

El Periplo Sustentable

Universidad Autónoma del Estado
de México

<http://rperiplo.uaemex.mx/>

ISSN: 1870-9036

Publicación Semestral

Número: 33

Julio / Diciembre 2017

Artículo**Autores / Authors:**

Isis Arlene Díaz Carrión* y Ma
Teresa Kido Cruz**

**Doctora en Geografía Humana.
Profesora-Investigadora de la Facultad
de Turismo de la Universidad
Autónoma de Baja California.*

***Doctora en Economía Agrícola.
Profesora Investigadora de la
Universidad del Papaloapan, Campus
Loma Bonita.*

Correspondencia:

Isis Arlene Díaz Carrión
diaz.isis@uabc.edu.mx

Recibido / Receipt:

31/08/2016

Reenvió / Forward:

27/04/2017

Aceptado / Acceptance:

01/06/2017

Páginas:

192 - 220

La participación de las mujeres en la industria hotelera con enfoque de género: un estudio de caso en la ciudad de Tijuana (México)

The participation of women in the hospitality industry with gender
perspective: a case study in the city of Tijuana (Mexico)

Isis Arlene Díaz Carrión

Universidad Autónoma de Baja California, México.

Ma Teresa Kido Cruz

Universidad del Papaloapan, México.

Resumen: Una de las percepciones generalizadas sobre la industria hotelera, es su bondad respecto a la equidad de género al ser una de las industrias que más mujeres contrata. Sin embargo, este estudio sostiene que aún este tipo de empresas suele caer en prácticas que encasillan la participación de la mujer, mermando su desarrollo profesional. Para probarlo en los hoteles de Tijuana se ha recurrido a un modelo *logit* binario usando género como variable dependiente, los resultados se contrastan con los índices de apreciación obtenidos a partir de la opinión de quienes colaboran en este sector. Como conclusiones relevantes destaca el reconocimiento del trabajo de las mujeres y la percepción de inexistencia de discriminación entre las personas encuestadas, pero también aparece el condicionamiento del trabajo de cuidados al momento de continuar con su carrera profesional y acceder a los puestos de toma de decisiones, la concentración de las mujeres en ciertos puestos y el cuestionamiento de su capacidad de liderazgo. Evidenciando con ello que no se ha alcanzado completamente la equidad de género en los hoteles de Tijuana.

Palabras claves: Género, *logit* binario, percepción, industria hotelera.

Abstract: Due to an important participation of women as labor force, hospitality industry has been considered as gender awareness. However, this study argues that even these businesses often fall into practices that cast the participation of women, undermining their professional development. To prove it in Tijuana's hotels, we have used a binary logit model in which gender is the dependent variable. Results were compared with the rates of assessment obtained from the opinion of the workers in this sector. The study found acknowledgement and appreciation of women' work and a lack of perception of discrimination at work; however, there is a recognition of an inequitable care work distribution and the restrictions this impose over those women interested in stressing a professional career, female concentration in some jobs as well as questioning of their leadership capacity. The paper concludes that gender equity is still under construction in Tijuana's hotels.

Keywords: Gender, binary logit, perception, hospitality industry



Introducción

El Desarrollo Turístico Sostenible es definido como un modelo de desarrollo de la actividad que considera, tanto a corto como a largo plazo, aspectos económicos, socioculturales y medio ambientales con la finalidad de satisfacer las necesidades del turista y ofrecer una experiencia compatible con el cuidado del medio ambiente y además contribuir a la mejora de la calidad de vida de la comunidad residente de un destino (UNEP-WTO, 2005).

Debido a su diversidad de enfoques, el Desarrollo Turístico Sostenible es un concepto que ha atraído la atención de la academia desde las últimas tres décadas, tanto desde la perspectiva medioambiental como desde la sociocultural (Buckley, 2012; Ibarra y Velarde, 2016; Moreno Alarcón, Murgialday, Tóvar Velázquez, Carraro y Puigdueta; 2015).

Dentro de las diversas vertientes que soportan el Desarrollo Turístico Sostenible, la vertiente sociocultural considera, entre otros aspectos, las interacciones entre el género y el turismo (Buckley, 2012: 530); considerándose esta actividad como una importante estrategia coadyuvante a la generación de sociedades más equitativas e igualitarias (Boonabaana, 2014; Ibarra y Velarde, 2016).

El turismo es una de las actividades en las que la presencia cuantitativa de las mujeres se caracteriza por ser menos desequilibrada (SECTUR-COLMEX, 2011). No obstante, esta presencia también está caracterizada cualitativamente por la prevalencia de estereotipos de género (Baum, 2015; Yang, 2011) que interactúan entre las esferas pública y privada.



En esta línea, el presente trabajo sostiene que la industria hotelera no está libre de presentar segregación horizontal y vertical; y que a pesar de ser definida como “amigable con las mujeres” -y en ocasiones de contar con un mayor número de colaboradoras-, éstas suelen encontrarse sobre representadas en ciertas funciones y, generalmente, ausentes de los puestos de alta dirección.

Por tanto, la presente investigación descriptiva surge con la motivación de realizar un análisis cuantitativo que permita identificar la presencia –o ausencia- de estereotipos de género que terminen conduciendo a las mujeres a ciertos puestos, generando barreras para su participación en hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana.

Para ello, se ha formulado un modelo *logit* binario en donde se ha determinado el “género” como una variable dicotómica dependiente y la variable “puesto desempeñado” como variable dependiente; se han agregado además la edad, la escolaridad, y el tener hijos pequeños o no como variables de control. Con el objeto de conocer la percepción de quienes trabajan en el sector –tanto hombres como mujeres- respecto a la situación laboral de la mujer en la hotelería de Tijuana, se calcularon algunos índices para medir la percepción de estos agentes sobre tópicos muy específicos relacionados con el tema.

Como principales hallazgos destaca el reconocimiento del desempeño de las mujeres pero también la persistencia de importantes factores estructurales –por ejemplo, principal responsabilidad sobre el trabajo de cuidados y la interacción de éste con la carrera profesional de las mujeres- que continúan feminizando ciertos puestos y/o áreas de los hoteles, cuestionamientos sobre el liderazgo que llevan a concluir sobre la necesidad de continuar investigando sobre el rol del género y su impacto en la carrera profesional de las mujeres; contribuyendo con ello a la sostenibilidad (en la vertiente sociocultural) de los hoteles.



Participación de las mujeres en la hotelería.

El análisis del trabajo remunerado es un tema consolidado en los estudios de turismo y género; entre las principales conclusiones de algunos de los trabajos realizados destacan: la brecha de género manifestada a través de las diferencias salariales (Muñoz-Boullón, 2009; Scott, 1995; SECTUR-COLMEX, 2011), la presencia de segregaciones (Kattara, 2005; Li y Wang, 2001; Samkange y Dingani, 2013; Yang, 2011), la ausencia -o limitada- red de contactos profesionales (Kattara, 2005; Ng y Pine, 2003), la apropiación por parte de los varones del proceso de toma de decisiones (Hernández, Bello, Montoya y Estrada 2005; Ferguson, 2010), así como la modernización, o reforzamiento, de los estereotipos de género aplicables al trabajo remunerado en el turismo (Feng, 2013: 10).¹

Toda vez que los hoteles son una de las empresas más emblemáticas de la industria turística, no resulta sorprendente que estuviera entre las primeras en ser analizadas desde la perspectiva de género (Scott, 1995). Aquellas primeras investigaciones evidencian la concentración de mujeres en determinados puestos, en diversos casos caracterizados por su precariedad o temporalidad, a los cuales parecían ser conducidas las mujeres como consecuencia de ser la principal responsable y/o supervisora de los trabajos de cuidados de su grupo doméstico.

Posteriormente trabajos constatan el conflicto existente entre la compatibilización de la vida familiar y la laboral (Linehan y Walsh, 1999; Sigüenza, 2011), sumándose además una actitud pasiva en la promoción de medidas para incrementar la presencia de éstas al frente de los hoteles.

¹ Se recomienda el artículo *Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender Disparities in the Workplace* de Cundiff y Vescio (2016) como una interesante apuesta para evidenciar la relación entre los estereotipos de género y la discriminación en las empresas.



De manera más reciente, diversas investigaciones han continuado revisado la participación de las mujeres en el sector; replicando algunos cambios en las dinámicas, pero manteniendo en general los hallazgos; apreciando una mayor participación, de éstas en los niveles operativos y de media gerencia; pero se mantiene aún en niveles bajos en lo referente al acceso a las gerencias generales, visibilizando con ello la interacción de los estereotipos de género de políticas internas aparentemente neutras pero que impactan de manera distinta en hombres y mujeres (Mooney y Ryan, 2009: 205).

El conflicto trabajo de cuidados vs trabajo remunerado.

Una de las explicaciones expuesta en algunas investigaciones como causa de la segregación de género la representa el conflicto experimentado por las mujeres al momento de atender las necesidades de trabajo de cuidados y las del remunerado; la ausencia de tiempo para dedicación absoluta al trabajo en el hotel aparece como una de las principales barreras de acceso de las mujeres a los puestos de gerencia general (Mooney y Ryan, 2009: 197)². Este hallazgo es también reportado por Yang (2011: 370) en su investigación en hoteles de más de 3 estrellas en las provincias de Guangdong y Hunan (China), la investigadora es tajante al declarar que el conflicto entre la familia y el trabajo es el obstáculo más importante que enfrentan las mujeres. Pues como señalan Rodríguez y Acevedo (2015: 9), el trabajo de cuidados ocupa una importante cantidad de tiempo y recursos en la vida de las mujeres.

Con el paso de los años, los estudios de género han introducido nuevos planteamientos conceptuales buscando enriquecer y robustecer esta categoría de estudio, dando con ello cabida a la necesidad de considerar otras variables que interaccionan con el género (Swain, 2005) e impactan en la desigualdad.

² Una realidad cuyo efecto se amplía ante la ausencia de medidas de compatibilización.



Al respecto, se destaca la realizada por Mooney y Ryan (2005) en hoteles de Australia y Nueva Zelanda, la investigación introduce en sus planteamientos de partida la necesidad de evidenciar la heterogeneidad del género como categoría de estudio; dichas investigadoras establecen el condicionamiento del ciclo de vida y nivel organizacional de las mujeres para la percepción de las barreras que limitan su participación en los hoteles.

Esta relación es interesante porque permite establecer distintos niveles de percepción de los estereotipos de género, no sólo considerando el nivel académico o socioeconómico, sino a partir del ciclo de vida del grupo doméstico de las mujeres; lo anterior resulta importante porque si bien algunas barreras afectan a todo el colectivo, otras solamente impactan negativamente en ciertos grupos (Mooney y Ryan, 2005: 203). Así, son las mujeres con hijos pequeños a su cargo quienes reconocen en mayor medida el papel condicionante que juega la realización del trabajo de cuidados en su carrera laboral en el hotel y la combinación de una cultura de largas jornadas laborales como limitantes para acceder a los puestos más importantes del mismo (Mooney y Ryan, 2005: 204).

Complementando lo anterior, resulta significativo el hallazgo de Sigüenza (2011: 118) quien reporta la ausencia de mujeres jóvenes al frente de los hoteles en la Costa Blanca (España), correspondiendo dicha ausencia con una etapa en el ciclo de vida de las mujeres caracterizado por un elevado requerimiento del trabajo de cuidados. En esta etapa, quienes tratan de compatibilizar la vida familiar y la laboral, a veces eligen continuar trabajando en el hotel con jornadas reducidas o bien salen del mercado laboral por algunos años, reincorporándose cuando la cuota de trabajo de cuidados disminuye y pueden hacer frente a las demandas del trabajo remunerado.



Existen algunas sociedades en las que el reparto del trabajo de cuidados se presenta menos desequilibrado (Carrasco, Borderías y Torns, 2011), pero a la fecha, en la mayor parte de las sociedades es la mujer quien se mantiene como la principal responsable y/o supervisora de éste. De tal suerte que son ellas quienes todavía enfrentan –en mayor número- la disyuntiva de elegir entre la familia y el trabajo (Ng y Pine, 2003: 91).

Si bien es cierto que la asignación del trabajo de cuidados de los grupos domésticos queda fuera de la esfera de actuación de los hoteles, sí resulta significativa la interacción de la esfera familiar con la laboral debido a las características de la industria y por ende, la necesidad de actuación de dicho sector en beneficio de sus colaboradoras y de su competitividad (Lawson, Davis, Crouter y O’Neill, 2013; McGinley, Hanks y Line, 2017). En este sentido cabe señalar que, en opinión de Mooney y Ryan (2005: 197), existen diversas barreras para la participación de las mujeres en los hoteles, pero la principal limitante es precisamente la cultura organizacional³, al promover la reproducción de una cultura masculinizada, a partir de la tradicional división del trabajo según género, en las organizaciones y con ello a la prevalencia de inequidades.

Otro de los principales hallazgos derivados de investigaciones en esta temática es la precariedad de los puestos ocupados por las mujeres. Encontrando segregación vertical en los niveles de mayor responsabilidad de los hoteles⁴; en el caso de las mujeres en los niveles operativos caracterizados por precariedad⁵; la prevalencia de los estereotipos de género contribuye a la creación de puestos y departamentos que, tienen un importante número de tareas tradicionalmente consideradas, vinculadas con el trabajo de cuidados, como femeninas y por ello resultan culturalmente considerados como “aptas” (Sigüenza, 2011: 116).

³ Si bien no existe un consenso del término, por lo regular hace mención a las creencias, costumbre, experiencias y valores compartidos entre quienes componen una organización (Ax y Greve, 2017).

⁴ Lo que se ha denominado como “techo de cristal” y hace referencia a las barreras invisibles que restringen el acceso de las mujeres a los puestos de alta gerencia (Davidson y Cooper, 1992; Maxwell, 1997).

⁵ Conocido como “suelo pegajoso”, esta metáfora es usada para explicar aquellas condicionantes que impiden a las mujeres dejar de estar sobre representadas en los puestos operativos de las empresas (Torns y Cáceres, 2012).



Efectos colaterales del conflicto.

La presencia del conflicto existente entre el trabajo de cuidados y el laboral tiene diversas repercusiones para las mujeres y éstas impactan a lo largo de la vida profesional. La brecha de género se sostiene tanto por barreras que generan un diferencial de sueldos, en la trayectoria laboral de las mujeres, así como en la calidad de vida que disfrutan al final de su vida laboral.

Así, por ejemplo Yang (2011: 367-368) encuentra en su investigación que si bien las mujeres jóvenes acceden más rápido a las gerencias medias que sus colegas varones (el rango fue de 34.9 años contra 40.3 para los hombres), las gerencias generales están ocupadas mayoritariamente por hombres; de un total de 115 hoteles, el 13% de las gerentes generales eran mujeres. De igual forma, se destaca el acceso de las mujeres al sector hotelero desempeñando puestos operativos –más monótonos-, mientras que las posiciones desempeñadas por los hombres en los inicios de su carrera laboral resultan más diversificadas (Yang, 2011: 369).

La diferencia salarial existente entre mujeres y hombres es también uno de los principales efectos del conflicto familia vs trabajo. Las diferencias contractuales pueden ser utilizadas en ocasiones para justificar la brecha de género; no obstante Muñoz-Bullón (2009: 647) concluye que, en el caso de España, si bien tanto las características del contrato como el nivel de calificación son imputables al mercado también lo son para las empresas quienes eligen pagar -o no- lo mismo a las mujeres que a los hombres. Más tajante resulta Thrane (2008: 521) quien concluye que mientras para los hombres, que trabajan en los hoteles noruegos, el tener hijos pequeños beneficia su salario para las mujeres resulta contraproducente.



Por otro lado, Mooney y Ryan (2005: 204) consideran que la principal barrera invisible para el ascenso de las mujeres en su carrera laboral en los hoteles es la ausencia de redes de contactos –más cercanas a fraternidades-; las cuales, sostenidas en un ambiente masculinizado, son percibidas por las mujeres como cerradas. Entre los efectos negativos de estas fraternidades se encuentra el mantener la idea de que los negocios son –y se hacen– entre hombres, lo cual contribuye a mantener masculinizados los puestos de toma de decisiones. En concordancia con lo anterior, Ng y Pine (2003: 95) consideran que la baja representatividad de las mujeres como gerentes generales de los hoteles de Singapur se debe a que los hombres se sienten más a gusto cuando su jefe es también un varón.

A partir del anterior hallazgo es posible evidenciar el dinamismo de los estereotipos de género; pues si bien, durante las últimas décadas del siglo pasado se consideraba que las mujeres no tenían una preparación suficiente para acceder a los puestos de toma de decisiones, en la actualidad –cuando ya cuentan con los estudios suficientes y la calidad de su desempeño es ya reconocido– estos puestos continúan poco accesibles bajo la consideración del poder como un atributo propio de los varones.

Otra de las restricciones reportadas como barreras para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección de los hoteles es la movilidad geográfica, la cual aparece como un requisito básico de las políticas de promoción en un importante número de grupos hoteleros. Aun cuando cada vez más mujeres aceptan ser reubicadas en otros hoteles durante el período de entrenamiento para ascender de puestos o para desempeñarse en las gerencias generales, todavía prevalece la valoración de que son exclusivamente los varones quienes disponen de una movilidad geográfica total, mientras que las mujeres están condicionadas por la realización de arreglos de su grupo doméstico (Kattara, 2005; Li y Wang, 2001; Muñoz-Bullón, 2009; Ng y Pine, 2003; Sigüenza, 2011;).



De forma secundaria, las investigaciones antes señaladas ponen en evidencia la ausencia o limitada puesta en marcha de medidas que permitan conciliar el trabajo de cuidados con el remunerado (Ng y Pine, 2003; Thrane, 2008; Yang, 2011). Esta necesidad de conciliación tiene impactos en la carrera laboral, el tipo de puestos –e incluso en la elección del tipo de empresa–, así como en la duración de la jornada de trabajo –la cual usualmente suma además el tiempo empleado en el trabajo de cuidados–; todos estos factores contribuyen al incremento de la brecha de género a pesar de los avances en materia de educación y acceso al trabajo remunerado alcanzados en las últimas décadas (Kattara, 2005; Muñoz-Boullón, 2009).

A partir de los hallazgos de los trabajos de investigación realizados en los hoteles desde un enfoque de género es posible identificar como aspectos positivos un incremento en el número de mujeres pero también se mantiene la masculinización de ciertos puestos y si bien las mujeres han podido acceder a gerencias de nivel medio, parece que su acceso a las gerencias generales es aún una tarea pendiente. En buena medida, la ausencia de las mujeres en puestos de poder y su presencia en áreas o tareas se basa en buena medida por la prevalencia de estereotipos de género que siguen cuestionando en buena medida su presencia en los hoteles.

Tijuana y su oferta hotelera

Enclavada en la frontera norte del país, en el estado de Baja California, la ciudad de Tijuana se caracteriza en la actualidad por atender el turismo de negocios, el turismo médico, el cultural y desde hace algunos años busca atender el turismo de reuniones (OTBC, 2014; Ramos y Cuamea, 2014; Morgan, Cuamea y Estrada, 2015).



Como destino, su dinámica aparece fuertemente vinculada con la región estadounidense de San Diego (California, E.E.U.U.) (OTBC, 2013:2); aun cuando en las últimas décadas han comenzado a estrecharse los lazos con el centro del país, la dependencia de un importante porcentaje de visitantes a la ciudad proveniente de los Estados Unidos -particularmente en el turismo médico y de segundas residencias- es constante debido a su ubicación geográfica; así, algunas investigaciones establecen que más del 80% de los visitantes internacionales en Tijuana son excursionistas (Bringas y Verduzco, 2008; OTBC, 2013).

Al 2014, la Secretaría de Turismo del Estado de Baja California (SECTURE) reportaba un total de 6 hoteles de 5 estrellas y 9 de 4 estrellas en la ciudad de Tijuana. Esta oferta hotelera se concentra en dos zonas; una es la cercana al Aeropuerto Internacional Abelardo L. Rodríguez, al noreste de la ciudad y muy cerca del cruce fronterizo de la Mesa de Otay; y la otra es el eje Zona Río-Campestre, al sureste y vinculada al cruce fronterizo de San Ysidro.

En el destino, operan los grupos hoteleros internacionales como Holiday Inn, Marriott y desde hace unos meses Hyatt. También es posible encontrar la presencia de grupos hoteleros mexicanos con presencia en todo el país, por ejemplo, Grupo Posadas S.A.B de C.V., -con la marca Fiesta Inn y recientemente con GAMMA-, Grupo Empresarial Ángeles -quienes recientemente han cambiado a la marca Real Inn-, así como City Express Hoteles -con establecimientos de City Express y City Junior-.

A la oferta anterior, se suma la presencia de grupos hoteleros regionales -como es el caso de Hotelera Lucerna S.A. de C.V.-; a su vez, dicha oferta se complementa con los hoteles independientes, en algunos casos vinculados a grupos empresariales -como es el caso del grupo Caliente, propietario del Hotel Pueblo Amigo-.



Método

La mayor parte de la investigación sobre turismo y género se ha centrado en el uso de metodologías cualitativas, las cuales permiten aprehender la complejidad de las interacciones entre los estereotipos de género y el turismo; sin embargo, cada vez más investigaciones recurren a los métodos cuantitativo y mixto con la finalidad de ofrecer un panorama más completo del tema de estudio (Figuroa-Domecq, Pritchard, Segovia-Pérez, Morgan y Villacé-Molinero, 2015: 93-94).

Con el objeto de conocer cuál es la percepción de quienes trabajan en el sector –tanto hombres como mujeres- respecto a la situación laboral de la mujer en la hotelería de Tijuana, se calculan algunos índices para medir la percepción de estos agentes sobre tópicos muy específicos relacionados con el tema. Para esta investigación cuantitativa, se recurre a un modelo *logit* binario con el objeto de identificar estadísticamente si en los hoteles de Tijuana, es posible observar segregación de género.

Participantes

Para la recolección de la información, se distribuyeron, durante 2014 y 2015, un total de 210 cuestionarios, obteniéndose 147 cuestionarios respondidos; de los cuales 85 se aplicaron a mujeres y 62 a hombres; 66 cuentan con estudios de Licenciatura y 81 con bachillerato o menos; 14 pertenecen a puestos gerenciales, 42 ocupan mandos medios y 91 se emplean como operativos; finalmente, 96 afirmaron tener hijos pequeños y 51 negó tenerlos.



Muestreo

El tamaño de la muestra para una población finita, en este caso el total de trabajadores de los hoteles en estudio (1,175) con un nivel de confianza del 95% y 50% para la distribución de respuesta, resulta de 66 individuos. Dado que el análisis cubre percepción se buscó encuestar al mayor número posible, siempre y cuando hubiese completa disponibilidad para ello. Se recurrió al muestro aleatorio estratificado con el objeto de que hubiera entrevistados de todos los niveles jerárquicos.

Instrumentos de medición

Con el objeto de dar soporte estadístico al análisis teórico presentado, se utiliza un modelo dicotómico que pruebe la presencia de segregación vertical en los hoteles y se construyen unos índices de percepción que reflejan la opinión de los principales actores sobre el tema de equidad de género, mismos que se describen a continuación.

Modelo *logit* binario

En lo que se refiere a la regresión logística, la variable dependiente posee la particularidad de poder ser una variable de tipo cualitativo que además puede tomar dos valores, a esto se le conoce como variable dicotómica. En un modelo de respuesta binaria, el interés yace principalmente en la probabilidad de respuesta, donde X_{ki} denota el conjunto total de variables explicativas y Y_i representa la variable endógena relacionada a través de una función de distribución logística. La especificación del modelo es la siguiente (Wooldridge, 2015):

$$Y_i = \frac{e^{\alpha + \beta_k + X_{ki}}}{1 + e^{\alpha + \beta_k + X_{ki}}} = \frac{1}{1 + e^{-\alpha - \beta_k - X_{ki}}} + \varepsilon_i$$



Otro indicador relevante en este tipo de ejercicio es el conocido como Odds Ratio (OR), que resulta de la división entre la probabilidad de que ocurra el evento y la probabilidad de que no suceda. El cálculo de este indicador adquiere relevancia cuando se calcula el cociente entre dos odds. De tal manera que se compara la situación de la variable i con la de la variable j – que suele ser la de referencia- (Greene, 2011).

$$OR = \frac{\frac{p_i}{1-p_i}}{\frac{p_j}{1-p_j}} = \frac{e^{\alpha+\beta_k+X_{ki}}}{e^{\alpha+\beta_k+X_{kj}}} = e^{\beta_k(X_{ii}-X_{jj})}$$

En el caso específico de este análisis se aplicó un modelo de regresión logística a la mano de obra del mercado laboral turístico de Tijuana, tomando como base el género de los empleados en los hoteles de 4 y 5 estrellas en función del puesto que desempeñan y de las características personales de cada uno de ellos. Las variables consideradas para la estimación del modelo se presentan en la tabla 1. Cabe mencionar que además se probó el modelo agregando las variables; 1) Experiencia, como variable continua que medía los años que la persona ha trabajado en el ramo hotelero y 2) Estado Civil como una variable cualitativa, nominal y politómica con cuatro posibles respuestas –soltero(a), casado(a), viudo(a) o divorciado(a). Sin embargo, estas últimas variables no resultaron significativas por lo que se quitaron del modelo. El paquete estadístico utilizado fue Stata 14.



Tabla 1. Descripción de variables de estudio.

	Descripción	Categoría
Variable dependiente		
Género	Variable cualitativa, dicotómica	Hombre Mujer
Variables regresoras		
Puesto	Variable aleatoria dependiente, identifica la posición laboral que ocupa el individuo dentro de la empresa.	Alta gerencia Nivel medio Operativo
Escolaridad	Variable cuantitativa expresada en número de años cursados según grado de estudios alcanzado.	Años
Edad	Variable cuantitativa o continua.	Años
Hijos pequeños*	Esta variable es evaluada para cada individuo; tiene la característica de ser cualitativa y dicotómica.	Sí No

*Se consideró como hijos pequeños a todos aquellos que tuvieran 12 años o menos.

Fuente: Elaboración propia

Índices de Percepción.

Con el objeto de determinar cómo se percibe -desde el punto de vista de quienes trabajan en el sector- la situación de la mujer en la hotelería de Tijuana, se incluyen en el cuestionario preguntas cuyas respuestas se miden a partir de la utilización de la escala de Likert con calificaciones de 1 a 5; donde 1 correspondió a “Totalmente en desacuerdo” y 5 a “Totalmente de acuerdo”, asignando la calificación de 3 a la categoría neutra de “Ni acuerdo/ni en desacuerdo”.



A las personas encuestadas se les pregunta su opinión sobre cinco diferentes aspectos: órdenes cuestionadas, Oportunidad de Promoción, Valoración de opinión, Participación Equitativa y Desempeño; por considerar que éstas sintetizan las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos de toma de decisiones. Para cada una de estas variables se construyó un índice a partir de la siguiente fórmula:

$$I_x = 0.5 + \left[0.5 * \frac{\sum x_{ij} - \sum x_{ik}}{n} \right] + \left[0.25 * \frac{\sum x_{im} - \sum x_{ih}}{n} \right]$$

Donde:

X es la variable; j es igual a 5 en Likert; m es igual a 2 en Likert; k es igual a 4 en Likert y h es igual a 1 en Likert.

Con esta fórmula se comparan los extremos entre sí y los valores medios entre sí, permitiendo construir una escala de 0 a 1, otorgándole mayor peso a los extremos que a los medios. En esta fórmula, si todos los encuestados están completamente de acuerdo con la variable x el resultado será 1; el caso contrario producirá un índice igual a cero (SFP-GAUSSC, 2006).

Resultados.

Para su mejor comprensión los resultados se dividen en dos apartados, apareciendo en primer orden los relacionados con el modelo logístico y posteriormente la valoración de la percepción a través de los índices calculados.

Modelo Logístico.

Se presenta el esquema de codificación de la variable respuesta, que es importante, ya que el modelo va a predecir la probabilidad de la variable que tenga el código 1, que para este caso sería la probabilidad de que una persona con determinadas características sea mujer.



Tabla 2. Codificación de la variable dependiente.

Categorías	Probabilidades
Hombre	0
Mujer	1

Fuente: Elaboración propia

Para determinar la bondad de ajuste del modelo se eligen 2 pruebas la de hipótesis nula y la de Hosmer y Lemeshow. En la primera, la probabilidad es inferior a 0.0001 y en la segunda mayor a 0.05, por lo que se puede concluir que la información de la variables del modelo resulta significativa (Véanse tablas 3 y 4).

Tabla 3. Prueba de la hipótesis nula (Variable Género.):

Estadístico	GL	Chi-cuadrado	Pr > Chi ²
-2 Log(Verosimilitud)	13	78.267	< 0.0001
Score	13	33.472	< 0.0001
Wald	13	22.450	< 0.0001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Prueba de Hosmer-Lemeshow (Variable Género).

Estadístico	Chi-cuadrado	GL	Pr > Chi ²
Estadística de Hosmer-Lemeshow	17.684	8	0.064

Fuente: Elaboración propia

Una vez que probada la bondad de ajuste del modelo, se comprueba la significancia estadística de cada una de las variables. En la tabla 5 se proporcionan detalles sobre este aspecto, resulta útil para comprender el efecto de las diferentes variables sobre la variable de respuesta.



Tabla 5. Parámetros del modelo (Variable Género)

Fuente	Valor	Error estándar	Chi-cuadrado de Wald	Pr > Chi ²	Odds ratio	Odds ratio Límite inf. (95%)	Odds ratio Límite sup. (95%)
Intercepción	-0.622	1.261	0.672	0.012			
Edad	-0.151	0.024	0.364	0.052	1.985	0.939	1.991
Gerencia	3.224	1.301	0.045	0.032	1.759	0.59	2.121
Mando medio Operativo	3.545	0.902	0.838	0.036	2.282	0.39	13.358
Bachillerato o menos	1.542	0.908	2.423	0.006	1.016	0.171	6.021
Licenciatura	1.42	0.774	4.084	0.053	1.721	1.520	1.814
Hijos pequeños	2.218	0.511	7.652	0.049	4.11	1.51	11.187
	0.565	0.58	0.374	0.041	1.426	0.457	4.449

Fuente: Elaboración propia

El estadístico de Wald suele usarse especialmente para contrastar si es cero o no un determinado coeficiente que multiplica a una variable independiente en una regresión. Si el valor de p resulta menor que 0.05, se rechaza esa hipótesis nula que afirma que ese coeficiente es cero, y se entiende entonces que ese coeficiente no es cero y que, por lo tanto, el modelo es útil para representar una determinada relación (Wooldriedge, 2015).

En el modelo, las variables gerencia y bachillerato son ligeramente superiores al 0.05; sin embargo, las odds ratios (OR) asociadas a estas variables se encuentran dentro de los límites por lo que se consideraron como significativas, el resto de las variables cumple con el requisito.



Con los coeficientes estimados es posible construir la función de probabilidad:

$$P(\text{nodo} = 1/x) = \frac{1}{1 + e^{-\alpha - \beta_k X_{ki}}}$$

Donde:

$$-\alpha - \beta_k X_{ki} = -0.62 - 0.15 * \text{edad} + 3.22 * \text{Gerencia} + 3.54 * \text{Mando medio} + 1.54 * \text{Operativo} + 2.22 * \text{Licenciatura} + 1.42 * \text{Bachillerato o menos} + 0.56 * \text{hijos pequeños}$$

En la tabla 6, se muestran las probabilidades -de algunos supuestos- obtenidas a partir de los estadísticos del modelo. Utilizando la ecuación anterior es posible estimar la probabilidad de que una persona con determinadas características sea mujer; por ejemplo, la probabilidad de que una persona de 35 años con licenciatura terminada, con hijos pequeños y que ocupe un puesto gerencial en los hoteles sea mujer es de sólo el 27%. Si esa misma persona no tiene hijos pequeños sus probabilidades aumentan a un 39%. Lo anterior demuestra el peso que guarda todavía la realización del trabajo de cuidados por parte de las mujeres.

Tabla 6. Probabilidades estimadas.

	Edad*	Puesto	Escolaridad	Hijos Pequeños	Probabilidad de ser mujer
Supuesto 1	35	Gerente	Licenciatura	SI	27%
Supuesto 2	35	Gerente	Licenciatura	NO	39%
Supuesto 3	35	Medio	Licenciatura	SI	63%
Supuesto 4	35	Medio	Licenciatura	NO	75%
Supuesto 5	35	Operativo	Bachillerato	SI	59%
Supuesto 6	35	Operativo	Bachillerato	NO	72%

* Se usó una edad de 35 ya que resultó el promedio de la muestra.

Fuente: Elaboración propia



Nótese además, el aumento en probabilidad, de 23% a 63%, cuando se trata de que la persona en lugar de ocupar un puesto gerencial esté empleada en un puesto de mando medio, esta probabilidad aumenta hasta 75% si la persona no tiene hijos pequeños. Este hallazgo es congruente con los reportados por Mooney y Ryan (2005), quienes a través de su investigación cualitativa evidencian el papel del ciclo de vida del grupo doméstico y sus efectos en la carrera profesional de las mujeres en los hoteles; también con el de Sigüenza (2011), respecto al abandono o la elección de trabajo a tiempo parcial en los hoteles cuando las mujeres tienen menores a su cargo.

Índices de percepción sobre algunos aspectos laborales de la mujer en la hotelería de Tijuana.

La participación de las mujeres en los hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana cuenta con niveles de visibilización y reconocimiento tanto por parte de quienes laboran en el sector hospedaje como fuera de éste; de igual forma se considera que a lo largo de los últimos años esta participación se ha ido incrementado como consecuencia de cambios socio culturales –entre los que destaca un mayor acceso a la educación- pero también como consecuencia de aspectos económicos.

Sin embargo, a partir de los resultados se puede apreciar que también aparecen concentraciones de mujeres en ciertos puestos, en ciertos departamentos y hasta ciertos niveles; evidenciando con ello la posible presencia de barreras socioculturales basadas en estereotipos de género, tal como ya ha sido evidenciado por otras investigaciones en diversos hoteles del mundo (Sigüenza, 2011; Yang, 2011). A ello se debe la construcción de los siguientes índices.



En lo que respecta al índice OC, el planteamiento específico realizado fue: “Las instrucciones y ordenes de una jefa-mujer son más cuestionadas por sus colaboradores/as que las de un jefe-hombre”. Su valor ligeramente superior a 0.5 implica que existe cierta percepción de que efectivamente las órdenes de las jefas-mujeres se desestiman, lo que no resulta raro en una sociedad donde tradicionalmente las órdenes son entendidas como inherentes a la personalidad masculina. Por lo que las mujeres en puestos de gerencia se ven en la necesidad de desarrollar diversas estrategias para ser valoradas como buenas jefas.

Tabla 7. Indicadores de Percepción.

Índice	Valor
Órdenes Cuestionadas	OC=0.58
Oportunidad de Promoción	OP=0.89
Valoración de opinión	VO=0.86
Participación Equitativa	PE=0.77
Desempeño	D=0.88

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, los indicadores; OP –“Las mujeres reciben las mismas oportunidades de promoción que los hombres en el hotel”-, VO –“Las opiniones de las colaboradoras-mujeres son igualmente valoradas que las de los colaboradores-hombres”- y D –“Las mujeres pueden desempeñarse tan bien como los hombres en cualquier puesto del hotel”-, mayores a 0.8 resultan positivos pues, la mayoría de las personas se mostraron totalmente de acuerdo con que el desempeño de las mujeres pueda ser tan bueno como el de los hombres, reconociendo que el trabajo de las mujeres en los hoteles de Tijuana es de calidad, por lo que no se considera que haya discriminación en estos aspectos.



Sin embargo, el indicador PE “La presencia de las mujeres ha avanzado en los últimos años pero todavía existen barreras para una participación equitativa de ellas en los hoteles de Tijuana” evidencia que aún y cuando haya valoraciones positivas en ciertos aspectos específicos, no se ha alcanzado completamente la equidad de género en los hoteles según la percepción de quienes colaboran en los mismos.

Un aspecto positivo en los hoteles de 4 y 5 estrellas de Tijuana es el hecho de que la participación de las mujeres está visibilizada y que se ha incrementado en las últimas décadas; igualmente que hay esfuerzos por generar políticas y acciones para superar las barreras invisibles. Pero también hay que reconocer que hace falta mucho trabajo para que al interior de los hoteles se generalice el enfoque de género, que persisten áreas o departamentos y puestos feminizados, que los estereotipos de género siguen sosteniendo esas feminizaciones, que todavía hay puestos “para los hombres” y puestos “para las mujeres” y no simple y llanamente “puestos”.

Consideraciones finales e implicaciones.

En la práctica discursiva, la mayoría de los agentes turísticos reconocen la importancia de la participación de las mujeres; pero la presencia continuada de los estereotipos de género contribuye al condicionamiento de su participación en las organizaciones (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Feng, 2013).

El hecho de que sea precisamente la mujer quien, como rol tradicional, debe asumir el trabajo de cuidados restringe no sólo sus posibilidades de ascenso en el trabajo, sino además limita su autonomía personal y financiera. Lo que a su vez limita el área de acción al espacio doméstico poniéndolas en una posición de subordinación, que a su vez, aumenta la vulnerabilidad ante el género masculino, así como su capacidad de ejercer sus derechos contribuyendo a un círculo vicioso que impacta en el presente y en el futuro.



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

Lo anterior ha sido evidenciado por diversas de las investigaciones realizadas en esta temática de estudio (Kattara, 2005; Li y Wang, 2001; Mooney y Ryan, 2009; Samkange y Dingani, 2013), desde donde se ha buscado visibilizar esas inequidades y también conocer su dinámica para proponer medidas que contribuyan a hacer efectiva la inclusión de las mujeres en las empresas y hacer extensivo ese impacto en la esfera personal/doméstica.

Específicamente en los hoteles, tema del que se ocupa este análisis, se persigue desterrar los estereotipos de género aplicados a las mujeres, consecuencia del rol de cuidadora tradicionalmente asignado en las sociedades. También, en los últimos años, las organizaciones han buscado minimizar el conflicto que se plantea entre el trabajo y la familia a través del desarrollo de estrategias de compatibilización, pero esto es algo que entre la industria hotelera no se encuentra todavía muy generalizado (Lawson et al., 2013).

La evidencia estadística de este trabajo demuestra que aún y cuando efectivamente la industria hotelera de Tijuana pareciera ser más amigable con las mujeres, todavía existe cierta reticencia a emplearlas en los puestos de autoridad más altos; influyendo de manera significativa en ello dos variables: por un lado el género pero además influye también el tener hijos pequeños.



En estos hallazgos es posible apreciar el peso de los estereotipos de género; así, por ejemplo, en lo referente a la posibilidad de tener hijos pequeños y ocupar un puesto gerencial en el hotel disminuye de 39% a 27% cuando se trata de una mujer, se evidencia como la asignación tradicional del rol de cuidados en las mujeres se extrapola desde la esfera doméstica hacia la esfera del trabajo remunerado y se consolida por un lado la asignación del trabajo de cuidados como responsabilidad única o principal de las mujeres y de que éstas elegirán a la familia por encima de su carrera profesional.

En este sentido urge la implantación de medidas y acciones que promuevan, efectivamente, hoteles “amigables” con las mujeres; acciones que no sólo beneficiarán a éstas, sino también a sus colegas varones; y de manera específica también beneficiaría a los hoteles, pues no sólo rentendrían a sus colaboradores sino que además podrían potencializar las capacidades que no han sido ampliamente desarrolladas cuando tienen que compatibilizarse con las responsabilidades familiares (Baum, 2015, Lawson et al., 2013; McGinley et al., 2017).

Respecto a la percepción, destacan los altos índices en la igualdad de ciertas condiciones particulares tales como igualdad de oportunidades de promoción y ascenso en los hoteles o la participación equitativa de la mujer; por lo que pareciera, que en una cultura particularmente machista ciertos roles son aceptados no sólo por los hombres sino también por las propias mujeres.

Sin embargo también cabe destacar la presencia del estereotipo de las mujeres como personas desinteresadas en el ejercicio de toma de decisiones aplicado a la justificación de la masculinización de los puestos de poder y la feminización de ciertos puestos -como consecuencia de la cercana relación de las funciones de éstos con la actitud de cuidados. Resulta, no menos significativo, que en una industria fundamentada en el trabajo de cuidados –tradicionalmente asignada a las mujeres- los puestos de poder se mantengan masculinizados y que las órdenes de las mujeres puedan ser más cuestionadas que las de los hombres.



Aunque en lo general, sí que se percibe cierta desigualdad en la equidad de género en los hoteles de Tijuana, al estar tan interiorizada esta situación es menos probable que se actúe al respecto, por lo que el principal aporte de ese trabajo constituye la evidencia estadística del mismo.

Futuras investigaciones.

Como recomendación para futuros estudios se sugiere explorar desde un análisis estadístico el tipo de puesto que desempeñan las mujeres y los hombres de los hoteles, con el objeto de profundizar sobre la existencia o inexistencia de la segregación horizontal; así como incorporar hoteles de otros destinos turísticos para poder afirmar, que, efectivamente los problemas son del sector más que de focalización de destino.

Se contempla además relevante tomar en cuenta las recomendaciones de Moreno *et al.* (2015: 27) cuando proponen conocer “las maneras diferentes en que las mujeres y los hombres contribuyen, experimentan y se ven afectados, de forma individual y colectiva, por el desarrollo del sector turístico”. Cabe señalar que los resultados del modelo se basan exclusivamente en criterios estadísticos de las variables incluidas por lo que no se toman en cuenta otras variables tales como eficiencia la toma de decisiones o personalidad, ni tampoco otros conocimientos relacionados con las variables incluidas; por ejemplo quien resulta responsable del cuidado de los hijos. Por ello también se recomienda la consideración de estas variables para tener una visión más completa del tema en cuestión.

No menos importante es la consideración de lo que sucede en el espacio doméstico, porque es ahí donde deben presentarse los cambios más significativos para que éstos, a su vez, puedan proyectarse hacia la esfera del trabajo remunerado.



La realización de análisis integrales permite valorar los cambios de los estereotipos de género de manera global y permite también desarrollar estrategias más completas para coadyuvar a la superación de éstos entre los diversos agentes turísticos.

De igual forma, se considera la pertinencia de realizar análisis longitudinales para identificar las variaciones que puedan presentar los estereotipos de género; así como los resultados de las estrategias que puedan estarse llevando a cabo, por parte de los hoteles, con la finalidad de retener a las mujeres y potenciar su desarrollo profesional.

Referencias consultadas.

- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change? A 2015 reprise, *Tourism Management*, 50, 204-212.
- Bringas, N. y Verduzco, B. (2008). La construcción de la frontera norte como destino turístico en un contexto de alertas de seguridad, *Región y Sociedad*, 20 (42), 3–35.
- Boonabaana, B. (2014). Negotiating gender and tourism work: Women's lived experiences in Uganda, *Tourism and Hospitality Research*, 14(1):27-36.
- Buckley, R. (2012). Sustainable Tourism: Research and Reality, *Annals of Tourism Research*, 39 (2), 528–546.
- Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa. (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, Catarata.
- Feng, X. (2013). Women'sWork, Men'sWork: Gender and Tourism among the Miao in Rural China, *Anthropology of Work Review*, XXXIV (1), 1-14.
- Figueroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N. y Villacé-Molinero, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87–103.
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, III, 123–133.



- Greene, William. (2011) *Econometric Analysis (7th edition)*. New York: Pearson.
- Hernández, R.; Bello, E.; Montoya, G. y Estrada, E. (2005). Social Adaptation. Ecotourism in the Lacandon Forest, *Annals of Tourism Research*, 32 (3), 610–627.
- Ibarra, J. P. y Mónica V. (2016). El Programa Pueblos Mágicos y la sustentabilidad turística; el caso de Cosalá y los eventos “Cosaltazo” y “Cosalazo”, *El Periplo Sustentable*, 31. Disponible en <http://rperiplo.uaemex.mx/index.php/elperiplo/article/view/2303/2651> [29 de abril del 2017]
- Kattara, H. (2005). Career challenges for female managers in Egyptian hotels, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (3), 238–251.
- Lawson, K.; Davis, K.; Crouter, A. y O’Neill, J. (2013). Understanding work-family spillover in hotel management, *International Journal of Hospitality Management*, 33, 273-281.
- Li, L. y Wang, R. (2001). Female managers in Asian hotels: profile and career challenges, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (4), 189–196.
- Linehan, M. y Walsh, J. (1999). Senior female international managers: breaking the glass border, *Women in Management Review*, 14 (7), 264–272.
- McGinley, S.; Hanks, L. y Line, N. (2017). Constraints to attracting new hotel workers: A study on industrial recruitment. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 114-122.
- McKenzie, K. (2007). Belizean women and tourism work. Opportunity or Impediment?, *Annals of Tourism Research*, 34 (2), 477–496.
- Morgan, Jorge; Cuamea, Onésimo y Estrada, Ario. (2015), *Competitividad y turismo en Baja California. Recursos hídricos, hotelería y turismo médico*. Tijuana: Edit. UABC.
- Mooney, S. y Ryan, I. (2009). A woman’s place in hotel management: upstairs or downstairs?, *Gender in Management: An International Journal*, 24 (3), 195–210.
- Moreno Alarcón D., Murgialday Clara, Nuria Tóvar Velázquez, Federica Carraro e Ivanka Puigdueta (2015). *¿Equidad de género en el turismo? Muchas sombras y pocas luces*. Colección Praxis, número 3. Foro de Turismo Responsable. Madrid (España).



- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in Spain tourism industry, *Tourism Management*, 30, 638–649.
- Ng, C. y Pine, R. (2003). Women and men in hotel management in Hong Kong: perceptions of gender and career development issues. *Hospitality Management*, 22, 85–102.
- Observatorio Turístico de Baja California (OTBC). (2014). *Turismo de reuniones y negocios en Baja California*, en Boletín no. 6, enero 2014. [En línea]. México: OTBC. Disponible en www.observaturbc.org/sites/default/files/PublicacionesOTBC/Turismo%20de%20negocios%20y%20reuniones%20en%20Baja%20California%20%281%29.pdf [4 de febrero del 2015].
- Observatorio Turístico de Baja California (OTBC) (2013). *Visitantes internacionales fronterizos en Baja California*, Boletín no. 2, septiembre 2013. [En línea]. México: OTBC. Disponible en: www.observaturbc.org/sites/default/files/PresentacionesOTBC/Caracterizaci%C3%B3n%20de%20los%20visitantes%20internacionales%20en%20las%20ciudades%20fronterizas%20de%20Baja%20California%20%28invierno%202012-2013%29.pdf [4 de febrero del 2015].
- Ramos, K. y Cuamea, O. (2014). Integración de la cadena de valor de la oferta de proveedores de servicios para el turismo de reuniones del Municipio de Tijuana, Baja California, *Revista Global de Negocios*, 2 (4), 81-90.
- Rodríguez, G. y Acevedo, A. (2015). Cambios en la cotidianidad de las mujeres a través de la incorporación al trabajo turístico en El Rosario, Michoacán, México. *El Periplo Sustentable*, 29, 5-33.
- Samkange, F., & Dingani, S. (2013). Beyond the glass ceiling a gendered and cultural hospitality management discourse on the advancement of women based on integrated research paradigms. *Tourism & Management Studies*, 9 (1), 20–27.
- Scott, J. (1995). Sexual and National boundaries in Tourism, *Annals of Tourism Research*, 22 (2), 385–403.



- Secretaría de Turismo (SECTUR) y Colegio de México (COLMEX). (2011). *Análisis económico del mercado laboral en el sector turístico: hacia una política pública para la igualdad entre hombres y mujeres*, [En línea]. México, D.F.: SECTUR-COLMEX. Disponible en www.sectur.gob.mx/PDF/planeacion_estrategica/COLMEX_entregable%20final.pdf [23 de noviembre de 2013].
- Sigüenza, M. (2011). La mujer en el subsector del alojamiento. El caso de la Costa Blanca (Alicante, España), *Investigaciones Turísticas*, 2, 102–119.
- Swain, M. (2005). Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales, *Política y Sociedad*, 42 (1), 25–37.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects, *Tourism Management*, 29, 514–524.
- UNEP y UNWTO (2005). *Making Tourism More Sustainable - a Guide for Policy Makers*. Nairobi: United Nations Environment Programme. Disponible en <http://www.unep.fr/shared/publications/pdf/DTIx0592xPA-TourismPolicyEN.pdf> [28 de abril del 2017].
- Wooldridge, Jeffrey (2015). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno (5ta. Ed.)* Cincinnati: Southwestern College Publishing.
- Yang, Y. (2011). Gender and Engineering Career Development of Hotel´s Employees in China, *Procedia*, 1, 365–371.