el origen étnico, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Es un hecho, que cada vez más mujeres logran incorporarse al mercado, como consecuencia de diversos 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.

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, pese a ello las diferencias persisten. Por un lado, se observa que las mujeres han tenido mayor acceso a la educación, y se esperaría 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 y 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 promedio 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 (De Cabo y Garzón, 2007).

Por lo anterior, nos planteamos la siguiente hipótesis: “Existen características personales y laborales de las y los trabajadores, que no se retribuyen de la misma manera en hombres y mujeres. En México existe discriminación salarial en contra de la mujer en el mercado laboral, sobre todo con las mujeres que se desempeñan en trabajos no calificados del sector turístico”.

Es por ello, que el presente trabajo tiene como objetivo “Estimar y analizar la magnitud de la discriminación salarial por género y sus determinantes en el sector turístico de las diferentes regiones de México y su evolución del 2005 al 2015, evaluando el efecto por trabajos calificados y no calificados”. La fuente de información es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 al 2015, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Se utilizaron las bases de datos del tercer trimestre de cada uno de los años y el método de Oaxaca-Blinder.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en el segundo capítulo se define el concepto de discriminación y se hace una distinción de los distintos tipos que existen según distintos autores, para unificar el concepto en que se basa la presente investigación. Asimismo, encontraremos las diferentes teorías económicas que respaldan la idea de la existencia de las diferencias y discriminación salarial. Posteriormente, dentro de este capítulo se exhibe evidencia empírica internacional y nacional, sobre las diferencias y discriminación salarial. Por último, se presenta el concepto de segregación ocupacional, sus implicaciones, la división sexual del trabajo y los roles por género, así como la exposición de evidencia empírica del tema.

En el tercer capítulo se analizan las características personales, laborales y empresariales<sup>2</sup> de las y los trabajadores del sector turístico, para poder tener un perfil por género, según los resultados de las estadísticas descriptivas generadas y detectar si existen diferencias en la industria sin chimeneas en nuestro país entre hombres y mujeres, como evidencia la literatura consultada.

El cuarto capítulo describe la base de datos utilizada, así como los criterios establecidos para seleccionar la muestra nacional y para el sector turístico, utilizando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 al 2015, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (INEGI, 2013a), para codificar las actividades económicas de las y los trabajadores del sector turístico.

Así mismo, se explican los criterios que utilizaron Propín y Sánchez-Crispín (2002), para determinar la regionalización turística utilizada. Posteriormente, se describen los criterios utilizados para clasificar las ocupaciones por género, así

---

<sup>2</sup> Las características personales incluyen variables tales como: edad, escolaridad, estado civil, número de hijos; las características laborales incluyen el tipo de jornada, posición en la ocupación, condición de la ocupación, tipo de contrato, nivel de ingreso y prestaciones; las características empresariales son el tamaño de empresa, tipo de unidad económica y actividad económica.

como el modelo econométrico de Oaxaca-Blinder, para medir las diferencias salariales y la discriminación salarial. Posteriormente, se explica el índice de Duncan y el índice de Karmel-MacLachlan, utilizados para medir la segregación ocupacional.

El capítulo quinto exhibe los resultados de los cálculos de segregación ocupacional a nivel nacional, por ramas de actividad económica, que permiten ubicar el panorama en el que se encuentra el sector turístico y posteriormente, la segregación por regiones turísticas propuestas por Propín y Sánchez (2002). A continuación, se presentan los cálculos de segregación horizontal y vertical, a nivel nacional, del sector turístico y por regiones.

El sexto capítulo muestra los resultados de la descomposición de las diferencias salariales, obteniendo primeramente las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la productividad del trabajo), y en segundo término, la parte atribuible a la discriminación existente en el mercado laboral. Los resultados se muestran por sector turístico, por calificación del trabajo y por regiones turísticas.

Se termina esta investigación, exponiendo las principales conclusiones alcanzadas y proponiendo diversas líneas de investigación futuras, ya que como se ha observado, aún queda gran trabajo por hacer, ya que los esfuerzos implementados han sido suficientes y no han permitido alcanzar una equidad laboral entre hombres y mujeres, por lo que es importante, que se siga estudiando esta temática desde distintos enfoques y disciplinas, para poder alcanzar una igualdad de géneros, laboralmente hablando, justa y necesaria.

## **CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Definición de la Discriminación**

La discriminación es algo muy común que se da en la sociedad a la que pertenecemos y es común a todos los países en el mundo. Según el Diccionario de la Real Academia Española la discriminación es el acto y el efecto de dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

La discriminación en palabras simples es cuando damos un trato diferente, ya sea desfavorable o de desprecio inmerecido a una persona o un grupo, simplemente por alguna característica física o en su manera de vivir la vida, como puede ser su origen étnico, el género, la edad, si presenta alguna discapacidad, el nivel o clase económica a la que pertenece, el embarazo, la lengua, la religión, sus preferencias sexuales, el estado civil, si padece alguna enfermedad contagiosa, entre otras, que hacen que dichas personas sean señaladas, excluidas o restringidas de derechos, que les corresponden al igual que a las demás personas, ya que todos somos iguales ante la ley.

En los términos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), por discriminación se entiende: “Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estados civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad

real de oportunidades de las personas”.

Específicamente el artículo 9 manifiesta lo siguiente: “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tengan por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades”. Dicho artículo, contiene 29 fracciones que definen cuales conductas son consideradas discriminatorias. Las más relevantes para la presente investigación son los incisos del III al V, relacionadas de cierta manera con aspectos laborales de los trabajadores y que expresan lo siguiente:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

## 2.2. Tipos de Discriminación en el Mercado Laboral

En economía, la discriminación se presenta cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a personas similares, pero que son diferentes por su raza, grupo étnico u otras características personales (Arrow 1973); de esta forma, si la productividad de los trabajadores fuera perfectamente medible, en un grupo de personas con igual productividad, pero con distintos salarios, sería posible identificar a aquellos correctamente remunerados de aquellos que no y éstos últimos sufrirían discriminación.

Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) proponen clasificar la discriminación de la siguiente manera:

- **Discriminación salarial:** Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- **Discriminación en el empleo:** Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.
- **Discriminación ocupacional:** Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.
- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. En este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con

varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres. De esta forma se genera un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano y con esta, el grado de calificación de la mujer, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina.

Reforzando lo anterior Mendoza y García (2009), afirman que los salarios de las personas pueden diferir entre trabajadores con iguales habilidades en el mismo trabajo simplemente por su raza, género, nacionalidad de origen, orientación sexual y otras características que no corresponden a capacidades de las personas relacionadas de manera directa con el trabajo que realizan y por lo general, estas diferencias son atribuidas a discriminación en el mercado de trabajo.

Para darnos cuenta si existe desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, basta con analizar el contexto entre ambos géneros como: contar cuántas horas dedican las mujeres y los hombres a las tareas de la casa y el cuidado de la familia; contar la diferencia salarial que perciben mujeres y hombres; contar cuántas mujeres y hombres están en puestos directivos; contar quiénes están en los niveles jerárquicos más bajos de las organizaciones. Si al analizar dichos resultados, encontramos diferencias importantes entre los géneros, debemos cuestionarnos que está sucediendo y cuáles son las causas para que hombres y mujeres no disfrutes de los mismos derechos y oportunidades.

Es aquí cuando se habla de la existencia de una discriminación directa e indirecta, tal como lo mencionan autores como Corominas, Coves, Lusa y Martínez (2001) y la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del 2007 de España, que distingue 2 tipos de discriminación, directa e indirecta y se definen a continuación:

- La discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona que es tratada diferente y de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de su género. Por ejemplo, salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, entre otros. La discriminación directa por razón de sexo, o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley
- La discriminación indirecta: ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por que se aplica una práctica que aparentemente es neutro o no discriminatorio, en los hechos de la vida cotidiana entre trabajadores de diferente género y no se puede comprobar directamente. Por ejemplo, cuando los sueldos son iguales en una misma categoría, pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres; las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades con los horarios de trabajo; se omiten factores en la valoración de un puesto de trabajo, en los que las mujeres tienen ventaja, (aptitudes para la comunicación, esfuerzo emocional, etc.), o viceversa, cuando se asigna excesivo peso a factores en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres (esfuerzo físico, flexibilidad horaria, entre otros).

La Escuela de Administración Pública de Extremadura (2016) de España, además de la discriminación directa e indirecta en su Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública, agrega la discriminación múltiple, al hecho de que al ser mujer, se le agreguen otros



aspectos o variables como la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, su estado civil u origen étnico.

Por último, cabe señalar que algunos/as autores/as hablan de discriminación por razón de sexo, y otros/as de discriminación por razón de género. Ejemplo de ello son De Cabo y Garzón (2007), quienes señalan que aunque ambos conceptos se suelen atribuir al mismo fenómeno y se manejan como sinónimos, algunas investigaciones han puesto de manifiesto la conveniencia de adoptar la segunda de ellas, puesto que refleja más fielmente la realidad que el concepto pretende recoger: el tratamiento diferencial que una persona recibe por ser hombre o mujer. Mientras que el sexo es una característica meramente biológica, el género supone una concepción más amplia, que engloba un conjunto de comportamientos y de roles que se han convertido en característicos de las personas de un sexo y que se atribuyen a la mujer o al hombre, aunque no sean inherentes al sexo mismo. En tanto en cuanto la discriminación laboral de la mujer no tiene su origen en que físicamente sea mujer, sino en otros múltiples aspectos que se asocian al sexo femenino, la discriminación laboral en contra de la mujer se puede afirmar que es por razón de género.

### 2.3. ¿Qué es la Diferencia y la Discriminación Salarial?

Entre los investigadores e investigadoras que se han ocupado de la diferencia y/o la discriminación salarial de la mujer, existe un amplio consenso en cuán importante es distinguir entre ambos conceptos, sin que hayan surgido fuertes discrepancias en cuanto a lo qué debe entenderse por los mismos. Sí que se han ido utilizando, sin embargo, diferentes denominaciones para aludir a ellos. De Cabo y Garzón (2007), señalan que las principales diferencias entre ambos conceptos son:

- La diferencia salarial entre hombres y mujeres es la brecha o desigualdad en el salario medio de trabajadores y trabajadoras con iguales o diferentes dotaciones de características personales y laborales.
- La discriminación salarial, alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquélla parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al género de la persona ocupada.

De tales definiciones se desprende que sólo existe discriminación salarial por género cuando la mujer percibe una retribución distinta a la del hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente, es decir, cuando las trabajadoras reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadores/as, titularidad pública/privada).

Es decir, que la discriminación salarial no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente. En este sentido, se consideran de igual valor o equivalentes los trabajos que exigen a los/as trabajadores/as un conjunto similar de requerimientos relativos a:

- Capacidades (conocimientos, aptitudes, iniciativa).
- Esfuerzo (físico, mental y emocional).
- Responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre seguridad y bienestar de las personas).
- Condiciones de trabajo.

Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral a la mujer, como la discriminación en el acceso al empleo, que algunos autores califican de discriminación salarial a priori. Si bien las razones que motivan uno y otro tipo de discriminación pueden ser muy parecidas, la primera se da en el puesto de trabajo y la segunda se produce en la búsqueda de empleo. La discriminación a priori viene determinada por factores que condicionan el acceso de la mujer al mercado de trabajo en las mismas condiciones que el hombre, mientras que la discriminación salarial sólo aparece una vez se ha accedido al puesto de trabajo.

Al respecto, McConnell, Stanley y Macpherson (2003) le llama discriminación económica cuando los(as) trabajadores(as) pertenecientes a grupos minoritarios, con idéntica capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que el grupo mayoritario, recibe un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

No toda diferencia salarial es evidencia de discriminación o de un trato desigual injusto, y no toda diferencia salarial relacionada con discriminación tiene necesariamente la misma fuente. Para entender esto, es necesario explicar cómo desde la economía se entiende la discriminación en el mercado de trabajo, a diferencia de las teorías planteadas desde la sociología en las cuales la discriminación es resultado de procesos sociales que nacen, se desarrollan y perpetúan en la sociedad.

Si bien ambos enfoques pueden vincularse, en la medida en que los procesos sociales condicionan la actitud de los agentes en el mercado, en la primera visión, la discriminación es un resultado que no necesariamente condiciona la productividad del individuo (o incluso puede condicionarla a favor de los grupos afectados por baja remuneración), mientras que en el segundo, la productividad

es condicionada por efecto de la discriminación, generando un círculo vicioso de baja educación y productividad para las personas afectadas (Bernat, 2009).

## 2.4. Teorías Económicas sobre Diferencias Salariales y Discriminación

Dentro de las principales teorías que se han desarrollado en las ciencias económicas, para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad, podemos citar las siguientes:

### 2.4.1. Teoría por el Gusto de la Discriminación

La teoría de discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Gary Becker en “The Economics of Discrimination”, publicado en 1957, en el que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el Modelo del gusto por la discriminación.

De acuerdo con esta teoría, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de costo psíquico que se traduce en lo que él llama un coeficiente de discriminación ( $d$ ), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario ( $w$ ) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ( $w + d$ ). Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación.

Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera de estas, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel  $(w - d)$ . Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de productos altamente competitivo (precios uniformes), el diferencial que se genera por los mayores costos laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio.

Sin embargo, esta explicación no es consistente con la racionalidad maximizadora de beneficios de las firmas, dado que su gusto por la discriminación estaría reduciendo los beneficios que puede obtener de cada hora de trabajo, al pagar por la misma productividad un salario mayor a los trabajadores pertenecientes al grupo mayoritario. De esta forma, si las firmas se comportan como maximizadoras de beneficio, este tipo de discriminación debería desaparecer a lo largo del tiempo (Bernat, 2009).

#### **2.4.2. Teoría de la Discriminación Estadística**

La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (Horbath y Gracia, 2014).

Con esta teoría están asociados Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus trabajos “The Statistical Theory of Racism and Sexism” y “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, respectivamente. La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón

de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc. Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta.

Así, es posible explicar que un empleador contrate mujeres con un menor salario que el de los hombres para desempeñar la misma labor porque crea, basado en su experiencia, que el tiempo de trabajo de la mujer perdido debido a ausencias laborales por cumplir con compromisos familiares sea mayor que el del hombre. De esta forma, una mujer que nunca se ausenta de su trabajo puede percibir un salario menor por efecto de que el empleador la juzga previamente por lo que sabe de su grupo.

### **2.4.3. Teoría del Capital Humano**

El desarrollo de la teoría de capital humano (TCH) fue concebido a partir de las ideas de Schultz (1964 y 1985), siendo él quien planteó las bases teóricas para dicha formulación, pero fue Becker (1993) quien finalmente la desarrolla. La TCH consiste en predecir una serie de fenómenos de la relación entre la educación, experiencia e ingresos. La teoría menciona que existe una relación positiva entre el incremento de los costos incurridos y el valor agregado de salarios y la productividad. Es decir, que desde esta perspectiva, para que una persona decida invertir en educación adicional, deberá estar compensada por mayores ingresos durante su ciclo de vida, lo cual se evalúa por el valor presente de los rendimientos a la educación (Becker, 1993). Como los costos en educación se consideran una inversión, el ingreso adicional asociado

debería ser suficiente para asegurar el mismo rendimiento sobre la inversión en educación, que sobre una inversión alternativa en capital físico, de riesgo comparable.

Por ello, con el objeto de percibir mayores ingresos los trabajadores más educados deben tener una mayor productividad, es decir, que la productividad marginal de los trabajadores debe aumentar con el nivel educativo, la experiencia y la capacitación. Por tanto, las inversiones en capital humano no son sólo los desembolsos en educación formal y no formal como la capacitación y adiestramiento, sino también los constituyen los gastos en salud, la crianza de los hijos durante la edad preescolar, la búsqueda de empleo, la migración y los gastos en información para localizar mejores opciones de empleo (Mendoza y García, 2009).

La TCH menciona que las habilidades, capacidades y conocimientos de los individuos, presentan obsolescencia en cierta etapa de la vida activa de un individuo (Becker, 1975). De esta manera, se entiende que la productividad y la rentabilidad presentan rendimientos decrecientes con la edad, hasta llegar al retiro, donde tiende a caer hasta llegar a cero (Huesca, 2004). Si tomamos el argumento desde un punto de vista del ciclo vital, el individuo maximiza el valor actual neto de la corriente de salarios de su vida, ya que después este descenderá y su productividad también (Rodríguez, 2006).

A continuación mencionaremos teorías alternas o enfoques existentes, que complementan lo dicho en las teorías anteriormente mencionadas.

#### **2.4.4. Teoría del Cambio Tecnológico**

Para explicar la reciente desigualdad salarial observada en los mercados laborales que se refieren a la fuerza de trabajo asalariada, los economistas

laborales modernos han derivado una idea que propone que el cambio tecnológico ha favorecido la demanda de trabajadores más calificados, pues éste ha reemplazado procesos de trabajo que anteriormente requerían de trabajadores menos calificados (Valdivia y Pedrero, 2011).

La teoría económica moderna explica que el cambio tecnológico conlleva una demanda por trabajo más calificado o al menos con más credenciales; y se destaca que las nuevas tecnologías son endógenas y responden a incentivos (Acemoglu, 2002).

#### **2.4.5. Teoría del Mercado de Trabajo Dual**

En los años sesenta y principios de los setenta, buscando explicar la creciente división por raza, sexo, credenciales educativas y agrupaciones industriales entre trabajadores, surgió esta teoría, que identifica la división del mercado laboral en submercados separados o segmentados, cada uno con diferentes características y reglas de comportamiento laboral (Reich, Gordon y Edwards, 1973).

Piore (1983) ha postulado la existencia de una interdependencia entre los puestos de trabajo y los trabajadores del segmento primario y secundario, pues ambos participarían de un proceso de retroalimentación de patrones y rasgos de conducta requeridos para participar en uno y otro mercado.

El sector primario brinda puestos de trabajo con estabilidad, salarios relativamente altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso, equidad y procedimientos administrativos bien definidos. En cambio, el sector secundario ofrece puestos con una alta inestabilidad, generalmente mal pagados, deficientes condiciones laborales, pocas posibilidades de ascenso, no



tienen procedimientos administrativos definidos y cuentan con una elevada tasa de rotación.

El primero de ellos se caracteriza por su uso intensivo de tecnología, lo cual explica en cierta medida los salarios más altos, pues necesita de trabajadores con mejores niveles educativos, mejores habilidades y destrezas, que se desempeñan principalmente en puesto de dirección o administrativos. Mientras el segundo se caracteriza por empresas con un uso intensivo de fuerza de trabajo, son altamente desorganizados con nulo o poco crecimiento resultado de su baja productividad. Asimismo dentro de los dos sectores de trabajo, podemos encontrar un segmento superior y uno inferior, con características casi similares a las expuestas anteriormente. Lo que permite ubicar a aquellos individuos con mejores niveles educativos en el sector primario, o bien en el segmento superior, esto último ya sea en el sector primario o secundario, lo que al final nos estaría explicando que el acceso a los puestos de trabajo del sector primario, tienen mucho que ver con el contexto socioeconómico y cultural del que provienen ciertos individuos. Si no más bien, “la posibilidad de acceso a estos mercados laborales diferenciados en términos de prestigio, ingresos, desarrollo profesional, entre otros, estriba entonces, por lo distintos ámbitos de pertenencia. En algunos casos, incluso, la diferenciación estaría dada por la propia historia escolar de los individuos; esto es, el tipo de escuela” (Morduchowicz, 2004).

#### **2.4.6. El Modelo del Poder de Mercado**

Se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico. Uno de los trabajos pioneros realizados bajo esta corriente fue el de Joan Robinson denominado “The Economics of imperfect competition”. La premisa de este modelo es que un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los

salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios. El género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios (Robinson 1938).

El supuesto sobre la elasticidad se fundamenta básicamente en que muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacionalmente. Así, podría darse el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo, hijos).

Igualmente, dados los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, lo cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos grupos tengan la misma productividad.

#### **2.4.7. La Perspectiva del Status Attainment**

Blau y Duncan (1967) proponen el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo, curso atravesado por diferentes transiciones estrechamente ligadas unas con otras. En las sociedades modernas, el logro y la movilidad

ocupacional son procesos que dependen tanto de orígenes sociales y factores de adscripción, como del logro educativo.

La teoría postula una disminución de la importancia de los orígenes sociales y las variables de adscripción, y una mayor significación del logro educativo en el logro ocupacional, como resultado de un aumento de la universalización de las políticas públicas. Sin embargo, las variables de adscripción influyen en el logro educativo que es muy importante para el logro ocupacional en el primer empleo y en su posterior movilidad ascendente en la estructura ocupacional (Horbath y Gracia, 2014).

#### **2.4.8. Hipótesis de Señalización**

Establece que la educación tiene el objetivo básico de servir de herramienta informativa para los empleadores, como sustituto de otro tipo de información de las características del trabajador. Por ejemplo, si se admite que los trabajadores con muy distintos niveles educativos no constituyen muestras aleatorias, esto es, que los más educados experimentan menores propensiones al ausentismo o abandono del trabajo, que son menos tendentes a ser adictos a ciertos vicios laborales y que, en general, son más capaces, mientras que, por el contrario, los menos educados adolecen de las características menos favorables, entonces puede admitirse la probabilidad de que los empleadores tomen en consideración el nivel educativo en el momento de contratar trabajadores, como una forma de intentar reducir sus costos laborales y aumentar la productividad (Arrow, 1973; Spence, 1973; Stiglitz, 1975).

#### **2.4.9. La Teoría de la Devaluación de los Certificados**

Según Méndez (2012) la escuela otorga certificados o diplomas a sus estudiantes y egresados, durante su formación o al concluirla, estos tienen un valor en relación con el mercado laboral. Los certificados se han llegado a ver como un requisito para la incorporación al mercado laboral; sin embargo, en ocasiones estos no corresponden con el empleo o con el tipo de puesto, entonces los individuos por la carencia de trabajo toman este a pesar de ello. Es así como los certificados a pesar de representar un status o un perfil donde quienes los poseen pueden trabajar, tienden a devaluarse al ingresar a trabajos que no corresponden la formación que respalda el título. En contraparte a quienes buscan un empleo y aceptan trabajar en un puesto que no corresponde a su certificado están quienes no aceptan, con esto se genera el desempleo (Méndez, 2012).

Es así como la Teoría de la Devaluación de los Certificados presenta dos versiones: una que muestra como los títulos tienden a perder su valor, aceptando los empleados un trabajo de menor rango al que podrían aspirar, pero por otro lado se encuentran quienes en afán de encontrar un trabajo digno dejan ir oportunidades laborales.

### **2.5. Evidencia Empírica Sobre Diferencia y Discriminación Salarial**

#### **2.5.1. Evidencia Internacional**

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es una realidad que nadie pone en duda. Pero dentro de este fenómeno global, el análisis de la desigualdad salarial en la realización de un mismo trabajo, derivada de factores relacionados

estrictamente con el género de la persona, también denominada discriminación salarial por razón de sexo o género, ha ido adquiriendo relevancia y se ha convertido en un tema recurrente en la literatura relacionada con la discriminación laboral de la mujer.

Abundan los trabajos que reflejan la existencia de estos fenómenos, tanto de la diferencia como la discriminación salarial por razón de género, los cuantifican, explican sus motivos e incluso proponen acciones políticas que contribuyan a detectarlos y erradicarlos.

Siendo de particular interés para este estudio la medición y explicación de ambos fenómenos, resulta de especial importancia la revisión bibliográfica de estudios referentes a dicha temática, por lo que a continuación enunciaremos los resultados encontrados en diferentes países.

Uno de los primeros estudios sobre la discriminación salarial fue realizado por Blinder en 1973, quien utilizó regresiones para explicar las diferencias salariales entre la raza blanca y negra, así como la diferencia entre hombres y mujeres de la raza blanca en Estados Unidos. Parte de las diferencias salariales se debe a diferencias en las características objetivas, como la educación y la experiencia laboral, pero existe otra parte que se mantiene por diferencias entre negros y blancos y entre hombres y mujeres. La descomposición mostró que la naturaleza cualitativa de la raza y el sexo hacen que difieran radicalmente las diferencias salariales.

Las principales conclusiones de este estudio son dos: En primer lugar, mientras que los diferenciales de blanco-negro y entre hombres y mujeres en general son muy similares en tamaño, la descomposición muestra que la naturaleza cualitativa de la raza y el sexo difieren radicalmente. En segundo lugar, si usamos las estimaciones de forma estructural o reducida de ecuaciones de salarios en gran medida se ilumina nuestra visión de las diferencias salariales.

De manera simultánea, Oaxaca (1973) afirma que la cultura, la tradición y la discriminación evidente tienden a hacer restrictivos los términos por los que las mujeres pueden participar en la fuerza laboral. Estas influencias se combinan para generar una distribución ocupacional desfavorable de las trabajadoras frente a los trabajadores y crear diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de la misma ocupación. El resultado es una brecha de ingresos crónica entre hombres y mujeres de tiempo completo. La discriminación contra las mujeres se puede decir que existe, siempre que el salario relativo de los varones supera el salario relativo que habría prevalecido si hombres y mujeres se les pagará siguiendo los mismos criterios.

Di Paola y Berges (2000) comprobaron que para la ciudad de Mar de Plata existe una brecha entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres que trabajan. La brecha sin corregir indica que existen diferencias en las dotaciones de capital humano de ambos grupos (equivalentes a un 28% de la brecha), sobre todo en lo que hace a la experiencia laboral, ya que el nivel de educación de quienes permanecen fuera del mercado laboral es adecuadamente alto. El 72% restante permanece como diferencial discriminatorio.

De igual manera, Actis y Atucha (2003) encontraron diferencias muy similares al estudio de Di Paola y Berges, de ingresos entre hombres y mujeres asalariados en Mar de Plata de 26%, favorable a los hombres. Así, el ingreso promedio femenino representa 74% del masculino. Excepcionalmente las mujeres que se encontraron mejor remuneradas que los hombres, fueron las que poseían calificación científico-profesional y las que trabajaron más de 45 horas semanales.

Fuentes, Palma y Montero (2005) presentaron evidencia robusta para Chile sobre discriminación salarial por género, para el periodo comprendido de 1990 y 2003. Se encontró que si bien la discriminación salarial ha ido disminuyendo durante los últimos años, las mujeres perciben 27% menos de salario que los

hombres teniendo iguales características en términos de capital humano, lo que correspondería a un subpago promedio a las mujeres de 14.3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13.2%.

Así mismo, De Cabo y Garzón (2007) realizaron un estudio en España sobre la discriminación salarial por sexo, de 1995 y 2002, encontrando que las mujeres cobran por término medio un 17% menos por hora que los hombres, por razones estrictamente discriminatorias ligadas al sexo.

Bernat (2009) realiza un estudio para Colombia calculando curvas de discriminación para mujeres asalariadas en los años 2000, 2003 y 2006. Estas curvas permiten analizar el fenómeno discriminatorio teniendo en cuenta toda la distribución de ingresos y no sólo la información referente al promedio, usada en los análisis tradicionales tipo Oaxaca-Blinder. Se encontró que a diferencia del año 2000, en el que cerca del 6% de las mujeres empleadas no experimentaban discriminación, en el 2006 todas las mujeres experimentan algún grado de discriminación y que ésta es mayor monetariamente hablando en mujeres con educación universitaria, con amplia experiencia acumulada y en cargos profesionales y directivos.

García, Campos, Sánchez y Marchante (2011), cuantificaron las diferencias salariales de las principales regiones turísticas de España, y encontraron que las diferencias en los rendimientos de la educación en la hostelería son especialmente relevantes en el caso de Canarias y la Comunidad de Madrid. En estos dos casos, la mayor parte del diferencial de salarios se explica por diferencias en el rendimiento de las características observables. Mientras que en el resto de las regiones (Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana) la mayor parte es debida a diferencias en las dotaciones o características personales.

Cacciamali y Tatei (2013) analizan las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior en Brasil y México. Los resultados de esta investigación indican que las mujeres brasileñas, en promedio, tienden a participar proporcionalmente más en el mercado de trabajo calificado que las mexicanas. Sin embargo, la mayor dinámica del mercado de trabajo brasileño y el mayor nivel de actividad de las mujeres se traduce en mayores tasas de desocupación y mayores diferencias negativas de renta en comparación con los hombres, que en el mercado de trabajo calificado mexicano.

Tabla 1. Estudios sobre diferencia y discriminación salarial a nivel internacional

País	Resultados	Autor/es	Año de estudio
Estados Unidos	La naturaleza cualitativa de la raza y el sexo hacen que difieran radicalmente las diferencias salariales.	Blinder	1973
Estados Unidos	Distribución ocupacional desfavorable de las mujeres y por lo tanto, existe una brecha de ingresos crónica entre hombres y mujeres de tiempo completo.	Oaxaca	1973
Argentina – Mar de Plata	Diferencias salariales de 28% y el 72% restante permanece como diferencial discriminatorio.	Di Paola y Berges.	2000
Argentina – Mar de Plata	Diferencias salariales de 26% y el 74% restante atribuido a discriminación.	Actis y Atucha	2003
Chile	Las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres.	Fuentes, Palma y Montero	2005
España	Las mujeres cobran un 17% menos por hora que los hombres, por razones estrictamente discriminatorias ligadas al género.	De Cabo y Garzón.	2007
Colombia	En el 2000, cerca del 6% de las mujeres empleadas no experimentaban discriminación y en el 2006 todas las mujeres experimentan algún grado de discriminación y ésta es mayor monetariamente hablando, en mujeres calificadas.	Bernat	2009
España	En Canarias y Madrid, la mayor parte del diferencial se explica por diferencias en las características observables y en Cataluña, Andalucía y Valencia, la mayor parte es debida a las características personales.	García, Campos, Sánchez y Marchante	2011
Brasil y México	Menores diferencias salariales en trabajadores calificados en México, en comparación con Brasil.	Cacciamali y Tatei	2013

Fuente: Elaboración propia.



Por otro lado, la sociedad más patriarcal de México y las condiciones de menor dinamismo del mercado de trabajo, confirman la condición tradicionalmente asignada a la mujer de reproductora y cuidadora de los miembros de la familia. Las menores oportunidades económicas para las mujeres mexicanas, resultan en menores diferencias de salarios entre las trabajadoras y los trabajadores calificados en comparación con los equivalentes brasileños.

### **2.5.2. Evidencia en México**

Acevedo y Martínez (2002) encontraron que existe discriminación salarial en México, la cual es relativamente baja en el área urbana, contrario a lo que sucede en el área rural, donde la mujer percibe un salario significativamente menor al del hombre, siendo más apreciable en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas. En el área urbana la discriminación salarial persiste en forma importante en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino. Otra forma de discriminación importante corresponde a la condición del estado civil. Sobre este asunto se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral del área rural.

A nivel local, se hizo una investigación cuyo interés radicaba en estimar las tasas de rendimiento de la educación en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora y realizar un análisis de la discriminación salarial por área de estudio profesional y sexo. Los autores encontraron que existe discriminación en contra de la mujer profesionista dependiendo del área de estudio en el mercado laboral de la localidad. En las ciencias económico-administrativas y en las ciencias sociales se encontró un 27%, mientras que en ingenierías y tecnología un 7.16% de discriminación salarial por género (Rodríguez y Camberos, 2007).

Mendoza y García (2009), investigaron la discriminación salarial por género para México, comparando por regiones (norte, centro y sur de México), para el 2006. Regionalizaron el país para conocer si el ingreso es homogéneo, o si existen diferencias como resultado de la apertura económica. Los resultados mostraron que debido a la discriminación salarial las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres con iguales características en términos de capital humano. En la región norte se estimó 7% de menores ingresos, para la región centro fue de 11.2% y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3%, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso por género existente entre las regiones analizadas.

Popli (2013) examina las diferencias salariales de género, tanto del sector formal e informal en México, de 1996 al 2006, las cuales se diferencian por el sector del empleo. Las medidas de discriminación utilizadas indican que la discriminación salarial promedio ha disminuido con el tiempo (1996-2006). La medida de Jenkins muestra que la discriminación ha disminuido a lo largo de la distribución; en comparación con 1996, en el 2006 las mujeres en cada percentil estaban en mejor situación, en relación con los hombres, tanto en el sector formal como en el informal.

Arceo y Campos (2013) encuentran que la brecha salarial ha decrecido en el periodo 1990-2010. La brecha salarial para áreas urbanas fue de 14,2% en 1990, 11.6% en el 2000 y 7.8% en el 2010. Sin embargo, este decrecimiento en la brecha se encuentra dominado por una caída en la brecha en la parte alta de la distribución salarial.

Rodríguez y Castro (2014) analizaron las remuneraciones salariales por sexo, para determinar la brecha y discriminación que existe en México y sus regiones del 2000 al 2004. Los resultados indican que existen diferencias salariales por sexo del 20% a favor de los hombres y más de 85% de estas desigualdades se vinculan con la discriminación. Por regiones existe un comportamiento

heterogéneo con oscilaciones entre 15 y 25% y discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción de la capital que se ubica en 13 por ciento. Horbath y Gracia (2014), calcularon índices de discriminación salarial y educativa en cada una de las 32 entidades federativas de México, encontrando elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres. En el 2000, si bien la situación era desfavorable, había 16 de los 32 estados cumpliendo en promedio con un pago justo y equitativo para las mujeres. Dicha situación cambió drásticamente con la crisis, pues una década después la discriminación salarial se ampliaría a 27 de las 32 entidades federativas.

Tabla 2. Estudios sobre diferencia y discriminación salarial a nivel nacional

Lugar	Resultados	Autor/es	Año de estudio
México	La discriminación salarial es baja en el área urbana, contrario a lo que sucede en el área rural.	Acevedo y Martínez	2002
Hermosillo, Sonora	Existe discriminación en contra de la mujer profesionista dependiendo del área de estudio en el mercado laboral. En las ciencias sociales es del 27% y en las ingenierías y tecnología del 7%.	Rodríguez y Camberos	2007
Regiones de México.	En la región norte las mujeres perciben 7% menos ingresos que los hombres; en la región centro 11.2% y en la región sur 18.3%.	Mendoza y García	2009
México	La discriminación ha disminuido de 1996 al 2006 en el sector formal e informal.	Popli	2013
México	La brecha salarial ha decrecido de 1990 al 2010.	Arceo y Campos	2013
Regiones de México	Existen diferencias salariales del 20% a favor de los hombres y más del 85% de éstas se vincula con discriminación.	Rodríguez y Castro	2014
32 entidades federativas de México	En el 2000, en 16 estados había un pago justo y equitativo para mujeres. Dicha situación cambió drásticamente con la crisis y en el 2010, se amplió la cifra a 27 estados.	Horbath y Gracia	2014
Frontera norte de México	Discriminación en contra de la mujer en el sector manufacturero de México del 13 al 15%.	Castro, Huesca y Zamarrón.	2015

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar esta discriminación por tipo de ocupación nos encontramos que, para el caso de supervisoras y capataces industriales percibían alrededor de 45% menos que sus colegas varones. Al observar la discriminación salarial por sectores notamos que es más pronunciada en la industria manufacturera: entre 1995 y 2004 los salarios de las mujeres en dicha industria fueron menores al

menos en 21% al de los hombres, y llegaron a diferenciarse en 30% entre 1998 y 2002.

Castro, Huesca y Zamarrón (2015) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de medir la discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, del 2005 al 2011, encontrando que existe una discriminación en contra de la mujer en las manufacturas del 13 al 15% a un mismo nivel de habilidades y capital humano.

## 2.6. Segregación Ocupacional por Género

### 2.6.1. Concepto e Implicaciones

La segregación ocupacional por género es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional (Guzmán, 2002b; Organización Internacional del Trabajo, 2003). Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido social o culturalmente, que sirven para demarcar los límites de los espacios; espacios que corporeizan la asimetría social entre unos y otras (Guzmán, 2002b; Reskin, 1984; Reskin y Hartmann, 1986).

De este modo, la segregación hace posible el ejercicio del control social como uno de los mecanismos básicos de la estratificación genérica (Ariza y Oliveira, 1999). La Organización Internacional del Trabajo (2003) reitera que la segregación en la ocupación, suele considerarse como una prueba de

desigualdad, ya que incluye aspectos de la estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias. Todos estos factores están relacionados entre sí y pueden tomarse como indicadores de las ventajas o desventajas sociales.

Las mujeres pueden encontrarse segregadas tanto dentro como fuera del trabajo extradoméstico, en la esfera familiar o en cualquier ámbito de interacción, condiciones que además pueden reforzarse mutuamente. La permanencia de la segregación entre trabajo doméstico y extradoméstico impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado y refuerza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados de trabajo, quienes según la OIT (2013) han sido las más perjudicadas, ya que las ocupaciones femeninas generalmente son menos atractivas, tienden a ser menos remuneradas, tener categorías inferiores y menos posibilidades de ascenso. A su vez, el desempeño laboral en espacios tipificados como “femeninos” refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación, y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización (Anker y Hein, 1986; Ariza y Oliveira, 1999).

Tal como lo afirma, el trabajo de Rodríguez y Acevedo (2015) cuyo objetivo era conocer la participación y los cambios en la cotidianidad de las mujeres al incorporarse al proyecto turístico del ejido El Rosario, Michoacán, para generar ingresos por parte de la población y proteger el hábitat de la mariposa monarca; encontraron, que las relaciones de género se manifiestan en la división del trabajo por género y por tanto el nivel de participación que tienen en los proyectos de desarrollo turístico, las ubica en el nivel más bajo de participación en la toma de decisiones relacionadas con los diferentes recursos (monetarios, de capacitación e infraestructura). Es decir, hay inequidades y límites del acceso de las mujeres a los espacios de poder en las comunidades rurales y una segregación basada en el género que legitima el trabajo turístico de las mujeres y los bajos salarios de éstas.

## **2.6.2. División Sexual del Trabajo y Roles de Género**

El quehacer de hombres y mujeres surge con la división genérica del trabajo, ésta consiste en la asignación de tareas particulares a cada uno de ellos y se convierte en una estructura social en la medida en que esta asignación impone constreñimientos a la práctica ulterior. Esta división se llega a sedimentar con la práctica hasta que adquiere el significado de norma social en la mayoría de las culturas; las mujeres cuidan a los niños porque siempre los han cuidado. Lo que tal vez empezara como una forma de organizar el trabajo, adquiere una importancia normativa, de tal forma que los valores acaban encarnándose en las tareas y en quién las realiza. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas, acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un “hombre” o una “mujer” en contextos específicos (Amorós, 1994; Kabeer, 1998).

La división sexual del trabajo en el seno de la familia condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extradoméstico (Ariza y Oliveira, 1999). La herencia cultural de la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres muestra que en las familias mexicanas el hombre sigue siendo considerado como el principal proveedor de recursos del hogar, y la mujer, en tanto proveedora secundaria, asume su empleo como subordinada a su situación familiar. Para una mujer, el tener o no un empleo en cada momento de su vida estará en función de varias condiciones: su estado civil, su clase social, su nivel de estudios y una multitud de contingencias familiares y personales, como tener quien cuide a sus hijos por ejemplo (Coubes, 2002).

Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, la división genérica del trabajo reaparece y se refuerza con los estereotipos de lo que significa ser mujer y hombre en la sociedad y con los que tienen identidad. Así las mujeres desempeñan ocupaciones tipificadas como femeninas y los hombres las denominadas masculinas (Guzmán, 2002b).

Esta segregación por sexo trae consigo desigualdades en el trabajo extradoméstico. Las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad. Además, genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar (Oliveira y Ariza, 1997). Además, la heterogeneidad social de los patrones de inserción laboral femenina, muestran a mujeres que no tienen ninguna experiencia laboral, mujeres con experiencia laboral corta y un abandono temprano del empleo, mujeres con salidas y retornos frecuentes en el empleo y mujeres con una trayectoria laboral continua. Al contrario, a lo largo del curso de vida, la presión social impone a los hombres un solo modo general de comportamiento: una participación larga y continua en la actividad económica (Coubes, 2002).

La segregación por sexo está presente en mayor o menor grado en todos los países del mundo (Anker, 1997), y representa un problema para la sociedad porque una proporción importante de la población, la femenina, se encuentra en una situación relativamente desfavorable que conlleva impactos en el funcionamiento económico y social de una nación.

No obstante los aumentos de participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico y los cambios que se registraron en la segregación ocupacional por sexo en las áreas urbanas, ésta persiste en niveles importantes, hombres y mujeres continúan empleándose en ocupaciones que se vinculan con su rol e identidad de género (Guzmán, 2002b).

### **2.6.3. Evidencia Empírica**

Ferre y Rossi (2002) encontraron altos niveles de segregación en Uruguay durante el periodo 1986-1997. Según el Índice de Duncan los niveles de

segregación son elevados entre la población activa uruguaya, siendo bastante más altos en el Resto del país urbano (RPU) que en Montevideo: 51.2% en Montevideo y 57.4% en el RPU. Tomando las dos puntas del período para distintos niveles de educación y tramos de edad se encuentra que los cambios más importantes se dan en el grupo con educación universitaria en donde los niveles de segregación caen un 17%.

Salas y Leite (2007) examinan los cambios en la segregación sectorial por sexo en Brasil y México, entre los años 1995 y 2004. El más importante hallazgo de este estudio consiste en que la baja en la segregación de sexo por sectores de actividad fue más significativa en Brasil que en México (-0.793 contra -0.474). Por otro lado, sigue siendo mayor la participación de las mujeres en las actividades económicas en el Brasil, en comparación con México (52,9 y 35,2%, respectivamente). Habría finalmente que destacar que las brechas entre el salario femenino y masculino en Brasil siguen más altas que las de México.

Pinto (2007) evaluó la evolución del grado de segregación de los componentes masculino y femenino de la fuerza laboral de la región del *BíoBío* en Chile, durante el periodo 2000-2006. Con los datos analizados, se observa una paulatina y sostenida disminución del ID, el cual disminuyó de 55.8% a 49.7% en los seis años.

Bernat y Vélez (2008) midieron la segregación existente en la ciudad de Cali, Colombia en el 2006, encontrando un ID del 51.9%, valor superior al de la Unión Europea en el 2000 (51.57%), región considerada como altamente segregada por los analistas. Por su parte, Barraza (2010) analizó la información existente sobre tres áreas metropolitanas de Colombia: Barranquilla, Cartagena y Montería, en busca de evidencias sobre la existencia de segregación laboral y discriminación salarial por género en la región en el año 2005. Para evidenciar la existencia de segregación se realizó un análisis descriptivo del mercado laboral de las tres áreas; dicho análisis mostró que la tasa de ocupación de las



mujeres era menor y la tasa de desempleo era mayor que la de los hombres. También se encontró que los profesionales administrativos y los trabajadores de servicio de la región son en su gran mayoría mujeres. Al analizar la distribución de los ocupados por rama de actividad económica se encontró un Índice de Duncan (ID) superior al 31%, lo que corrobora la existencia de segregación laboral por rama de actividad en las tres áreas metropolitanas.

Sollova-Manenova y Salgado-Vega (2010) analizan la evolución de la segregación por ocupación en el Estado de México en el periodo 1990-2000. Se observó un incremento del índice durante los años de estudio, de 14.98% a 15.86%, debido al incremento en la participación en el empleo tradicional de las mujeres.

Tabla 3. Estudios sobre segregación ocupacional.

País	Índice utilizado	Valor del Índice		Año de medición	Autor
Uruguay	ID	51.2%	Montevideo	1986-1997	Ferre y Rossi
		57.4%	Resto del país urbano		
México	IKM	15.8%	Estado de México	1990-2000	Sollova-Manenova y Salgado-Vega
Chile	ID	49.7%	Región Bio-Bio	2000-2006	Pinto
Colombia	ID	31%		2005	Barraza
Colombia	ID	51.9%	Calí	2006	Bernat y Vélez
Alemania	ID	64%		1980-2012	Humpert
Brasil y México	IKM	16%	Brasil	1995 y 2004	Salas y Leite
		15%	México		

Fuente: Elaboración propia. (ID – Índice de Duncan e IKM – Índice de Karmel-MacLachlan).

Humpert (2014) realiza un estudio para analizar la segregación por género, pero también para inmigrantes de Alemania. Utiliza datos de más de tres décadas (1980-2012), con la finalidad de analizar las tendencias de largo plazo en la segregación ocupacional. Se muestra que la segregación declina en general. Para ambos grupos, las mujeres y los extranjeros. Sin embargo, la intensidad de la segregación es mayor para las mujeres.

La combinación de los resultados se puede interpretar de esa manera, que las mujeres inmigrantes pueden fomentar una doble carga de la segregación ocupacional. El tema es importante, porque la segregación ocupacional y la brecha salarial de género son relevantes para la seguridad económica de las mujeres y de la propia economía. Una exclusión sistemática de las mujeres y los inmigrantes de determinados puestos de trabajo implica una pérdida de recursos de capital humano para Alemania.

## **CAPITULO III- MARCO METODOLOGICO**

### **3.1. Descripción de la Base de Datos**

Las bases de datos utilizadas son la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del 2005 al 2015, elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Se utilizaron las bases de datos del tercer trimestre de cada uno de los años. Para los resultados a nivel nacional, se utilizaron las entrevistas completas de los individuos mayores de 14 años y que pertenecen a la población económicamente activa, con muestras entre los 157,936 y 177,265 individuos por cada uno de los años del periodo comprendido; es decir, que el total de nuestra base de datos para el periodo de estudio fue de 1,791,514 trabajadores.

### **3.2. Clasificación de las Actividades del Sector Turístico**

Específicamente, para el sector turístico la ENOE utiliza el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (INEGI, 2013a), el cual presenta desde el sector hasta la clase de actividad económica y se presenta de la siguiente manera:

- a) El código numérico;
- b) el título o nombre de la categoría;
- c) descripción propiamente dicha.

Tabla 4. Clasificación de actividades turísticas.

Código numérico	Actividad económica	Descripción
4810	Transporte aéreo	Unidades económicas dedicadas principalmente al transporte de pasajeros y de carga por vía aérea.
4820	Transporte ferrocarril	Unidades económicas dedicadas principalmente al transporte de pasajeros y de carga por ferrocarril.
4830	Transporte marítimo	Unidades económicas dedicadas principalmente al transporte de pasajeros y de carga en embarcaciones destinadas a la navegación marítima de altura, de cabotaje.
4850	Transporte terrestre pasajeros, excepto ferrocarril	Unidades económicas dedicadas principalmente al transporte terrestre de pasajeros en vehículos de transporte diferentes del ferrocarril, como autobuses, automóviles, combis, vans, trolebuses, trenes ligeros, metro, taxis, limusinas y camiones de redilas.
4870	Transporte turístico	Unidades económicas dedicadas principalmente al transporte turístico por tierra, agua o aire, cuyo punto de salida y llegada es el mismo sitio, y generalmente realizan recorridos de ida y vuelta en un solo día.
5321	Alquiler de automóviles, camiones y otros transportes terrestres	Unidades económicas dedicadas principalmente al alquiler de automóviles, camiones de carga, autobuses, minibuses y remolques sin chofer.
5615	Agencias de viajes y servicio de reservaciones.	Unidades económicas dedicadas principalmente a los servicios de asesoría, planeación y organización de itinerarios de viajes; a la organización de excursiones y paquetes turísticos para ser vendidos por agencias de viajes, y a hacer reservaciones en hoteles, restaurantes, líneas de transporte y espectáculos.
7111-7133	Servicios de esparcimiento culturales, deportivos y recreativos.	Las unidades económicas se dedican principalmente a los espectáculos artísticos, culturales y deportivos; el subsector museos, sitios históricos, zoológicos y similares agrupa a las que se dedican principalmente a exhibir colecciones de carácter artístico, científico, histórico y cultural; a exhibir plantas y animales salvajes vivos; a hacer posible el acceso a edificios históricos, zonas arqueológicas y otros lugares de interés histórico, y el acceso a zonas naturales y otros sitios del patrimonio cultural de la nación; el subsector servicios de entretenimiento clasifica a las que proporcionan entretenimiento en instalaciones equipadas.
7210	Servicios de alojamiento temporal	Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a proporcionar servicios de alojamiento temporal en hoteles, moteles, hoteles con casino, cabañas, villas, campamentos y albergues recreativos; casas de huéspedes, pensiones y departamentos amueblados con servicios de hotelería.
7221-7223	Servicios de preparación de alimentos y bebidas	Unidades económicas dedicadas principalmente a la preparación de alimentos y bebidas para su consumo inmediato en las instalaciones o para llevar; a la preparación de alimentos por encargo, y a la preparación y servicio de bebidas alcohólicas para consumo inmediato.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, sobre el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (2013).

El código numérico nos permite categorizar y codificar las actividades económicas de los trabajadores. A partir de él, se seleccionaron las actividades propias del sector turístico de la muestra de la investigación, las cuales se pueden observar en la tabla 4.

Las muestras para cada uno de los años, considerando las actividades económicas descritas anteriormente, contienen entre 13,000 y 14,000 individuos por cada uno de los años del periodo comprendido; es decir, que el total de trabajadores de nuestra base de datos para el periodo de estudio fue de 151,026.

Se analizaron 13 variables, divididas por el tipo de característica del trabajador, pudiendo ser características personales<sup>3</sup>, laborales<sup>4</sup> y empresariales<sup>5</sup>. El procesamiento de datos, fue mediante el software estadístico STATA versión 12.

### 3.3. Regionalización Turística

Actualmente solo existe la regionalización turística en México, propuesta por Enrique Propín y Álvaro Sánchez-Crispín, investigadores del Instituto de Geografía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), debido a la heterogeneidad de las actividades propias del sector y al nivel de complejidad geográfica de México.

Sin embargo, para tipificar los centros turísticos utilizaron cuatro indicadores que miden el impacto del turismo en un territorio: Tasa de intensidad turística, la cual relaciona la cantidad de turistas extranjeros y la población residente; tasa

---

<sup>3</sup>Las características personales incluyen variables tales como: edad, escolaridad, estado civil, número de hijos.

<sup>4</sup>Las características laborales incluyen las variables antigüedad, tipo de jornada, posición en la ocupación, tipo de contrato, nivel de ingreso.

<sup>5</sup>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.

de penetración turística, la cual mide la estadía promedio de los turistas, cantidad de turistas, número total de días al año y población residente; tasa de densidad turística, compara la tasa de penetración turística y el área de las unidades territoriales a las que se refieren los datos; y el grado de internacionalización turística, es el cociente que resulta de comparar el número de turistas extranjeros, respecto a la cantidad de turistas nacionales al año.

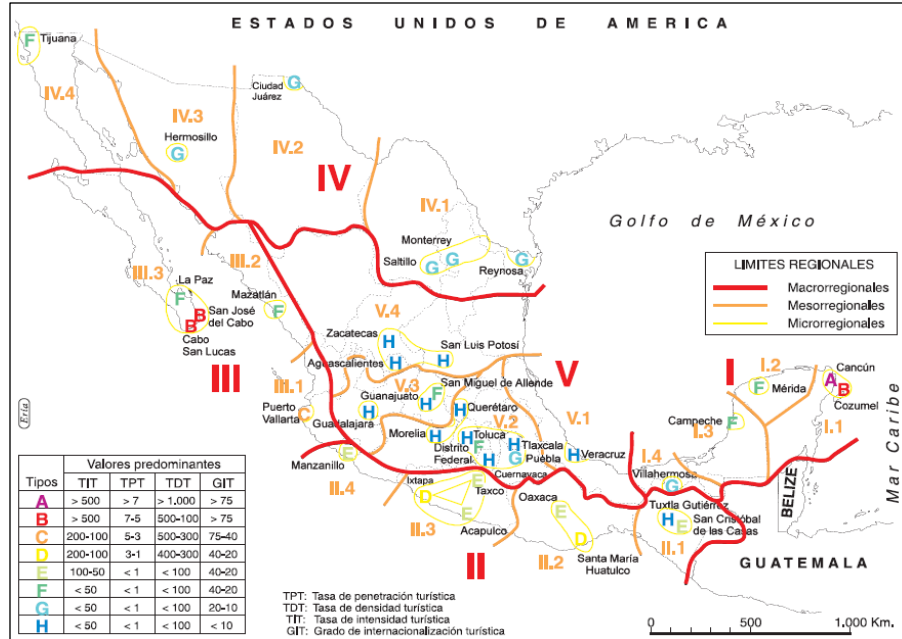
De lo anterior, resultan cinco macrorregiones turísticas en México propuestas Propín y Sánchez-Crispín (2002), denominadas según su singularidad geográfica, como puede observarse en la tabla 13.

**Tabla 5. Regionalización turística de México.**

Región	Nombre de la Región	Características	Entidades federativas
Región I	Macrorregión turística de acentuada polarización territorial	Es la zona de mayor dinámica del turismo contemporáneo en el país.	Quintana Roo, Yucatán, Campeche y Tabasco.
Región II	Macrorregión turística de reacomodo global sucesivo	Zona donde surgió el turismo internacional en México y después de un declive económico, reorienta su mercado a los turistas de la capital del país.	Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Colima
Región III	Macrorregión de turismo estadounidense predominante	Llegada de estadounidenses en busca del turismo tradicional de sol, playa y sexo.	Nayarit, Sinaloa, B.C. Sur
Región IV	Macrorregión de turismo fronterizo del norte	Turismo fronterizo en la mayoría de las ciudades que colindan con la frontera con Estados Unidos.	B.C., Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas
Región V	Macrorregión turística central	Compuesta por las ciudades coloniales más importantes, así como algunas de las más pobladas y la capital del país.	Durango, Ags., D.F., Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Edo. Méx., Michoacán, Morelos, Puebla, Querétaro, SLP, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.

Fuente: Elaboración propia con regionalización turística propuesta por Propín y Sánchez-Crispín (2002).

Figura 1. Tipología de los principales lugares turísticos y regionalización turística de México.



Fuente: Propín y Sánchez-Crispín (2002).

### 3.4. Clasificación de las Ocupaciones por Género

Para los cálculos de la segregación se utilizó la variable de ocupación del trabajador, la cual según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (INEGI, 2009) divide a la población económicamente activa en 10 ocupaciones:

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;

## 10. Trabajadores agropecuarios.

En lo referente a la clasificación de las ocupaciones por género, generalmente se dividen en femeninas y masculinas para mostrar que la estructura ocupacional está dividida por sexo. El procedimiento para clasificar las ocupaciones consiste, en calcular porcentajes de participación de hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones, de tal manera que la suma de las dos participaciones sea igual a 100% y comparar el porcentaje de cada uno de los géneros con relación a su participación en el total de la fuerza de trabajo.

Lo ideal, sería que hombres y mujeres registraran una participación equitativa, es decir, que la participación de hombres y mujeres en cada una de las ocupaciones fuera igual a su participación en el total de la fuerza de trabajo. Sin embargo, encontramos que existen ocupaciones mixtas, por lo que se han propuesto diferentes rangos a fin de propiciar que la participación por género sea menos inequitativa.

En esta investigación, se aplicará el criterio propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrollado en el trabajo de Guzmán (2002a), para medir las ocupaciones mixtas en la estructura ocupacional de México a nivel nacional. La OIT propone una clasificación que toma como línea de referencia el 35% de participación de la mujer en la fuerza que trabajo que promedian diversos países, entre ellos México, y bajo la idea de una participación igualitaria entre hombres y mujeres, adiciona a este porcentaje un 15%, lo cual acerca a la realidad de la estructura ocupacional mexicana.

Para ello se consideran dos aspectos: el primero es el porcentaje de participación de las mujeres en el empleo total en cada año del periodo de estudio y segundo, que al resultado obtenido se le sumará y restará el margen de 15%, por lo que todas las ocupaciones que se ubiquen entre estos dos rangos, se clasificarán como ocupación mixta. Las femeninas serán aquellas



que estén por encima de la suma de los dos rangos (porcentaje de participación de las mujeres en el empleo total +15%) y las masculinas las que se ubiquen por debajo del rango de participación femenina en el empleo total (cuadro 5).

Tabla 6. Clasificación de las ocupaciones por género.

Autor	Ocupación masculina	Ocupación Mixta	Ocupación femenina
Organización Internacional del Trabajo, desarrollado por Guzmán (2002)	<35% de participación femenina	35% al 50% de participación femenina	>50% de participación femenina
Anker (1998)	<20% de participación femenina	20% al 60% de participación femenina	>60% de participación femenina

Fuente: Elaboración propia.

La participación de la mujer en el sector turístico, ha sido mayor que la del mercado laboral mexicano. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en el 2005 el mercado laboral estaba compuesto por 63% hombres y 37% mujeres, aumentando a 38% para el 2014. Sin embargo, el sector turístico tuvo una participación de las mujeres del 60% en los últimos años de estudio, lo que hace notar la amplia diferencia de la participación femenina en este sector.

Por tal motivo, para clasificar las ocupaciones por género para el sector turístico, utilizamos la clasificación propuesta por Anker (1998), debido a que la participación de la mujer en el sector turístico en México es diferente a la que tiene en la economía mexicana en general, teniendo una participación mayor, como es en países desarrollados.

De acuerdo a Anker (1998), de una revisión de 22 estudios empíricos, el rango más común para agrupar a estas ocupaciones mixtas, es entre 20 y 60 por ciento de participación femenina. A partir de este rango, las ocupaciones femeninas son las que tienen una participación de mujeres mayor al 60% y las masculinas las que registran una participación masculina mayor al 80%.

### 3.5. Modelo Econométrico Oaxaca-Blinder

Para obtener la estructura salarial aplicable a un grupo, ya sea de raza o género, se realiza la estimación por mínimos cuadrados ordinarios de una ecuación de salarios para cualquier grupo determinado de trabajadores (Oaxaca, 1973), que a su vez, es la forma más común para estudiar la dispersión de los salarios o ingresos individuales (Blinder, 1973), estimando una regresión como:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_{ij} + u_i \quad (1)$$

Donde

- $Y_i$  = el logaritmo natural del salario por hora del i-ésimo trabajador,
- $X_{ij}, \dots, X_{ni}$  son n características observables, usadas para explicar Y.
- $\beta$  = un vector de coeficientes,
- $u_i$  = el término de perturbación.

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros aplicando la técnica de A. Blinder (1973) y R. Oaxaca (1973), utiliza como insumo, los resultados de la estimación de las funciones de ingreso mincerianas, que estiman el salario de un individuo en función de dicho conjunto de variables explicativas como son los años de educación, la experiencia, entre otras. La función típica es la siguiente:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + \varepsilon \quad (2)$$

Donde

- y = los ingresos por un periodo determinado,
- s = los años de escolaridad,
- x = la experiencia.

Teóricamente  $\beta_1$  y  $\beta_2$  deben ser positivos, y  $\beta_3$  negativo. El parámetro  $\beta_1$  aproxima la tasa de rentabilidad de la educación (Barceinas, 1999).

De acuerdo a la inversión posterior a la escolarización, del modelo de la formación de capital humano, se incluye la variable experiencia cuadrática en las ecuaciones de salarios. Los coeficientes correspondientes miden los efectos combinados de la tasa media de rentabilidad de la formación en el puesto de trabajo, la proporción inicial de tiempo asignado a dicho entrenamiento, y la duración a largo plazo de la inversión (Oaxaca, 1973).

Esta especificación, conocida como “función minceriana” está basada, además, en los siguientes supuestos: 1) no hay interacción sobre los ingresos entre la contribución de la escolaridad y la experiencia laboral, 2) sólo una función puede ser utilizada para modelar los ingresos de toda la vida, sin hacer distinción entre la experiencia laboral inicial y madura, y 3) cuando se estudia no se trabaja y cuando se trabaja la dedicación es de tiempo completo (Barceinas, 1999).

Se asume que todos los individuos tienen iguales habilidades y, segundo, se asume que enfrentan similares oportunidades. Esto implica que un año de educación es rentable para todos los trabajadores y en todas las ocupaciones en la misma magnitud (García, 2008).

Puesto que los datos sobre el número real de años de experiencia de trabajo para una amplia muestra de los trabajadores generalmente no están disponibles, se ha utilizado la experiencia potencial (Oaxaca, 1973, Barceinas, 1999):

$$X_i = A_i - E_i - 6 \quad (3)$$

Donde

$X_i$  = Experiencia potencial

$A_i$  = Edad del  $i$ -ésimo individuo,

$E_i$  = El número de años de escolarización completos por el  $i$ -ésimo individuo.

Lo anterior supone que la educación se inicia a los 6 años, no se adquiere experiencia mientras se estudia y no hay periodos después del estudio que no se trabaje y, por tanto, que no se adquiriera experiencia (Barceinas, 1999).

Cuando la experiencia laboral se adquiere sin interrupción después de la finalización de la escolaridad formal, la experiencia real y la experiencia potencial coinciden.

La experiencia potenciales una aproximación razonable a la experiencia real en el caso de los varones, ya que ellos exhiben un fuerte apego a la fuerza laboral. Sin embargo, la experiencia potencial exagera los años reales de la experiencia laboral de las mujeres en la medida en que muchas trabajadoras han dejado la fuerza de trabajo durante algún período en el pasado, debido a sus actividades del hogar y de la maternidad.

Para solucionar el problema, la variable niños refleja el costo de la experiencia pérdida debido al cuidado de los niños y la depreciación de las habilidades durante los periodos de ausencia de la fuerza de trabajo. El costo de los niños en términos de su efecto sobre el salario por hora, se puede traducir en un número equivalente de años de experiencia potencial; es decir, establecer el perfil de la experiencia femenina estimado, menos el número de hijos (Oaxaca, 1973).

Si estamos particularmente interesados en comparar dos grupos demográficos (en este caso hombres y mujeres), tiene sentido estimar una ecuación como (1) para cada grupo:

$$\ln(Y_i)^H = \beta_0^H + \sum_{i=1}^n \beta_i^H X_{ij}^H + u_i^H \quad (4)$$

$$\ln(Y_i)^M = \beta_0^M + \sum_{i=1}^n \beta_i^M X_{ij}^M + u_i^M \quad (5)$$

Donde

el superíndice H indica el grupo de hombres (grupo de altos salarios)

el superíndice M indica el grupo de mujeres (grupo de bajos salarios)

En primer lugar se deben modelar los salarios de los hombres y mujeres por separado en función de su capital humano, para luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos.

$$\ln(Y_i)^H - \ln(Y_i)^M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)' \hat{\beta}_H + \bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad (6)$$

Donde el primer componente se interpreta como la parte explicada por las diferencias entre las variables observadas y representa las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la productividad del trabajo) y el segundo componente como la parte no explicada o perteneciente a variables no observadas, el cual indica una diferencia en el pago que hace el mercado por la posesión de dicha dotación (diferencias en el retorno o premio al capital humano).

En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiera ser idéntico para hombres y mujeres. Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores (Oaxaca, 1973).

### 3.6. Índice de Duncan

El índice más comúnmente utilizado para medir la desigualdad, es el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955), mencionado de ahora en adelante como ID. El ID es definido como la sumatoria de las diferencias absolutas entre la proporción de todas las mujeres  $\left(\frac{m_i}{M}\right)$  y la proporción de todos los hombres  $\left(\frac{h_i}{H}\right)$  en cada ocupación. En términos matemáticos se expresa de la siguiente forma:

$$ID = \frac{1}{2} \sum i \left| \left(\frac{m_i}{M}\right) - \left(\frac{h_i}{H}\right) \right| \quad (7)$$

Donde  $m_i$  es el número de mujeres en la ocupación  $i$ ;  $M$  es el total de mujeres ocupadas;  $h_i$  es el número de hombres en la ocupación  $i$ ;  $H$  es el total de hombres ocupados.

$ID$  representa el porcentaje de mujeres (u hombres) que deben cambiarse entre las diversas ocupaciones para garantizar que la distribución femenina sea igual a la masculina. Si el índice arroja un valor igual a 0 quiere decir que no hay segregación, caso en el cual hay plena integración de las actividades sin diferenciar por género, es decir, que hay el mismo porcentaje de mujeres en cada ocupación. Por el contrario, si el índice alcanza un valor máximo igual a 1, quiere decir que en el mercado se diferencian perfectamente las actividades totalmente femeninas de las masculinas (Anker, 1998).

### 3.7. Índice de Karmel y MacLachlan

En Rendón (2000) se afirma que el índice propuesto por Karmel y MacLachlan (1988) es particularmente adecuado para hacer comparaciones en el tiempo. Algebraicamente se define como:

$$KM = \frac{1}{T} \sum |m_i - a(h_i + m_i)| \quad (8)$$

Donde T representa el empleo total y a la proporción del empleo femenino dentro del empleo total,  $m_i$  y  $h_i$  tienen el mismo significado que en el índice de disimilitud. Se puede demostrar que KM e ID están relacionados por la fórmula:

$$KM = 2a(1 - a)ID \quad (9)$$

En el presente trabajo, se medirá la segregación con el ID y KM, para que puedan ser comparados con otros trabajos, ya que la mayoría de los estudios de segregación por género utilizan el índice de Duncan, pero como se mencionó anteriormente, el índice de Karmel y MacLachlan (1988) es pertinente para hacer comparaciones en el tiempo, como este caso que se pretende medir la segregación del 2005 al 2015.

## **CAPÍTULO IV – PERFIL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO**

El presente capítulo tiene como objetivo analizar ciertas características personales, laborales y empresariales de las y 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.

### **4.1. 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 (INEGI, 2013b).

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. 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.

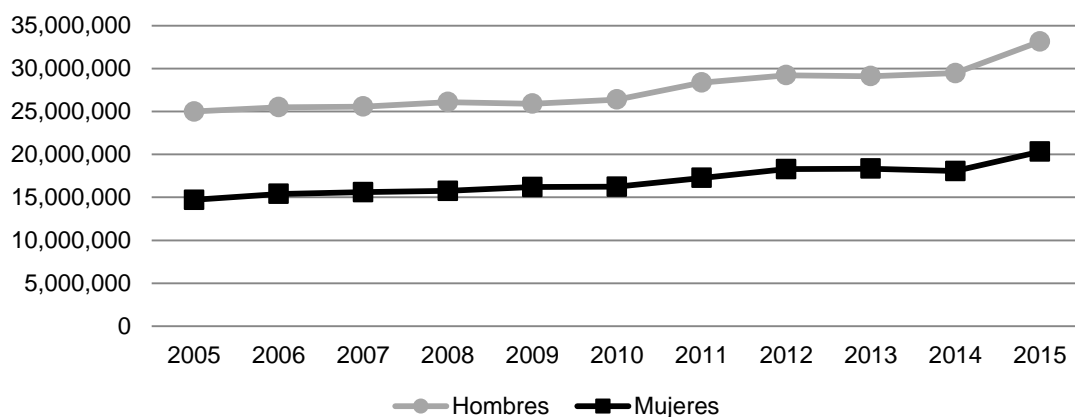
Al respecto, Rodríguez y Camberos (2007) analizaron las tasas de rendimiento de la educación, diferenciando el mercado laboral segmentado por sexo, donde al analizar las áreas de estudio, se encontró que existe discriminación en contra de la mujer profesionista, dependiendo del área de estudio en el 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).

#### 4.2. La Mujer en el Mercado Laboral en México

En este apartado realizamos 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 de 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.

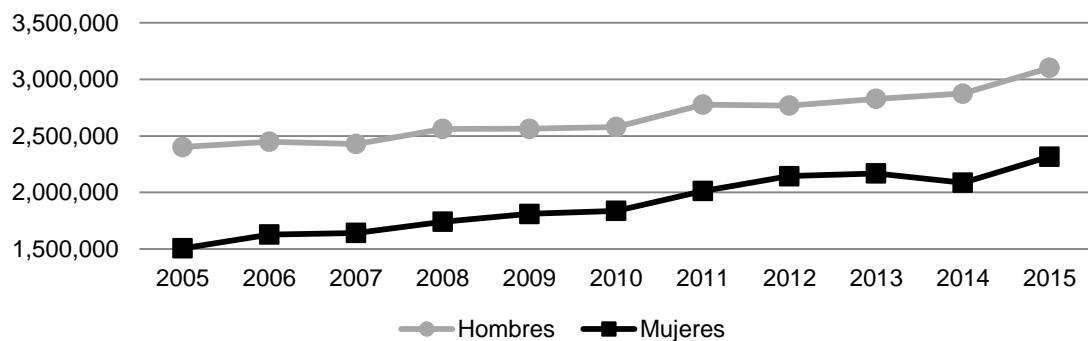
Gráfico 1. Distribución de la población económicamente activa de México del 2005 al 2015.



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 económicamente 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.

#### 4.3. Importancia del Sector Turístico en México

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).

#### **4.3.1. Situación del Sector Turístico a Nivel Internacional**

En este apartado resaltaremos los indicadores más importantes, que nos demuestran la importancia del turismo en la economía en los diferentes países del mundo, su crecimiento exponencial y por ende, una serie de ventajas competitivas para las naciones que han invertido en él. El turismo es clave para el desarrollo, la prosperidad y el bienestar de los diferentes países del mundo, sobre todo los países subdesarrollados, para los cuales representa una excelente oportunidad para generar puestos de trabajo y de empresas, ingresos de exportación y la creación de una infraestructura que soporte dicho desarrollo.

Durante las seis últimas décadas, el turismo ha experimentado una continua expansión y diversificación, convirtiéndose en uno de los sectores económicos de mayor envergadura y crecimiento del mundo. A los destinos favoritos tradicionales de Europa y América del Norte se han ido sumando otros muchos más (OMT, 2016a).

La Organización Mundial del Turismo (OMT) es el organismo de las Naciones Unidas encargado de impulsar el turismo de manera responsable, sostenible y accesible para todos. Para tal efecto, difunde información de los países socios, lo que permite caracterizar la dinámica y composición de dicho sector.

Es así, como sabemos que el turismo se ha caracterizado por su crecimiento prácticamente ininterrumpido a lo largo del tiempo, a pesar de crisis ocasionales de diversa índole, demostrando su fortaleza y su resistencia. Las llegadas de turistas internacionales a escala mundial han pasado de 25 millones en 1950 a 1,186 millones en 2015, y de la misma forma, los ingresos por turismo internacional obtenidos han pasado de 2,000 millones de dólares estadounidenses en 1950 a 1,260,000 millones en 2015 (OMT, 2016a).

El turismo internacional representa hoy el 7% de las exportaciones mundiales de bienes y servicios, frente al 6% de 2014, ya que el sector ha tenido, en los últimos cuatro años, un crecimiento superior al del comercio mundial. Como categoría mundial de exportación, el turismo ocupa el tercer puesto, tan solo por detrás de combustibles y de productos químicos, y por delante de alimentación y de la industria de automoción. En muchos países en desarrollo, el turismo es incluso el primer sector en exportaciones (OMT, 2016a).

#### **4.3.2. Situación del Sector Turístico a Nivel Nacional**

Durante el 2015, México se posicionó en el segundo lugar del continente americano, tan solo detrás de Estados Unidos, en el número de llegadas internacionales, seguido de Canadá y Brasil en el tercer y cuarto lugar, respectivamente (ver tabla 4). A nivel mundial y de acuerdo con la OMT, México avanzó una posición, para convertirse en el noveno destino del mundo (OMT, 2016b).

En México, el turismo en el 2014 aportó el 8.6% al Producto Interno Bruto (PIB) nacional y se caracteriza por producir en mayor medida servicios que consumen los visitantes, es decir, el 84.5% del total de la producción turística, mientras que los bienes representan el 15.5%. Entre los principales servicios se pueden destacar el transporte de pasajeros, el servicio en restaurantes, bares y centros nocturnos (INEGI, 2016a).

Tabla 7. Número de llegadas de turistas internacionales en el mundo, 2015.

Ranking		
1	Francia	84.5
2	Estados Unidos	77.5
3	España	68.2
4	China	56.9
5	Italia	50.7
6	Turquía	39.5
7	Alemania	35.0
8	Reino Unido	34.4
9	México	32.1
10	Rusia	31.3
11	Tailandia	29.9
12	Austria	26.7
13	Hong Kong (China)	26.7
14	Malasia	25.7
15	Grecia	23.6

Fuente: OMT (2016b). Millones de turistas.

La importancia económica que tiene el turismo en los países resulta muy relativo, pues mientras que en México la aportación al Producto Interno Bruto (PIB)<sup>6</sup> es del 8.6%, en España es del 10.9%, en Alemania del 9.7% y en Filipinas 7.8 por ciento. En cambio existen otros países en los que la contribución del turismo es mucho menor, como el caso de Australia, 2.8% y Nueva Zelanda en 4.6% (ver figura 1), de acuerdo con la publicación de sus respectivas cuentas satélite (ONU, 2010).

<sup>6</sup> Valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por una economía en un periodo determinado de tiempo; es un indicador representativo que ayuda a medir el crecimiento o decrecimiento de la producción de bienes y servicios de las empresas de cada país, únicamente dentro de su territorio.



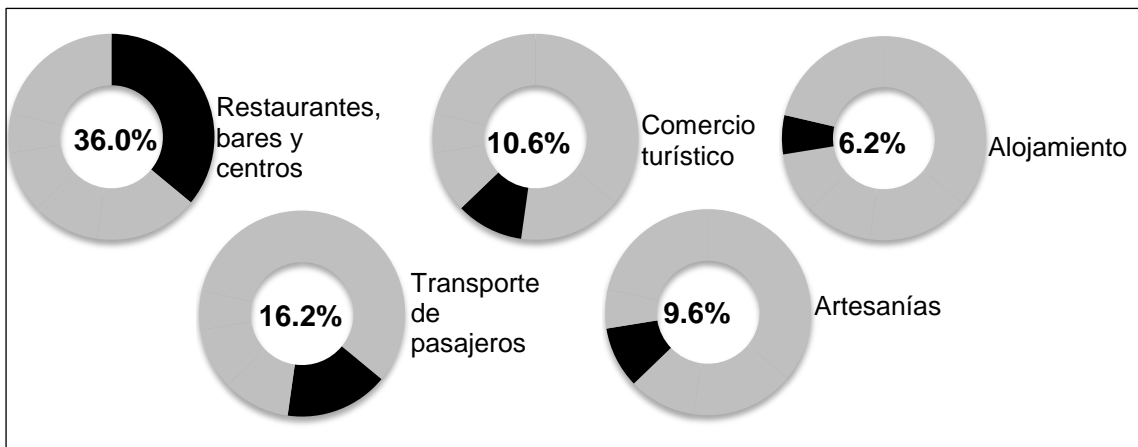
Figura 2. Contribución del turismo al PIB en países seleccionados.



Fuente: INEGI Organización de las Naciones Unidas (2010).

Así mismo, según la Cuenta Satélite del Turismo en México, los puestos de trabajo ocupados remunerados, para llevar a cabo la producción de bienes y servicios turísticos fueron de 2.3 millones en el 2014 y representaron el 5.8% del total que se generaron en la economía del país.

Figura 3. Actividades con mayor aportación a los puestos de trabajo remunerados del sector turístico en el 2014



Fuente: Cuenta satélite del turismo en México (INEGI, 2016a).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016b) las actividades que generaron mayor aportación a los puestos de trabajo fueron los restaurantes, bares y centros nocturnos con 827,964, que equivale a 36% del total del sector, seguido del transporte de pasajeros con 16.2%, comercio turístico con 10.6%, producción de artesanías con 9.6%, alojamiento con 6.2% y el resto con 21.4% (ver figura 2).

#### 4.4. Las Características de los Trabajadores del Turismo en México

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. 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
- 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.
- Más de 5 salarios mínimos

- No reciben ingresos.

La variable prestaciones, se divide de la siguiente manera:

- Trabajadores que no tienen prestaciones.
- Solo tienen acceso a instituciones de salud.
- Tienen acceso a instituciones de salud y otras prestaciones adicionales.
- 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.

#### **4.4.1. 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 5).

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 8. 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 6).

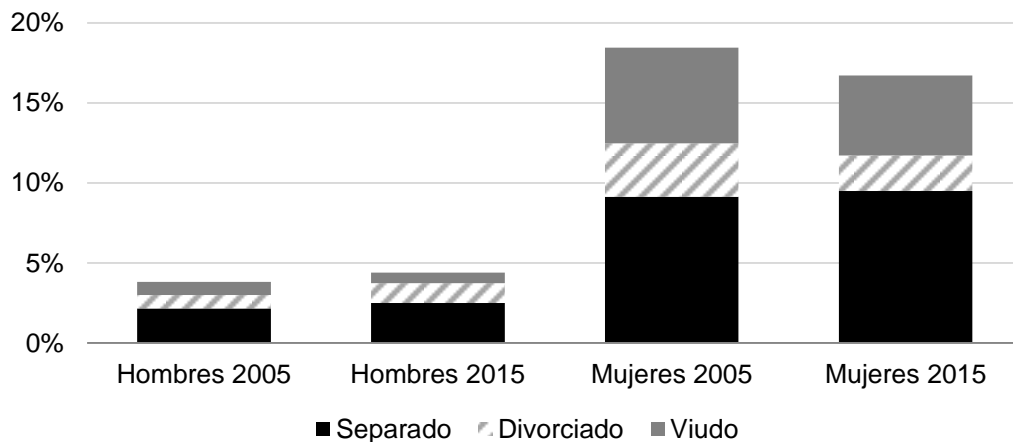
Sin embargo, algo importante de resaltar en el estado civil por géneros, es la proporción de personas que han perdido a su pareja y aunque la tendencia no ha cambiado en ambos años de estudio para el género femenino y masculino, la cantidad de mujeres que se encuentran en esta situación es cuatro veces más grande que los hombres (Gráfico 3), 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 9. 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.

Gráfico 3. 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.

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.

Tabla 10. Distribución de los trabajadores del sector turístico, de acuerdo a su grado de escolaridad, 2005 y 2015.

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

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 7).

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 (Ver tabla 8).

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.



Tabla 11. Número de hijos de las mujeres trabajadoras del sector turístico, 2005 y 2015.

Edad	MUJERES			
	2005	%	2015	%
Sin hijos	294,949	26%	313,643	20%
1 hijo	147,462	13%	215,011	13%
2 hijos	200,244	17%	355,612	22%
3 hijos	205,689	18%	363,668	23%
4 hijos	118,293	10%	175,402	11%
5 hijos o más	189,210	16%	181,832	11%
Total	1,155,847	100%	1,605,168	100%

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

#### 4.4.2. 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 12. 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.

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.

Tabla 13. 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.

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 10 y 11).

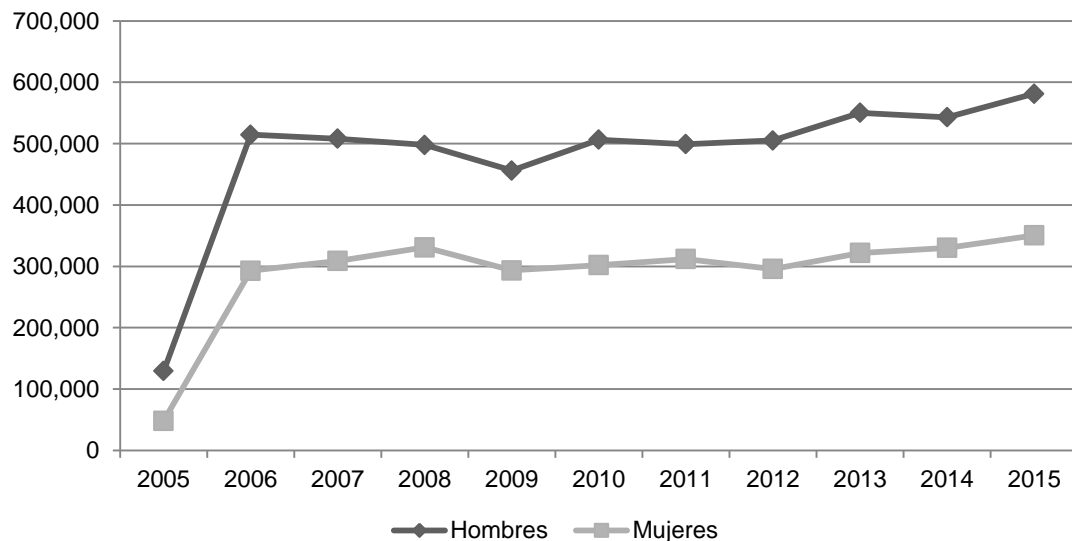
Tabla 14. Trabajadores según tipo de ocupación y contrato de trabajo, 2015.

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.

Según resultados anteriores, la cantidad de trabajadores sin contrato de trabajo en el 2005 eran menos del 10% para ambos géneros (ver tabla 13) 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 4).

Gráfico 4. 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 (ver tabla 12).

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 (Ver tabla 12).

Tabla 15. Ingresos de los trabajadores del sector turístico en México.

Ingreso	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Hasta 1 Salario mínimo	1,653,485	7.22	3,103,683	20.39	4,757,168	12.48
Más de 1 y hasta 2 SM	5,460,693	23.86	5,843,905	38.4	11,304,598	29.66
Más de 2 y hasta 3 SM	6,683,173	29.2	3,730,226	24.51	10,413,399	27.33
Más de 3 y hasta 5 SM	6,243,378	27.28	1,776,681	11.67	8,020,059	21.05
Más de 5 SM	2,847,570	12.44	765,104	5.03	3,612,674	9.48
Total	22,888,299	100%	15,219,599	100%	38,107,898	100%

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

Nota: SM equivale a Salarios Mínimos<sup>7</sup>.

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 13 y 14, 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

<sup>7</sup> El Salario mínimo (SM) que rige a partir del primero de enero de 2016 es de \$73.04 diarios.

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.

Tabla 16. 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 17. Ingresos de mujeres del sector turístico de México del 2005 al 2015.

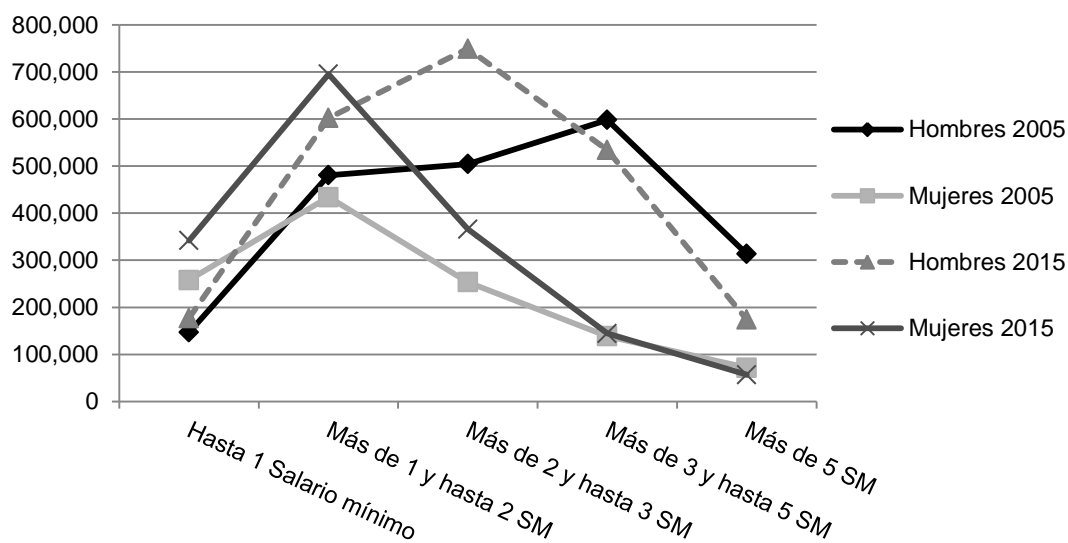
Año	Hasta 1 Salario mínimo	%	Más de 1 y hasta 2 SM	%	Más de 2 y hasta 3 SM	%	Más de 3 y hasta 5 SM	%	Más de 5 SM	%	Total
2005	258,087	13%	433,950	21%	253,569	12%	138,519	7%	71,722	4%	2,043,858
2006	230,564	11%	422,407	21%	326,146	16%	162,030	8%	89,750	4%	2,023,995
2007	226,049	11%	445,344	22%	303,450	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.

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 13 y 14).

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 5).

Gráfico 5. 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.

#### 4.4.3. 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.

Figura 4. Distribución de los trabajadores del sector turístico por actividad económica del 2005 al 2015.



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

Las demás actividades turísticas consideradas no representan una cantidad sobresaliente, tal es el caso de las agencias de viajes y las arrendadoras de autos (Ver figura 3), cuya clasificación y codificación se explica con más detalle en el capítulo siguiente, en el apartado 4.2. “Clasificación de las actividades del sector turístico”.

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 15 y 16).

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%.

Tabla 18. 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 19. Proporción de Mujeres 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.

#### 4.5. Perfil de los Trabajadores del Turismo en México

Después de analizar las diferentes características de los trabajadores (personales, laborales y empresariales), nos damos cuenta que hombres y mujeres presentan características promedio particulares de cada género, que los diferencian en el sector.

Es por ello, que a continuación enlistamos las características y las categorías en las que sobresalen cada uno de ellos, con la intención de determinar un perfil para los trabajadores por género del sector turístico:

- El 75% de los empleados tiene entre 20 y 49 años.
- La mayor parte de los trabajadores tienen pareja, ya sea casados o en unión libre (68% hombres y 55% mujeres) y el 28% son solteros.

- El grado de escolaridad promedio es secundaria (38% hombres y 37% mujeres).
- La mayoría de los trabajadores tiene una antigüedad menor de 5 años (53% hombres y 60% mujeres), trabajan tiempo completo (84% hombres y 64% mujeres), pero no cuentan con un contrato de trabajo (61% mujeres y 53% hombres).
- El 29.6% de los trabajadores poseen ingresos entre 1 y 2 salarios mínimos, es decir, que oscilan entre USD \$3.50 y USD \$7.
- Las empresas del sector turístico donde se desempeñan la mayor parte de los trabajadores son las pymes, donde se concentran el 94%.
- Casi la mitad de los trabajadores se desempeñan en el sector informal (48% hombres y 56% mujeres).
- El 20% de las mujeres ganan menos de 1 salario mínimo, es decir, menos de USD \$3.50 siendo este porcentaje casi el triple que los hombres y por el otro lado, una mayor cantidad de hombres se encuentra en la categoría más alta de ingresos, es decir, más de 5 salarios mínimos diarios, equivalentes a USD \$18.50.

## **CAPITULO V – SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO**

Los resultados muestran la segregación ocupacional a nivel nacional, por ramas de actividad, del sector turístico y por regiones turísticas, utilizando el Índice de Duncan y el Índice de Karmel-MacLachlan.

En cuanto a la segregación horizontal, se clasificó a las ocupaciones en masculinas, femeninas y mixtas a nivel nacional con el criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo y para el sector turístico y sus regiones, el desarrollado por Anker.

Referente a la segregación vertical, se analizó la distribución ocupacional para hombres y mujeres, a nivel nacional, sector turístico y regiones turísticas.

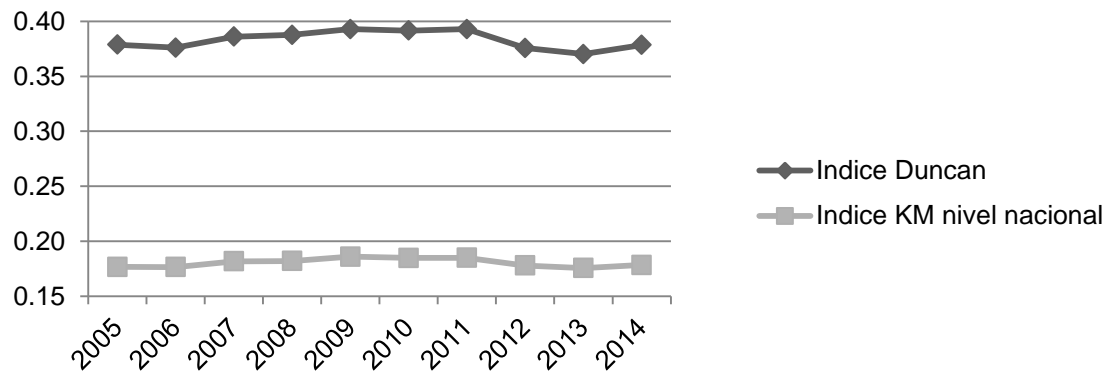
### **5.1. Segregación Ocupacional**

#### **5.1.1. Segregación Ocupacional a Nivel Nacional**

Los resultados de la estimación de la segregación sectorial, a través del Índice KM, muestran que a nivel nacional se ha mantenido casi constante, teniendo incrementos y decrementos menores al 1% entre los diferentes años. De tal manera, que en el 2005 el índice KM a nivel nacional era del 17.61% y en el 2014 es de 17.76%, un aumento casi imperceptible (ver gráfico 6). Es decir, que el Índice de Duncan fue 37.93% en el 2005 y de 37.86% en el 2014, lo cual quiere decir que en México, para lograr una equidad ocupacional (hombres y

mujeres pueden acceder a cualquier ocupación sin importar su género), el 38% de los trabajadores debe cambiar de ocupación.

Gráfico 6. Segregación ocupacional a nivel nacional 2005-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2014, INEGI.

### 5.1.2. Segregación Ocupacional por Ramas de Actividad Económica.

La ENOE divide a las actividades económicas del sector primario, secundario y terciario en 11 ramas. Dentro del sector primario se engloban todas las actividades económicas en una sola rama denominada agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca, siendo la que presenta el menor índice de segregación de todas las actividades económicas de México del 2005 al 2014, con un ID promedio de 3%, lo cual significa que solo el 3% del grupo debe cambiar de rama, para alcanzar una igualdad ocupacional.

El sector secundario considera tres ramas, dentro de las cuales la rama de la construcción es la que presentar mayor segregación ocupacional de todas las actividades económicas con un ID promedio de 78% (ver gráfico 7). Es decir, que para alcanzar una igualdad ocupacional el 78% de los trabajadores de la construcción, debería cambiarse a otra rama económica.

Es así, como se observa que aunque ha disminuido la segregación ocupacional en México durante los últimos años, esto no se ha dado de manera homogénea para todos los sectores económicos, existiendo casos como el mencionado anteriormente, donde los hombres se siguen concentrando de manera mayoritaria.

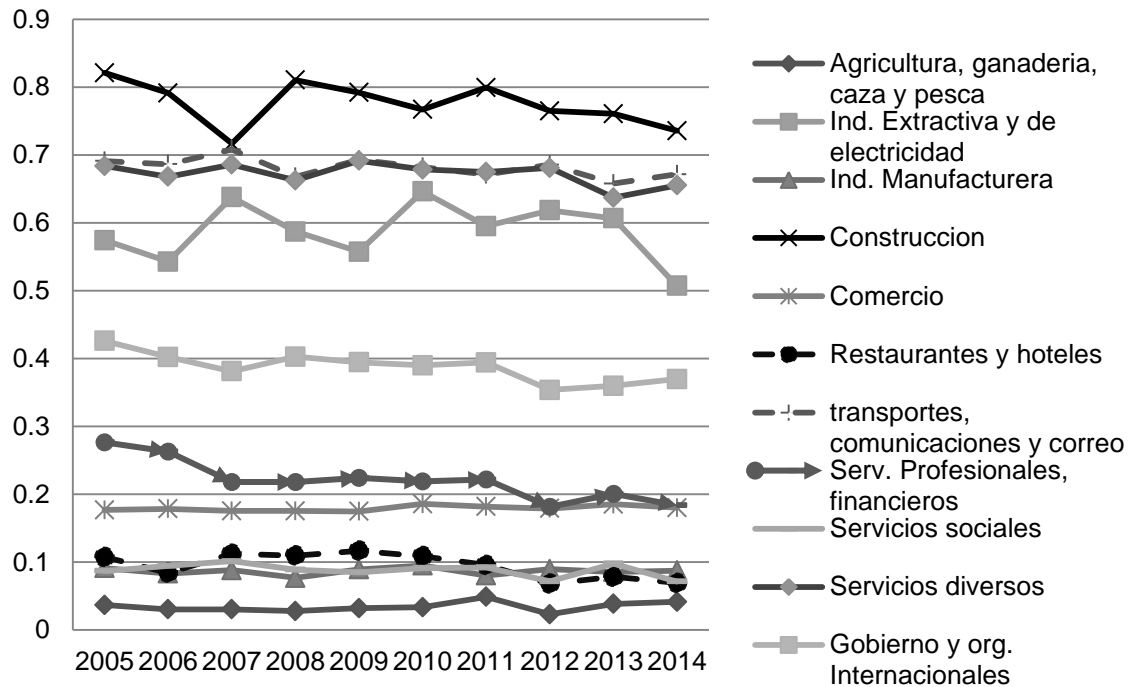
La industria extractiva y de electricidad, al igual que la anterior, presenta alta segregación con un ID del 59% en la década de estudio. A diferencia de estas dos ramas con altos índices de segregación, encontramos la industria manufacturera con muy bajos niveles con un promedio del 9%.

El sector terciario comprende las 7 ramas restantes, de las cuales la rama de transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, así como la rama de servicios diversos presentan el ID más alto de este sector, con 68% y 67% de segregación respectivamente. Servicios sociales y restaurantes y hoteles, son las dos ramas del sector terciario con más bajos índices de segregación, con un ID promedio del 9%.

Es decir, que el sector turístico, considerado por hoteles y restaurantes, por ser las de mayor representatividad en el sector, son uno de los sectores a nivel nacional, con índices de segregación bajos, lo que significa que para alcanzar la igualdad ocupacional entre hombres y mujeres, solo el 9% debe cambiar de ocupación.

Se observa como en la construcción, los transportes y comunicaciones, servicios diversos y la industria extractiva y de electricidad, representan a los cuatro sectores con los índices de segregación más altos de México y para alcanzar una igualdad ocupacional, deberían cambiar de empleo y/o de rama económica, más de la mitad de sus trabajadores.

Gráfico 7. Segregación sectorial de México, 2005-2014



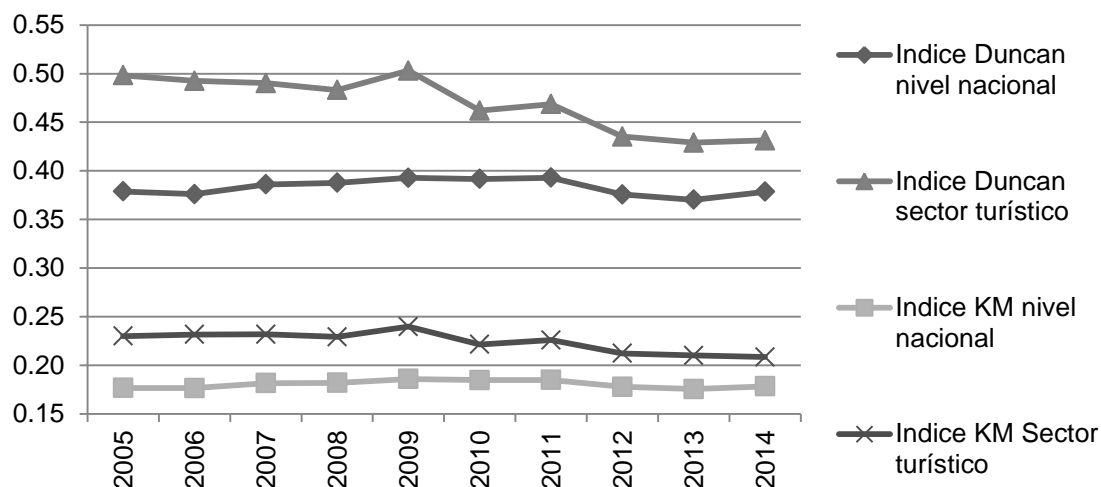
Fuente: Elaboración propia utilizando el Índice de Duncan a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2014, INEGI.

### 5.1.3. Segregación Ocupacional del Sector Turístico.

En el sector turístico la segregación ocupacional, es mayor que la segregación a nivel nacional, con un ID promedio de 46% y un IKM de 22% para el período 2005 al 2014 (ver gráfico 8). Esto se contradice, con los resultados mostrados anteriormente, por ramas económicas para México, donde Restaurantes y Hoteles exhibieron un ID del 9% y se encuentra, dentro de las actividades con menor segregación.

Por lo que fue necesario seguir desagregando nuestros resultados, para saber qué estaba influyendo en los resultados y encontramos, que las actividades del sector turístico son demasiado heterogéneas, desde la participación de hombres y mujeres en cada una de ellas, ingresos, y demás características descritas en el capítulo 3 “Perfil de los trabajadores del sector turístico”.

Gráfico 8. Comparación de la Segregación ocupacional nacional y del sector turístico de México



Fuente: Elaboración propia utilizando el Índice de Duncan y el Índice Karmel McLachlan, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2014, INEGI.

#### 5.1.4. Segregación Ocupacional por Actividad Turística

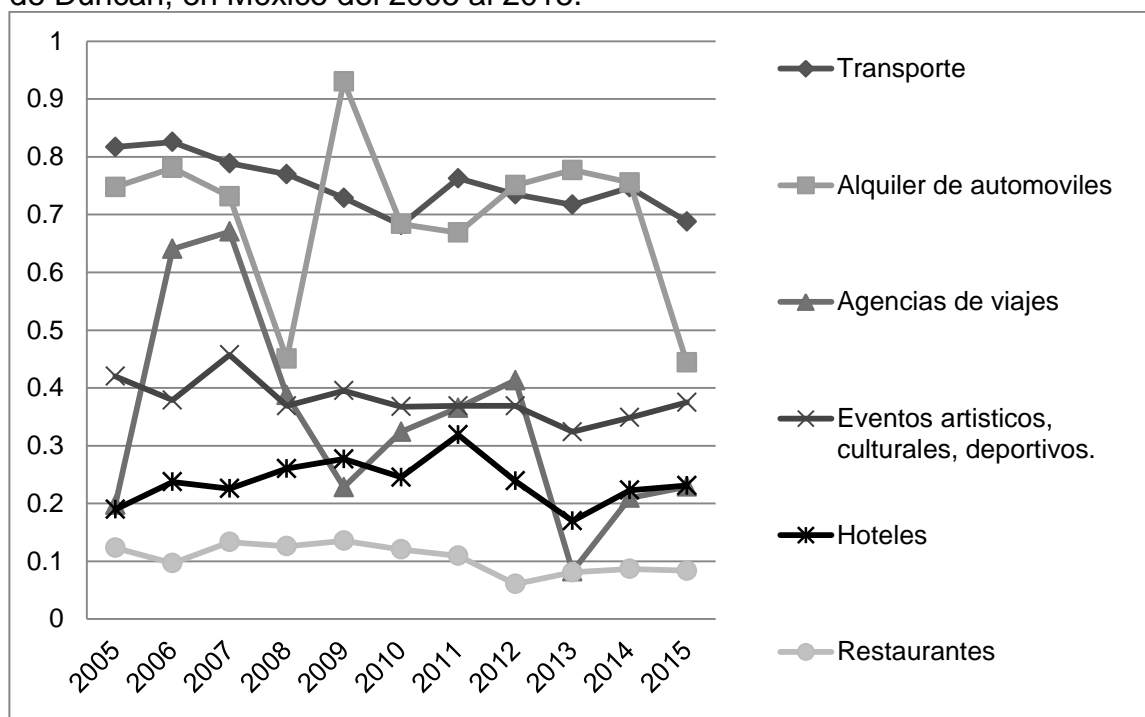
Dichos motivos, nos llevaron a mostrar la segregación de acuerdo al tipo de actividad turística, encontrando una gran heterogeneidad entre las diferentes actividades turísticas. Los transportes (incluyendo el transporte aéreo, marítimo, terrestre, ferrocarril y transporte turístico) presentan un índice de Duncan de 75.10%, es decir, que para alcanzar una igualdad en las ocupaciones de esta actividad, tres cuartas partes deben cambiar de ocupación (ver gráfico 9).

El alquiler de automóviles es la segunda actividad turística que presenta altos índices de segregación, con un ID de 70.18%, lo que nos indica que 70 de cada 100 trabajadores deben cambiar de actividad, para lograr una equidad entre las ocupaciones femeninas y masculinas.

Por el contrario, las actividades con los menores índices de segregación dentro del sector turístico fueron los restaurantes y los hoteles, con un ID de 10.51% y 23.89% respectivamente (ver gráfico 9). Aunque, es notable, que la actividad

concerniente a los alimentos y bebidas, es por mucho, la actividad con menor segregación, es decir, que de cada 100 trabajadores, solamente 10 deben cambiar de actividad para alcanzar una equidad ocupacional. Además es importante mencionar, que los restaurantes han mostrado un ID menor al 10% durante los últimos 4 años (ver tabla 29).

Gráfico 9. Segregación de las actividades turísticas medida a través del Índice de Duncan, en México del 2005 al 2015.



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

Tomando en cuenta los porcentajes de ocupación de cada una de las actividades turísticas, tal como se muestra en la figura 3, ubicada en el apartado 3.4.3. “Características empresariales” de esta tesis, se observa que el 55% de los trabajadores de la muestra, se desenvuelven en la actividad relacionada con los restaurantes, es decir, todas aquellas empresas vinculadas con la preparación de alimentos y bebidas para su consumo inmediato en las instalaciones o para llevar, por encargo y a la preparación y servicio de bebidas alcohólicas para su consumo inmediato. Es decir, que la mayoría de los trabajadores trabajan en la actividad que presentó el menor índice de

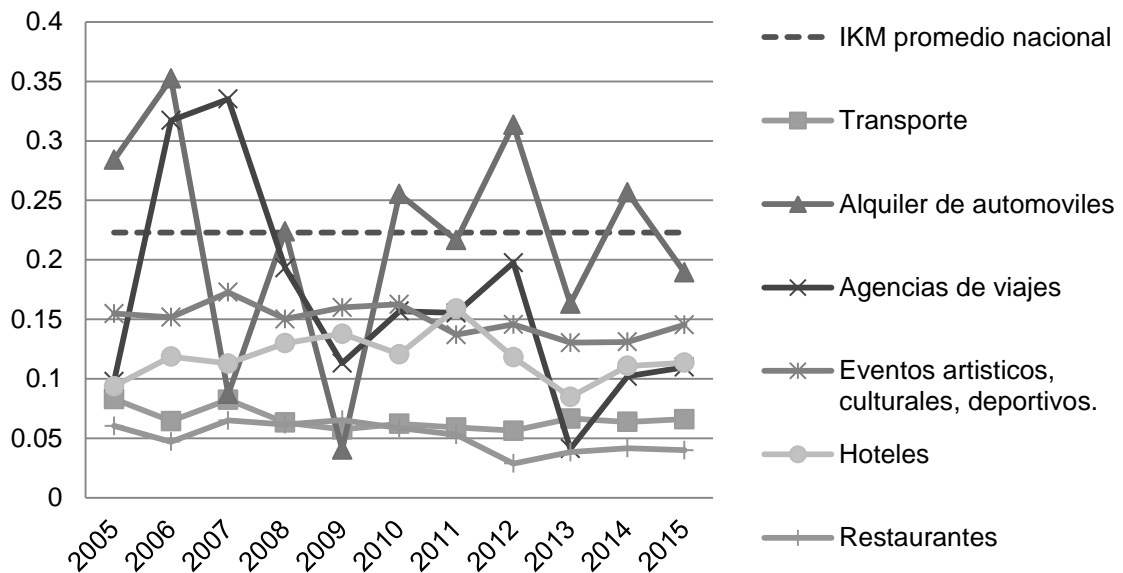


segregación ocupacional dentro del sector turístico, que tuvo un ID promedio de 10.51%.

En el apartado 4.7 del Marco Metodológico, se especifica que en la presente investigación utilizaremos tanto el Índice de Duncan, como el Índice de Karmel Mac-Lachlan, con objeto de ser comparable con otros estudios de la literatura. En Rendón (2000) se afirma que el índice propuesto por Karmel-MacLachlan(1988) es particularmente adecuado para hacer comparaciones en el tiempo, como es la situación de esta tesis.

El índice Karmel-MacLachlan toma en consideración, la modificación en la proporción de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo total, por lo que a pesar, de estar relacionado con el índice de Duncan, los resultados pueden variar.

Gráfico 10. Segregación de las actividades turísticas medida a través del Índice de Karmel-McLachlan, en México del 2005 al 2015.



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

Por tal motivo, el gráfico 10 exhibe la segregación ocupacional, tomando en cuenta la proporción del empleo femenino, en cada una de las actividades

turísticas y se muestra como solamente dos actividades se encuentran por encima del IKM promedio de todos los sectores económicos de México, siendo el alquiler de automóviles y las agencias de viajes y que como se menciona en el apartado 3.4.3. “Características empresariales”, representan una cantidad menor al 1% de la muestra, con 70,978 y 229,197 trabajadores, equivalentes al 0.19% y 0.60% respectivamente. Es decir, que si consideramos el 99% de las actividades de la muestra, todas ostentan índices inferiores al promedio nacional, por lo que podemos decir que la mayoría de las actividades turísticas presentan bajos niveles de segregación comparados con los índices de segregación (IKM) para otros sectores económicos de México.

#### **5.1.5. Segregación Ocupacional por Regiones Turísticas**

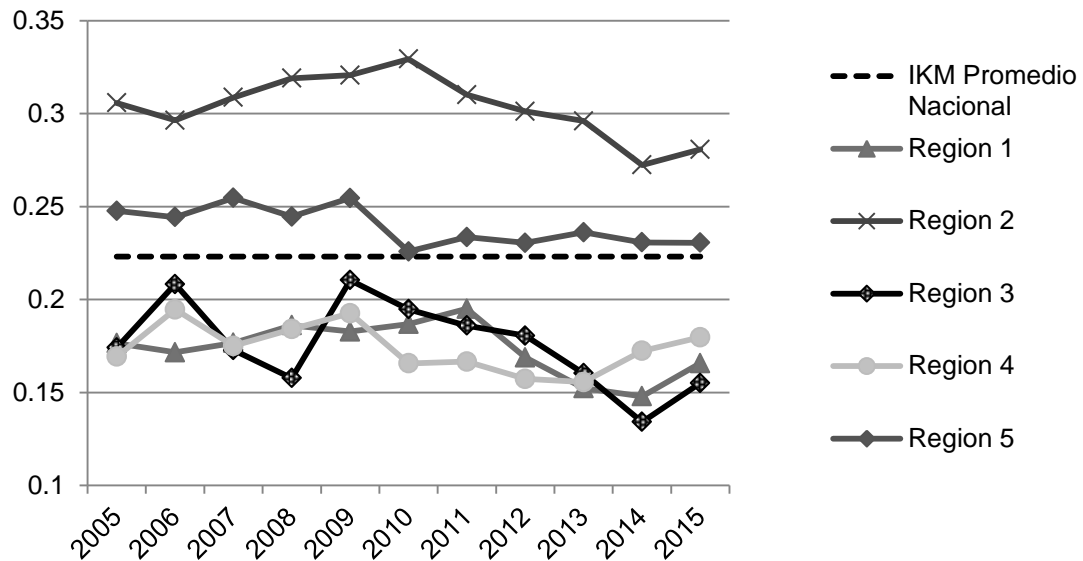
Para calcular la segregación ocupacional existente por regiones turísticas se utilizaron las propuestas por Propín y Sánchez (2002), que establece cinco macrorregiones turísticas en México y cuyas características se especifican en el apartado 4.3 “Regionalización Turística”.

El promedio del índice KM del sector turístico a nivel nacional del 2005 al 2015 fue de 22.30%. Las regiones que presentaron un IKM menor al promedio para el turismo, fueron la región I, III y IV, que durante todos los años, mostraron IKM menores para cada una de ellas (ver gráfico 11), manteniendo en promedio un IKM de 17% cada una de ellas, es decir, que para alcanzar la equidad ocupacional el 17% de los trabajadores deberá cambiar de ocupación dentro de las regiones (ver tabla 20).

La región II (Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Colima), sobresale por mostrar el índice KM más elevado de todas las regiones turísticas, con 30.36% que nos dice que de cada 100 trabajadores, 30 de ellos deberán cambiar de ocupación dentro de la región para alcanzar una equidad ocupacional. Lo anterior, expresa

que en esta región, no ha sido tan marcada la incorporación de las mujeres en ocupaciones desempeñadas principalmente por hombres y viceversa.

Gráfico 11. Segregación ocupacional por regiones turísticas de México



Fuente: Elaboración propia utilizando el Índice de Karmel-MacLachlan partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2015, INEGI.

Tabla 20. Índice Karmel-MacLachlan para las regiones turísticas de México, del 2005 al 2015.

Año/Región	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4	Región 5
2005	0.17655857	0.30582969	0.17409489	0.16926036	0.24769244
2006	0.17161068	0.29640347	0.20825899	0.19464804	0.24430256
2007	0.17669833	0.30867675	0.17286650	0.17510273	0.25468419
2008	0.18620029	0.31900023	0.15778139	0.18410915	0.2445964
2009	0.18284830	0.32067727	0.21039457	0.19263816	0.25457131
2010	0.18688163	0.32940252	0.19475024	0.1657128	0.22583937
2011	0.19503728	0.31020767	0.18597386	0.16664646	0.23354782
2012	0.16888700	0.30121076	0.18056217	0.15735957	0.23045343
2013	0.15237637	0.29604517	0.16031359	0.15559002	0.23616992
2014	0.14796500	0.27235773	0.13418285	0.17243559	0.23071434
2015	0.16581195	0.28075334	0.15511809	0.17972376	0.23055788
Media 2005-2015	0.17371595	0.30368769	0.17584520	0.17392970	0.23937542

Fuente: Elaboración propia utilizando el Índice de Karmel-MacLachlan partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2015, INEGI.

## 5.2. Segregación Horizontal

### 5.2.1. Segregación Horizontal a Nivel Nacional

La segregación horizontal se define como la tendencia de que las mujeres se concentren mayoritariamente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentren total o parcialmente ausente en los demás (Guzmán, 2002a).

Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre, y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinadas biológicamente Guzmán (2002b).

De lo anterior, surge la clasificación en ocupaciones femeninas y masculinas. Por su parte, las ocupaciones donde existe una participación más equitativa de hombres y mujeres, se conocen como mixtas. El criterio para clasificar las ocupaciones a nivel nacional fue el propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrollado en el trabajo de Guzmán (2002a).

En México, existen 5 ocupaciones masculinas de las 10 ocupaciones en las que la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (INEGI, 2009) divide a la población económicamente activa, siendo los trabajadores de la educación; funcionarios y directivos; oficinistas; trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; y comerciantes.

La única ocupación mixta a nivel nacional es la categoría de profesionales, técnicos y trabajadores del arte. Las 4 ocupaciones restantes son femeninas y

nos referimos a los trabajadores de la educación; comerciantes; trabajadores en servicios personales; y trabajadores industriales y artesanos (Ver tabla 21).

Es importante mencionar que durante el periodo de estudio 2005-2014 no existen cambios en la clasificación de las ocupaciones por género a nivel nacional. En cada uno de los años el comportamiento fue el mismo.

Tabla 21. Criterio de la Organización Internacional del Trabajo para la clasificación de las ocupaciones por género.

Ocupación	Clasificación de las ocupaciones por género
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	MIXTA de 37% a 52%
Funcionarios y directivos	MASCULINA <37%
Trabajadores en protección y vigilancia	
Trabajadores agropecuarios	
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	
Operadores de transporte	
Oficinistas	FEMENINA > 52% (37%+15%)
Comerciantes	
Trabajadores en servicios personales	
Trabajadores de la educación	

Fuente: Elaboración propia, utilizando el criterio de la OIT.

### 5.2.2. Segregación Horizontal del Sector Turístico

El sector turístico presenta un comportamiento variado en el periodo 2005-2014, ya que algunas ocupaciones pasaron de ser masculinas a mixtas, como el caso del trabajador agropecuario que siendo una ocupación masculina, en los años comprendidos del 2009 al 2011, fue una ocupación mixta, o bien, ocupaciones mixtas que pasaron a ser femeninas, como los trabajadores de servicios personal y los oficinistas.

Solo una ocupación presento un comportamiento heterogéneo durante todo el periodo de estudio. Tal es la situación de los trabajadores de la educación, ya

que a diferencia del análisis a nivel nacional, en el sector turístico, ha sido una ocupación masculina, femenina o mixta, cambiando de un año a otro.

Las ocupaciones que presentan el mismo comportamiento que a nivel nacional son los operadores de transporte y trabajadores en protección y vigilancia (ocupaciones masculinas) y los profesionales, técnicos y trabajadores del arte, (ocupación mixta).

Tabla 22. Clasificación de ocupaciones por género del sector turístico en México del 2005-2015.

Ocupación	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Operadores de transporte	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂
Trabajadores en protección y vigilancia	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂
Trabajadores agropecuarios	♂	X	♂	♂	X	X	X	♂	♂	♂
Trabajadores de la educación	♂	X	♀	♀	X	♂	♂	X	♂	♂
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Funcionarios y directivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Comerciantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trabajadores en servicios personales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	♀
Oficinistas	X	X	X	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀	♀

Fuente: Elaboración propia, utilizando el criterio propuesto por Anker (1998). Nos referimos a una ocupación masculina ♂, ocupación femenina ♀ y con X a una ocupación mixta.

Por otro lado, existen ocupaciones cuya clasificación a nivel nacional, contrasta con los resultados obtenidos para el sector turístico. Ejemplo de ello, es la categoría de funcionarios y directivos, que a nivel nacional es una ocupación masculina y en el turismo es una ocupación mixta. Así mismo, los comerciantes y los trabajadores en servicios personales a nivel nacional se caracterizan por ser una ocupación femenina y en el turismo también son una ocupación mixta.

La ocupación cuyo comportamiento es totalmente opuesto a nivel nacional, en comparación con el turismo, son los trabajadores industriales artesanos y

ayudantes, quienes a nivel nacional son desempeñados en su mayoría por hombres (74% en promedio) y en el turismo por mujeres (66%).

### **5.2.3. Segregación Horizontal por Regiones Turísticas**

Cuando analizamos por regiones turísticas, para clasificar las ocupaciones en masculinas, femeninas o mixtas, nos damos cuenta que los trabajadores de la educación, siguen siendo la ocupación con más cambios en cada uno de los años, para cada una de las regiones.

Las únicas ocupaciones que no han cambiado, y que permanecen iguales a los resultados obtenidos para el sector turístico a nivel nacional, son los operadores del transporte, los trabajadores de protección y vigilancia y los trabajadores agropecuarios, ocupaciones que siguen siendo masculinas. Así mismo la categoría de funcionarios y directivos, así como la de oficinistas siguen siendo ocupaciones mixtas en cada una de las regiones, al igual que los resultados a nivel nacional.

La categoría de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes a nivel nacional para el sector turístico fue una actividad femenina y al analizar por regiones, nos damos cuenta que dicha categoría sigue siendo una actividad femenina, excepto para la región IV, integrada por los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas, es decir, por los estados ubicados en la frontera norte, donde la categoría de trabajadores industriales es una ocupación mixta.

Algo similar sucede con la ocupación de comerciantes que en el sector turístico durante el 2005 al 2014 ha sido una ocupación mixta, excepto en las regiones II (Colima, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas) y V (estados del centro del país), donde es una ocupación femenina. La categoría de servicios personales

es una ocupación femenina en el sector turístico, al igual que en la región II, para el resto de las regiones es una ocupación mixta.

La categoría con más variaciones respecto a los resultados del sector turístico a nivel nacional, son los profesionales, técnicos y trabajadores del arte, que a nivel nacional es una ocupación mixta, al igual que la región I (península de Yucatán y Tabasco). Dicha categoría en la región II, III, IV y V es una ocupación masculina.

Tabla 23. Clasificación de ocupaciones por género del sector turístico a nivel nacional y por regiones de México.

OCUPACIÓN	Turismo nacional	Región I	Región II	Región III	Región IV	Región V
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	Mixta	Mixta	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina
Trabajadores de la educación	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta
Funcionarios y directivos	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta	Mixta
Oficinistas	Mixta	Mixta	Mixta	Femenina	Femenina	Femenina
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	Femenina	Femenina	Femenina	Femenina	Mixta	Femenina
Comerciantes	Mixta	Mixta	Femenina	Mixta	Mixta	Femenina
Operadores de transporte	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina
Trabajadores en servicios personales	Femenina	Mixta	Femenina	Mixta	Mixta	Mixta
Trabajadores en protección y vigilancia	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina
Trabajadores agropecuarios	Masculina	Mixta	Mixta	Mixta	Masculina	Masculina

Fuente: Elaboración propia, utilizando el criterio de Anker (1998). Las regiones son las propuestas por Propín y Sánchez-Crispín (2002).

La única región que presenta un comportamiento similar, a la dinámica del sector turístico a nivel nacional, es la región I que comprende a Quintana Roo, Yucatán, Campeche y Tabasco, denominada la macrorregión turística de acentuada polarización territorial y quien posee los centros de mayor afluencia



turística en la actualidad, razón por la que puede ser la única región cuyas ocupaciones se clasifican de manera similar, a los resultados del sector turístico a nivel nacional.

### 5.3. Segregación Vertical a Nivel Nacional

#### **5.3.1. Segregación Vertical a Nivel Nacional.**

La segregación vertical se da cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten en todas las categorías o se sitúan solo en las superiores. En este tipo de segregación se alude a una escala jerárquica de valores dentro de las ocupaciones, donde las mujeres se encuentran concentradas en aquellas con menores salarios y con poco o nulo poder de decisión (Guzmán, 2002b).

A nivel nacional, considerando todos los sectores económicos, observamos que los hombres se concentran en empleos que se encuentran en la categoría de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (31% del 2005 al 2008 y 30% del 2009 al 2014). Seguidos de los trabajadores agropecuarios, donde encontramos del 19 al 21% del total de la población económicamente activa masculina. Estas dos ocupaciones ocupan la mitad de los hombres trabajadores del 2005 al 2014.

Las mujeres en cambio, se concentran como comerciantes (con valores que oscilan entre el 26 y 27%) y el 21-23% como trabajadoras personales. Por lo que también, aproximadamente la mitad de las mujeres trabajadoras en este periodo se concentran en estas dos ocupaciones.

En cuanto a la categoría que integra a los funcionarios y directivos, se observa que es muy similar la cantidad de trabajadores masculinos que femeninos (2%).

En el caso de los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte las mujeres se concentran ligeramente por encima de los hombres (8% hombres y 9% mujeres en promedio del 2005 al 2014).

Tabla 24. Distribución ocupacional por género en México y específicamente del sector turístico del 2005 al 2014.

OCUPACIÓN	2005		2014	
	Media de participación masculina	Media de participación femenina	Media de participación masculina	Media de participación femenina
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	8.055	9.026	11.496	2.115
Trabajadores de la educación	2.306	6.066	1.2	0.783
Funcionarios y directivos	2.165	1.617	4.494	1.547
Oficinistas	6.513	12.951	6.345	7.973
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	30.304	17.319	19.413	29.803
Comerciantes	13.383	26.418	11.263	11.93
Operadores de transporte	7.487	0.083	1.73	0.01
Trabajadores en servicios personales	7.744	21.903	42.037	45.745
Trabajadores en protección y vigilancia	2.685	0.39	1.835	0.086
Trabajadores agropecuarios	19.36	4.231	0.189	0.008

Fuente: Elaboración propia, utilizando la media de los años del 2005 al 2014, para cada uno de los géneros.

### 5.3.2. Segregación Vertical del Sector Turístico

En el sector turístico existe una categoría que engloba casi la mitad de los trabajadores para ambos géneros. Nos referimos a los trabajadores de servicios personales, en los que el 42% de los hombres y el 46% las mujeres en promedio se desempeñan. Esto se debe, a que en dicha categoría según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones de INEGI (2009), se engloba a los puestos que prestan servicios personales al público, como es la atención a clientes en restaurantes, cafeterías, hospedaje; trabajadores que realizan la limpieza y planchado de ropa, cortinas, sábanas en tintorerías y lavanderías; porteros; los que controlan el funcionamiento de los elevadores; los que realizan la limpieza de oficinas, hospitales, escuelas, parques públicos, automóviles;

trabajadores dedicados a los cuidados personales, como es el corte de pelo y tratamientos de belleza; trabajadores en alquiler de bienes muebles; los que prestan servicios auxiliares en los espectáculos, el turismo y los deportes, como es el caso de los guías de turistas; trabajadores que se dedican a la prostitución; trabajadores que efectúan tareas relacionadas con los servicios funerarios en panteones y similares.

La siguiente ocupación en la que se concentran los trabajadores del turismo es en la categoría de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes con 30% de mujeres y 19% de hombres en promedio del 2005 al 2014. Cabe resaltar, que en el turismo en la categoría de profesionistas, técnicos y trabajadores del arte están inmersos el 11% de los hombres y solamente el 2% de las mujeres que trabajan en este sector.

Así mismo, en la categoría de funcionarios y directivos encontramos al 4% de los hombres y al 2% de las mujeres. Es decir, que en estas dos ocupaciones donde se espera que los sueldos sean más altos, encontramos que la participación de la mujer es muy baja.

### **5.3.3. Segregación Vertical por Regiones Turísticas**

El análisis regional para conocer la segregación vertical existente en las ocupaciones por género, no arrojo resultados diferentes a los encontrados a nivel nacional para el sector turístico. Todas las regiones concentran a sus trabajadores tanto hombres como mujeres, en la categoría de servicios personales, siendo la ocupación donde mayormente se emplean, con valores que oscilan entre el 40 y 43% de los hombres y del 43 al 46% de las mujeres.

La siguiente ocupación donde se concentran los trabajadores en las regiones turísticas es la categoría de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes,

con valores promedios de 16 a 24% para los hombres y del 28 al 34% para las mujeres.

Al igual que los resultados nacionales para el turismo, la cantidad de trabajadores profesionales hombres, supera por mucho a las mujeres que desempeñan dicha ocupación. En la región II la situación es aún más notoria, donde existe un 13% en promedio de hombres profesionales, en comparación con el 1% de mujeres profesionales del turismo en los estados de Colima, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas, estados que integran dicha región.

#### 5.4. Realidad de la Segregación Ocupacional en el Sector Turístico de México

En el sector turístico la segregación ocupacional, es menor que la segregación a nivel nacional. En el 2014 el índice KM fue de 6.62%, es decir, sola la tercera parte del 17.76% de segregación a nivel nacional para el mismo año. Como puede observarse, el sector turístico en el periodo de estudio, siempre ha mostrado niveles de segregación menores al 10%, excepto en el 2007 que llegó al 10.21%.

La región I (península de Yucatán y Tabasco) y V (centro del país) son las dos regiones que presentan un promedio similar al que presenta el sector, siendo de 8.31% y 8.25% respectivamente y al mismo tiempo, son las únicas dos regiones que en los últimos tres años (2012-2014) disminuyeron la segregación ocupacional y presentaron un índice KM similar al promedio nacional del sector turístico.

La ocupación cuyo comportamiento es totalmente opuesto a nivel nacional, en comparación con el turismo, son los trabajadores industriales artesanos y ayudantes, quienes a nivel nacional son desempeñados en su mayoría por hombres (74% en promedio) y en el turismo por mujeres (66%).

Cabe resaltar, que en el turismo en la categoría de profesionistas, técnicos y trabajadores del arte están inmersos el 11% de los hombres y solamente el 2% de las mujeres que trabajan en este sector. Lo mismo sucede en la categoría de funcionarios y directivos donde a nivel nacional concentra al 2% de mujeres y 2% de hombres, pero en el sector turístico, cambia a 4.5% de los hombres y 1.5% de las mujeres.

Por lo que, hacen falta estudios para analizar las causas de porque la participación de la mujer es más baja en estas ocupaciones y las desfavorece en las categorías donde se espera que los sueldos sean más altos.

## **CAPITULO VI – DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL DEL SECTOR TURÍSTICO DE MÉXICO**

En las últimas décadas ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en el trabajo extra-doméstico. En el turismo, las mujeres constituyen un porcentaje importante de la fuerza laboral. En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015, las mujeres representan el 42% de los trabajadores del turismo y les ofrece un amplio abanico de oportunidades de obtener ingresos, especialmente en las regiones en desarrollo.

Así mismo, es uno de los mayores generadores de riqueza y empleo del mundo, ofreciendo a las mujeres casi el doble de oportunidades de convertirse en empresarias que cualquier otro sector económico. No obstante, el trabajo femenino en el sector se concentra en los empleos más precarios, peor pagados y de baja cualificación, en sectores relativos a la cocina y la limpieza.

Se han hecho esfuerzos, por parte de la Secretaría de Turismo en México, por crear instancias como la Unidad de Igualdad de Género, que busca establecer el marco jurídico normativo para proteger, garantizar y promocionar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres del sector; sin embargo, aún queda gran trabajo para reducir las brechas salariales existentes, y como lo advierte la Organización de las Naciones Unidas (2016): “Las mujeres están perdiendo terreno en el mundo laboral y podría llevarles más de 70 años alcanzar la igualdad salarial respecto a los hombres”.

## 6.1. La Situación Laboral de la Mujer

El aumento de la participación femenina ha despertado el interés por conocer las condiciones de trabajo en las que se incorporan las mujeres. De ahí, que se haya encontrado un mercado de trabajo dividido por género, con desigualdades entre hombres y mujeres, donde la población femenina tiene condiciones de trabajo menos favorables que los hombres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003), las mujeres han sido las más perjudicadas, ya que las ocupaciones femeninas generalmente son menos atractivas, tienden a ser menos remuneradas, tener categorías inferiores, menos posibilidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad. Además, genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar (Oliveira y Ariza, 1997).

La herencia cultural de la división tradicional del trabajo entre hombres y mujeres muestra que en las familias mexicanas el hombre sigue siendo considerado como el principal proveedor de recursos del hogar, y la mujer, como proveedora secundaria, asume su empleo como subordinada a su situación familiar. Para una mujer, el tener o no un empleo en cada momento de su vida estará en función de varias condiciones: su estado civil, su clase social, su nivel de estudios y una multitud de contingencias familiares y personales, como tener quien cuide a sus hijos, por ejemplo (Coubes, 2002).

Además, la heterogeneidad social de los patrones de inserción laboral femenina, muestran a mujeres que no tienen ninguna experiencia laboral, mujeres con experiencia laboral corta y un abandono temprano del empleo, mujeres con salidas y retornos frecuentes en el empleo y mujeres con una trayectoria laboral continua. Al contrario, a lo largo del curso de vida, la presión

social impone a los hombres un solo modo general de comportamiento: una participación larga y continua en la actividad económica (Coubes, 2002).

El quehacer de hombres y mujeres surge con la división genérica del trabajo, ésta consiste en la asignación de tareas particulares a cada uno de ellos, hasta adquirir el significado de norma social en la mayoría de las culturas. Así las mujeres desempeñan ocupaciones tipificadas como femeninas y los hombres las denominadas masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido social o culturalmente (Guzmán, 2002b; Kabeer, 1998; Reskin, 1984; Reskin y Hartmann, 1986).

La población femenina tiende a ocuparse en cierto tipo de actividades relacionadas con la limpieza y el cuidado de los hijos, principalmente, y los hombres en otras diferentes, donde sobresalen las ocupaciones de protección, vigilancia y seguridad. A esta tendencia de que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional, se le llama segregación ocupacional, y es un problema muy complejo donde intervienen múltiples factores de tipo económico, social, político y cultural (Guzmán, 2002a; OIT, 2003).

La segregación por sexo está presente en mayor o menor grado en todos los países del mundo (Anker, 1997), y representa un problema para la sociedad porque una proporción importante de la población, la femenina, se encuentra en una situación relativamente desfavorable que conlleva impactos en el funcionamiento económico y social de una nación. Dicha segregación ocupacional, es en parte responsable de las diferencias salariales y la discriminación.

La diferencia salarial es la variable económica más importante para mostrar la desventaja de las mujeres frente a los hombres. Diversos estudios muestran



que en términos generales, los ingresos que perciben las mujeres son relativamente más bajos que los de los hombres. La discriminación salarial hacia las mujeres se da cuando hay desigualdad en la percepción de ingresos entre hombres y mujeres que tienen las mismas calificaciones laborales.

Aunado al crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, se ha dado un aumento del 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 manera, lo que se puede observar son cambios marginales, pero no estructurales, en las oportunidades y en la participación económica de las mujeres en la sociedad (Cacciamali y Tatei, 2013).

De hecho, México aún tiene gran trabajo por hacer, en cuanto a participación económica y oportunidades se refiere, ya que según el Informe Mundial de Brecha de Género 2013, elaborado por el Foro Económico Mundial, se posiciona en el lugar 111 de 136 países a nivel mundial. Con este reporte se ha buscado cuantificar la magnitud de las disparidades con base en el género y se ha dado seguimiento a su progreso en el tiempo, a partir del 2006, año en el que comenzó a elaborarse.

Las cuatro áreas clave del informe son la salud, educación, economía y política. México ocupa el lugar 68 de 136 países, obteniendo su mejor resultado en el 2013. Esto es en parte el resultado de la mejora en el porcentaje de trabajadores profesionales y técnicos femeninos, y en parte debido a un aumento en el porcentaje de mujeres en el parlamento. Es importante mencionar, que el área donde México sobresale es la Salud y Supervivencia, donde ocupa el primer lugar, junto con 32 países (Foro Económico Mundial, 2013).

Es importante, resaltar que de los 10 países que poseen el mejor índice de brecha salarial por género según el Foro Económico Mundial en el 2013, siete son países europeos, un país de Asia, un país de Oceanía y un país de América. El país con el puntaje más alto ha sido Islandia, y por lo tanto se posiciona en el primer lugar de los 136 países considerados en ese año y cabe mencionar, que lo ocupa desde el 2009.

Tabla 25. Listado de países del Reporte Mundial de Brecha de Género, 2013.

Índice de Brecha de Género	General		Participación económica		Logro educativo		Salud y supervivencia		Empoderamiento político	
	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación	Lugar	Puntuación
Islandia	1	0.8731	22	0.768	1	1.000	97	0.970	1	0.754
Finlandia	2	0.8421	19	0.773	1	1.000	1	0.980	2	0.616
Noruega	3	0.8417	1	0.836	1	1.000	93	0.970	3	0.562
Suecia	4	0.8129	14	0.783	38	0.998	69	0.974	4	0.498
Filipinas	5	0.7832	16	0.777	1	1.000	1	0.980	10	0.376
Irlanda	6	0.7823	29	0.745	34	0.999	65	0.974	6	0.412
Nueva Zelanda	7	0.7799	15	0.780	1	1.000	93	0.970	12	0.370
Dinamarca	8	0.7779	25	0.764	1	1.000	64	0.974	11	0.374
Suiza	9	0.7736	23	0.768	66	0.992	72	0.973	16	0.361
Nicaragua	10	0.7715	91	0.622	28	1.000	55	0.976	5	0.489
<b>México</b>	<b>68</b>	<b>0.692</b>	<b>111</b>	<b>0.550</b>	<b>70</b>	<b>0.991</b>	<b>1</b>	<b>0.980</b>	<b>36</b>	<b>0.246</b>
Arabia Saudita	127	0.5879	134	0.322	90	0.976	52	0.976	105	0.077
Mali	128	0.5872	107	0.567	132	0.729	54	0.976	106	0.077
Marruecos	129	0.5845	129	0.395	109	0.900	88	0.971	111	0.072
Irán	130	0.5842	130	0.365	98	0.965	87	0.971	129	0.035
Costa de Marfil	131	0.5814	110	0.556	133	0.714	1	0.980	107	0.076
Mauritania	132	0.581	131	0.365	119	0.859	1	0.980	82	0.120
Siria	133	0.5661	136	0.251	96	0.968	58	0.976	112	0.070
Chad	134	0.5588	75	0.655	135	0.531	112	0.961	102	0.088
Pakistán	135	0.5459	135	0.311	129	0.768	124	0.956	64	0.149
Yemen	136	0.5128	132	0.358	134	0.698	81	0.973	131	0.023

Fuente: Elaboración propia con datos del Foro Económico Mundial (2013).

El décimo lugar, lo ubica Nicaragua, y es el único país del continente americano en aparecer en el top ten de la lista de países con mejor índice de brecha de género en el mundo, que mejoró bastante apareciendo en el 2012 en la novena posición y el 2013 en la décima posición. Los siguientes países americanos con buen índice de brecha de género son Cuba en la 15va posición, Canadá en el lugar 20 y Estados Unidos en el lugar 23.

Tabla 26. Países latinoamericanos y del Caribe en el Reporte Global de Brecha de Género 2013.

Índice de Brecha de Género	Lugar mundial	Lugar Latinoamérica y Caribe	Puntuación
Nicaragua	10	1	0.7715
Cuba	15	2	0.7540
Ecuador	25	3	0.7389
Bolivia	27	4	0.7340
Barbados	29	5	0.7301
Costa Rica	31	6	0.7241
Argentina	34	7	0.7195
Colombia	35	8	0.7171
Trinidad y Tobago	36	9	0.7166
Panamá	37	10	0.7164
Bahamas	40	11	0.7128
Jamaica	47	12	0.7085
Guyana	48	13	0.7085
Venezuela	50	14	0.7060
Brasil	62	15	0.6949
<b>México</b>	<b>68</b>	<b>16</b>	<b>0.6917</b>
República Dominicana	72	17	0.6867
Uruguay	77	18	0.6803
Perú	80	19	0.6787
Honduras	82	20	0.6773
Paraguay	89	21	0.6724
Chile	91	22	0.6670
El Salvador	96	23	0.6609
Belice	107	24	0.6449
Surinam	110	25	0.6369
Guatemala	114	26	0.6304

Fuente: Elaboración propia con datos del Foro Económico Mundial (2013).

De los 26 países latinoamericanos y del caribe, que aparecen en el Reporte Global de Brecha de Género del 2013, México ocupa el lugar 16, con una puntuación de 0.6917 (ver tabla 26).

## 6.2. Diferencia Salarial por Género del Sector Turístico de México a Nivel Nacional

La diferencia salarial hombre-mujer del sector turístico en México durante el periodo de estudio fue de 13.38% a favor del hombre. Al descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos, obtenemos por una parte las diferencias en la dotación del capital humano de ambos grupos (es decir, las variables que explican la productividad del trabajo), y otro que indica la parte atribuible a la discriminación existente en el mercado laboral (Oaxaca, 1973). El 33% de dicha diferencia es atribuida a la productividad de los trabajadores del sector turístico y el 67% restante a discriminación.

En un estudio reportado por Cacciamali, M. y Tatei, F. (2013), encontraron que en México, considerando todas las actividades económicas el 91% de la diferencia salarial se debe a discriminación y el 9% a la productividad. Así mismo, en Brasil el 78% es atribuible a discriminación y el 22% a la productividad.

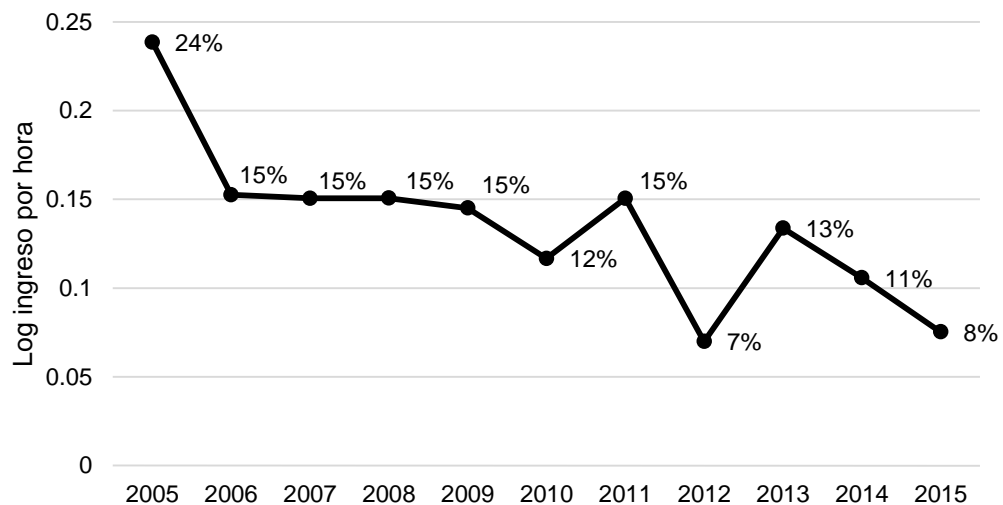
Para entender mejor lo que realmente significa una diferencia salarial del 13%, lo traducimos a pesos y tenemos que un hombre tiene un ingreso salarial por hora de \$21.20 y la mujer de \$18.55. Por lo que la diferencia salarial existente es de \$2.65 por hora a favor del hombre, de los cuales \$0.87 son por la productividad de los trabajadores y \$1.78 por discriminación.

Durante los últimos años, la diferencia salarial en el sector turístico ha disminuido sustancialmente, pasando del 23.85% que existía en el 2005 al

7.53% en el 2015. Es decir, que la diferencia salarial disminuyó 16.32% durante la última década.

Sin embargo, es importante mencionar que en el 2012, se alcanzó la diferencia salarial más baja del periodo de estudio, siendo de solamente el 7% (Ver gráfico 12) y en el 2015, se alcanzó una diferencia similar a ella del 8%; es decir, que la diferencia salarial era de \$3.95 en el 2005 y disminuyó para el 2015 a \$1.72.

Gráfico 12. Diferencia salarial del sector turístico en México del 2005 al 2015



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

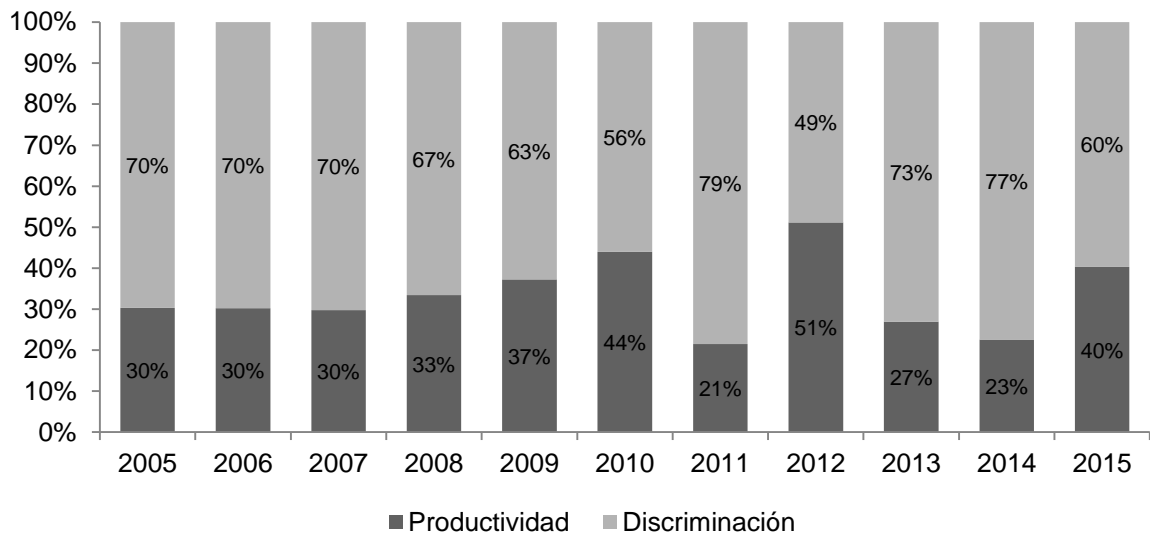
### 6.3. Discriminación Salarial del Sector Turístico de México a Nivel Nacional

Al analizar cada uno de los años del periodo de estudio, encontramos que la discriminación empezó siendo del 70% durante los primeros años, y fue bajando paulatinamente, hasta llegar al 2015, donde el 60% de la diferencia salarial se puede explicar por discriminación y el 40% a la productividad de los trabajadores (Ver gráfico 13).

Es importante resaltar que la discriminación había estado disminuyendo, sin embargo, durante el 2011 vuelve a incrementarse notablemente, es decir,

aumentó 23% tan solo ese año, pasando del 56% en el 2010 al 79% en el 2011. Asimismo, en el 2013 vuelve a presentarse dicha situación, ya que en el 2012 la discriminación había vuelto a disminuir a 49% y un año después aumenta a 73%, situación acorde a la diferencia salarial, que también aumento en dichos años únicamente.

Gráfico 13. Descomposición de la diferencia salarial en productividad y discriminación del sector turístico en México del 2005 al 2015



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

#### 6.4. Diferencia y Discriminación Salarial en Trabajadores Calificados y No Calificados, del Sector Turístico de México a Nivel Nacional

Existen grandes diferencias en el sector turístico en los trabajadores calificados y no calificados, y una de las principales son sus ingresos, por lo que resulta interesante conocer que sucede al interior de cada uno de los grupos.

Por trabajadores no calificados nos referimos a los que realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico. En cambio, los trabajadores

calificados son realizados por personas con preparación académica y experiencia, ya que son trabajos complejos, que requieren una especialización.

La diferencia salarial es de 12.32% entre los trabajadores no calificados, de la cual el 17% es explicada por la productividad y el 83% restante a la discriminación. Sin embargo, cuando analizamos la misma situación en los trabajadores calificados, observamos que la diferencia salarial es prácticamente nula, siendo solamente del 0.06%. (Ver tabla 27).

Tabla 27. Diferencia salarial promedio y su descomposición en productividad y discriminación para trabajadores calificados y no calificados del sector turístico en México del 2005 al 2015.

	Trabajadores no calificados		Trabajadores calificados	
	Escala logarítmica	\$ Pesos mexicanos	Escala logarítmica	\$ Pesos mexicanos
Salario hombre	3.021778	\$20.53	3.437648	\$ 31.11
Salario mujer	2.898578	\$18.15	3.431451	\$ 30.92
Diferencia salarial promedio	12.32%	\$2.38 x hora	0.06%	\$0.19 x hora
% explicada (productividad)x100	17%	\$ 0.41		
% no explicada (discriminación) x100	83%	\$1.97		

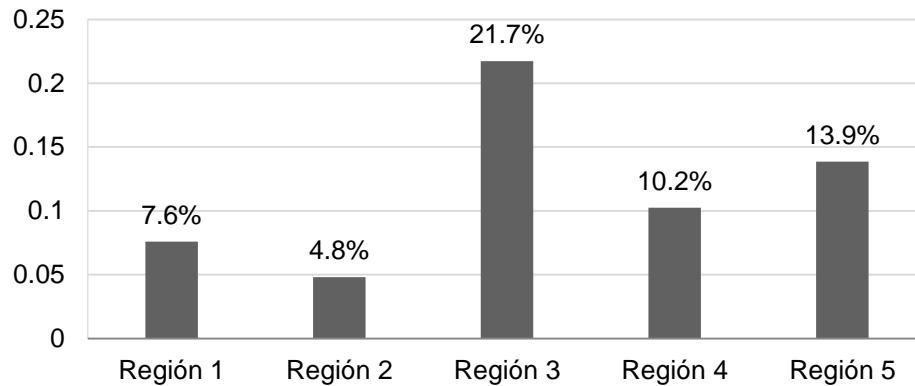
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

#### 6.5. Diferencia y Discriminación Salarial por Regiones Turísticas en México a Nivel Nacional

Al realizar el análisis de la diferencia salarial, siguiendo la estructura regional de Propín y Sánchez-Crispín (2002) para el sector turístico de México, en el gráfico 14 se puede observar que la región II (Colima, Guerrero, Oaxaca y Chiapas) presenta la menor diferencia salarial a favor del hombre, siendo de 4.8%. Por el

contrario, la región III (Baja California Sur, Sinaloa y Nayarit) presenta una diferencia salarial del 21.7%, la cual es muy superior a la encontrada en promedio para el sector turístico del país (13%). Expresado en pesos mexicanos, la menor diferencia salarial encontrada es de solamente \$0.78 en la región II y la mayor brecha es de \$5.18 en la región III.

Gráfico 14. Diferencia salarial de las regiones turísticas de México



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

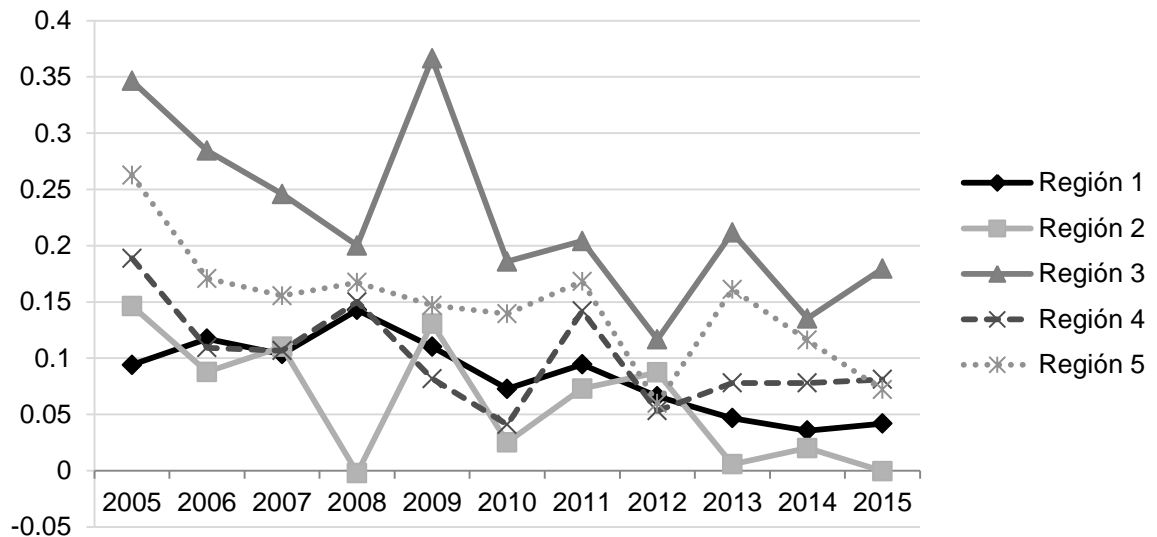
Durante el periodo de estudio, todas las regiones turísticas han tendido a la baja de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es importante resaltar que la región III (Baja California Sur, Sinaloa y Nayarit) que posee la brecha salarial más grande de todo el país, del 2005 al 2015 ha mantenido la mayor diferencia salarial del sector turístico de México.

Por su parte la región I y II del sur y sureste de México, presentan bajos niveles de diferencia salarial, siendo en los últimos años de valores menores al 5%, resaltando la región II que durante los tres últimos años no presenta prácticamente diferencia salarial, ya que en el 2013 fue de solo 0.5%, en el 2014 de 2% y en el 2015, no existe brecha salarial entre ambos géneros (ver gráfico 15). Es decir, que dicha región presenta una equidad en los salarios de los trabajadores del sector turístico.



A diferencia de los resultados presentados a nivel nacional para el sector turístico de México, al analizar por regiones vemos que la descomposición de la brecha salarial, nos muestra valores muy heterogéneos de discriminación en cada una de las regiones. Por un lado, se observa que la diferencia salarial de la región II (Colima, Guerrero, Oaxaca y Chiapas) que como se comentó anteriormente es la más baja del sector turístico de México, atribuye solo el 18% a discriminación, valores muy bajos comparados con la media nacional presentada en todo el periodo de estudio, que fue de 69% (ver gráfico 13).

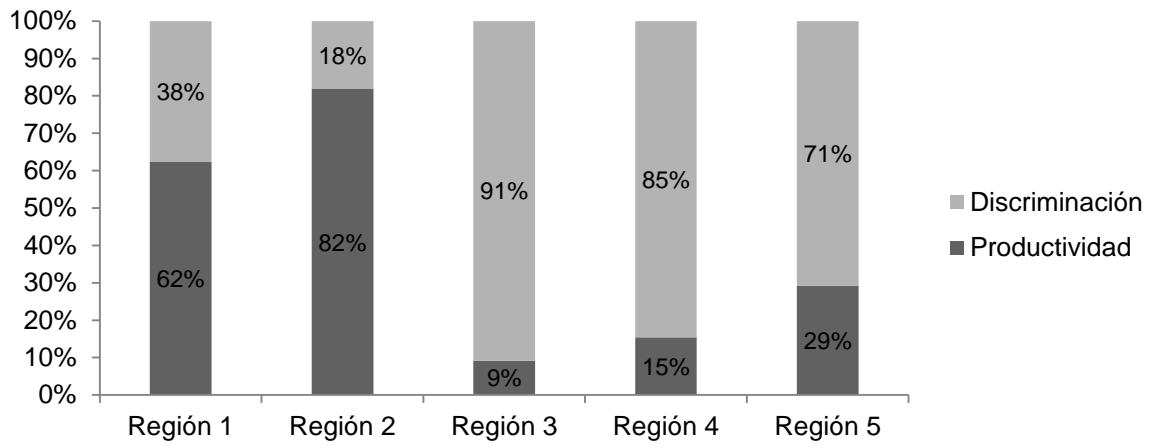
Gráfico 15. Diferencia salarial por regiones turísticas en México del 2005 al 2015



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

De igual forma, la región III (Baja California Sur, Sinaloa y Nayarit), que presenta la mayor diferencia salarial del sector, presenta también el mayor nivel de discriminación, de 91%. Sobresale, la región IV (estados de la frontera norte), donde se ubica Sonora, porque a pesar de no presentar una diferencia salarial muy amplia (10%), el 85% de dicha diferencia, se atribuye a discriminación y solo el 15% a las características observadas en los trabajadores, mejor conocida como productividad (ver gráfico 16).

Gráfico 16. Diferencia salarial y su descomposición en productividad y discriminación de las regiones turísticas de México (medias del 2005 al 2015)



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

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Existen esfuerzos por parte de la secretaría de turismo, por lograr una igualdad de género, razón por la cual se ha implementado el programa para incorporar la transversalidad de la Perspectiva de género en el sector turístico y eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres que aún prevalecen y no permiten asegurar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Con ello, se pretende lograr un clima laboral libre de discriminación y maltrato, así como la disminución en forma permanente y gradual de las brechas de desigualdad por género del sector turístico.

Dichos esfuerzos, están rindiendo frutos, ya que al analizar la segregación ocupacional, es decir, la concentración de hombres y mujeres, en diferentes ocupaciones, separados en la estructura ocupacional, dependiendo de las funciones o actividades vinculadas con lo que significa ser mujer u hombre, se observa que el IKM del sector turístico es de 6.62 y representa solamente la tercera parte del índice KM a nivel nacional (17.7).

Es decir, que la segregación por ocupaciones se comporta mejor en dicho sector, que en la economía nacional. Específicamente por regiones turísticas, se muestra que la región II y III muestran los índices KM más altos (11.45 y 11.04 respectivamente), aunque siguen siendo inferiores al nacional.

En el sector turístico, hay ocupaciones que presentan el mismo comportamiento que a nivel nacional son los operadores de transporte, trabajadores en protección y vigilancia y trabajadores agropecuarios, que han sido y siguen siendo ocupaciones masculinas para todos los sectores económicos.

Las ocupaciones donde existe una participación más equitativa de hombres y mujeres, se conocen como mixtas y lo ideal sería que todas lo fueran. En el sector turístico, existen cuatro ocupaciones mixtas siendo: Los profesionales, técnicos y trabajadores del arte; funcionarios y directivos; comerciantes; y trabajadores en servicios personales.

Algo interesante de resaltar, es que en nuestro país los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, siguen siendo una ocupación ocupada preferentemente por hombres; sin embargo, el sector turístico muestra cómo está ocupación es ocupada en su mayoría por mujeres.

Lo anterior, nos permite observar las razones para que la segregación ocupacional en el turismo sea menor, a la presentada a nivel nacional, ya que las ocupaciones en el sector son más equitativas entre ambos géneros, incluso algunas cuentan con mayor presencia femenina, pero prevalecen tres ocupaciones masculinas, que por cuestiones sociales y culturales de nuestro país, siguen siendo desempeñadas por hombres y aún no se visualizan muchas mujeres en esos puestos.

Sin embargo, al analizar la segregación de manera vertical en el sector, es decir, observando la concentración en los niveles jerárquicos de las organizaciones, se exhibe como en el turismo, profesionistas, técnicos y trabajadores del arte, están inmersos el 11% de los hombres y solamente el 2% de las mujeres empleadas. Lo mismo sucede con funcionarios y directivos, donde el 4% de todos los hombres ocupan estos cargos, pero solamente encontramos al 2% de las mujeres en dicha posición.

Lo anterior, refuerza las ideas expuestas, que señalan que son pocas las mujeres ubicadas en los puestos u ocupaciones más altas de las organizaciones turísticas. En consecuencia, la mayoría se encuentran en los

niveles jerárquicos inferiores, donde los sueldos suelen ser menores, con menores posibilidades de ascenso, así como de toma de decisiones.

Así mismo, se encontró que en el sector turístico de México del 2005 al 2015, la brecha salarial entre hombres y mujeres, es de 13% a favor del hombre, de la cual el 69% es atribuible a discriminación y el 31% a la productividad de los trabajadores. En comparación, de los datos reportados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en el 2013, encontramos que la diferencia salarial de nuestro estudio es baja, pero aún puede mejorarse, tal como el caso de Nueva Zelanda donde la brecha es de solamente 5.6%, Bélgica con 5.9%, Dinamarca con 6.8% o Noruega con 7%. Es importante resaltar, a Estados Unidos y Canadá, con una brecha mayor que la del sector turístico de México, con 17.9% y 19.3% respectivamente, así como los países con brechas altísimas, como el caso de los países asiáticos de Japón con 26.6% y Corea con 36.6%.

La diferencia salarial ha disminuido en los últimos años en el sector turístico, alcanzando el nivel más bajo en el 2012, donde fue del 7%, seguido del 7.53% en el 2015. Sin embargo, al analizar los componentes de la brecha, se observa como la discriminación ha disminuido, pero de una manera más lenta que la diferencia salarial, pasando del 72% al inicio del periodo del presente estudio, a 64% de discriminación en el 2015.

Al analizar la brecha salarial del sector turístico, encontramos una gran diferencia entre los trabajadores no calificados, es decir, los que realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente esfuerzo físico y los trabajadores calificados, que son personas con preparación académica y experiencia, ya que una especialización. Los primeros presentan una brecha salarial de 12.31%, similar a la encontrada para dicho sector a nivel nacional para el total de trabajadores; pero, en el caso de los trabajadores calificados, la situación es bastante interesante, encontrando una brecha casi nula entre

hombres y mujeres, siendo solamente del 0.6%, por lo que podemos decir que en el sector turístico, entre los profesionistas existe equidad salarial entre géneros.

Al realizar un análisis de la segregación ocupacional, la diferencia y la discriminación salarial en conjunto, se observa que la región I, denominada Macrorregión turística de acentuada polarización territorial, región donde se concentra actualmente la mayor actividad turística de México, posee un Índice de segregación KM bajo, el cual además fue el más bajo durante los últimos 3 años. Aunado a lo anterior, es la región con la segunda diferencia salarial más baja con 7.6%, de la cual solamente el 38% se atribuye a discriminación y el 62% a productividad.

Lo anterior nos lleva a reflexionar, en el posible impacto que tiene la actividad turística, en reducir los índices de segregación ocupacional, así como el decremento de las diferencias salariales y consecuentemente la discriminación salarial en los trabajadores.

En la región II, comprendida por los estados del sur de México, se ubica una situación extraña, pero lógica, ya que por un lado, se advierte el índice KM de segregación más alto de todas las regiones turísticas de 11.45%, lo cual puede explicarse por ser una región donde los niveles de escolaridad son bajos, sobre todo para las mujeres, y puede ser la consecuencia de presentación la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones de acuerdo a su género. Sin embargo, dicha región presenta la diferencia salarial más baja, de solamente el 4.8%, de la cual solamente el 18% se atribuye a discriminación y el 82% a productividad.

Por su parte, la región III es la región con los más altos niveles tanto de segregación (IKM 11.04%), diferencia salarial (21.7%), de la cual el 91% es atribuible a discriminación. Dichos valores nos muestran una región donde los

avances en materia económica para alcanzar una equidad laboral y ocupacional, no se han visto reflejados.

La región IV (frontera norte de México), muestra un nivel muy cercano al promedio del sector tanto en segregación (IKM 9.31%), como de diferencia salarial (10.2%). Sin embargo, lo que se busca resaltar en esta región, es el alto porcentaje de la brecha atribuible a discriminación (85%). Lo anterior, nos lleva a pensar que existen características en esta región que no se retribuyen de la misma manera en ambos géneros.

La región V (centro del país) se ha comportado de una manera muy similar a la región anterior, solamente con una diferencia salarial un poco mayor (13.9%), de la cual el 71% se atribuye a discriminación.

Por lo anterior, resulta importante realizar más estudios, con el fin de descubrir que está sucediendo en el sector turístico, analizar las políticas públicas, y revelar porque a pesar de la disminución de la diferencia salarial, la discriminación lo ha hecho de una manera más lenta y de una manera muy heterogénea en las diferentes regiones turísticas de México.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acemoglu, D. (2002). "Technical change, inequality, and the labor market". *Journal of Economic Literature*. P.p. 7-72.

Acevedo, G. y Martínez, I. (2002). "La brecha salarial en México frente al capital humano, discriminación y selección muestral". *Gaceta de Economía*. Vol. 8 (15): P.p. 153-195.

Actis, E. y Atucha, A. (2003). "Brechas salariales: Discriminación o diferencias de productividad". *Momento económico*. Núm. 126. P.p. 23-33.

Aigner, D.J. y Cain, G. (1977). *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), P.p.175-87.

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

Anker, R. (1997). Segregación profesional, repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116 (3), 343-369.

Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Anker, R. y Hein, C. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. Nueva York: St. Martin's Press.



Arceo, E. y Campos, R. (2013). Evolución de la brecha salarial de género en México. Centro de Estudios Económicos. Núm. 7, p.p. 1-38.

Ariza, M. y Oliveira, O. (1999). Inequidades de género y clase: algunas consideraciones analíticas. Nueva Sociedad, 164, 70-81.

Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. Discrimination in the labor markets New Jersey: Princeton University. P.p. 3-33.

Baquero, J.; Guataquí, J.; Sarmiento L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral: Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. Universidad del Rosario.

Barceinas, F. (1999). "Función de ingresos y rendimiento de la educación en México". Estudios económicos. El Colegio de México. Vol. 14. Num. 1, Pp. 87-127.

Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie Documentos del Instituto de Estudios Económicos del Caribe, 31, 1-44.

Becker, G. (1957). The Economics of Discrimination. Chicago, IL: University of Chicago.

Becker, G. (1971). The Economics of Discrimination. 2a. edition, University of Chicago Press.

Becker, G. (1975). "Human capital, Human Behavior and Social Institutions". National Bureau of Economic Research, 2a. edition, Nueva York.

Becker, G. (1993). "Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education". The University of Chicago Press, Nueva York. Tercera edición.

Bernat, L. (2009). "Desigualdades en el mercado de trabajo: Discriminación, segregación ocupacional y polarización. Un análisis para Colombia de 2000 a 2006". Tesis doctoral, Universidad Alcalá, Dep. Fundamentos de Economía e Historia Económica.

Bernat, L. y Vélez, J. (2008). Los hombres al trabajo y las mujeres a la casa: ¿Es la segregación ocupacional otra explicación razonable de las diferencias salariales por sexo en Cali? Borradores de Economía y Finanzas, 16, 1-38.

Blau, P. y Duncan, O. (1967). "The American Occupational Structure". New York: Wiley.

Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". The Journal of Human Resources, Vol. VIII, Num. 4, The University of Wisconsin Press, Madison, pp. 436-455.

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). P.p. 53-79

Castro, D.; Huesca, L.; Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, Enero-Junio, P.p. 50-80.

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.

Corominas, A., Coves, A., Lusa, A. y Martínez, C. (2001). La discriminación en materia salarial. Presentado en el curso "Políticas de igualdad de oportunidades y políticas para la igualdad", 3-7 de septiembre de 2001 en la Universidad Internacional de Andalucía, España.

Coubes, M. (2002). Diferenciaciones por sexo en el empleo, evolución entre generaciones. *Revista Demos*, 15, 21-22.

De Cabo, G. y Garzón, M. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Instituto de la mujer. Madrid, España. Disponible en: <http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>

Di Paola, R. y Berges, M. (2000). "Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para la ciudad de Mar de Plata". *Anales de la XXXV reunión de la Asociación de Economía Política*, vol. 1, Córdoba, Argentina.

Duncan, O. y Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, Vol. 20(2), 210-217.

Escuela de Administración Pública de Extremadura (2016). Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública. Disponible en: [http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf)

Ferre, Z. y Rossi, M. (2002). Segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo del Uruguay (1986-1997). *Documentos de trabajo*, 5, 1-25.

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

Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, vol. 32, no. 2, pp. 133-157.

García, K. (2008). "Discriminación salarial por género en México". Tesis maestría. El Colegio de la Frontera Norte.

García, A.; Campos, J.; Sánchez, J.; Marchante, M. (2011). "Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional". *Revista de Estudios Regionales*, Núm. 91, P.p. 71-95.

Guzmán, F. (2002a). ¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico, en México 1970-2000. Tesis de maestría de la facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México.

Guzmán, F. (2002b). Segregación ocupacional por género, cambios y persistencias. *Revista Demos*, 15, 27-28.

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. y Gracia, A. (2014). "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México". *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 45, pp. 465-495.

Huesca, L. (2004). La rentabilidad de la escolaridad en los hogares asalariados de México durante 1984-2000. *Problemas del Desarrollo*, vol. 35, núm. 138, 2004, pp. 125-154.

Humpert, S. (2014). Trends in occupational segregation: What happened with women and foreigners in Germany? *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*. Alemania: Leuphana University.

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 (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009). Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO). México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013a). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). 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](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf) [2014, 06 de Noviembre].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016a). Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuenta Satélite del Turismo de México, 2014 preliminar. Aguascalientes, México. Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825070496>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016b, 23 de Septiembre). Estadísticas a propósito del día Mundial del Turismo (27 de Septiembre). Aguascalientes, México. Disponible en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/turismo2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/turismo2016_0.pdf)

Kaaber, N. (1998). Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. México: Ed. Paidós.

Karmel y MacLachlan (1988). Occupational sex segregation –increasing or decreasing? *The Economic Record*, Vol.64 (186), 187-195.

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.

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (2003, 11 de junio). México: Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. Disponible en: [http://www2.issste.gob.mx:8080/images/SAD/documents/LFPED\(1\).pdf](http://www2.issste.gob.mx:8080/images/SAD/documents/LFPED(1).pdf) [2015, 20 de Mayo]

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.

McConnell, C.; Brue, S.; y Macpherson, D.; (2003). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill, Interamericana de España, Barcelona.

Méndez, T. (2012). Teoría de la devaluación de los certificados. Disponible en: <http://teresitamendez.blogspot.mx/2012/11/teoria-de-la-devaluacion-de-los.html>.  
Accesado el 27 de Octubre del 2016.

Mendoza, E. y García K. (2009). Discriminación salarial por género en México. Problemas del Desarrollo. Vol. 40, núm. 156, enero-marzo, Pp. 77-99.

Morduchowicz, A. (2004). Discusiones de economía de la educación. Argentina. Co-publicado con Editorial Losada Argentina.

Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", International Economic Review, Vol. 14, Num. 3, pp. 693-709.

Oliveira, O. y Ariza, M. (1997). División sexual del trabajo y exclusión social. Revista Latinoamericana de Estudios de trabajo, 5, 183-202.

Organización Internacional del Trabajo (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

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>.

Organización Mundial del Turismo, (2016a). Panorama OMT del turismo internacional. Disponible en: <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284418152>.

Organización Mundial del Turismo, (2016b). World Tourism Barometer. Volumen 14, Julio 2016. Disponible en: [http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/unwto\\_barom16\\_04\\_july\\_excerpt\\_.pdf](http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/unwto_barom16_04_july_excerpt_.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2010). Cuenta satélite de turismo: Recomendaciones sobre el marco conceptual, 2008. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. División de Estadística. Luxemburgo/Madrid/Nueva York/París. Disponible en: [http://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesf/SeriesF\\_80rev1s.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesf/SeriesF_80rev1s.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe de 2015. Nueva York. Disponible en: [http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015\\_spanish.pdf](http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf)

Organización de las Naciones Unidas (2016, 7 de marzo). La brecha salarial de las mujeres podría prolongarse otros 70 años. Centro de Noticias ONU. Disponible en: <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34597#.WDc31IEX2M8>

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.

Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review, 62(4), P.p. 659-661.

Pinto, C. (2007). Segregación Ocupacional por sexo en la Región del BíoBío. Índice Duncan de disimilitud en el periodo 2000-2006. [en línea]. Chile: Universidad del BíoBío, Facultad de Ciencias Empresariales. Disponible en: <http://www.tallerdeempleo.cl/informes/ter028b2.pdf> [12 de octubre de 2015].



Piore, M. (1983), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia Luis, *El Mercado de Trabajo: Teoría y aplicaciones: lecturas seleccionadas*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 193-221.

Popli, G. (2013). "Gender wage differentials in Mexico: a distributional approach". *Journal of the Royal Statistical Society*, Num. 176, parte 2, p.p. 295-319.

Propín, E. y Sánchez-Crispín, A. (2002). La estructura regional del turismo en México. *Ería*, 59, 386-394.

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

Real Academia Española (2014). Discriminar. En *Diccionario de la Lengua Española* (23ª ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>

Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. (1973). "A Theory of Labor Market Segmentation". *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, May, American Economic Association, Pittsburgh pp. 359-365.

Rendón, T. (2000). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX. Tesis de doctorado. División de Estudios de Posgrado. Facultad de Economía, UNAM, México.

Reskin, B. (1984). *Sex segregation in the workplace. Trends, explanations, remedies*. Washington, D.C.: National Academy Press.

Reskin, B. y Hartman, H. (1986). *Women work, men work. Sex segregation on the job*. Washington, D.C.: National Academy Press.

Robinson, J. (1938). *The economics of imperfect competition*. London: Macmillan.

Rodríguez, R. (2006). "Evaluación de la Rentabilidad del Capital Humano en el mercado laboral de Hermosillo: una perspectiva de las profesiones y la discriminación salarial por género". Tesis de maestría, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Coordinación de Desarrollo Regional.

Rodríguez, G. y Acevedo, A. (2015). Cambios en la vida cotidiana de las mujeres, a través de la incorporación al trabajo turístico en el Rosario, Michoacán, México. *El periplo sustentable*, 29, 5-33.

Rodríguez, R. y Camberos, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Política y cultura*, otoño, número 028, UAM, México, pp. 219-250.

Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*. Vol. XIV, núm. 46, P.p. 655-686.

Salas, C. y Leite, M. (2007). Segregación Sectorial por Género: Una Comparación Brasil-México. *Cadernos PROLAM/USP*, vol. 2, 241-259.

Schultz, T. (1964). *The Economic Value of Education*. Columbia University Press. New York and London. Second printing. P.p. 1-92.

Schultz, T. (1985). *Invirtiendo en la gente. La calificación personal como motor económico*. Editorial Ariel, Barcelona, P.p. 1-155.

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\\_estragica/COLMEX\\_entregable%20final.pdf](http://www.sectur.gob.mx/PDF/planeacion_estragica/COLMEX_entregable%20final.pdf)

Sollova-Manenova, V. y Salgado-Vega, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. Papeles de población, vol.16 (64), 189-215.

Spence, M. (1973). “Job market signalling”. Journal of Labour Economics, 87, P.p. 355-374.

Stiglitz, J.E. (1975). “The theory of “screening”, education, and the distribution of income”. American Economic Review, 65, págs. 283-300.

Valdivia, M. y Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. Revista mexicana de sociología, 73(1), P.p. 139-175.

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.

## ANEXOS

Tabla 28. Trabajadores subordinados clasificados por contrato de trabajo del sector turístico de México del 2005 al 2015.

Año/ Género	Hombres						Mujeres							
	Si tiene contrato	% del total de hombres	No tiene contrato	% del total de hombres	No sabe	% del total de hombres	Total	Si tiene contrato	% del total de mujeres	No tiene contrato	% del total de mujeres	No sabe	% del total de mujeres	Total
2005	129,486	9%	1,334,186	90%	13,553	1%	1,477,225	48,299	7%	685,616	93%	4,267	1%	738,182
2006	514,686	36%	907,158	63%	9,482	1%	1,431,326	292,881	37%	491,159	62%	6,730	1%	790,770
2007	507,953	35%	912,411	64%	15,027	1%	1,435,391	308,854	39%	487,197	61%	3,875	0%	799,926
2008	497,978	34%	960,965	65%	11,314	1%	1,470,257	330,989	39%	518,486	61%	4,511	1%	853,986
2009	456,145	32%	965,429	67%	10,318	1%	1,431,892	293,543	36%	515,292	63%	6,368	1%	815,203
2010	506,601	34%	968,683	65%	7,979	1%	1,483,263	301,983	36%	534,843	64%	4,391	1%	841,217
2011	499,052	33%	1,006,556	66%	12,945	1%	1,518,553	311,938	35%	579,873	65%	5,591	1%	897,402
2012	505,052	33%	1,005,870	66%	9,390	1%	1,520,312	295,910	33%	595,630	67%	3,632	0%	895,172
2013	550,372	36%	960,967	63%	8,172	1%	1,519,511	321,762	35%	589,154	64%	9,520	1%	920,436
2014	543,092	34%	1,051,235	66%	7,633	0%	1,601,960	330,216	36%	570,281	63%	7,602	1%	908,099
2015	581,340	35%	1,055,389	64%	9,719	1%	1,646,448	350,647	36%	603,942	63%	9,333	1%	963,922

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

Tabla 29. Segregación ocupacional de las actividades turísticas en México, del 2005 al 2015.

Año / Actividad turística	Transporte	Alquiler de automóviles	Agencias de viajes	Eventos artísticos, culturales, deportivos.	Hoteles	Restaurantes
2005	0.81688705	0.74776011	0.19783111	0.42004251	0.18975326	0.12342134
2006	0.82555623	0.78075473	0.64060505	0.37897663	0.23750369	0.09685705
2007	0.78866189	0.73132282	0.67043562	0.4573115	0.22586491	0.13337826
2008	0.76991138	0.45051138	0.3875136	0.36889515	0.26032762	0.12611413
2009	0.728867	0.930236	0.228147	0.395323	0.276852	0.135500
2010	0.68172383	0.68376337	0.32417065	0.36747456	0.24542375	0.12045602
2011	0.76262	0.66883	0.36550	0.36882	0.31872	0.10941
2012	0.73510206	0.75061716	0.4132495	0.36892018	0.23896549	0.06060781
2013	0.71698259	0.77709402	0.08250126	0.3240408	0.16989837	0.08084733
2014	0.74698677	0.75536481	0.209724	0.3486904	0.22291892	0.08681262
2015	0.68798488	0.44393257	0.22910031	0.37507572	0.23092775	0.08362703

Fuente: Elaboración propia utilizando Índice de Duncan, a partir de ENOE 2005 al 2015, INEGI.