

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE EN METEPEC ESTADO DE MÉXICO¹

EMPOWERMENT OF WOMEN IN ESTABLISHMENTS OF LODGING IN THE METEPEC STATE OF MEXICO

KARLA YADIRA ESCUDERO GARCÍA²

ROCÍO DEL CARMEN SERRANO BARQUÍN³

ROMANO SEGRADO PAVÓN⁴

CAROLINA SERRANO BARQUÍN⁵

ELIZABETH LÓPEZ CARRÉ⁶

Facultad de Turismo y Gastronomía, Universidad Autónoma del Estado de México

RESUMEN

La importancia del turismo como generador de empleos es altamente reconocida a nivel internacional. No obstante, en el ámbito latinoamericano y en particular en México, es poco estudiada la participación de las mujeres en este sector y, mucho menos, la influencia en su empoderamiento. Es por ello que el objetivo del artículo es analizar el grado de empoderamiento de las mujeres en establecimientos de hospedaje del municipio de Metepec. Se utilizó una metodología cuantitativa. Con estos resultados se sientan las bases para futuros estudios y la constitución de políticas turísticas.

Palabras clave: Empoderamiento, mujeres, hospedaje, Metepec, turismo.

Fecha de Recepción: 3 de febrero de 2017. Fecha de Aceptación 20 de junio de 2017

¹ La investigación que da pie a este artículo forma parte del proyecto “Turismo y género en el Estado de México, situación actual y perspectivas, con clave 3828/2014/CIA; financiado por la Universidad Autónoma del Estado de México, siendo la responsable la Dra. Rocío del C. Serrano Barquín.

² P.L.T. Karla Yadira Escudero García, email: Yadira13_garcia@hotmail.com,

³ D.C.A. Rocío Del Carmen Serrano Barquín, email: rocioserba@yahoo.com.mx

⁴ Dr. Romano Segrado Pavón, email: romanogino@yahoo.com

⁵ Dra. Carolina Serrano Barquín, email: carolinasb@hotmail.com

⁶ Mtra. Elizabeth López Carré, email: delfos311@hotmail.com

Facultad de Turismo y Gastronomía, Universidad Autónoma del Estado de México. Cerro de Coatepec s/no. Ciudad Universitaria, Toluca, México, C. P. 50100, México

ABSTRACT

The importance of tourism as a generator of jobs is highly recognized internationally. However, in Latin America and particularly in Mexico, the participation of women in this sector has been scarcely analyzed, and even less the influence on their empowerment. For this reason, the objective of the article is to analyze the degree of women's empowerment in lodging establishments in the city of Metepec. A quantitative method was applied. These results provide the basis for future studies and the design of public policies linked to tourism.

Keywords: Empowerment, women, lodging, Metepec, tourism.

1. INTRODUCCIÓN

El turismo se ha considerado un elemento clave para el progreso socio-económico de muchas regiones del mundo; es reconocido por su capacidad para reducir la pobreza de los países en vías de desarrollo al generar empleos y divisas (OMT, 2003; OMT, 2006; Toselli, 2015). Por lo tanto, es un instrumento de desarrollo, considerando que para el 2014 aportó el 9% del PIB mundial y generó uno de cada 11 empleos (OMT, 2016).

En consecuencia, el turismo se constituye como un factor de crecimiento económico a nivel internacional, mientras que sus impactos ecológicos y sociales repercuten progresivamente en los destinos, fenómeno ampliamente abordado (OMT, 2001; Mathieson & Wall, 2006; Sharpley, 2013; UNWTO, 2016). A partir de la revisión bibliográfica, se puede señalar que los impactos sociales del turismo en materia de género son diversos, pues las mujeres que trabajan en este sector se van insertando paulatinamente en los flujos de una actividad turística altamente dinámica, misma que repercute en su condición laboral y personal, influyendo en su calidad de vida y cotidianidad. Asimismo, el grado del impacto social que esta inserción produce, se vincula con la percepción social y la capacidad de aceptación por parte de la población en que se presenta (Monterrubio, Rodríguez & Mendoza, 2013; Stefánicaa y Butnarub, 2013; Hiltunen, *et al.*, 2015; Monterrubio, 2016).

De este modo, el turismo se muestra como un motor de cambios sociales en las mujeres que laboran en el sector; sin embargo, a nivel académico, el tema de género en el sector turismo es poco recurrente (Ferguson, 2010; Vizcaino-Suárez, *et al.* 2016), razón que hace particularmente importante integrar el estudio de la perspectiva de género en la consolidación del turismo como generador de crecimiento económico y factor de cambio social. Aunado a ello, pese a que

desde la primera década del 2000 varias instituciones internacionales han comenzado a argumentar que el turismo puede promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (UNWTO, 2011a), se han realizado pocos intentos de integrar esta perspectiva en el turismo desde un nivel político, manifestándose mediante políticas públicas superficiales que no logran abordar cuestiones fundamentales acerca de la desigualdad (UNWTO, 2011a, Ferguson, 2011; Vizcaino-Suárez, *et al.* 2014) en un sector que es actualmente uno de los principales empleadores de mujeres, ofreciendo una amplia gama de puestos de trabajo potenciales para la generación de ingresos propios, al tiempo que repercute en el desarrollo de sus vidas diarias (Ferguson, 2010; Alonso-Almeida, 2011) y en otros aspectos como el desarrollo local y la sustentabilidad (Serrano-Barquín, 2008).

Por lo expuesto, y ante la escasa publicación de estudios en torno a la incorporación de la mujer en el ámbito laboral del sector turístico en México, así como la insuficiencia de información académica de corte nacional, se presenta este trabajo, con el objetivo de realizar un análisis descriptivo de la situación laboral de las mujeres en establecimientos de hospedaje en Metepec, Estado de México, que permita identificar su nivel de empoderamiento desde una perspectiva cuantitativa, que presente una primera aproximación a la situación de la mujer en el mercado de trabajo turístico.

El artículo se divide en las siguientes secciones: breves antecedentes sobre el tema de turismo, trabajo y empoderamiento; un marco conceptual en torno al turismo y género, que analiza la participación de las mujeres en el sector; caracterización del municipio de Metepec; un marco metodológico, que guía la elaboración del diagnóstico a partir de la aplicación de cuestionarios; presentación de resultados, discusión y finalmente conclusiones.

2. TURISMO, TRABAJO Y EMPODERAMIENTO

El turismo se ha vuelto una tendencia en los países en vías de desarrollo, debido a sus altas posibilidades de mejorar la economía de los destinos; sin embargo, su funcionamiento y permanencia depende de las buenas prácticas y aceptación de la población. Por otro lado, la sustentabilidad se ha incorporado en el discurso y el diseño de proyectos turísticos que permiten conjugar los aspectos económicos, sociales y ecológicos (Mowforth & Munt, 1998; Harris & Ateljevic, 2003; Serrano-Barquín, 2008; OMT, 2012).

Asimismo, el turismo genera una amplia gama de oportunidades para las mujeres a través de su incorporación en los establecimientos de hospedaje que crea en los destinos (Baum, 2013). No obstante, existen otros desafíos que

enfrentan las mujeres en el turismo, ya que, a menudo, se concentran en niveles de baja remuneración y precariedad (Ferguson y Moreno, 2014). De este modo, los estereotipos de género y la discriminación hacen que las mujeres tiendan principalmente a realizar trabajos de carácter doméstico (Chant, 1997; UNWTO, 2011a; Baum, 2013), reproduciendo los roles tradicionales de la mujer (Caamaño, 2010; Díaz-Carrión, 2013; Ochman, 2016). Según datos de la UNWTO (2011b):

[...] 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, la limpieza y al hospedaje, y ganando en promedio 10%-15% menos que los hombres” (7).

De forma análoga, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) señala que alrededor del 49% del total de empleos del sector turístico está ocupado por mujeres, aunque las diferencias por países son significativas. Esta participación tan amplia en el sector se debe en gran medida a que, desde la perspectiva empresarial, las mujeres, los jóvenes y grupos desfavorecidos (como las minorías étnicas), se adaptan especialmente a los requerimientos de la actividad turística, y pueden representar un beneficio empresarial según las políticas de cada país (OMT, 2012).

Las mujeres tienen una buena representación en el empleo formal en el sector turismo. No obstante, son más propensos que los hombres a desempeñarse en niveles administrativos, son menos proclives que los hombres a obtener empleos de nivel profesional en turismo y, como consecuencia, sus sueldos netos son inferiores a los de los hombres (25).

Correlativamente, en las últimas décadas se han publicado una gran cantidad de artículos internacionales que ofrecen un panorama de la situación laboral de las mujeres y su papel en el desarrollo de proyectos turísticos, principalmente en zonas rurales (Baum, 2013; Legazpe, 2015; Brunet y Santamaría, 2016; Parada, 2016; ONU, 2016; Vega, *et al.*, 2016). En este sentido, destacan los aportes de Ferguson (2010), quien se ha encargado de gestionar la capacitación para la igualdad de género en comunidades locales, señalando:

[...] A pesar del creciente interés que suscita el turismo como potencial para el desarrollo, son escasos los estudios dedicados a abordar las dimensiones sociales, y en particular, las de género. Al igual que sucede con otros sectores, la estructura del trabajo y del empleo en el sector turístico muestra profundas desigualdades por razón de género, etnia, clase y nacionalidad (123).

Es en este escenario de desigualdades e inequidades, y a pesar de la situación desfavorable de las mujeres trabajadoras en el sector, donde se plantea al turismo como un factor que puede eliminar paulatinamente esta problemática, al proporcionar a las mujeres un espacio donde se puedan desenvolver a partir de la posibilidad de contar con un empleo que les permita apoyar su manutención y la de su familia.

Bajo esta lógica, resulta pertinente ahondar en estudios de caso que den un diagnóstico de la realidad existente en el sector turístico en materia de perspectiva de género, así como sus repercusiones en la situación laboral, social, cultural y económica de las mujeres que se desempeñan en este sector.

Por lo tanto, es preciso contar con elementos teórico-conceptuales que permitan realizar un análisis más profundo de la situación de las mujeres en el sector laboral turístico. A continuación se presenta un breve acercamiento a la perspectiva de género.

3. TURISMO Y GÉNERO, UNA APROXIMACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL

En términos generales, la teoría feminista se refiere a la necesidad de visibilizar el género como una estructura de poder (Carmona, 2014) y se conforma como un paradigma que permite interpretar y dar significados a fenómenos que desde otras perspectivas no son relevantes. Particularmente destaca las estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación y exclusión de las mujeres, promoviendo el “desmantelamiento de las estructuras de poder que oprimen a las mujeres” (Lamas, 1986: 179). En esta perspectiva, el género se refiere a la existencia de un conjunto de normas sociales que definen a lo femenino y los distinguen de lo masculino, más allá de las diferencias de sexo (desde el punto de vista biológico). Es así que, cada sociedad define el modo específico de ser mujer, en general dedicada a la maternidad y a las labores del hogar (cocinar, limpiar, cuidar) (Pacheco, 2012; Gutiérrez y Limas, 2008).

En este contexto, surge el concepto de empoderamiento, que tiene sus orígenes en los años 60, especialmente en el movimiento afroamericano en Estados Unidos y en la teoría de Paulo Freire (1964) en Brasil, fundada sobre el desarrollo de la conciencia crítica. Es así que el empoderamiento femenino se define como:

[...] la suma total de los cambios que se necesitan para que una mujer se dé cuenta de todos sus derechos humanos, el efecto combinado de los cambios en sus propias aspiraciones y potencialidades, el medio

ambiente que la rodea y condiciona sus opciones, y las relaciones de poder a través de las cuales ella negocia su camino (CARE, 2009: 3).

Es conveniente señalar que el empoderamiento de la mujer es un proceso complejo (Sosme y Casados, 2016), mismo que se refleja en mejores condiciones de vida para ellas y su entorno familiar y social, por lo que tendrá un efecto positivo en el desarrollo de su comunidad (Murguialday, 2006). Este proceso debe contribuir a impulsar el desarrollo endógeno, la auto-organización y el bienestar social, para lo que se requiere tanto de la participación colectiva como de la intervención individual (Colletis & Pecqueur, 1995).

El empoderamiento femenino es un proceso a través del cual se desarrolla la capacidad para incrementar la autoconfianza, afirmar el derecho de independencia y apropiarse de recursos que le permitan desafiar y eliminar la subordinación. Así mismo, puede ser visto en las dimensiones de las relaciones individuales, colectivas y cercanas (Keller y Mbewe, citado por Camacho, Martínez y Robert, 2003).

A su vez, las nociones de empoderamiento se han visto reivindicadas por los movimientos de mujeres del sector popular de América Latina y del Caribe, así como los movimientos feministas, desde 1985. Este proceso, además de relacionarse con la toma de poder de las mujeres, fortalece su autoestima, la confianza en sí mismas y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida, también se hace presente mediante el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural (Charlier y Caubergs, 2007).

En este tenor, en la conferencia mundial de las mujeres en Beijing 1995 (Crespo, 2015) se presenta el empoderamiento de las mujeres como una estrategia clave del desarrollo, la igualdad y la paz, al promover la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en los diversos ámbitos de la sociedad y, sobretodo, en los procesos de toma de decisiones y la posibilidad de tener acceso al poder.

Sin embargo, estos procesos no consideran los cambios en las estructuras económica y social, referidos en el empoderamiento colectivo, que se vinculan directamente con los cambios sociales. Por tanto, si bien el empoderamiento ha llevado a la población femenina al desarrollo en los aspectos político, económico y social, esto sólo tendrá un efecto relevante, si los participantes reflexionaran sobre su propia vida. Es por ello relevante destacar lo que Kabeer (1992, 1994) ya señalaba hace más de 20 años, la importancia de interesarse por el aspecto cuantitativo: por ejemplo, el número de mujeres que trabajan y ocupa un puesto de dirección en una empresa o un cargo político, o cuántas de ellas cuentan con grados

académicos, entre otros aspectos. A lo cual habrá que incorporar otro tipo de análisis cualitativo para tener una visión integral de la situación de la mujer y su influencia en el desarrollo de la comunidad. Es en este contexto que se analiza la situación de la mujer en el Pueblo Mágico de Metepec, Estado de México.

4. METEPEC, PUEBLO MÁGICO

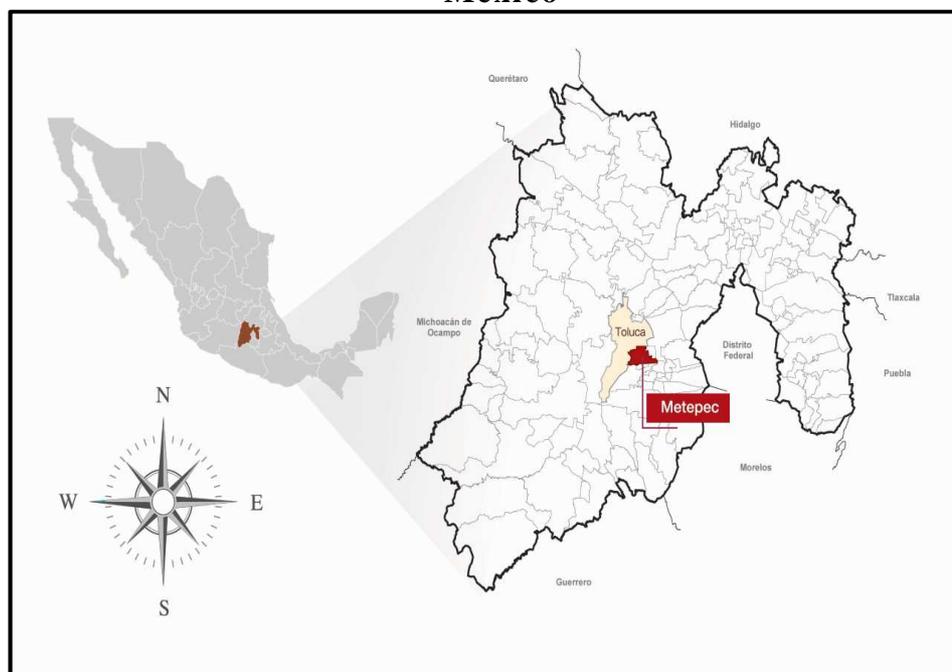
En México, el turismo es el cuarto sector generador de ingresos, después de los productos químicos y la industria automotriz; el turismo contribuye con 8,5% del Producto Interno Bruto (PIB) y genera 2,3 millones empleos, de los cuales su mayoría son ocupados por mujeres y jóvenes de entre 16 y 24 años de edad (Secretaría de Turismo, SECTUR, 2015). Clancy (2001), en su investigación sobre el turismo mexicano desde 1970, afirma que ha sido una de las principales actividades económicas de México, contabilizada en la balanza de pagos, desde finales de la Segunda Guerra Mundial. En años recientes, la industria del turismo, se ha ubicado consistentemente como la segunda o tercera fuente de intercambio de divisas en el país (SECTUR, 2015).

En este entorno, uno de los programas turísticos que ha tenido un amplio desempeño en México es el de Pueblos Mágicos, creado en 2001 con el fin de contribuir a la revaloración de aquellas localidades con atributos singulares, como su historia, gastronomía, arquitectura, expresiones culturales y tradiciones, entre otros (SECTUR, 2014).

Hasta el año 2014, la cifra de pueblos con declaratoria era de 83, cuyo impacto beneficiaba directamente a 5 millones de personas, dejando una derrama económica de 6 mil millones de pesos durante el año 2013. La oferta de alojamiento en los Pueblos Mágicos asciende a 866 hoteles, con un total de 21 mil habitaciones.

Uno de estos pueblos mágicos es la localidad de Metepec, en el Estado de México, a unos ocho kilómetros de la capital mexiquense (Figura no. 1). Este distintivo fue otorgado por la SECTUR en 2012, la distinción se otorgó debido a que cuenta con distintos atractivos turísticos: el cerro de los magueyes, decretado área natural protegida en 1988; el museo del barro, que expone obras de arte elaboradas por maestros del arte popular; la Parroquia de San Juan Bautista y exconvento Franciscano, que es un monumento del siglo XVI; y el bar 2 de Abril, donde se elabora la bebida tradicional llamada “garañona” desde 1932. Este destino es conocido por dedicarse a elaborar artesanías de barro con un registro de marca, siendo una de sus principales actividades económicas que lo distingue como uno de los principales centros alfareros del país con reconocimiento internacional.

Figura 1: Croquis de localización del Metepec, Estado de México



Fuente: Diseñado por José Alfredo Rosas Heredia, con base en INEGI (2015).

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La metodología empleada en esta investigación es de tipo descriptivo, a partir del trabajo de campo y la aplicación de cuestionarios, para obtener información diagnóstica sobre la situación de las mujeres que laboran en empresas de hospedaje de Metepec (Ander-Egg, 1995; Hernández, *et al.* 2003; Danhke, 1989). De manera paralela, se recurrió a la investigación bibliográfica como herramienta para la obtención de datos estadísticos oficiales que apoyaran el logro de los objetivos de la investigación y la revisión de artículos científicos para una familiarización con el fenómeno. La información así obtenida permitió caracterizar sus rasgos diferenciadores y describir situaciones, establecer características de las mujeres, así como los rangos de empoderamiento de acuerdo a Hernández y García (2008).

Según datos del INEGI (2015), en el Estado de México se registraron 1.040 unidades económicas turísticas referidas a servicios de alojamiento, participando un total de 10.947 personas, 4.892 hombres (45%) y 6.055 mujeres (55%). En esta base, se incluye información sobre el total de remuneraciones, total de salarios (separados en sueldos de personal de producción y de administración), contribuciones patronales y

10

otros datos generales por municipio, pero no se obtuvieron datos específicos por tipo de puesto y remuneración o variables relacionadas con el perfil social de las personas, como: edad, nivel de estudios, nupcialidad y hogar, entre otras. Del mismo modo, de acuerdo al directorio de Empresas de Hospedaje de la Secretaría de Turismo del Estado de México (2015), Metepec cuenta con 17 establecimientos de hospedaje, entre ellos destacan los hoteles de 2 a 5 estrellas; cabañas, villas y similares.

Los factores para medir el empoderamiento de las mujeres en los hoteles de Metepec, se retomaron de la investigación de Hernández y García (2008), quienes proponen un método para medir el empoderamiento de mujeres mexicanas a partir de los siguientes factores: liderazgo, independencia, violencia, igualdad, satisfacción social y seguridad; a partir de la aplicación de un instrumento que se recupera para esta investigación.

Para la elaboración de la investigación de campo se consideró como universo de trabajo aquellos hoteles que cuentan con la clasificación de 5 y 4 estrellas, por tener el mayor número de empleados y puestos de trabajo que permitieron un análisis más detallado. En la tabla No. 1 se muestran los hoteles de 4 y 5 estrellas con sus principales características, de acuerdo a los objetivos de este trabajo.

Tabla 1: Hoteles de 4 y 5 estrellas en el municipio de Metepec 2015

Hoteles por categoría	No. de hoteles	No. de habitaciones	No. de empleados varones	No. de empleadas mujeres	Total de empleados
5 *	2	150	138	92	230
		113	65	43	108
4*	2	100	24	20	44
		24	8	9	17
Total de hoteles	4	387	235	164	399

Fuente: Elaboración propia con base en SECTUR Estado de México (2016) e investigación de campo

El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula siguiente (Fisher y Espejo 2011):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{Z_{\alpha}^2 * p * q + d^2 * (N - 1)}$$

Dónde:

- N = Total de la población (164)
- Z_{α} = nivel de confianza (95%)
- p = proporción de individuos que poseen en la población las características de estudio (0,5)
- q = la proporción de individuos que no poseen esa característica (0,5)
- d = error muestral deseado (5%)

De acuerdo a la información anterior, el número total de empleadas es de 164. Para lograr el 95% de confianza y 5% de error, se aplicaron 115 cuestionarios tomando como referencia el instrumento para medir el empoderamiento de Hernández y García (2008).

Cabe destacar que se realizaron modificaciones al cuestionario original, como el orden de preguntas y número de reactivos. Se utilizaron dos cuestionarios, uno de datos generales (instrumento uno) y otro que contiene las afirmaciones que contemplan los seis factores citados con anterioridad (instrumento dos). Este último consta de 34 reactivos en escala de Likert, con cuatro opciones de respuesta: total desacuerdo (1), desacuerdo (2), acuerdo (3), total acuerdo (4). Mediante ello, el instrumento permite determinar en qué medida y con qué características se da el proceso de empoderamiento de la mujer en las empresas de hospedaje del municipio de Metepec.

Posterior a la aplicación de los cuestionarios, se construyó la base de datos y se analizó a través del paquete estadístico SPSS, obteniendo el análisis de fiabilidad un alfa de Cronbach de 0,883 para 25 reactivos, esto indica la confiabilidad de la escala. Del análisis factorial con rotación Varimax se extrajeron 6 factores, los cuales se definen en la tabla No. 2

Tabla 2: Factores de empoderamiento y su definición

Factor	Concepto
A) Liderazgo	Una persona con cualidades personales que motiva y ayuda a otros a trabajar con entusiasmo.
B) Independencia	Una persona que tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones, sin depender de alguien más.
C) Igualdad	Una persona que tiene perspectiva de equidad entre ambos sexos, lo cual ayuda a competir por una mejor posición.
D) Violencia	Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.
E) Seguridad	Una persona segura de sí misma en busca de mejores condiciones.
F) Satisfacción social	Como se percibe la persona con su entorno social, representa una persona con alto grado de confianza.

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández y García (2008)

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis factorial, en la Tabla No. 3, se observan los siguientes rangos: bajo, medio y alto para cada factor.

Tabla 3: Rangos de factores

Factor	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo-participación	$X \leq 12$	$12 < X \leq 18$	$18 < X \leq 24$
Independencia	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$11 < X \leq 16$
Igualdad	$X \leq 6$	$6 < X \leq 9$	$9 < X \leq 12$
Violencia	$X \leq 10$	$10 < X \leq 15$	$15 < X \leq 20$
Seguridad	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$11 < X \leq 16$
Satisfacción social	$X \leq 6$	$6 < X \leq 9$	$9 < X \leq 12$
Empoderamiento	$X \leq 50$	$50 < X \leq 75$	$75 < X \leq 100$

Fuente: Elaboración propia

De este modo, el empoderamiento es igual a la sumatoria de liderazgo-participación, independencia, igualdad, violencia, seguridad y satisfacción social, tendiendo como resultado: $e=76,59$, que lo posiciona en el nivel de empoderamiento alto,

según los criterios de Hernández y García. Bajo esta pauta, se presentan los siguientes resultados.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con base en los resultados del primer cuestionario aplicado, se obtuvo que, del total de empleados que laboran en los hoteles en Metepec (399), el 41,1% son mujeres y el 58,9% son hombres; en este sentido se confirma la relevancia de la participación de la mujer en el sector turístico municipal, siendo consecuente con los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), que señala que alrededor del 49% del total de empleos del sector turístico está ocupado por mujeres.

Tabla 4: Distribución del personal por sexo e ingresos

Puesto/ actividad	Mujeres		Ingreso mensual (pesos mx)	Hombres		Ingreso mensual (pesos mx)	Total (mujeres y hombres)	
	Num.	%		Num.	%		Num.	%
Mantenimiento	0	0	4.750	42	18	4.750	42	11
Meseros	3	2	3.000	31	13	3.000	34	9
Auxiliar de cocina	25	15	4.200	21	9	4.200	46	11
Chef	0	0	13.000	8	3	13.000	8	2
Jefe de alimentos y bebidas	1	0.5	11.000	4	2	11.000	5	1
Vigilancia	0	0		40	17		40	10
Auxiliar de reservas	3	2		5	2		8	2
Recepcionista	24	15	6.350	11	5	6.350	35	9
Jefe de recepción y reservas	3	2	7.200	1	0	7.200	4	1
Camarista	38	23	3.750	0	0	3.750	38	10
Ama de llaves	4	2	6.000	0	0	6.000	4	1
Contabilidad	5	3	10.000	19	8	10.000	24	6
Recursos humanos	6	4	18.000	14	6	18.000	20	5
Subgerente	3	2		1	1		4	1
Gerente general	1	0.5		3	1		4	1
Limpieza	21	13	5.000	16	7	5.000	37	9
Steward	9	5	5.000	15	6	5.000	24	6
Cajeras	12	7	5.500	1	1	5.500	13	3
Ejecutiva de ventas	6	4	8.000	3	1	8.000	9	2
TOTAL	164	100		235	100		399	100

Fuente: Elaboración propia con base en Buquet, A. et al., 2013: 224-226.

Sin embargo, tal como se observa en la tabla No. 4, en términos generales, los puestos que ocupan las mujeres en el sector hotelero de Metepec suelen ser aquellos relacionados con el trabajo doméstico, desempeñándose como camaristas con 23%, auxiliar de cocina con 15% y limpieza con 21%. En contraste, la tendencia de los hombres se encamina a puestos como mantenimiento con 18%, y vigilancia con 17%, actividades consideradas principalmente masculinas, además de desempeñarse en el puesto de mesero con un 13%.

Con lo expuesto, se ratifica que los estereotipos de género todavía hacen que las mujeres tiendan a buscar o ser ubicadas en trabajos de carácter doméstico (Chant, 1997; UNWTO, 2011b; Baum, 2013), reproduciendo los roles tradicionales de la mujer (Caamaño, 2010; Díaz-Carrión, 2013; Ochman, 2016). También se observa que la participación de las mujeres es menor en los puestos de jefes de área o departamento, tales como gerente general, recursos humanos y contabilidad, los cuales suelen ser ocupados por los varones.

Con relación al ingreso mensual que perciben tanto las mujeres como los hombres, se presenta un promedio para cada puesto, dada la autonomía de cada hotel en cuanto a la determinación de salarios, condición que refleja una equidad en cuanto a los sueldos recibidos por ambos géneros en puestos similares. Por tal motivo se constata que, para esta investigación, no se cumple lo establecido por la UNWomen (2015) respecto a que la mujer tiende a percibir menos dinero que el hombre pese a desempeñarse en cargos semejantes, situación que es positiva en el caso de los hoteles de Metepec.

Adicionalmente, se realizaron tres cruces donde se analiza la relación entre estado civil y puesto de trabajo, de los cuales, el primero expone que las mujeres con un trabajo de menor rango, como camarista, cajera o personal de limpieza, se encuentran casadas. El segundo cruce, referente al número de hijos y puesto de trabajo, muestra que las mujeres con un mayor número de hijos se ubican en los puestos de rango bajo como camarista, anfitriona o cocinera. El tercer cruce fue la relación entre escolaridad y puesto de trabajo; es decir, la relación directa entre el nivel de estudios y el puesto en que se desempeñan, así, las mujeres con estudios superiores completos o posgrado, se encuentran en puestos administrativos importantes como contabilidad, recursos humanos y gerente.

Cabe señalar que, actualmente en la localidad, las cuestiones de género siguen siendo percibidas de acuerdo con estatutos sociales que distinguen lo femenino de lo masculino, condición que se observa en los puestos y actividades asignados a varones y mujeres, como en el caso de la preponderancia del número de mujeres que trabajan en cocina y labores de limpieza, y que, paralelamente, desempeñan

actividades domésticas y de cuidado de los hijos, respecto con las que ocupan puestos administrativos, en general solteras. sin hijos y con estudios profesionales.

En este contexto, no hay cambios perceptibles en las relaciones de poder, dado que los varones los continúan ejerciendo, con un dominio en los puestos gerenciales y de dirección de los hoteles. No obstante, por los resultados obtenidos, se vislumbra un proceso de cambio que, aunque paulatino, va permeando en estas estructuras de poder, en pro de la equidad de género.

Respecto al empoderamiento de la mujer, la tabla No. 5 especifica la calificación promedio obtenida en cada factor y el nivel al que corresponde según su rango (tabla No. 3), siendo el factor Liderazgo-participación el que alcanzó el mayor puntaje (no porcentaje), y el factor violencia el de puntaje más bajo. Así mismo, el hallazgo más sobresaliente de este análisis es el predominio de un **rango alto** en cinco de las seis variables, mientras que la variable restante, referente a la violencia, se posiciona con un **rango medio**. De esto se deduce que las mujeres encuestadas no perciben la violencia como un problema sustancial en el entorno laboral, mientras que consideran al liderazgo, la participación y la independencia como elementos clave para el logro del empoderamiento.

Tabla 5: Calificación y categoría de cada factor

Factor	Calificación	Categoría
A) Liderazgo-participación	20,61	Alto
B) Independencia	13,69	Alto
C)Igualdad	9,27	Alto
D) Violencia	10,99	Medio
E) Seguridad	12,88	Alto
F) Satisfacción social	9,12	Alto
Empoderamiento	76,59	Alto

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se exponen los resultados de cada una de las variables, considerando el porcentaje de menciones en cada rango, de acuerdo a la escala de Likert.

A) Liderazgo-participación

De los 115 cuestionarios aplicados, se obtuvo que, el 67%, alcanzó el **rango alto** en el factor de liderazgo, lo cual muestra que un alto porcentaje de mujeres se perciben como líderes, personas muy activas, con alta participación en diversas actividades, emprendedoras y autosuficientes. Mientras que únicamente en 2% obtuvieron una calificación baja, referente a una actitud pasiva, poco participativa y tímida.

B) Independencia

Se puede observar que el factor independencia fue el que alcanzó el mayor porcentaje en el **rango alto**, con el 87%; lo que significa que las mujeres se sienten personas independientes, que tienen la capacidad de tomar decisiones propias y decidir por sí mismas, por lo que no dependen de otros individuos. En contraste, el 2% que tuvieron una baja calificación representan a una mujer con un alto grado de dependencia de otras personas, ya sean de su familia o no.

C) Igualdad

Respecto a este factor, se observa el mismo resultado en los **rangos medio y alto** con el 44% cada uno; lo cual indica que las mujeres tienen un sentido muy elevado de igualdad de la mujer con respecto al varón, con una perspectiva de equidad entre ambos sexos, lo que le permite buscar mejores posiciones en el trabajo y en otras esferas de la vida personal y profesional. En oposición, en el **rango bajo** con 11%, se encuentran las mujeres que se limitan y no persisten en lograr condiciones más apropiadas.

D) Violencia

En dicho factor se obtuvo un mayor número de mujeres en el **rango bajo** con 46%, que indica la no percepción de actitudes violentas o discriminatorias hacia la mujer en el ámbito laboral. Sin embargo, existe un 10% de entrevistadas correspondientes al **rango alto**, encontrándose en una situación grave de violencia en su entorno laboral, situación que deberá ser estudiada con mayor detalle.

E) Seguridad

En el factor seguridad también se obtuvo un **rango alto** alcanzando el 76%, por lo que las mujeres se perciben como personas seguras de sí mismas, con confianza para realizar

acciones y busca mejores posiciones en cualquier ámbito. Por el contrario, el 2% se encuentran en un **rango bajo**, representando inseguridad, dificultad para tomar decisiones y poca satisfacción consigo misma.

F) Satisfacción social

Este factor indica cómo se perciben las mujeres con respecto a su entorno social. En la encuesta se alcanza el **rango medio** 53%, por lo que, sumado al 37% del **rango alto**, indica que las mujeres entrevistadas poseen un importante grado de confianza en sí mismas dentro del contexto social, pues se sienten respetadas y valoradas.

Finalmente, el nivel de empoderamiento, integrado por la sumatoria de la calificación promedio de los seis factores (liderazgo-participación, independencia, igualdad, violencia, seguridad y satisfacción social), se presenta con un resultado del 76.59 lo cual, tal como se precisó en la tabla No. 3, indica un **nivel de empoderamiento alto** en las mujeres que laboran en las empresas de hospedaje de Metepec.

De esta forma, aunque la mayoría de las mujeres se desempeñan en puestos de bajo rango, como camarista, limpieza y auxiliar de cocina, el acceso a un puesto de trabajo dentro del ámbito hotelero representa para ellas, un salario que incorporar a sus gastos familiares y la posibilidad de mejorar su calidad de vida. Tal como señala Murguialday (2006), el empoderamiento de la mujer se refleja en las condiciones de vida para ellas y su entorno familiar y social. Por ende, para el caso de Metepec es posible afirmar la existencia de un proceso de empoderamiento donde la mujer va desarrollando su capacidad para la toma de decisiones, a la vez que fortalece su autoconfianza y consolida su derecho a la independencia, a apropiarse de cargos y recursos que mejoran sus condiciones de vida. Como señalan Charlier y Caubergs (2007) una vez que se está en proceso o se logra el cambio individual, éste repercutirá en algún momento en las condiciones de su entorno y de su comunidad, tocando diferentes esferas, como la económica, política, jurídica y sociocultural.

7. CONCLUSIONES

El estudio del empoderamiento de la mujer en el municipio de Metepec es pionero, pues existe poco acercamiento sobre esta temática en México. Esta investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología descriptiva con un cuestionario de alta fiabilidad, que fue adaptado de acuerdo al objeto de estudio y

que puede ser utilizado para futuras investigaciones en el contexto mexicano, previo análisis del contexto específico en el que se quiera aplicar. Las etapas de esta investigación fueron tres, la revisión bibliográfica, el trabajo de campo y el análisis de los resultados, con lo que se logró el objetivo general de obtener un diagnóstico de la situación actual de las mujeres en establecimientos de hospedaje en el municipio de Metepec, México.

Con el primer análisis se constató que existe un alto porcentaje de mujeres trabajando en el sector turístico (41.1%), lo que corrobora la importancia de la participación de la mujer dentro de la industria hotelera. Cabe destacar que las mujeres siguen laborando en actividades semejantes a las del hogar (cocinar, limpiar, cuidar), pues el 74% se ubicó como camarista, auxiliar de cocina, limpieza y recepción (atención a las personas), ubicándose principalmente en cargos de rango bajo, mientras que los hombres ocupan puestos directivos y los tradicionalmente asignados a los varones, como mantenimiento, vigilancia y meseros (48%), en los que se requiere mayor fuerza física.

No obstante, si bien las mujeres están desempeñando funciones de rango bajo, se encuentran en un proceso de empoderamiento, por el hecho de contar con un salario que les ayuda a solventar algunos gastos familiares, salir de sus hogares y sentirse respetadas y valoradas fuera de su casa. Además de que existen establecimientos de hospedaje que están desarrollando, en sus trabajadoras, capacidades de autoconfianza y superación personal a través de cursos y talleres dentro del lugar de trabajo. Cabe destacar que los factores que influyen en el empoderamiento de la mujer en Metepec se relacionan con el desarrollo de sus cualidades personales.

En este sentido, tal como se aprecia en esta investigación, el empoderamiento de la mujer en el municipio de Metepec tiene un nivel alto (76,59), y, al igual que su ingreso salarial, se vincula con el nivel de estudios y sus posibilidades de acceso a puestos administrativos; sin embargo, siguen predominando los estereotipos de género y todavía los varones mantienen, preferentemente, roles de dirección empresarial y toma de decisiones, por lo que resulta importante la generación de estrategias que permitan lograr la equidad de género y la satisfacción social de la mujer mediante el acercamiento académico y administrativo, especialmente al considerar que gran parte de los puestos que ocupan actualmente las mujeres dentro de la hotelería inciden directamente en la calidad del servicio hotelero respecto a la percepción del huésped.

Para finalizar, es preciso señalar que una de las barreras de esta investigación fue que los hoteleros no están

sensibilizados ante este tipo de investigaciones, pues no tienen la confianza para otorgar datos fidedignos para cumplir con los objetivos planteados; sin embargo, a través del anonimato se obtuvieron los datos suficientes. Otro aspecto a considerar es la necesidad de realizar estudios de carácter cualitativo para profundizar en la situación de las mujeres y varones que laboran en este sector y proponer políticas, estrategias y acciones que favorezcan la igualdad de género y la mejora en la calidad de vida de la comunidad que habitan.

8. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

- ANDER-EGG, E. (1995): *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- ALONSO-ALMEIDA, M.M. (2011): “Management and corporate governance in tourist industry: a gender approach”, *Tourism and Gender*, Alonso-Almeida, M.M., Rodríguez-Antón, J.M. (Eds.). Madrid: Editorial Síntesis, pags. 49-74.
- BAUM, T. (2013): *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Geneve: International Labour Office. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_209867.pdf
- BRUNET I. I.; SANTAMARÍA, C. A. (2016): “La economía feminista y la división sexual del trabajo”. En *Culturales*, vol. IV, núm. 1, enero-junio, pp. 61-86. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69445150003>
- BUQUET, A. COOPER, J. MINGO, A. y H. MORENO. (2013): *Intrusas en la universidad*. México: UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México).
- CAAMAÑO ROJO, E. (2010): “Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora”. *Revista de Derecho*. [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173616611005>
- CAMACHO, R.; MARTÍNEZ, J. Y ROBERT, A. (2003): *Mujeres en movimiento. Liderazgos Transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica*. Costa Rica: EUNED.
- CARE. (2009): *Informe sobre Cambio Climático de CARE. Adaptación, género y empoderamiento femenino*. Disponible en internet: http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/Adaptacion_genero_y_empoderamiento_femenino.pdf

- CARMONA, I. (2014): *Agresión laboral y conflicto familia-trabajo: efecto en el bienestar emocional desde la perspectiva de género*. Tesis doctoral. Madrid, España.
- CHARLIER, S. & CAUBERGS, L. (2007): *The Women Empowerment Approach: a Methodological Guide*, Commission on Women and Development, Brussels.
- CHANT, S. (1997): "Gender and tourism employment in Mexico and the Philippines". En Sinclair, M. (Ed.): *Gender, Tourism and Work*. London, New York: Routledge. pp. 119-178.
- CLANCY, M. (2001): "Mexican Tourism: Export Growth and Structural Change since 1970". *Latin American Research Review*. Vol. 36, No. 1, pp. 128-150
- COLLETIS, G. Y B. PECQUEUR. (1995): "Rôle des politiques technologiques dans la creation de ressources spécifiques et d'avantages dynamiques de localisation". A. Rallet y A. Torre (dirs.), *Économie industrielle et économie spatiale*. París: Economica.
- CRESPO, R. M. (2015): *Impulso a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. España. Ediciones Nobel
- DANHKE, G.L. (1989): "Investigación y comunicación". En C. Fernández-Collado y G.L. Danhke (eds.). *La comunicación humana: ciencia social*, (pp- 385-454). México: McGraw-Hill.
- DÍAZ-CARRIÓN, I. A. (2013): "Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz. Economía", *Sociedad y Territorio* [en línea] 2013, XIII (Mayo-Agosto): [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2015]. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11126608003>>
- FERGUSON, L. (2010): "Interrogating 'Gender' in Development Policy and Practice". *International Feminist Journal of Politics*, 12(1) p. 3-24.
- FERGUSON, L. (2011): "Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third millennium development goal". *Current Issues in Tourism*, 14, 235-249.
- FERGUSON, L. & D. MORENO. (2014): "Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice". In *Journal of Sustainable Tourism*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09669582.2014.957208>
- FISHER, L. Y ESPEJO, J. (2011): *Mercadotecnia*. México: MCGRAW HILL.
- GUTIÉRREZ, L. E., LIMAS, M. (2008): "Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua". *Estudios Fronterizos* [en línea] Núm. 9 (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2011] Disponible

- en:<<http://ww.w.redalyc.org/articulo.oa?id=53011367002>>
- HARRIS, C. & ATELJEVIC, I. (2003): “Perpetuating the male gaze as the norm: Challenges for ‘her’ participation in business travel”, *Tourism Recreation Research*, vol. 28, no.2, pp.21-30.
- HERNÁNDEZ-SAMPIERI R., FERNÁNDEZ C. BAPTISTA L. P. (2003): *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. Chile.
- HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, J. E. & GARCÍA, R. (2008): *Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Villahermosa, México.
- HILTUNEN, M.; PITKÄNEN, K. & HALSETH, G. (2015): “Environmental perceptions of second home tourism impacts in Finland”. En: *Local Environment. The International Journal of Justice and Sustainability* 1469-6711. Disponible en: <http://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=cloe20>
- INEGI (2015): *Estadísticas a propósito del día mundial del turismo (27 de septiembre). Datos Nacionales*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/turismo0.pdf>
- KABEER (1992): *Triple roles, gender roles, social relations: the political subtext of gender training*. Brighton: Institute of Development Studies.
- KABEER, (1994): *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. London: Verso.
- LAMAS, M. (1986): “La antropología feminista y la categoría de género”. En *Nueva Antropología*. Vol. VIII, No. 30, 173-198.
- LEGAZPE, N. (2015): “Mujer, trabajo y familia en España”. En *El Trimestre Económico*, vol. LXXXII (4), núm. 328, octubre-diciembre, pp. 873-896. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31343926005>
- MATHIESON, A. & WALL, G. (2006): *Tourism. Change, Impacts and Opportunities*. London: Pearson Education Limited.
- MONTEERRUBIO, J.C., G. RODRÍGUEZ, & M.M. MENDOZA. (2013): “Social benefits of ecotourism: The Monarch Butterfly Reserve in Mexico”. *Enlightening Tourism: A Pathmaking Journal* 3(2): 105-124.
- MONTEERRUBIO, J. C. (2016): “The impact of spring break behavior: an integrated threat theory analysis of

- residents prejudice”. In *Tourism Management*. 54, 418-427.
- MOWFORTH M. & MUNT. (1998): *Tourism and Sustainability: New Tourism in the Third World*, London: Routledge.
- MURGUIALDAY, C. (2006): “El largo camino hacia la equidad de género”. *Pueblos*, no. 20, marzo 2006. Disponible en: <http://www.revistapueblos.org/spip.php?article368>
- OCHMAN, M. (2016): “Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida”. En *Estudios Políticos*, núm. 48, 2016, pp. 32-51. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16443492003>
- OIT. (2013): *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres.
- OMT. (2001): *Apuntes de metodología de la investigación en turismo*. Madrid: Editorial Organización Mundial del Turismo.
- OMT. (2003): *Turismo y atenuación de la pobreza*. Madrid: Editorial Organización Mundial del Turismo.
- OMT. (2006): *Reducción de la pobreza por medio del turismo – Una compilación de buenas prácticas*. Madrid: Primera edición. Editorial Organización Mundial del Turismo.
- OMT. (2012): *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. Madrid: Editorial Organización Mundial del Turismo (OMT) y ONU Mujeres.
- OMT. (2016): *Panorama OMT del turismo internacional*. Madrid: Editorial Organización Mundial del Turismo.
- ONU. (2016): “Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos”. Resumen. *Revista Estudios Feministas*, vol. 24, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 589-614. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38145732012>
- PACHECO, L. (2012): “La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social”. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* [en línea] 2012, VI (Enero-Junio): [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222991008>
- PARADA, C. (2016): “Empleo femenino, pobreza y desigualdad. Un análisis de microdescomposiciones

- Uruguay (1991-2012)". *El Trimestre Económico*, vol. LXXXIII(2), núm. 330, abril-junio, pp. 371-404. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31345267005>
- SECTUR. (2014): "Boletín 210. Presenta SECTUR nuevos lineamientos del programa Pueblos Mágicos". Comunicado de Prensa 210/2014. Secretaría de Turismo. Guadalajara, Jal., 29 de septiembre de 2014.
- SECTUR. (2015): *Tercer Informe de Labores 2014-2015*. México: Secretaría de Turismo. Disponible en internet: http://www.sectur.gob.mx/PDF/InformesL/3er_Informe_de_Labores_Sectur.pdf
- SECTUR Estado de México. (2016): *Información del sector hotelero*. Secretaría de Turismo del Estado de México.
- SERRANO-BARQUÍN, R. (2008): "Hacia un modelo teórico metodológico para el análisis del desarrollo, la sustentabilidad y el turismo". En *Economía, Sociedad y Territorio*, enero-abril, año/vol. VIII, no. 26, pp.313-355. Disponible en: <http://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/209>
- SHARPLEY, R. (2013): "Host perception of tourism: a review of research". *Tourism Management*. Vol 42, June, 37-49. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2013.10.007>
- STEFÁNICA, M. & BUTNARUB, G. I. (2013): "Research on tourists' perception of the relationship between tourism and environment". 7th International Conference on Globalization and Higher Education in Economics and Business Administration, GEBA 2013 En: *Procedia, Economics and Finance* vol. 20, 595-600. Disponible en: doi: 10.1016/S2212-5671(15)00113-6
- SOSME, M. Á.; CASADOS, E. (2016): "Etnia y empoderamiento: elementos para el análisis de la transformación de identidades femeninas en la Sierra de Zongolica, Veracruz". En *Sociológica*, vol. 31, núm. 87, enero-abril, pp. 143-173. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305043762005>
- TOSELLI, C. (2015): "Turismo, planificación estratégica y desarrollo local". En *TURYDES Revista Turismo y Desarrollo local*. Vol. 8, No. 18. En línea: <http://www.eumed.net/rev/turydes/18/desarrollo-local.html>
- UNWTO. (2011a): *Global Report on Women in Tourism 2010. Preliminary Findings*. World Tourism Organization.
- UNWTO. (2011b): *International tourism 2010: multi-speed recovery*. Disponible en: http://85.62.13.114/media/news/en/press_det.php?id=7331&idioma-E. Consultado el 23 de abril de 2016.

-
- UNWTO. (2016): *Sustainable Development of Tourism*. World Tourism Organization Disponible en: <http://sdt.unwto.org/content/about-us-5> Consultado el 19 de mayo de 2016.
- UNWOMEN (2015): *El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016*. ONU Mujeres. Disponible en: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progresreport_es_10_12.pdf
- VEGA, P. J.; SANTERO, R.; CASTRO, NÚÑEZ, B.; GÓMEZ, N. E. (2016): “Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español”. En *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1, 2016, pp. 155-177 Asociación Internacional de Economía Aplicada. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008>
- VIZCAINO-SUÁREZ, L. P., SERRANO-BARQUÍN, R., CRUZ-JIMÉNEZ, G. y PASTOR-ALFONSO, M. J. (2014): “El género en la investigación y las políticas turísticas en México”. Benidorm: AECIT (Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo). Recuperado de: <http://www.aecit.org/el-genero-en-la-investigacion-y-las-politicas-turisticas-en-mexic/congress-papers/67/>
- VIZCAINO-SUÁREZ, L. P., SERRANO-BARQUÍN, R., CRUZ-JIMÉNEZ, G. y PASTOR-ALFONSO, M. J. (2016): “Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico”. En *Cuadernos de Turismo / Universidad de Murcia*, No. 38, pp. 485-501.