



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**  
**CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO**

**CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR  
TURÍSTICO FORMAL EN BAHÍAS DE HUATULCO, OAXACA, MÉXICO**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN TURISMO**

**PRESENTA**

**NIDIA NARVÁEZ ROSALES**

**DIRECTORA**

**DRA. EN C. GREGORIA RODRÍGUEZ MUÑOZ**

**REVISORES**

**DRA. EN C.A. MARTHA MARIVEL MENDOZA ONTIVEROS**

**DR. EN T. JUAN CARLOS MONTERRUBIO CORDERO**

**TEXCOCO, ESTADO DE MÉXICO, JUNIO 2014**

Texcoco, México a 24 de Abril de 2014

M. EN C. JUAN MANUEL MUÑOZ ARAUJO  
SUBDIRECTOR ACADÉMICO DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO  
PRESENTE.

COPIA

AT'N M. EN P. P. ANTONIO INOUE CERVANTES  
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE TITULACIÓN

Con base en las revisiones efectuadas al trabajo escrito titulado "Caracterización del empleo femenino en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México" que para obtener el título de Licenciado en Turismo presenta la sustentante Nidia Narváez Rosales, con número de cuenta 0823546 respectivamente, se concluye que cumple con los requisitos teórico-metodológicos por lo que se le otorga el voto aprobatorio para su sustentación, pudiendo continuar con la etapa de digitalización del trabajo escrito.

ATENTAMENTE



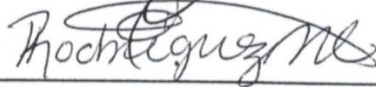
D. En C. A. Martha Marivel Mendoza Ontiveros

Revisora



D. En T. Juan Carlos Monterrubio Cordero

Revisor



D. En C. Gregoria Rodríguez Muñoz

Directora

c.c.p. Nidia Narváez Rosales  
c.c.p. D. En C. Gregoria Rodríguez Muñoz  
c.c.p. M. En P. P. Antonio Inoue Cervantes



## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

*Por darme la fuerza para llegar a este momento  
y permitirme cumplir mis sueños,  
pero sobre todo por brindarme la oportunidad  
de tener a personas maravillosas a mi lado y darme  
grandiosas oportunidades.*

### **A MI MAMÁ:**

**Rocío Narváez Rosales**

*Gracias por motivarme siempre a cumplir mis metas,  
darme todo el apoyo y no permitir que me rindiera aun  
cuando la cosas eran difíciles. Eres a quien más admiro y amo en la vida,  
jamás terminaré de agradecerte tantos sacrificios y amor.  
Este trabajo es dedicado a ti, una mujer muy fuerte y trabajadora.  
¡Muchísimas gracias por todo!*

**A MIS ABUELITOS Y MI TÍA:**

**Ave, Raúl, Rita**

**Gracias por estar conmigo y ayudarme a cumplir mis metas.**

**Gracias por ser mi apoyo y el de mi mamá,  
por motivarme siempre, aun cuando se han presentado situaciones difíciles.**

**Les agradezco los sacrificios que han hecho por mí,  
son la mejor familia del mundo.**

**¡Gracias, los quiero tanto!**

**MIS TÍOS Y HERMANOS:**

**Lilia, Lalo, Lety, Laura, Edgar, Viri, Ari, Cesar, Fabio y Anely**

**Gracias por motivarme siempre a seguir adelante,  
por preocuparse por mí, darme consejos  
y por estar a mi lado en las situaciones alegres y difíciles.**

**También agradezco el apoyo de mi demás familia.**

**¡Gracias por estar a mi lado!**

**(†) A MISS CHELA:**

**Por ser un ángel en mi vida y darme tanto apoyo,  
Gracias por enseñarme tanto y compartir tantos momentos,  
mi maestra y amiga,  
siempre estará en mi corazón.**

**A MI DIRECTORA Y REVISORES:**

*Gracias por brindarme su confianza en este trabajo,  
por ser mis maestros, mis guías y  
hasta en algunas ocasiones ser como mis padres.*

*Gracias por compartir sus conocimientos conmigo, por sus consejos  
y darme la oportunidad de hacer realidad una de mis metas,  
realizar un trabajo de investigación.*

***¡Muchas gracias!***

**A MIS AMIGOS:**

*Por darme todo su apoyo y estar siempre a mi lado.*

*Sobre todo a ustedes, Ituriel, Pamela, Alejandra, Ana, Rocío y Jorge*

*Gracias por los momentos felices y de tristeza*

*y por vivir tantas aventuras juntos,*

*ustedes son la familia que escogí y espero que estemos juntos*

*mucho más.*

***¡Gracias por su apoyo!***

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES</b> .....	<b>13</b>
1.1 Trabajo femenino remunerado.....	13
1.2 Turismo y empleo.....	17
1.3 Empleo femenino en el turismo.....	20
1.4 Condiciones laborales establecidas por la Ley Federal de Trabajo.....	24
<b>CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>28</b>
2.1 Centros Integralmente Planeados.....	28
2.2 Desarrollo de CIP Bahías de Huatulco .....	29
2.3 Bahías de Huatulco.....	31
2.4 Actividad turística en Bahías de Huatulco.....	32
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>37</b>
3.1 Investigación cuantitativa .....	37
3.2 Diseño de la investigación.....	39
3.3 Muestra .....	39
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	40
3.4 Técnica.....	41
3.5 Trabajo de campo.....	43
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS</b> .....	<b>45</b>
4.1 PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS INFORMANTES.....	45
4.1.1 Edad.....	45
4.1.2 Estado Civil .....	45
4.1.3 Mujer con hijos.....	46
4.1.4 Años escolares.....	46
4.1.5 Lugar de nacimiento.....	47
4.1.6 Lugar de residencia .....	48
4.1.7 Años viviendo en Huatulco.....	48
4.2 PERFIL DEL EMPLEO DE LAS INFORMANTES .....	49
4.2.1 Empleo anterior.....	49

4.2.2 Empleo Actual .....	50
4.2.3 Tiempo en el empleo actual.....	51
4.2.4 Temporada de trabajo.....	52
4.2.5 Jornada Laboral .....	53
4.2.6 Día de descanso.....	54
4.2.7 Puesto actual.....	54
4.2.8 Capacitación por cuenta de las mujeres .....	57
4.2.9 Cursos por parte de la empresa .....	58
4.2.10 Salario y pago semanal.....	59
4.2.11 Contrato .....	59
4.2.12 Entrevista al contratar y requisitos .....	61
4.2.13 Capacitación .....	62
4.2.14 Prestaciones .....	63
4.2.15 Rotación .....	68
4.2.16 Ausentismo.....	68
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXO 1. CUESTIONARIO .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXO 2. CARTA DE ACEPTACIÓN.....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO 3. CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO 4. BASE DE DATOS .....</b>	<b>82</b>

## Índice de Gráficas

Gráfica 1. Empleo anterior de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	50
Gráfica 2. Empleo actual de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	51
Gráfica 3. Tiempo en empleo actual de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	52
Gráfica 4. Jornada laboral de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	54
Gráfica 5. Puesto actual en el sector turístico formal de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	55
Gráfica 6. Tipo de curso que han tomado por cuenta propia las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	58
Gráfica 7. Tipo de curso brindado por las empresas a las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	58
Gráfica 8. Pago semanal de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	59
Gráfica 9. Tiempo de contrato de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	60
Gráfica 10. Tipo de contrato de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	61
Gráfica 11. Tipo de capacitación de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	63
Gráfica 12. Descansos pagados de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	64
Gráfica 13. Vacaciones pagadas de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	64
Gráfica 14. Prima vacacional de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	65
Gráfica 15. Aguinaldo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	65
Gráfica 16. Servicio médico de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	66
Gráfica 17. Cuidados maternos de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	66
Gráfica 18. Incapacidad por maternidad de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	67
Gráfica 19. Otras prestaciones de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco.....	67
Gráfica 20. Rotación en el empleo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	68
Gráfica 21. Ausentismo en el empleo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	69



## Índice de cuadros

Cuadro 1. Porcentaje de mujeres en la población ocupada por sector de actividad económica .....	21
Cuadro 2. Principales ocupaciones de las mujeres en el sector turístico en México.....	23
Cuadro 3. Variables cualitativas y cuantitativas del empleo en turismo .....	43
Cuadro 4. Perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, México. ....	47
Cuadro 5. Perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, México. ....	48
Cuadro 6. Horarios de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco según su jornada laboral .	53
Cuadro 7. Requisitos solicitados a las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco .....	62

## Índice de imágenes

Imagen 1. Mapa de ubicación de Municipio de Santa María Huatulco, Oaxaca, México.....	31
Imagen 2. Bahías de Huatulco .....	33
Imagen 3. Playa de Santa Cruz, Oaxaca, México.....	34
Imagen 4. Bahía de Tangolunda, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México.....	34
Imagen 5. Muelle en Playa Santa Cruz, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México.....	35
Imagen 6. Recepcionista de Hotel Las Palmas, La Crucecita, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México	51
Imagen 7. Mesera de Restaurant en el Hotel Flamboyant, La Crucecita, Oaxaca, México .....	56
Imagen 8. Encargada de Bar en el Hotel Flamboyant, La Crucecita, Oaxaca, México .....	56
Imagen 9. Vendedora de Agencia de Viajes .....	57

# INTRODUCCIÓN


El turismo ha sido un factor de gran importancia para generar o motivar el desarrollo de los lugares donde se lleva a cabo. Se ha documentado que el turismo tiene efectos positivos y negativos en las comunidades donde se practica. Entre los efectos positivos se ha hablado de la generación de empleos tanto para la población de la comunidad local como para aquella aledaña a ésta. Con relación a los beneficios que las mujeres han obtenido del turismo se ha puesto de manifiesto que ellas han ocupado diferentes empleos, lo que ha aumentado sus recursos económicos, ampliado las relaciones sociales y motivado su desarrollo personal.

Diferentes estudios han señalado que la mayoría de los empleos a los que las mujeres se insertan son operativos y que son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos donde se desarrollan como lideresas, además de que las actividades que llevan a cabo en sus empleos están relacionadas con el trabajo que realizan en sus hogares como cocinar, limpiar o actividades de cuidado, por los cuales ellas no reciben un pago.

En México, el turismo ha generado muchos empleos también, como es el caso del Centro Integralmente Planeado Bahías de Huatulco, en donde gran parte de las mujeres económicamente activas ocupan un empleo formal en el sector turístico. Sin embargo, a pesar de los beneficios que dichos empleos dan a las mujeres, no se han mostrado las condiciones reales en las que estos se desarrollan, por ejemplo el salario que ellas reciben, las prestaciones que las empresas de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo les otorgan, tipo de contratación, entre otros.

Esta situación fue la que motivó la presente investigación, en especial conocer cómo son los empleos turísticos a los que las mujeres de Bahías de Huatulco se integran, para lo cual se plantearon los siguientes objetivos:

## **Objetivo General**

-  Caracterizar el empleo femenino formal y directo dentro del sector turístico en Bahías de Huatulco, Oaxaca.

## Objetivos Específicos

- Identificar el perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal.
- Conocer el perfil de empleo turístico de las mujeres de Bahías de Huatulco, México.
- Conocer las variables cualitativas y cuantitativas del trabajo turístico femenino de Bahías de Huatulco, México

El presente estudio se estructuró de la siguiente forma:

En el capítulo uno se encuentran los antecedentes de la investigación, mismos que surgieron a través de una revisión bibliográfica para conocer acerca del desarrollo del trabajo remunerado de las mujeres y cómo es que ellas salieron de sus hogares en contextos rurales y urbanos para ingresar al mundo laboral, de igual forma se indagó sobre la relación del turismo con la generación de empleos en México y otros países del mundo. Además se expone la propuesta para caracterizar el empleo en el sector turístico a través de las variables cualitativas y cuantitativas, misma que guió la presente investigación. Asimismo en esta revisión bibliográfica se muestra la forma en la que las mujeres, en especial en Centroamérica, se han insertado en los empleos que el turismo ha generado, el tipo de puestos que ocupan y se ejemplifican las condiciones laborales de algunas de éstas, finalmente se presenta una revisión de la Ley Federal del Trabajo en México con el objetivo de conocer las condiciones laborales establecidas por dicha Ley.

En el capítulo dos, marco contextual, se describe la historia de los Centros Integralmente Planeados (CIP) y sus principales objetivos para motivar el desarrollo de las comunidades, además de la descripción del lugar de estudio, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México, también se da una explicación acerca de la historia de su creación como CIP, se concluye con la descripción de la actividad turística del lugar.

El capítulo tres se refiere a la metodología empleada en la investigación, debido a que es una investigación con un enfoque cuantitativo, se exponen las características de este enfoque, el diseño de la investigación, la forma en la que se obtuvo la muestra, así como el procedimiento para obtener el tamaño de la muestra. Asimismo se describe la técnica utilizada, que en este caso

fue la encuesta y la manera en la que se desarrolló el trabajo de campo llevado a cabo en Bahías de Huatulco, México.

En el capítulo cuatro, se presentan los resultados obtenidos de la investigación, primero se describe el perfil de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, el cual se obtuvo buscando información relacionada con la edad, estado civil, nivel de estudios, maternidad, lugar de origen y residencia. Segundo se presenta el perfil del empleo de estas mujeres en el que se muestra las características del trabajo en el sector turístico en Bahías de Huatulco, en donde resaltan la temporada de trabajo, giro de las empresas contratantes, tipo de puesto que ocupan, tiempo de empleo, jornada laboral, días de descanso, capacitación que han recibido por parte de las empresas o buscado por cuenta propia, salario, requisitos para contratación, prestaciones, ausentismo en el empleo y rotación. Finalmente se presentan las conclusiones a las que se llegó con dicho trabajo y las referencias bibliográficas.

# CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

## 1.1 Trabajo femenino remunerado

El trabajo femenino ha sido un elemento de gran importancia para el desarrollo económico de diversas sociedades. Ester Boserup (1970 citado por Briadotti 2004) documenta la considerable contribución de las mujeres en los sectores productivos de las economías de los países en desarrollo, en especial en la agricultura, debido a que las mujeres además de encargarse del trabajo del hogar también se ocupaban de labores agrícolas y de una producción de mercado a pequeña escala. Mediante estas actividades las mujeres contribuían de forma significativa a la economía doméstica tanto con su trabajo no remunerado en el hogar y el campo, como con las pequeñas ganancias que obtenían con la venta en el mercado (Moore, 2004). En este contexto, Moore al analizar el trabajo de Boserup, señala que *“no sólo eran los hombres los proveedores de alimento. En muchas sociedades africanas los hombres preparan el terreno de cultivo, pero las mujeres son las que se encargan de todo lo demás”* (2004:61).

Se pueden citar diferentes estudios relacionados con este tema (ver por ejemplo Boserup, 1970; Goody, 1976) y en todos ellos se señala la importancia del trabajo de las mujeres no sólo en la economía familiar, sino en diversos contextos debido a que *“el trabajo no es solo lo que hace la gente, sino además las condiciones en las que se realiza la actividad y su valor social en un contexto cultural determinado”* (Moore, 2004: 60).

En esta misma serie de ideas, Marx (citado en Rubin, 1986) desde la teoría clásica, menciona que las mujeres son una fuerza de trabajo para el capitalismo debido a que los salarios generalmente más bajos que perciben proporcionan plusvalía extra al patrón capitalista, además de que ellas se encargan de cuidar a la fuerza de trabajo masculina. Todo esto muestra la importancia del trabajo femenino, en este caso, para las sociedades capitalistas.

Debido a la importancia del trabajo de las mujeres para las sociedades, este ha sido analizado por diversas teorías. Una de ellas es la perspectiva de género, la cual propone la existencia de una división sexual del trabajo establecido también por los intereses y posición de clase, esta división se refiere a *“los diferentes papeles, responsabilidades y actividades que la sociedad le ha adjudicado a la mujer y al hombre. La división del trabajo por género es específica de cada cultura y época en particular, puede aún variar de una comunidad a otra, es flexible y se puede adaptar a*

*las cambiantes condiciones del hogar*” (Moffat, et al., 1994 citado en Alemán, 1997: 260). En esta división sexual del trabajo el hombre debe encargarse de proveer y proteger el hogar, mientras que la mujer debe encargarse del mantenimiento del mismo y del cuidado de la familia sin obtener una remuneración económica, lo cual ha provocado que su trabajo sea desvalorizado por la sociedad.

El trabajo femenino no remunerado a lo largo de la historia, además de estar desvalorizado, ha encontrado diversas limitantes. Moore (2004) da cuenta de ello, destaca de manera general, que aunado a la limitación de espacio que se le daba a las mujeres para llevar a cabo sus labores, también existía una limitación económica y de participación en la sociedad, debido a que ellas dependían exclusivamente del capital que les proporcionaba su esposo, hermano o padre, e impedía que tuvieran autoridad en sus hogares, por lo tanto, ellas no tomaban decisiones de importancia o de trascendencia.

Sin embargo, se ha señalado a nivel internacional que durante momentos clave en la historia se les incorporó al trabajo remunerado, en el cual *“se obtiene una cuantía de dinero en efectivo o una retribución de valor equivalente (si se trata de pago en especie) que las personas reciben durante un determinado periodo como resultado de su participación en actividades económicas”* (<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> 10 de Febrero de 2013). Por ejemplo en la Revolución Industrial, se demandó de mano de obra asalariada, lo cual generó oportunidades de empleo y propició un importante cambio en las mujeres, debido a que ellas fueron requeridas para ocupar empleos porque los hombres fueron insuficientes. Aunque ya se les proporcionaba un salario y contribuían a la economía doméstica, su trabajo se consideraba innecesario y perjudicial para la familia, debido a que ellas abandonaban temporalmente sus labores domésticas y comenzaban a cambiar los roles a los que se había asignado a su género (Lipovetsky, 2005).

A partir de las Guerras Mundiales, el cambio en el trabajo de la mujer tuvo notoriedad, debido a que ellas comenzaron a trabajar para tener independencia y salir del rol socialmente interpuesto, lo cual también conllevó a cambios sociales, debido a que las mujeres se interesaron por terminar con su opresión e iniciar una vida social.

Uno de los principales giros que tuvo el trabajo femenino fue el cambio del espacio donde ellas trabajaban, debido a que ya no sólo laboraban en el hogar, en lugares cercanos a éste o en el

campo, sino que migraban hacia las grandes y medianas ciudades porque en ellas había distintas opciones de empleo y mayores oportunidades de conseguirlos (Lara, 1996); además de que las profundas transformaciones de amplios sectores de la actividad económica en especial el sector terciario, en estas ciudades, favorecían la inserción de éstas al trabajo remunerado debido a que en él se crearon formas de trabajo más adaptadas a las mujeres. El auge de los trabajos de oficina y de comercio, el ámbito de la salud, los servicios y la educación multiplicaron las ofertas de empleos femeninos (Lipovetsky, 2005).

En el caso de México, las mujeres provenientes de familias rurales, la mayoría de ellas con un nivel de educación bajo también salieron del ámbito doméstico para incorporarse a trabajos remunerados. En las décadas de 1940 y 1960 las tasas de migración se centraron en la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla; los empleos en los que se insertaban las mujeres que migraban a las ciudades eran principalmente relacionados con la industria, el comercio o los servicios (Lara, 1996).

Lara (1996) señala que en la década de 1980 la industria maquiladora en México constituyó un espacio de empleo femenino, debido a que ofrecía a las mujeres empleos flexibles, donde se combinaban diversas formas de trabajo y tecnología, que les permitía a las mujeres emplear menor fuerza al llevar a cabo sus actividades laborales, *“estas empresas contrataban en su mayoría mano de obra femenina joven, soltera, con un promedio de seis años de escolaridad y de origen rural”* (Lara, 1996: 150).

Valles (2011) menciona también que hubo un aumento en la fuerza de trabajo femenina en las fábricas textiles sobre todo en la parte norte del país, la cual tenía una población pequeña y existía escasez de mano de obra; en la mayor parte de las fábricas la mano de obra femenina incluso superaba la cantidad de mano de obra masculina, lo que nos indica que un mayor número de mujeres se insertaba a trabajos remunerados. Estos trabajos *“significaron para las mujeres la oportunidad para independizarse e incrementar sus ingresos familiares y aunque en relación a los de los obreros eran menores los salarios, horas de trabajo y nivel de vida, eran mejores que los disfrutados por cualquier otro grupo de obreros industriales”* (Valles, 2011: 296). Cabe señalar que en las fábricas textiles ningún puesto de primer nivel era ocupado por mujeres y había una clara muestra de la división sexual del trabajo.

La inserción de las mujeres en trabajos en el sector terciario, también tuvo gran auge en los 1980. Oliveira señala que *“las mujeres desempeñaban actividades por cuenta propia o asalariadas en el comercio y los servicios no calificados (lavar, planchar, prestar servicios domésticos, coser y bordar a domicilio, por ejemplo), y/o dedicarse al trabajo a domicilio, porque estas actividades se consideraban una prolongación de sus responsabilidades domésticas”* (1998: 647). Además su contratación en las empresas era informal y más fácil debido a que se les proporcionaban salarios bajos, jornadas de trabajo discontinuas y rara vez se les daba servicio de asistencia social.

En la actualidad, a pesar de que las mujeres ya cuentan con un trabajo remunerado, mayor participación en la sociedad e independencia, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia continúa formando parte de sus labores, debido a que no han podido cambiar por completo el rol de “ama de casa” interpuesto por la sociedad; a este tipo de trabajo se le llama doble jornada, donde las mujeres además de llevar a cabo sus labores extradomésticas donde obtienen una remuneración económica, también deben llevar a cabo las labores domésticas (Baca, 2005). Aún más, según Moser (1993 citado en SECTUR y COLMEX, 2011), menciona que las mujeres tienen tres roles, el primero donde llevan a cabo el trabajo doméstico y de cuidado a la familia (no remunerado), el segundo donde realizan el trabajo productivo (remunerado) y el tercero donde hacen labor comunitaria para buscar un bienestar colectivo.

El trabajo remunerado ha conllevado a diversos cambios en las mujeres, principalmente los motivos por los que ellas se insertan a éste. Estos motivos son para contribuir a la economía doméstica, dar una mejor educación a sus hijos y mejorar la calidad de vida, y en la actualidad, en México y en muchos países, las mujeres además expresan deseos de desarrollo personal en sus trabajos. *“El trabajo femenino ya no se contempla como un mal menor, sino como una exigencia individual e identitaria. El trabajo profesional de las mujeres se ha autonomizado ampliamente con respecto a la vida familiar, se ha convertido en un valor, un instrumento de logro personal y un medio de autoafirmación”* (Lipovetsky, 2005: 204). Esto muestra que el trabajo femenino remunerado ha contribuido a cambiar la forma en la que las mujeres se perciben así mismas, también les ha mostrado a ellas y la sociedad el valor de su trabajo y las diversas capacidades que tienen, además de que seguirá generando cambios en ellas para lograr reposicionar su lugar en la sociedad.



## 1.2 Turismo y empleo

El empleo, para efectos de esta investigación, se entiende como *“las relaciones estables de trabajo asalariado: es formal y garantizado por los principios de la seguridad social, como indemnización en caso de accidente de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, entre otros. El empleo es un tipo específico de trabajo: el trabajo asalariado formal, con un pago que considere todas las garantías y cumplimiento de leyes laborales hacia el trabajador”* (Gómez y Elizalde, 2009: 253).

El empleo es un factor importante para el crecimiento económico de los países en donde se genera, y el turismo es uno de los principales creadores de empleo en los lugares donde se presenta. Según la OMT (2011), la contribución del turismo es cerca del 5% a la economía mundial, se estima que su contribución al empleo directo o indirecto es de 6% al 7% en todo el mundo y que alrededor de 10% de la población activa de todo el mundo ocupa un empleo en el turismo.

Un ejemplo de la importancia del turismo como generador de empleos se presenta en España. Según el Informe Anual sobre empleo en el sector turístico del Instituto de Estudios Turísticos, en 2011 2,509,105 personas ocupaban un empleo en el sector turístico lo que representa 11.8% del total de personas económicamente activas del país. A su vez, los empleos generados por el turismo se dividieron en diferentes ramas de los cuales 48.4% pertenecía a la rama de alimentos y bebidas, 16.9% a la rama de alojamiento, 12.6% en la rama de transporte, 2.6% en agencias de viajes y touroperadores y un 22.1% en otras actividades como alquiler de vehículos, actividades de recreación, actividades culturales, entre otras.

En México, el turismo se ha visto como un elemento de integración y promoción, pero más que nada como un elemento que impulsa la economía. Para SECTUR (liga y fecha consulta) *“la actividad turística se ha consolidado como una de las principales fuentes generadoras de divisas para el país. El conjunto de bienes y servicios que realizan los turistas, tanto residentes en México como en el extranjero, constituye un mercado de enorme importancia para muchos sectores, además de que es uno de los principales sectores generadores de empleo directo e indirecto”*. Cabe señalar que una de las principales razones de que el empleo en el sector turístico en México se haya desarrollado es la evolución en el ámbito sectorial que inició con el proceso de apertura económica, donde hubo un desarrollo mayor del sector terciario (Arroyo y Gutiérrez, 2006).

El empleo que genera el turismo posee diversas características, de acuerdo con Monterrubio y Espinosa (2013) son:

1. El empleo y los ingresos sobre la renta son cercanos pero no están perfectamente relacionados.
2. Los efectos del empleo en turismo varían por la actividad turística; algunas actividades turísticas son más intensivas pues requieren de más mano obra que otras.
3. Muchos trabajos son autoempleos, especialmente en destinos donde las empresas turísticas son pequeñas.
4. El empleo en turismo se caracteriza por tener ocupaciones de salarios bajos, trabajo a tiempo parcial y casual.
5. El empleo en turismo requiere comúnmente niveles de baja cualificación y requisitos de ingreso bajo. Donde se requieren habilidades específicas, particularmente en áreas poco desarrolladas, la industria a menudo recurre a expertos externos más que capacitar a la población local.
6. El empleo en turismo es estacional.
7. Los efectos del empleo en turismo con frecuencia no son visibles y, por lo tanto, no son reconocidos; el turismo toma gente de otros sectores de la economía y va más allá de un área de destino estrechamente definido.
8. El empleo en turismo está estructurado por género; la mayor parte de los puestos de trabajo en turismo son ocupados por mujeres, particularmente la posición a tiempo parcial, estacional y mal pagada. Se ha estimado que más del 70% de los empleados de turismo son mujeres.

A su vez las características del empleo en el sector turístico tienen variables cuantitativas y cualitativas. Entre las cuantitativas se encuentran a) número de empleos que genera; b) duración de la jornada laboral así como el tipo; c) nivel de educación requerido y grado de calificación; d) nivel de ingreso; e) temporalidad y el tipo de contratación. Entre las variables cualitativas se encuentran a) forma de selección del personal; b) incentivos; c) capacitación; d) rotación; e) ausentismo y f) migración, y estas señalan Arroyo y Gutiérrez, (2006) son variables que deben tomarse en cuenta al caracterizar el empleo turístico.

Las variables cuantitativas según Arroyo y Gutiérrez (2006) se definen a continuación:

- a) *Número de empleos*: la cantidad de empleos que genera el turismo, ya sean directos o indirectos. El empleo directo se define como el trabajo generado en las empresas que atienden o brindan un servicio de primera línea al turista, como hoteles, agencias de viajes, restaurantes, servicios de transporte. Los tipos de empresas antes mencionadas también generan empleos indirectos debido a que requieren de bienes y servicios para su funcionamiento como: proveedores de insumos, energéticos, lavandería, entre otros.
- b) *Jornada Laboral*: el horario de trabajo se refiere al tiempo comprendido entre la hora de entrada y salida en una jornada de trabajo, los horarios pueden no ser regulares. El turno de trabajo que se realiza dentro de la jornada laboral puede ser variado; los hay de mañana, tarde y noche, pero también puede estar la jornada partida, o sea, dos turnos de trabajo, asimismo se trabaja en horarios diferentes a los ordinarios, es decir, en fines de semana, fiestas, vacaciones fuera de la temporada turística.
- c) *Nivel de educación y grado de calificación*: es un indicador que permitirá conocer el tipo de percepciones que reciben los trabajadores del sector.
- d) *Nivel de ingreso*: indica el tipo de percepciones que reciben los trabajadores del sector.
- e) *Temporalidad y tipo de contratación*: debido a que la actividad turística es altamente estacional se debe analizar el porcentaje de los empleos seguros e inestables y el grado de vulnerabilidad de los empleados.
- f) *Incentivos*: existen prestaciones establecidas de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, además de políticas o estrategias establecidas para motivar o incentivar a los empleados que coadyuvan a mejorar el ambiente laboral y hacer más eficiente su desempeño diario.

Entre las variables cualitativas se definen las siguientes:

- a) *Selección de personal*: este proceso puede entenderse como el conjunto de entrevistas, exámenes, comprobaciones, referencias y documentación, tendientes a encontrar al mejor candidato para ocupar una posición en la empresa.
- b) *Capacitación*: las empresas están obligadas por ley a capacitar a su personal, esta variable busca indagar sobre cuál es la oportunidad de capacitación que las empresas brindan a sus empleados.

- c) *Rotación*: la movilidad que tiene la empresa en sus diferentes áreas y puestos. Se presenta cuando por renuncia, despido o abandono de trabajo, se genera una vacante. Esta variable es de suma importancia para identificar los nichos de oportunidad a los empleados.
- d) *Ausentismo*: resulta de faltas injustificadas, enfermedades, accidentes de trabajo, maternidad, etcétera.
- e) *Migración*: es el flujo que genera una determinada área para ofrecer la fuerza de trabajo necesaria.

### **1.3 Empleo femenino en el turismo**

El turismo ha sido un factor importante en la generación de empleos en las diversas sociedades, lo cual ha beneficiado a las mujeres, debido a que les ha proporcionado mayores oportunidades de obtener ocupaciones remuneradas (Henshall, 1994).

En Centroamérica por ejemplo, hay una presencia mayor de mujeres en el empleo turístico. Un estudio realizado por la UNIFEM menciona que *“en Costa Rica más de cinco de cada diez de los empleos turísticos son ocupados por mujeres y en Nicaragua ellas ocupan ocho de cada diez”* (2009: 15). En España 981, 328 mujeres se encontraban trabajando en el sector turístico en 2011, lo cual representaba el 46% de los empleos generados en ese año por el turismo (Instituto de Estudios Turísticos, 2011).

Otro claro ejemplo es México, donde en el año 2009 el número de empleos en el sector turístico que ocupaban las mujeres era similar al número de empleos en otros sectores (no turísticos) donde ellas se encontraban trabajando, además de que hubo un crecimiento importante de la participación de las mujeres en empleos turísticos desde el año 2000 (como se observa en el Cuadro 1), esto indica que se han generado mayores oportunidades de trabajo para las mujeres en este sector (SECTUR y COLMEX, 2011).

**Cuadro 1. Porcentaje de mujeres en la población ocupada por sector de actividad económica**

Año	Actividad Económica			Total
	No turística	Turística	Relacionada al Turismo	
2000	34.10%	26.10%	38.40%	34.30%
2001	33.90%	27.40%	39.90%	34.20%
2002	34.40%	28.20%	39.70%	34.70%
2003	34.20%	26.10%	38.80%	34.40%
2004	35.20%	29.30%	40.90%	35.60%
2005	35.90%	39.40%	42.10%	36.50%
2006	36.20%	40.50%	42.50%	36.90%
2007	36.70%	40.00%	43.10%	37.40%
2008	36.60%	41.60%	44.30%	37.50%
2009	36.60%	43.40%	43.70%	37.40%
2010	36.80%	38.60%	45.10%	37.70%

Fuente: SECTUR y COLMEX, 2011

La mayor parte de los empleos turísticos que ocupan las mujeres están relacionados con las actividades que ellas realizan en su hogar, además de que tienen un carácter maternal y son considerados como una extensión de las labores domésticas. Gran parte de las empresas que contrata a las mujeres, piensa que ellas se desempeñarán bien en este tipo de trabajos, debido a que son actividades que realizan día a día en sus hogares. Asimismo, se ve a la mujer como un ser cálido que refleja su sentido maternal en sus actividades, es por ello que debe ocupar puestos donde se relacionen con los turistas y les den el “cuidado y calidez” que necesitan (Henshall, 1994).

Henshall (1994) da cuenta de la inserción de las mujeres al empleo turístico y de los puestos que ellas ocupan; menciona que la introducción del turismo en el Caribe trajo consigo un aumento de empleos en las comunidades, de los cuales, gran parte son ocupados por mujeres, aunque el giro de estos empleos es como camaristas, vendedoras de comida o artesanías a los turistas, en donde nuevamente se destaca el carácter maternal y de cuidado a los turistas que se asigna a ellas.

UNIFEM (2009) también menciona que las ocupaciones principales de las mujeres centroamericanas en turismo están vinculadas con el rol que la sociedad les ha interpuesto, señala

que las ocupaciones que más destacan son aseadoras, cocineras, meseras, lavanderas, planchadoras, mucamas, entre otras, además de que las condiciones en las que ellas laboran son poco favorables.

Las malas condiciones en las que las mujeres trabajan en el sector turístico se ven reflejadas en diversos aspectos, uno de ellos es el salario, debido a que la remuneración que ellas obtienen por su trabajo es baja, además de que en algunos estudios (ver por ejemplo UNIFEM, 2009) se ha demostrado que los salarios que perciben las mujeres son aún más bajos en comparación con el que obtienen los hombres que ocupan mismos puestos o similares a los de ellas. Cukier citado en Trujillo (s/f), menciona que *“en los hoteles de Bali, Indonesia, los ingresos de las mujeres son menores que los hombres, aun estando ubicadas en los niveles más altos”* (2006: 127).

Otro aspecto importante es la jornada laboral que tienen las mujeres que trabajan en el sector turístico, que en algunas ocasiones es parcial. SECTUR y el COLMEX (2011: 25) señalan que *“la probabilidad de que una mujer trabaje tiempo parcial es mucho más alta que la probabilidad de que un hombre se ubique en este tipo de empleo. Aunque este tipo de empleo permite a las mujeres acomodar sus diversas responsabilidades, además de su trabajo fuera de la casa, también tiene sus desventajas: en muchos casos menores salarios por hora de trabajo, pocas oportunidades de promoción, menos entrenamiento formal, menos protección contra el desempleo, etcétera”*. No obstante en algunas ocasiones sus jornadas laborales superan las ocho horas y no existe una contratación formal donde indique la duración del trabajo (UNIFEM, 2009).

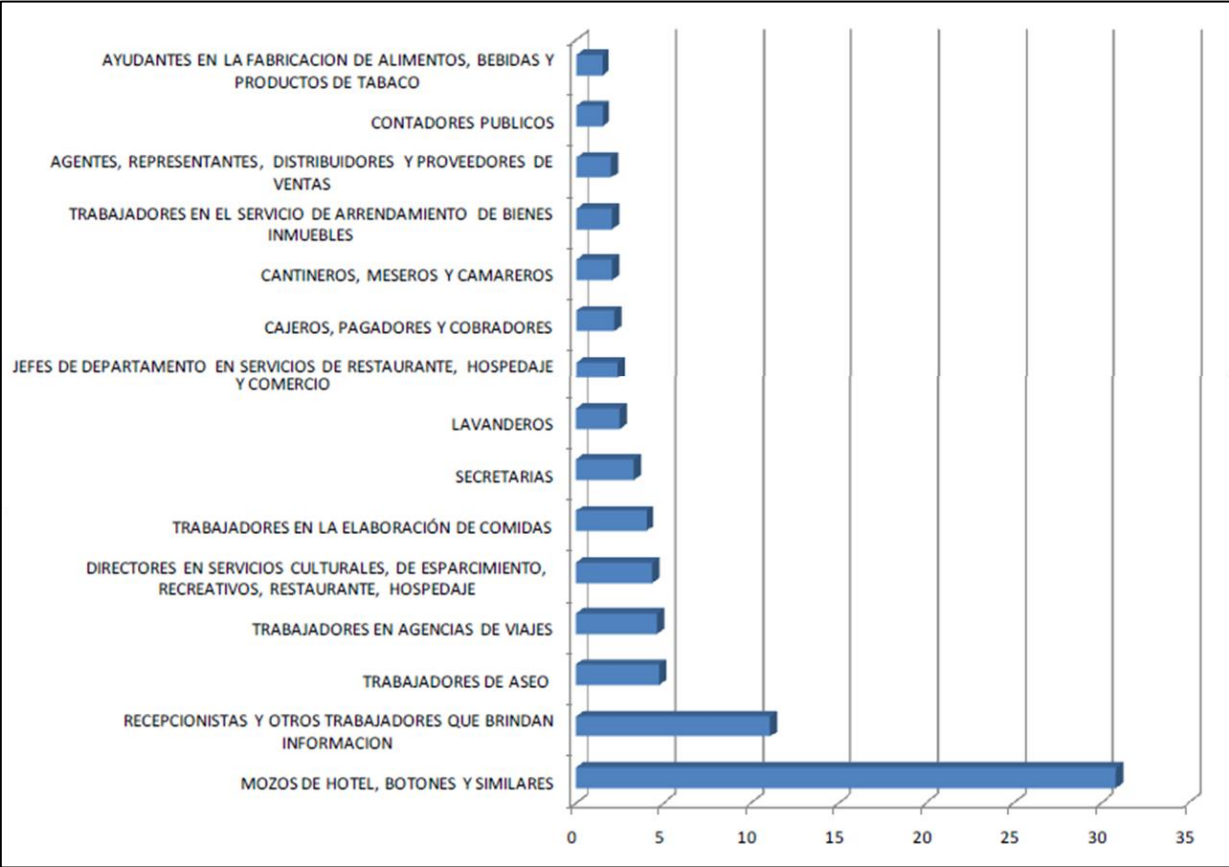
Las empresas turísticas que emplean a las mujeres habitualmente solicitan un perfil específico para contratarlas. Según Obadic y Maric (2009 citados en SECTUR Y COLMEX, 2011:29) *“el trabajo en el sector turístico es particularmente atractivo para mujeres y ayuda a una variedad de ellas (jóvenes, madres solteras, divorciadas, de edad o más) en la creación de empleo”*.

UNIFEM (2009) señala que el perfil de las mujeres que se emplean y son asalariadas en Centroamérica es diferente al de las mujeres que crean sus propios negocios. Generalmente, las mujeres asalariadas son más jóvenes, solteras, con un nivel de estudios medio y no tienen hijos, en cambio las mujeres que se autoemplean, no tienen un límite de edad, su nivel de estudios es bajo y tienen hijos, además de que tener su propio negocio les permite compaginar su trabajo remunerado con su trabajo en el hogar.

En Venezuela, por ejemplo, las mujeres que laboran en las agencias de viajes tienen una edad que oscila entre los 24 a los 37 años; el 45% de ellas son casadas, mientras que el 43% son solteras; la mayor parte de ellas no tienen hijos y tienen un nivel de educación básico o medio (Moreno y Lunar, 2006), lo cual nos indica que el perfil que las empresas turísticas solicitan para emplear a una mujer, generalmente es similar en diversos países.

Como ya se había mencionado, la mayor parte de las mujeres que trabajan en el sector turístico ocupan empleos con un nivel bajo, lo cual indica que los puestos directivos y gerenciales difícilmente se encuentran ocupados por ellas. SECTUR y el COLMEX (2011) mencionan que a pesar de que actualmente las mujeres del mundo han alcanzado niveles educativos más altos que en ningún otro periodo de la historia y representan el 40% de la fuerza laboral global, el nivel de empleos gerenciales que ocupan en turismo es bajo (como se observa en el Cuadro 2).

**Cuadro 2. Principales ocupaciones de las mujeres en el sector turístico en México**



Fuente: SECTUR y COLMEX, 2011

En México, existe *“una desproporción de la presencia de mujeres en puestos de alta dirección”* (Trujillo, s/f:123). En su estudio titulado *-Las Mejores Empresas para Trabajar-* Trujillo (s/f) encontró que en 2008 sólo *“19% de los puestos a nivel de dirección estaba ocupado por mujeres, y en los puestos gerenciales 35% estaba representado por el género femenino”*. Esto sucede a pesar de que se ha comprobado que el liderazgo femenino tiende a ser democrático y participativo y el masculino es autocrático y autoritario. Además de que el liderazgo femenino proporciona la confianza a los empleados a tomar decisiones al realizar su trabajo y reconoce su labor (Alonso y Rodríguez, 2011).

Muchas empresas del sector turismo al contratar mujeres o ascenderlas a nuevos puestos están *“tomando en cuenta las cualidades femeninas, debido a que resultan ser una nueva y diferente aportación para las organizaciones actuales que favorecen a la eficiencia y el logro de objetivos [...] además de que es trascendental aprovechar el potencial de las mujeres y brindarles la oportunidad de dirigir empresas”* (Trujillo s/f: 148). El obtener puestos directivos y más aún, puestos gerenciales en el sector turístico se ha convertido en un reto importante para las mujeres, pero el conseguirlos ayudará a brindarles más oportunidades de desarrollo profesional.

#### **1.4 Condiciones laborales establecidas por la Ley Federal de Trabajo**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación, a continuación se presentan algunos Artículos del Título Segundo, Tercero y Cuarto de la misma, donde se establecen la jornada de trabajo, tipo de contrato, derechos por maternidad, días de descanso, vacaciones, salario, servicio médico y capacitación, basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, que las diversas empresas deben brindar a sus empleados y empleadas.

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.



**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

**Artículo 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente

**Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

**Artículo 69.-** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

**Artículo 76.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

**Artículo 80.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

**Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**Artículo 84.-** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

**Artículo 87.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

**Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

**Artículo 132.-** Son obligaciones de los patrones:

*XVII.* Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

*XXVII.-* Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

**Artículo 153-A.-** Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

**Artículo 170.-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica

hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

A partir de la revisión bibliográfica realizada en los párrafos anteriores se sostiene que las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado tomando en consideración la coyuntura histórica, económica y social de cada país. En México específicamente, el turismo como motivador de la economía en los lugares donde se presenta, abrió un nicho de posibilidades para que las mujeres se incorporaran al empleo. Esta situación motivó indagar acerca de la situación laboral de las mujeres tomando como referencia un contexto turístico exitoso en el país, Bahías de Huatulco, Oaxaca.

## CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA

### CENTRO INTEGRALMENTE PLANEADO (CIP) BAHÍAS DE HUATULCO

#### 2.1 Centros Integralmente Planeados

Durante la década de 1970, al haber una baja en el precio del petróleo, que era uno de los principales pilares de la economía de México junto con la industria, el turismo que en aquel entonces era un sector de poco peso se convirtió en una gran oportunidad para la creación de empleos, la generación de efectos multiplicadores y el equilibrio migratorio en las regiones donde la actividad petrolera no estuviera justificada. Es de esta forma que el Gobierno Federal creó el Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR) como encargado de la creación de nuevos destinos turísticos litorales conocidos como Centros Integralmente Planeados (CIP). Las principales actividades de FONATUR para la planificación y gestión de los CIP fueron: la selección de los destinos a desarrollar con potencial de recursos e impacto social y económico que generaría el turismo, elaboración de planes maestros para asegurar su funcionamiento y cuidar reservas territoriales y áreas verdes y gestión de préstamos con la banca internacional para construcción y mantenimiento de la infraestructura (López, 2010).

El primer CIP creado por FONATUR fue Cancún en el estado de Quintana Roo, Orozco menciona que *“su concepto se basaba en un conjunto urbano-turístico, de imagen distintiva, contemplando no sólo la infraestructura necesaria para desarrollar la oferta de hospedaje, sino también el establecimiento como ciudad de servicios, que albergara a sus habitantes”* (1992: 2), y mostraba las bases mediante las cuales se pretendía llevar a cabo los demás CIP. Los siguientes Centros Integralmente Planeados en construirse fueron Ixtapa-Zihuatanejo en Guerrero, Los Cabos y Loreto en Baja California y Huatulco en el estado de Oaxaca.

Además de la creación de los CIP, FONATUR tiene un compromiso permanente con el desarrollo y mantenimiento de los mismos, es por ello que ofrece diversos servicios a los Centros para cumplir con este objetivo, entre los principales servicios que ofrece se encuentran los siguientes:

- Establecer y determinar las condiciones generales de operación de los programas de conservación y mantenimiento de los cinco Centros Integralmente Planeados.

- Determinar y establecer los mecanismos para elevar los niveles de productividad, a través de la identificación de áreas de oportunidad y mejora continua en los procedimientos que se utilizan normalmente, para disminuir los costos de operación e incrementar la competitividad de la empresa.
- Definir los mecanismos de control para llevar a cabo la adecuada aplicación de recursos humanos y materiales en la ejecución de actividades comprometidas y financieras, así como la carga administrativa.

Mediante esto se pretende contribuir al desarrollo de la actividad turística en las regiones donde se encuentran los CIP, y con ello potenciar la economía y convertirlos en motor de desarrollo (FONATUR, 2010).

## **2.2 Desarrollo de CIP Bahías de Huatulco**

El Centro Integralmente Planeado de Bahías de Huatulco, situado en el municipio de Santa María Huatulco, Oaxaca, México, comenzó sus funciones en 1984 como sustituto de Puerto Escondido, el cual estaba planeado para ser un CIP aunque debido al crecimiento urbano descontrolado fue desestimado (López, 2010). Las principales razones por las que se decidió crear este proyecto fueron *“apoyar el desarrollo económico y social del estado de Oaxaca y de la región costera a través de la generación de empleos permanentes y mejor remunerados; propiciar la inversión y el flujo de capitales; así como incentivar algunos sectores de la economía, como el agropecuario, el industrial, y en forma sustancial, al de la construcción”* (Orozco, 1992: 3).

La zona donde se encuentra el CIP de Bahías de Huatulco fue descubierta en 1969 por funcionarios del Banco de México y estudiada por técnicos del gobierno para conocer sus características generales. Esta se conformaba por 20,975 hectáreas, que fueron expropiadas por la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología a favor de Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR) que a su vez definió un Plan Maestro para Bahías de Huatulco, el cual se proponía consolidar su función turística en 2018 (López, 2010).

A pesar de que el proyecto Huatulco ofrecía múltiples beneficios a los pobladores de las comunidades donde se desarrollaría, muchos de ellos no aprobaron la expropiación de las tierras y existieron muchas complicaciones para llegar a acuerdos con los comuneros para reubicarlos en

las zonas destinadas a la urbanización del proyecto como el Sector H por ejemplo, y que se les remunerara una cantidad justa por las tierras que dejarían, además de que se les aseguraran lotes en la zona turística, para que se beneficiaran con los empleos que se generarían (Orozco, 1992).

El Plan Maestro para el desarrollo del CIP consistía en tres etapas de desarrollo, en la etapa de planeación FONATUR tuvo un papel trascendental tal como se puede observar en la siguiente cita:

*“se elaboraron los estudios y proyectos tendientes a definir el centro urbano turístico, para la introducción de servicios básicos, los caminos de acceso y de la ampliación de la pista y del edificio terminal del aeropuerto lo que propició el incremento de inversión pública y privada, la generación de nuevos empleos, el aumento de la oferta hotelera y el incentivo de los sectores económicos vinculados a la industria turística” (FONATUR 2008-2012: 22).*

Continuando con el plan de desarrollo del CIP, en 1984 se comenzó la construcción del aeropuerto internacional. En 1988 se había construido el 45.5 % de los cuartos de hotel y en ese mismo año se dio inicio a la construcción de la Bahía de San Agustín. Se llevaron a cabo una serie de ajustes al Plan original debido al cambio en las tendencias del turismo y diversas problemáticas, lo cual redujo el área determinada para usos turísticos, urbanos y la oferta hotelera a 6,630 habitaciones. También se determinó en 1994 que la concentración de hoteles se ubicaría en zonas urbanizadas, además de que se diversificarían segmentos turísticos para incentivar el regreso de turistas y un equilibrio en el mercado (López, 2010).

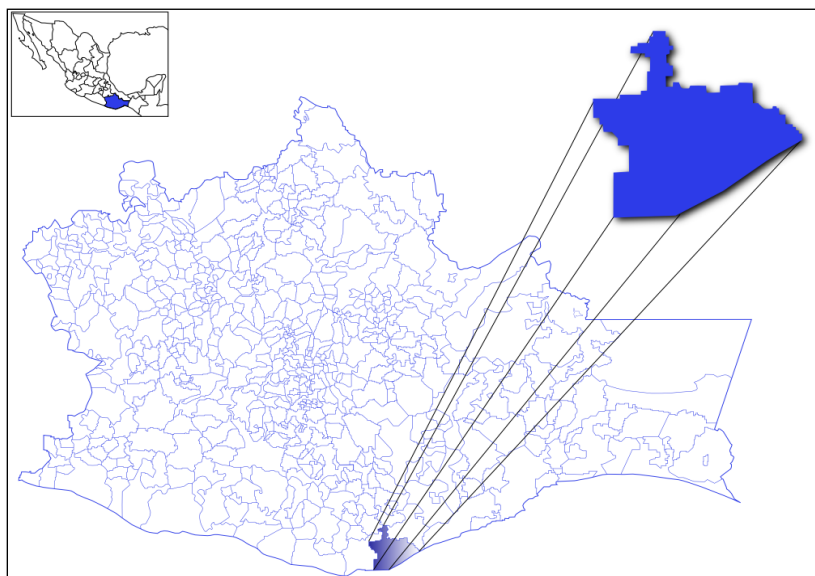
Debido a que la ocupación hotelera estaba cumpliendo únicamente con el 60% FONATUR llevó a cabo otra revisión del Plan Maestro, lo cual conllevó a la creación de un programa para reposicionar el destino. Se propuso el Relanzamiento del CIP, para *“posicionar a Huatulco como un destino caracterizado por ofrecer servicios de primera calidad, de baja densidad y en completa armonía con los entornos cultural y natural” (FONATUR 2008-2012:47).* Entre sus principales objetivos se pretendía ampliar la oferta turística, generar un mayor número de empleos, propiciar nuevas fuentes de desarrollo económico y social para la región y fortalecer su imagen como destino sustentable de reconocimiento internacional, debido a que Huatulco obtuvo la certificación de sustentabilidad a nivel destino que otorga Green Globe en 2005, siendo el primero en el continente Americano y el tercero del mundo, y el EarthCheck Gold por sus acciones para lograr la sustentabilidad en 2011 lo que lo convierte en el primero de América en recibir esta certificación.

En 2008, la Presidencia de la República anunció que daría continuidad a los esfuerzos de planificación y gestión que hasta entonces eran liderados por FONATUR. Entre las acciones llevadas a cabo en esta iniciativa gubernamental destacan el manejo de apoyos diversos para la compra de predios de uso hotelero y residencial, la ampliación y dotación de servicios públicos (luz y drenaje) en zonas destinadas al desarrollo inmobiliario, la apertura de nuevas unidades de servicios médicos y el inicio de un nuevo proceso de mejora ambiental asociado a la neutralización de las emisiones de carbono. Se logró a finales del 2009 la apertura de dos nuevos hoteles de cinco estrellas, además de que el desempeño del destino comenzó a dar señales de mejoría aunque se siguen llevando a cabo diversas estrategias (López, 2010).

### 2.3 Bahías de Huatulco

Santa María Huatulco es un municipio que se encuentra en la región Costa en el estado de Oaxaca (Figuras 1), específicamente al final de la Sierra Madre del Sur e integra al Distrito Pochutla. Colinda al norte con los municipios de San Pedro Pochutla, San Mateo Piñas, Santiago Xanica y San Miguel del Puerto; al este con los municipios de San Miguel del Puerto y el Océano Pacífico; al sur con el Océano Pacífico y San Pedro Pochutla; al oeste con el municipio de San Pedro Pochutla. Su extensión territorial es de 579.22 kilómetros cuadrados y ocupa el 0.53% de la superficie del estado y cuenta con 71 localidades (INEGI, 2008).

**Imagen 1. Mapa de ubicación de Municipio de Santa María Huatulco, Oaxaca, México.**



Fuente: Enciclopedia de municipios y delegaciones de México (2010)

Tiene un clima cálido subhúmedo con lluvias en verano y una temperatura anual de 28°C en promedio, mantiene 341 días al año los cielos despejados. Debido al clima que posee, la vegetación predominante se constituye por especies de selva baja caducifolia, sabana, manglar y humedales y una vasta fauna propia del mar, la selva y la montaña (FONATUR, 2013). Existen diversas unidades geomorfológicas tales como lomeríos, zonas aluviales, dunas, esteros y playas. El lugar cuenta con 35 kilómetros de costa donde se ubican nueve bahías y 36 playas, en su mayoría con alto potencial turístico-recreativo (FONATUR, 2010). Todas estas características físico-geográficas atrae afluencia turística y ha permitido el desarrollo del turismo.

De acuerdo con INEGI (2010) el municipio de Santa María Huatulco tiene una población aproximada de 38,629 habitantes, de los cuales 19,903 son mujeres y 18,726 hombres. La población económicamente activa oscila entre los 20 y 50 años de edad y las principales actividades económicas que lleva a cabo son:

*“la agricultura debido a que la mayor parte de la población se dedica al cultivo y cosecha de maíz, papaya, que ha tenido gran auge en algunas comunidades del municipio, el cultivo del café en fincas y la prestación de servicios turísticos, en hoteles, restaurantes, transporte, etcétera, la cual, es la actividad económica más importante del municipio”* (PDM, 2008: 49).

#### **2.4 Actividad turística en Bahías de Huatulco**

Huatulco cuenta con diversos atractivos que año con año motivan el desplazamiento de turistas a este CIP. Entre sus atractivos se encuentran nueve bahías que son San Agustín, Chahué (Tierra Fértil o Tierra Húmeda, en zapoteco), el Maguey, Conejos, Cacaluta (Ave negra, en zapoteco), Chachacual, el Órgano y Tangolunda (Mujer bonita en zapoteco). Hay 36 playas con gran belleza, entre las principales se encuentran Conejos, Coyote, Chachacual, Tangolunda, Yerbabuena, Punta Santa Cruz y la Entrega, además de cascadas del Río Copalita (FONATUR, 2008-2012).



Imagen 2. Bahías de Huatulco



Fuente: Bahías de Huatulco. Disponible en: [http://mexicotravelnet.com/mexico\\_maps/huatulco.htm](http://mexicotravelnet.com/mexico_maps/huatulco.htm)  
(Consultada el 23 de diciembre de 2013).

**Imagen 3. Playa de Santa Cruz, Oaxaca, México**



Fuente: NNR trabajo de campo 2013.

**Imagen 4. Bahía de Tangolunda, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México**



Fuente: Las Bahías de Huatulco en Oaxaca. Disponible en: <http://www.bestwestern.com.mx/wp-content/uploads/2012/07/maguey.jpg> (Consultada el 27 de diciembre de 2013).

Actualmente Huatulco cuenta con más de 2,000 cuartos en operación, aparte de un campo de golf con 18 hoyos. Recibe 2,960 vuelos anuales, casi 135,000 visitantes por vía aérea, además de que hay avances en la construcción de la autopista Salina Cruz-Oaxaca, que reducirá el recorrido entre Huatulco y la Ciudad de Oaxaca de 6 horas a 3 horas y media, lo cual hará más accesible la

visita de turistas nacionales (FONATUR, 2010). A pesar de que Huatulco fue creado con el fin de atraer a turistas internacionales, la demanda principal del CIP es nacional.

Desde el año 2003 el CIP ha diversificado su oferta recibiendo a cruceros, lo cual comenzó oficialmente cuando se inauguró el muelle en Playa Santa Cruz (como se observa en la Imagen 4) y se ha convertido en un nicho de mercado muy importante para Huatulco. La mayor parte de los cruceristas que desembarcan en Huatulco pertenecen a la tercera edad y realizan actividades programadas, debido a que gran parte de ellos contratan tours para visitar la ciudad y las bahías, además de que el gasto aproximado de un crucerista es de \$58 dólares que gastan principalmente en artesanías, souvenirs, y alimentos y bebidas, lo cual muestra la derrama económica que genera la visita de cruceristas al puerto, que aunque es baja, representa un ingreso a la comunidad (Cuellar y Kido, 2008).

**Imagen 5. Muelle en Playa Santa Cruz, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México.**



Fuente: Todo de Huatulco. Disponible en: [www.todohuatulco.com](http://www.todohuatulco.com) (Consultada el 27 de diciembre de 2013).

La actividad turística también ha contribuido a generar diversos empleos para los habitantes de Huatulco, el Plan de Desarrollo Municipal Sustentable (PDM) de Santa María Huatulco (2008) menciona que la mayor parte de las personas que trabajan en turismo son jóvenes y los principales segmentos del mercado turístico en los que se emplean son hotelería, alimentos y bebidas, venta de artesanías y transporte, menciona que los principales puestos que ocupan son

meseros, jardineros, choferes, camaristas, cantineros, seguridad y, en menor escala, en puestos administrativos o directivos, además de que un gran número de habitantes se emplea en el aeropuerto. El PDM indica que aproximadamente 2021 habitantes del municipio ocupan un empleo turístico, el cual no supera los 3.5 salarios mínimos en la zona, esto muestra la importancia del turismo en la generación de empleos en el CIP Huatulco.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

La metodología es aquella que *“provee al investigador de una serie de conceptos, principios y leyes que le permiten encauzar de un modo eficiente y tendiente a la excelencia el proceso de la investigación científica”* (Cortés e Iglesias, 2004: 8), permitiendo con ello alcanzar los objetivos planteados en la investigación y obtener los resultados esperados.

Debido a que la metodología está ligada con los objetivos de la investigación éstos se exponen a continuación:

### Objetivo General

Caracterizar el empleo femenino formal y directo dentro del sector turístico en Bahías de Huatulco, Oaxaca.

### Objetivos Específicos

- ❖ Identificar el perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal.
- ❖ Conocer el perfil de empleo turístico de las mujeres de Bahías de Huatulco, México.
- ❖ Conocer las variables cualitativas y cuantitativas del trabajo turístico femenino en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México.

Para alcanzar dichos objetivos, en esta investigación se implementó el enfoque cuantitativo debido a que *“otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos”* (Hernández, et al, 2006: 21). A continuación se presentan algunas de las características más importantes de la investigación cuantitativa.

### **3.1 Investigación cuantitativa**

Esta es una investigación social cuantitativa, debido a que de acuerdo con Briones (1996) utilizará información cuantificable para describir o tratar de explicar, en este caso las características del empleo de las mujeres en Bahías de Huatulco, Oaxaca.

Las principales metas de la investigación cuantitativa son describir y explicar los fenómenos (causalidad), además de generar y probar teorías mediante la medición y análisis de variables donde para lograrlo con frecuencia se utilizan métodos estadísticos (Hernández, et al, 2006).

La investigación cuantitativa posee diversas características que de acuerdo con Hernández, *et. al* (2006) son las siguientes:

- Para obtener resultados el investigador o investigadora recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos.
- La recolección de datos se fundamenta en la medición, ésta recolección o medición se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica.
- En el proceso se busca el máximo control para lograr que otras explicaciones posibles, distintas a la propuesta del estudio, sean desechadas y se excluya la incertidumbre y minimice el error.
- Los análisis cuantitativos fragmentan los datos en partes para responder al planteamiento del problema. Tales análisis se interpretan a la luz de las predicciones iniciales y de estudios previos.
- La investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible. Los fenómenos que se observan y/o miden no deben ser afectados de ninguna forma por el investigador.
- En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población).
- Para este enfoque, si se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento.

Algunas desventajas de la investigación cuantitativa basadas en la comparación entre investigación cualitativa con la investigación cuantitativa que hace Hernández, *et al*, (2006) son:

- No toma en cuenta las percepciones ni experiencias de los participantes de la investigación.
- El investigador no puede involucrar sus propios valores y creencias en la investigación.
- La interacción física y psicológica entre el fenómeno y el investigador es poca.

- El planteamiento del problema y el diseño de la investigación son específicos y poco flexibles.

### **3.2 Diseño de la investigación**

Algunas características que definieron esta investigación fueron las siguientes: por su naturaleza fue básica, debido a que su finalidad fue “*generar nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin prever ninguna aplicación específica inmediata*” (Tamayo, 2000 en Ramírez, s/f: 36).

Según su fuente fue documental y de campo, la primera porque se realizó una búsqueda bibliográfica relacionada con temas como el empleo y trabajo, el empleo femenino en el sector turístico, caracterización del empleo en sector turístico y otros temas que fueron retomados en libros, artículos científicos, periódicos, etcétera. Al mismo tiempo fue una investigación de campo, ya que la información se consiguió con el apoyo de un cuestionario aplicado directamente en el lugar y tiempo en que ocurren el fenómeno objeto de estudio (Grajales, 2000).

Además, el presente estudio por su profundidad fue descriptivo, a causa de que detalló con la mayor precisión posible diversos aspectos, dimensiones y componentes del trabajo femenino en el sector turístico en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México (Hernández, et. al, 2006).

Por su tiempo, esta fue una investigación transversal a razón de que se llevó a cabo en un momento y tiempo definido (Grajales, 2000).

### **3.3 Muestra**

Para obtener la muestra es necesario definir la *población o universo* la cual se refiere “*al conjunto de unidades que componen el colectivo en el cual se estudiará el fenómeno expuesto en el proyecto de investigación*” (Briones, 1996: 57). La población del presente estudio está conformada por las mujeres que ocupan un empleo formal y directo en el sector turístico en Bahías de Huatulco, Oaxaca, que es de aproximadamente 1522 mujeres; esta información fue obtenida a través de los datos arrojados del II Censo de Población y Vivienda realizado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010) y el estudio realizado por Paz y Mejía (2012) sobre las mujeres oaxaqueñas.

La muestra se refiere a un subgrupo de la población que se delimita y es representativo de la misma; ésta se categoriza en dos grandes ramas que son: muestras probabilísticas y muestras no probabilísticas (Hernández, *et al.* 2006).

En las muestras probabilísticas *“todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis”* (Hernández, *et. al.* 2006: 241).

Por otra parte en las muestras no probabilísticas *“la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra y depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas”* (Hernández, *et. al.* 2006: 241). En esta investigación se recurrió a este tipo de muestra, debido a que la selección de las informantes estuvo permeada por diferentes factores, tales como el tiempo para realizar el trabajo de campo, los recursos económicos disponibles, así como la disponibilidad de las mujeres para participar en la encuesta y la cercanía entre comunidades del municipio de Santa María Huatulco, que pertenecen al CIP Bahías de Huatulco.

### **3.3.1 Tamaño de la muestra**

Para determinar el tamaño de la muestra de esta investigación se retomó la siguiente fórmula propuesta por Briones (1996):

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

En donde:

Z= valor de sigma para la probabilidad pedida (1.96)

p= estimación del valor de la proporción del universo (0.3)

q= 1-p (q= 1 – p = 1 – 0.3 = 0.7)



e= tamaño aceptado del error del muestreo (.10%, valor que se utiliza en investigaciones de ciencias sociales)

Donde para el valor de “z”, el más empleado en estudios de ámbito práctico es el 1.96, que equivale al 95% de probabilidad para la distribución normal.

Al sustituir los valores a la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 (0.3)(0.7)}{0.1^2} = 80.6 = 81$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra quedó en 81 cuestionarios, sin embargo se aplicaron 95 cuestionarios dado que al interior de las comunidades de Bahías de Huatulco hay un número considerable de mujeres que trabajan en el sector turístico, además de que hubo la necesidad de remplazar tres de los 81 cuestionarios con los restantes debido a que fueron respondidos de una manera errónea.

Cabe señalar que el proceso de selección de las encuestadas no arrojará información representativa de la población femenina que trabaja en el sector turístico en Bahías de Huatulco, debido a que sólo se aplicaron los cuestionarios en tres comunidades, sin embargo esto no significa que los resultados sean erróneos o no puedan ser tomados en cuenta para futuras investigaciones.

### **3.4 Técnica**

El método de obtención de información que se utilizó en esta investigación fue la encuesta descriptiva la cual tiene como principales objetivos “i) *describir la distribución de una o más variables en el total del colectivo objeto de estudio o en una muestra del mismo; ii) realizar la misma operación en subgrupos significativos de ese colectivo o en su muestra y iii) calcular medidas de tendencia central y de dispersión de esas variables en el colectivo total o en la muestra utilizada y en los subgrupos*” (Briones, 1996: 52).

El instrumento utilizado en esta investigación para obtener la información fue el cuestionario el cual es el componente principal de una encuesta y *“consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”* (Hernández, et al. 2006: 241).

Existen diferentes tipos de preguntas para realizar un cuestionario, en el instrumento para esta investigación se utilizaron preguntas cerradas y abiertas que según Hernández, et al. (2006: 310) las preguntas cerradas *“contienen opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas, es decir, se presentan a los participantes las posibilidades de respuesta y pueden ser dicotómicas, esto significa que tienen dos opciones de respuesta o múltiples, con varias opciones”*, además de preguntas abiertas *“que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta”*.

Inicialmente el cuestionario se conformaba de 22 preguntas, éste se aplicó en una prueba piloto a cinco mujeres en Texcoco, Estado de México. El lugar para aplicar la prueba piloto se seleccionó por la cercanía del lugar de residencia de la investigadora, además de que recibe afluencia turística y cuenta con empresas que proporcionan servicios turísticos a los visitantes, donde se encuentran empleadas mujeres.

Después de llevar a cabo la prueba piloto se notó que los resultados obtenidos no cumplían completamente con los objetivos, debido a que no se conocía el lugar de origen de las mujeres y la información de los cursos y capacitación que les brindaban las empresas donde ellas trabajaban no era claro, además de que la pregunta del horario de trabajo era cerrada y no les permitía a las mujeres especificar su jornada laboral. Es por ello que se realizaron cambios en el instrumento, el cual finalmente consistió en 29 preguntas donde se midieron las siguientes variables relacionadas con los objetivos específicos:

**Cuadro 3. Variables cualitativas y cuantitativas del empleo en turismo**

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES
Identificar el perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Edad</li> <li>➤ Escolaridad</li> <li>➤ Estado civil</li> <li>➤ Número de hijos</li> <li>➤ Situación habitacional</li> </ul>
Conocer el perfil de empleo turístico de las mujeres de Bahías de Huatulco, México.	<b>Variables cuantitativas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jornada Laboral</li> <li>➤ Grado de calificación</li> <li>➤ Nivel de ingreso</li> <li>➤ Temporalidad y tipo de contratación</li> <li>➤ Incentivo</li> </ul>
Conocer las variables cualitativas y cuantitativas del trabajo turístico femenino.	<b>Variables cualitativas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Selección de personal</li> <li>➤ Capacitación</li> <li>➤ Rotación</li> <li>➤ Ausentismo</li> <li>➤ Migración</li> </ul>

### 3.5 Trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo los días del 25 al 30 de junio de 2013, en el cual se realizó una visita a Bahías de Huatulco, Oaxaca, México. El primer contacto que se tuvo con las mujeres que posteriormente fueron seleccionadas en la muestra fue en el hotel Flamboyant. En este espacio se contactó a la recepcionista, una cocinera y una camarista, a cada una se les expusieron los objetivos del proyecto, y se les preguntó si podían ser encuestadas a lo cual respondieron positivamente por lo que se les aplicó el cuestionario por separado.

Los demás acercamientos consistieron en una dinámica similar a la inicial en donde se les preguntó a las mujeres si permitían que fueran encuestadas, se les explicó el objetivo del cuestionario y si se encontraban en horario laboral, se verificó que la contestación del cuestionario no interrumpiera sus actividades y no les causara problemas en su trabajo.

La mayor parte de las mujeres contactadas accedieron a responder el cuestionario sin ninguna dificultad, aunque existieron algunos casos en donde la respuesta fue negativa, debido

principalmente a que las mujeres se encontraban trabajando, se sentían cohibidas o simplemente no deseaban responderlo.

Existió la posibilidad de establecer un contacto con la administradora y encargada de dos tiendas de artesanías respectivamente, las cuales permitieron a su vez, encuestar a las empleadas de los establecimientos, siempre y cuando la aplicación del cuestionario no obstaculizara su trabajo.

Los cuestionarios fueron aplicados en las comunidades de La Crucecita, Tangolunda y Santa Cruz a mujeres empleadas en hoteles, restaurantes, bares, transporte, tiendas de artesanías, agencias de viajes y spa. Las mujeres que conformaron la muestra se contactaron a través de la visita de estos establecimientos que ofrecían servicios a los turistas donde ellas trabajaban, en algunas ocasiones debido a que se encontraban en horario laboral, solicitaban que el cuestionario fuera aplicado en otro momento del día o al finalizar su jornada laboral.

Los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados permitieron identificar los perfiles de las mujeres y de sus empleos, además de que brindaron la posibilidad de hacer comparaciones de la información obtenida mediante la revisión bibliográfica acerca de las condiciones laborales de las mujeres en el sector turístico, con las condiciones en las que las mujeres de Bahías de Huatulco trabajaban.

Además se tuvieron charlas informales con las encuestadas, en donde se obtuvieron opiniones personales de las mujeres acerca de la migración que habían tenido ellas y sus familias hacia Bahías de Huatulco, las razones por las cuales habían buscado un empleo en el sector turístico, los empleos que ocupaban, si les gustaban las actividades que realizaban y cómo consideraban sus condiciones laborales, datos que se retomaron en el capítulo de resultados.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS<sup>1</sup>

El presente capítulo expone los resultados obtenidos en la investigación de acuerdo con los objetivos general y específicos planteados. Para tal fin, éste capítulo se ha estructurado de la siguiente manera. Primero se presenta el perfil socioeconómico de las mujeres que conformaron la muestra en la investigación de campo. A continuación se presenta el perfil del empleo en el que las informantes se encontraban insertadas al momento de ser encuestadas.

Además, a través de la descripción del perfil de las mujeres y del empleo de las mismas, se conocerán las variables cualitativas y cuantitativas del empleo en el sector turístico como: jornada laboral, nivel de educación y grado de calificación, nivel de ingreso, temporalidad y tipo de contratación, prestaciones, selección de personal, capacitación, rotación y ausentismo. Finalmente se presentan algunos datos relevantes de la investigación.

### 4.1 PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS INFORMANTES

#### 4.1.1 Edad

El rango de edad de las mujeres de la muestra está entre los 16 y 75 años con una media de 30 años. Esto permite señalar que el turismo en Huatulco, México ofrece diferentes beneficios a las comunidades, entre ellos la posibilidad de trabajar a mujeres de temprana edad hasta mujeres adultas, aunque hay rangos de edad en donde se concentra el mayor número de mujeres, como se observa en la Tabla 1.

#### 4.1.2 Estado Civil

Con respecto al estado civil de las mujeres que se emplean en Bahías de Huatulco se encontró que 35% de las mujeres que conforman la muestra son solteras sin hijos, 26% son casadas, 19% viudas

---

<sup>1</sup> Los resultados preliminares de ésta investigación fueron presentados en el 1° Congreso Internacional de Turismo Rural, llevado a cabo en Pérez Zeledón, Costa Rica, del 25 al 27 de Noviembre de 2013 (ver Anexos 2 y 3).

y un 8% son jefas de hogar<sup>2</sup>. Estos datos indican que el turismo en Bahías de Huatulco da la oportunidad de emplearse a un gran abanico de mujeres en cuanto al estado civil se refiere.

#### **4.1.3 Mujer con hijos**

Como se muestra en la Tabla 1, el 54% de las mujeres que trabajan en el sector turístico tienen hijos, aunque no necesariamente están o estuvieron casadas y un 46% no los tienen.

Del 54% (44 mujeres) que tienen hijos 43% (19 mujeres) son casadas, 11% (5 mujeres) viven en unión libre, 32% (14 mujeres) son jefas de hogar, 7% viudas (3 mujeres) y 7% divorciadas (3 mujeres). Estas mujeres tienen en promedio de uno a tres hijos y el rango de edad en el que éstos se encuentran es de 1 a 38 años con una media de 15 años.

Las mujeres que tienen hijos, de acuerdo con las conversaciones informales que se tuvieron con las encuestadas, señalaron que buscan que las jornadas de empleo sean parciales o les brinden tiempo para cumplir con sus responsabilidades de cuidado y atención en el hogar, mientras que las mujeres que no tienen hijos, no tienen esta preocupación.

#### **4.1.4 Años escolares**

De las mujeres empleadas en el sector turístico que conforman la muestra en Bahías de Huatulco, únicamente el 1% de ellas no recibieron educación escolarizada. Únicamente 16% por ciento (9 mujeres) recibieron la educación primaria, aunque de este total tres de esas mujeres, lo cual equivale al 25%, no completaron este nivel.

El 36% (29 mujeres) asistieron a la secundaria, aunque únicamente 90% (26 mujeres) de ésta la terminaron. El 36% (28) de las mujeres de la muestra acudieron a la preparatoria aunque sólo 18 mujeres, equivalente al 64% de ellas, concluyeron el nivel medio superior. El nivel superior de estudios lo cumple el 14% de la muestra (rango de 15 a 17 años de estudio).

La media de años escolares es de 10 años, lo cual nos señala que el nivel educativo promedio de las mujeres que trabajan en Bahías es de primer año de educación media superior (preparatoria, carrera técnica) y con estos datos podemos señalar que los empleos en el sector turístico en

---

<sup>2</sup> Jefa de hogar: inferido a mujeres solteras con hijos.

Bahías de Huatulco no exige comúnmente un nivel educativo alto, al menos para las actividades que ellas llevan a cabo.

**Cuadro 4. Perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, México.**

VARIABLE		FRECUENCIA	%
Edad	16-20 años	15	18
	21-30 años	38	47
	31-40 años	11	14
	Más de 40 años	17	21
Estado civil	Casada	22	26
	Soltera	30	35
	Divorciada	3	4
	Unión Libre	7	8
	Jefa de Hogar	7	8
	Viuda	16	19
Mujer con hijos	Si	44	46
	No	37	54
Escolaridad	Ninguna (0 años)	1	1
	Primaria(1-6 años)	11	13
	Secundaria (7-9 años)	29	36
	Preparatoria (10-12 años)	29	36
	Superior (13-19 años)	11	14

Fuente: Trabajo de campo, verano 2013

#### 4.1.5 Lugar de nacimiento

El origen de las mujeres que trabajan en Bahías de Huatulco es diverso, provienen en su mayor parte de comunidades rurales cercanas a éste. De acuerdo con una informante, cuando se creó Bahías de Huatulco se generó gran cantidad de empleos, lo cual provocó la migración de las personas para conseguir uno, entre ellas migraron mujeres en busca de empleo y mejores condiciones de vida. Los datos arrojaron que sólo 13% de mujeres son originarias de Huatulco,

ellas se encuentran en un rango de edad de 16 a 20 años, son mujeres que nacieron dentro de familias que migraron al CIP. 20% de las mujeres de la muestra no son originarias de Oaxaca.

#### 4.1.6 Lugar de residencia

El 69% de las mujeres que trabajan en el sector turístico en Bahías de Huatulco viven en las comunidades de La Crucecita y Santa Cruz que pertenecen al municipio de Santa María Huatulco. Cabe señalar que en estas comunidades se concentran diversos establecimientos que ofrecen servicios turísticos como restaurantes, hoteles, bares, tiendas de artesanías, spa, etcétera y no tienen que recorrer grandes distancias para ir a su trabajo. Otras mujeres, 31% de la muestra viven en comunidades cercanas de Bahías como San Pedro Huamelula o Santa María, que pertenecen al Distrito de San Pedro Pochutla, ellas tienen que trasladarse todos los días a Bahías para desarrollar su trabajo, el medio de transporte que utilizan es taxi comunitario o microbús, que tarda aproximadamente una hora.

#### 4.1.7 Años viviendo en Huatulco

La mayor parte de las mujeres que se encuentran empleadas en Bahías tienen de 1 a 10 años viviendo en este lugar, esto es relativo al tiempo de existencia de Huatulco como Centro Integralmente Planeado, debido a que éste tiene 26 años de creación y funcionamiento, 27% han vivido ahí de 11 a 20 años, 11% han vivido de 21 a 30 años, ninguna mujer ha vivido de 30 a 40 años y únicamente el 5% han vivido más de 40 años en Bahías (Ver Tabla 2).

**Cuadro 5. Perfil socioeconómico de las mujeres que trabajan en el sector turístico formal en Bahías de Huatulco, México.**

VARIABLE		FRECUENCIA	%
Lugar de nacimiento	Bahías de Huatulco	11	13
	Comunidades cercanas a Bahías de Huatulco *	54	67
	Fuera de Oaxaca	16	20
Lugar de residencia	Bahías de Huatulco	56	69
	Comunidades cercanas a Bahías de Huatulco	25	31



Años viviendo en Bahías de Huatulco	Menos de 1 año	7	9
	1-10 años	39	48
	11-20 años	22	27
	21-30 años	9	11
	31-40 años	0	0
	Más de 40 años	4	5

Fuente: Trabajo de campo, verano 2013

\*San Pedro Huamelula, Santa María Huamelula, Salina Cruz, Tehuantepec, Pochutla principalmente.

## 4.2 PERFIL DEL EMPLEO DE LAS INFORMANTES

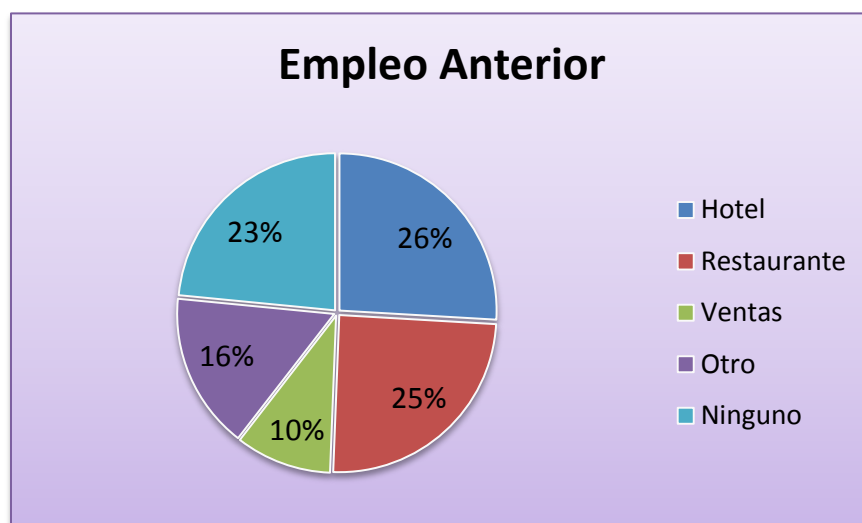
El segundo objetivo específico de la investigación buscaba conocer el perfil del empleo de las mujeres de Bahías de Huatulco, México. Para presentar los resultados se elaboró una base de datos en el programa Excel, las variables que se midieron en este objetivo fueron empleo actual, empleo anterior, salario, tipo de contratación, tipo de prestaciones, requisitos para la contratación y ausentismo en el empleo. Para cada variable fue necesario vaciar los datos por variable de los 81 cuestionarios aplicados en el mes de junio de 2013. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

### 4.2.1 Empleo anterior

De las mujeres de la muestra, 77% (62 mujeres) de ellas indicaron que tenían un empleo anterior al que ocupaban en el momento de ser encuestadas, mientras que 33% (19 mujeres) no trabajaban antes, lo cual muestra que algunas empresas donde estas mujeres se encuentran empleadas, no les pidieron que tuvieran experiencia laboral previa.

Las empresas donde se habían empleado anteriormente las mujeres son de diversos giros, entre ellos hoteles donde trabajaron 26% de ellas, 25% se emplearon en restaurantes, 10% en ventas en establecimientos como tiendas de abarrotes o ropa, 10% en otro tipo de trabajos como agricultura, empleadas domésticas o secretarias. Estos datos indican que un porcentaje considerable de las mujeres de la muestra tenían experiencia laboral en empleos relacionados con diversos servicios (Gráfica 1).

**Gráfica 1. Empleo anterior de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



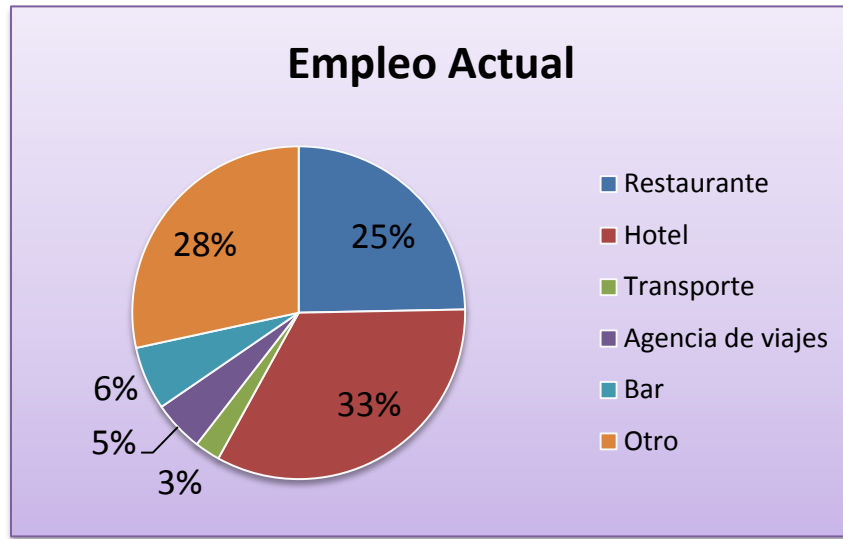
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### **4.2.2 Empleo Actual**

Con respecto al empleo que ocupan actualmente las mujeres en el sector turístico, 25% de ellas se encontraban trabajando en el momento de la aplicación de la encuesta en restaurantes, mientras que 33% trabajan en hoteles; un bajo porcentaje se encuentran empleadas en transporte, agencias de viajes y bares, 3%, 5% y 6% respectivamente, se encontraban en este tipo de empresas. Veintitrés mujeres de la muestra, que representan el 28%, trabajan en empresas diferentes entre ellas tiendas de artesanías y spa. Como se puede observar, los empleos de las mujeres se concentran en su mayoría en hoteles y restaurantes (Ver Gráfica 2).

El rango de edad donde se concentra el mayor número de mujeres es de 21 a 30 años y de acuerdo con los datos obtenidos a través de los cuestionarios éstas se encuentran empleadas principalmente en hoteles como recepcionistas y en tiendas de artesanías como vendedoras, además también se emplean en restaurantes como meseras y cocineras.

**Gráfica 2. Empleo actual de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

**Imagen 6. Recepcionista de Hotel Las Palmas, La Crucecita, Bahías de Huatulco, Oaxaca, México**



Fuente: NNR trabajo de campo, 2013

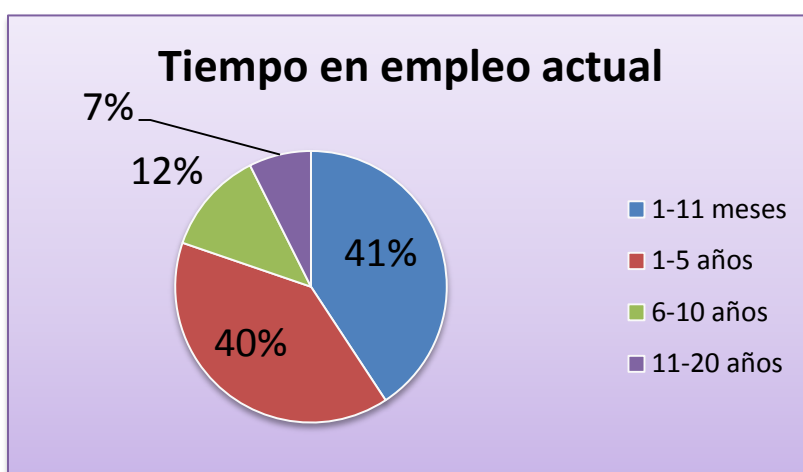
#### **4.2.3 Tiempo en el empleo actual**

El tiempo que las mujeres habían trabajado en el momento de la encuesta era diferente para cada una. La mayoría de ellas, 33 mujeres que representan 41 % de la muestra, llevaban menos de un

año (uno a 11 meses) en su empleo, mientras que 40% tenían de 1 a 5 años. Únicamente 12% tenían trabajando de 6 a 10 años y 7% de 11 a 20 años (Ver Gráfica 3).

41% de la muestra tenían poco tiempo de haber adquirido su empleo al momento de ser encuestadas. Cabe resaltar que los empleos también fueron clasificados de acuerdo con la temporada turística (alta-baja), para saber si la contratación era temporal o permanente, como se verá a continuación.

**Gráfica 3. Tiempo en empleo actual de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### **4.2.4 Temporada de trabajo**

El turismo en Huatulco se desarrolla principalmente por temporadas, la temporada alta que abarca vacaciones de Semana Santa, vacaciones de verano (julio- agosto) e invierno (diciembre-enero) y la temporada baja el resto del año. Con base en esta clasificación se encontró que 91% de las mujeres encuestadas (74 mujeres) indicaron que trabajan todo el año mientras que 7 mujeres (9%) dijeron que sólo trabajan en la temporada alta.

Algunas de las informantes señalaron que al acercarse la temporada alta la contratación de las mujeres aumenta, lo que no significa que conserven ese empleo permanentemente, ya que después de esta temporada empiezan a aumentar los despidos. A través de charlas informales algunas de las mujeres encuestadas mencionaron que les habían afirmado que su contratación sería para todo el año y no sólo por la temporada alta que se acercaba en el momento de ser

encuestadas y que estaban en espera de sus prestaciones de Ley (seguro médico, prima vacacional, descansos pagados, etcétera).

#### 4.2.5 Jornada Laboral

El horario de la jornada laboral de las mujeres es diverso. Cuarentaiún mujeres de la muestra que representan 51%, cubren un total de ocho horas de trabajo al día, es decir jornada completa, mientras que las mujeres que tienen una jornada laboral parcial, menos de ocho horas de trabajo al día, representan 12% (10 mujeres). Estos horarios se pueden cubrir desde las 8:00 hasta las 24:00 hrs del día, algunos de los horarios de jornada parcial que cubrían las mujeres son: 9:00 – 13:00 hrs u 8:00- 12:00 hrs como se muestra en la siguiente tabla.

**Cuadro 6. Horarios de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco según su jornada laboral**

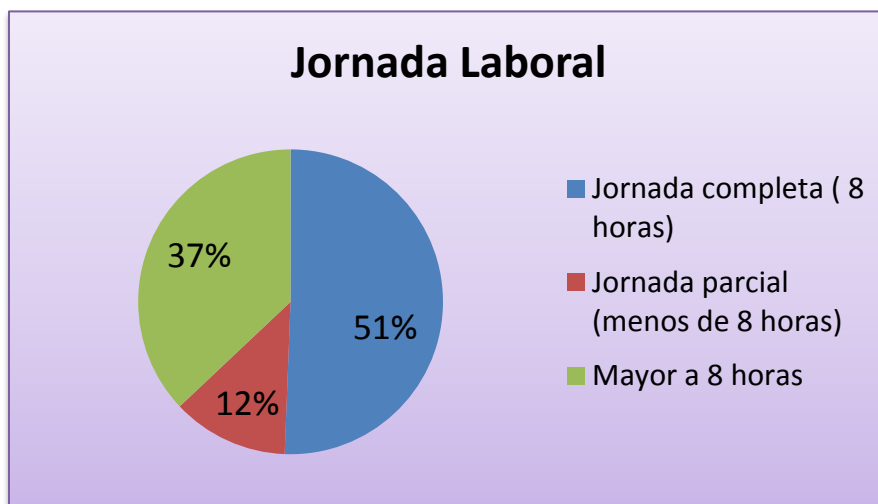
JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	MAYOR A 8 HORAS
➤ 6:00 – 14:00 hrs.	➤ 8:00 – 12:00 hrs.	➤ 6:00 – 17:00 hrs
➤ 7:00 – 15:00 hrs.	➤ 9:00 – 13:00 hrs.	➤ 7:00 – 22:00 hrs
➤ 8:00 – 16:00 hrs.	➤ 14:00- 20:00 hrs.	➤ 7:00 – 17:00 hrs.
➤ 9:00 – 17:00 hrs.	➤ 19:00 – 24:00 hrs.	➤ 8:00 – 20:00 hrs
➤ 15:00 – 23:00 hrs.		➤ 9:00 – 21:00 hrs.
➤ 16:00 – 24:00 hrs.		

Fuente: Trabajo de campo, verano 2013

Además se encontró que 37% de la muestra (30 mujeres) no tienen una jornada laboral establecida o exceden las ocho horas de trabajo diario que establece la ley.

Como se puede observar en la Gráfica 4, con los datos encontrados, el turismo ofrece a las mujeres la oportunidad de colocarse en un empleo, sin embargo muchas de las empresas contratantes no les ofrecen la jornada laboral de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, (Título tercero, Capítulo II Artículo 61) que es de ocho horas la jornada diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

**Gráfica 4. Jornada laboral de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### **4.2.6 Día de descanso**

El día de descanso establecido para las mujeres que trabajaban en empresas turísticas era variado, dependiendo de las empresas donde ellas se encontraban empleadas. La mayor parte de las mujeres (61%) de la muestra descansan entre semana y 27% (22 mujeres) reciben su día de descanso en fines de semana. Aunque la Ley Federal de Trabajo establece que se debe proporcionar a las mujeres un día de descanso, 10 mujeres de la muestra (12%), indicaron que no lo tienen. Esto indica que algunas empresas turísticas no cumplen con las indicaciones de la ley respecto a los descansos, debido a que la Ley Federal del Trabajo menciona que “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro” (Título tercero, Capítulo III Artículo 69).

#### **4.2.7 Puesto actual**

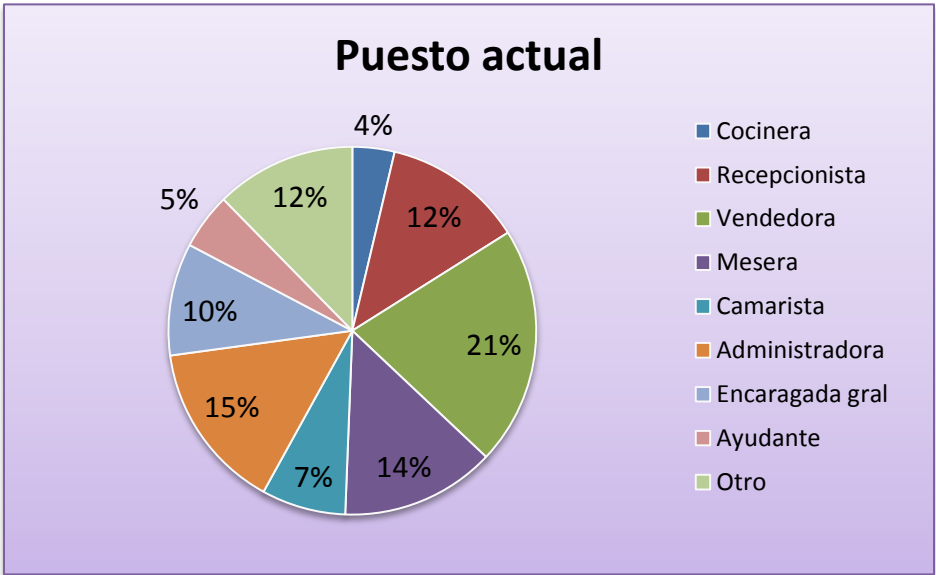
Las empresas les han ofrecido a las mujeres diversos empleos en los cuales ocupan diferentes puestos. Cuatro por ciento (3 mujeres) son cocineras, 12% (10 mujeres) son recepcionistas, 21% son vendedoras de tiendas de artesanías, 14% trabajan como meseras, 7% se encuentran empleadas como camaristas, 15% son administradoras, 10% encargadas en general, 5% ayudantes

en general y 12% otro, como masajistas de spa, ayudantes de cocina, bar tender y cajeras (Ver Gráfica 5).

Estos datos indican que la mayoría de los puestos que ocupan las mujeres son operativos y se puede constatar tal y como lo señala Henshall (1994:110) al mencionar que los empleos que las empresas turísticas les brindan a las mujeres se relacionan con las labores domésticas que ellas llevan a cabo en sus hogares como cocinar o limpiar, además de actividades relacionadas con el “cuidado y calidez”, y que es un rol que la sociedad les ha asignado. Únicamente 12 mujeres de la muestra son administradoras, esto les implica que tengan que ocupar más horas laborales, que deban supervisar las actividades de los demás empleados y empleadas, lo que desde su propia voz para ellas es una mayor responsabilidad.

Las mujeres que ocupan puestos como administradoras tienen un nivel de estudios de preparatoria y educación superior y reciben salarios de \$501 a \$1000 semanales (66% de ellas) y el resto de \$1001 a \$1500. Cabe señalar que 66% de estas mujeres tienen una jornada laboral que exceden las ocho horas. Esto quiere decir que a pesar de que estas mujeres tienen puestos más altos y que además requieren una responsabilidad mayor, sus empleos sobrepasan la jornada laboral que exige la Ley Federal del Trabajo.

**Gráfica 5. Puesto actual en el sector turístico formal de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

**Imagen 7. Mesera de Restaurant en el Hotel Flamboyant, La Crucecita, Oaxaca, México**



Fuente: NNR trabajo de campo, 2013

**Imagen 8. Encargada de Bar en el Hotel Flamboyant, La Crucecita, Oaxaca, México**



Fuente: NNR trabajo de campo, 2013



### Imagen 9. Vendedora de Agencia de Viajes



Fuente: NNR trabajo de campo, 2013

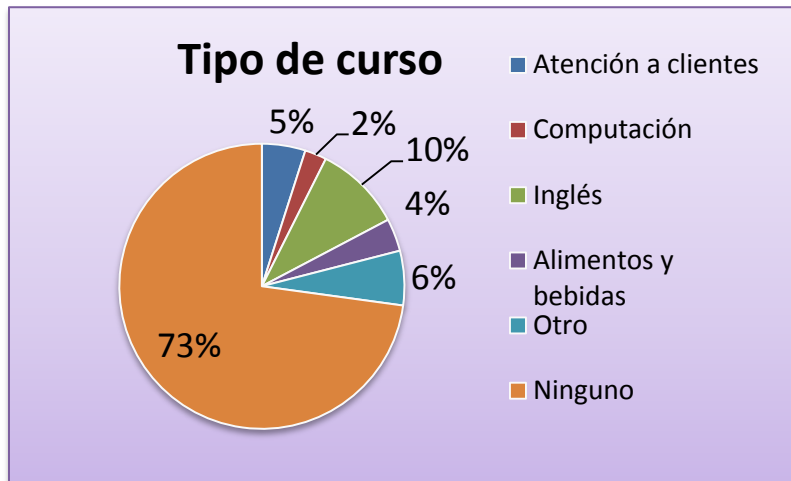
#### 4.2.8 Capacitación por cuenta de las mujeres

Como se puede observar en el siguiente gráfico (Gráfica 6), 73% de la muestra (59 mujeres) indicaron que no han tomado ningún curso por cuenta propia, el resto de ellas indicaron que sí han tomado cursos para aumentar sus conocimientos. De quienes han tomado algún curso, 5% de ellas los han tomado sobre atención a clientes, 2% cursos de computación, 10% de inglés, 4% de alimentos y bebidas, 6% otros como cursos sobre masajes, secretariado o ventas.

Esto sugiere que aunque sólo una pequeña parte de las mujeres han tomado cursos por su cuenta, ellas han tomado la iniciativa de prepararse y adquirir conocimientos especializados para brindar un mejor servicio a los turistas y conseguir mejores empleos y salarios en las diversas empresas turísticas de Bahías de Huatulco.

La capacitación por cuenta propia ha permitido a las mujeres emplearse en trabajos con mejores salarios, tal es el caso de aquellas que en el momento de ser encuestadas ocupaban cargos como recepcionistas, encargadas en general y administradoras, quienes mencionaron haber tomado cursos de inglés, atención a clientes y computación.

**Gráfica 6. Tipo de curso que han tomado por cuenta propia las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



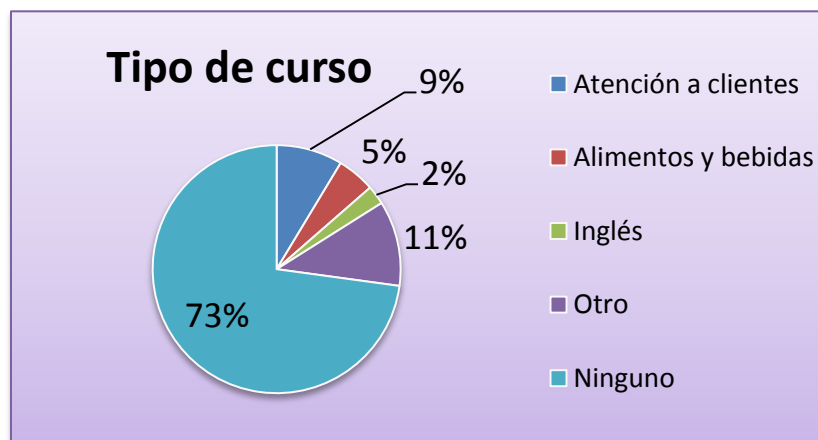
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.9 Cursos por parte de la empresa

De los tipos de cursos brindados por parte de las empresas donde se encontraban empleadas las mujeres, 9% fueron sobre atención a clientes, 5% de alimentos y bebidas, 2% de inglés, 11% de otro tipo (motivación personal, masajes, Distintivo M), mientras que 73% de las encuestadas (59 mujeres) indicaron que no habían recibido ningún tipo de curso (Gráfica 7).

Los datos anteriores señalan que la mayor parte de las empresas no han brindado a las mujeres la oportunidad de continuar preparándose en sus empleos, para brindar un mejor servicio a los turistas de Bahías de Huatulco.

**Gráfica 7. Tipo de curso brindado por las empresas a las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.10 Salario y pago semanal

El salario que se les brinda a las mujeres es fijo en la mayor parte de las empresas donde ellas trabajan, debido a que 88% (71 mujeres) de las mujeres encuestadas señalaron que reciben un salario fijo y 12% no lo tienen.

Como se puede observar en la Gráfica 8, el pago que las mujeres encuestadas reciben por una semana de trabajo no excede, en su mayor parte, los \$1000 (aproximadamente 75 dólares) debido a que 9% gana de \$100 a \$500 semanales, 80% (65 mujeres) de \$501 a \$1,000, 10% de \$1,001 a \$2,000, ninguna mujer gana más de \$2,000 y 1% de las mujeres no tienen un pago semanal definido.

Los datos indican que las mujeres encuestadas reciben un pago semanal mayor al salario mínimo de la zona que es de \$63.77 diarios.

**Gráfica 8. Pago semanal de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.11 Contrato

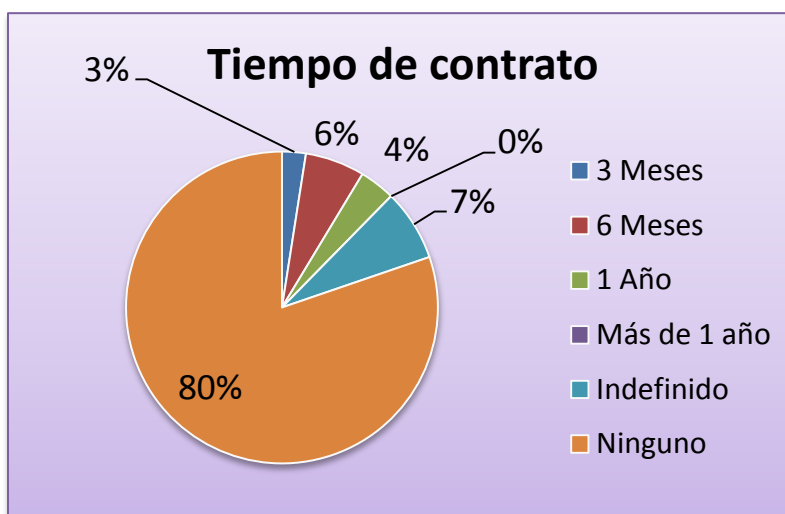
La Ley Federal de Trabajo (Título Segundo, Capítulo I, Artículos 20 y 21) indica que debe existir un contrato al momento de emplear a una persona. En el caso de la mayoría de las mujeres encuestadas eso no es así, únicamente 20% de ellas (16 mujeres) tiene un contrato firmado mientras que 80% indicó que no lo tiene.

A continuación se muestra el tiempo de duración de los contratos laborales de las mujeres y la forma de contratación en el caso de las mujeres que no cuentan con un contrato firmado.

➤ **Con contrato**

La duración del contrato firmado por las mujeres encuestadas varía dependiendo de las empresas donde ellas trabajan. El 3% indicó que su contrato es por 3 meses, 6% dura 6 meses, 4% un año, ninguna mujer firmó un contrato por más de un año, 7% tiene un contrato por tiempo indefinido y el 80% restante son las mujeres que no tienen un contrato (Gráfica 9).

**Gráfica 9. Tiempo de contrato de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

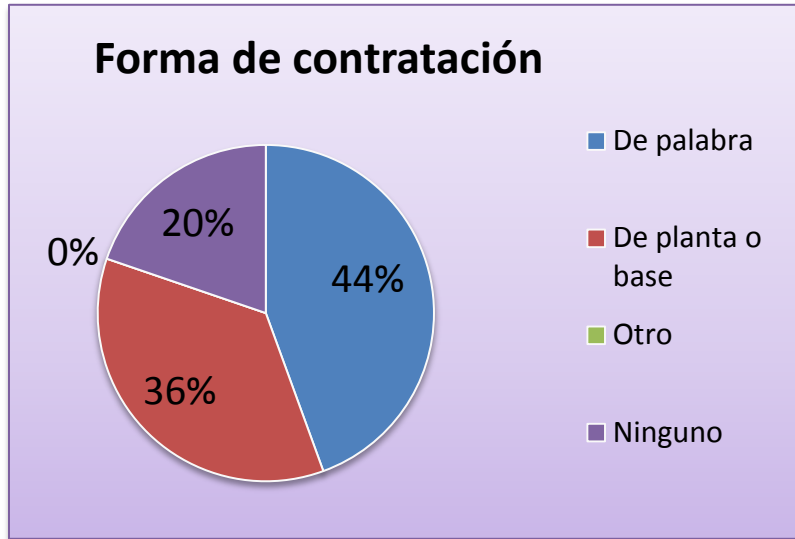


Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Sin contrato**

Como se puede observar en la Gráfica 10, de las mujeres que no tienen un contrato firmado 44% fueron “empleadas de palabra”, 36% de planta o base y el otro 20% son las mujeres que sí tienen un contrato firmado.

Gráfica 10. Tipo de contrato de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.12 Entrevista al contratar y requisitos

Con respecto a si las empresas les realizaron una entrevista al momento de que las mujeres les solicitaron empleo, 68% indicaron que sí, mientras que 32% indicaron que no tuvieron una entrevista al momento de ser contratadas. De los requisitos que las empresas solicitaron a las mujeres encuestadas, que se muestran en la Tabla 4, 28% de las mujeres indicaron que se les solicitó escolaridad mínima, 1% capacitación, 30% recomendación, 62% disponibilidad de tiempo, 20% experiencia, 4% antecedentes no penales, 52% comprobante de domicilio, 21% examen médico, 6% ser soltera, a ninguna mujer se le solicitó prueba de no gravidez y 11% otro, como credencial del IFE.

**Cuadro 7. Requisitos solicitados a las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

REQUISITOS	% SI	% NO
Escolaridad mínima (primaria)	28	72
Capacitación	1	99
Recomendación	30	70
Disponibilidad de tiempo	62	38
Experiencia	20	80
Antecedentes no penales	4	96
Comprobante de domicilio	52	48
Examen médico	21	79
Ser soltera	6	94
Examen de no gravidez	0	100
Otro	11	89

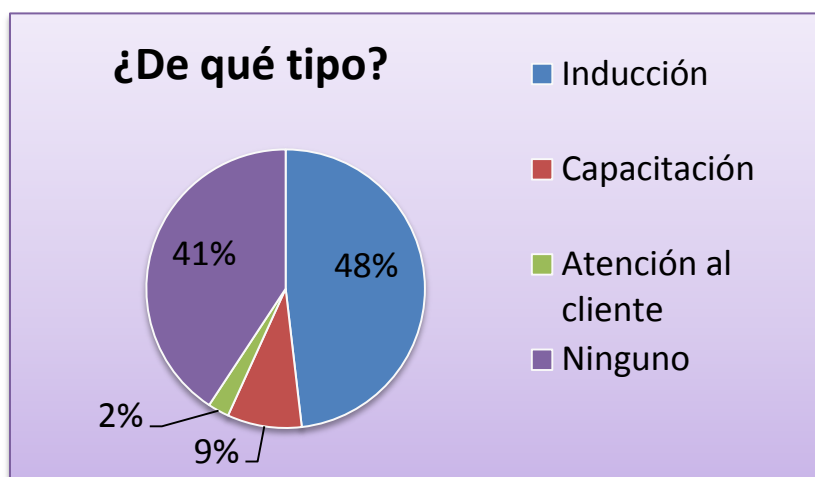
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013

#### **4.2.13 Capacitación**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (Título Cuarto, Capítulo III Bis, Artículo 153-A), las empresas están obligadas a brindar una capacitación a los empleados y empleadas. No todas las empresas donde se encontraban trabajando las encuestadas cumplieron con esto, sólo 60% de ellas les fue dada una capacitación, mientras que al 40% no se les dio.

El tipo de capacitación que las empresas les brindaron a las mujeres fue de inducción 48%, capacitación (nuevos conocimientos sobre actividades que realizaban en su trabajo) 9% y de atención al cliente 2%. Esto indica que la mayor parte de las empresas cumplen con la obligación de capacitar a sus trabajadoras.

**Gráfica 11. Tipo de capacitación de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### **4.2.14 Prestaciones**

De acuerdo con los datos proporcionados por las mujeres encuestadas, 63% de ellas indicaron que tenían prestaciones por parte de las empresas donde se encontraban trabajando al momento de realizar la encuesta, mientras que 37% indicaron que no tienen ningún tipo de estas. Esto indica que no todas las empresas están cumpliendo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, debido a que es derecho de los y las trabajadoras recibirlos como se indica en el Título Tercero de ésta Ley donde se especifican las condiciones en las que debe trabajar una persona.

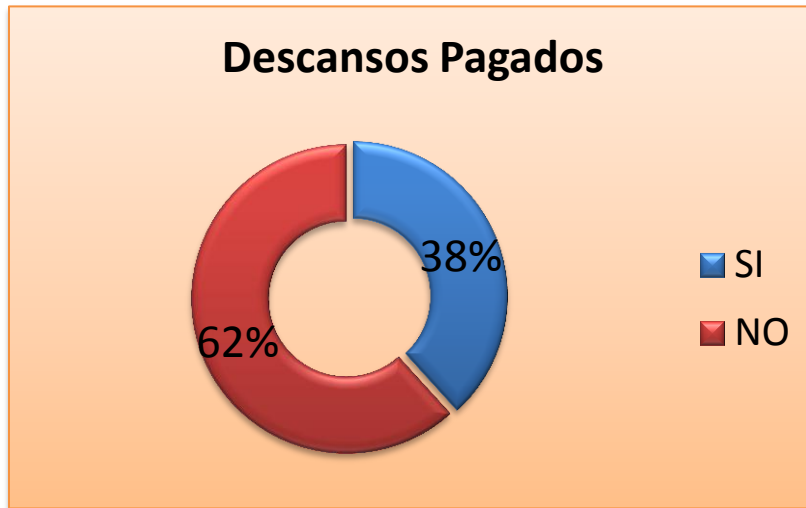
Cabe resaltar que 41% de las mujeres de la muestra tenían de 1 a 11 meses empleadas en sus respectivas empresas al momento de ser encuestadas, lo cual determina que en algunas de las prestaciones que se les habían dado a las mujeres, por ejemplo las vacaciones pagadas o el aguinaldo, debido a que no habían cumplido ni un año de trabajo, además de que 9% de las mujeres encuestadas indicaron que estaban contratadas por temporada.

El tipo de prestaciones que reciben las mujeres que si perciben éstas, se muestran a continuación:

##### ➤ **Descansos pagados**

Los descansos pagados son brindados a 38% de las mujeres encuestadas y 62% indicaron que no reciben éste tipo de prestación, aun cuando el Artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo indica que los y las trabajadoras deben gozar de esta prestación.

**Gráfica 12. Descansos pagados de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Vacaciones pagadas**

Los datos proporcionados por las mujeres encuestadas mostraron que 44% de ellas tienen vacaciones pagadas, mientras que 56% de ellas no las tienen, nuevamente se observa que la mayor parte de ellas no recibe este tipo de prestación por parte de las empresas donde trabajan (Gráfica 13).

**Gráfica 13. Vacaciones pagadas de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



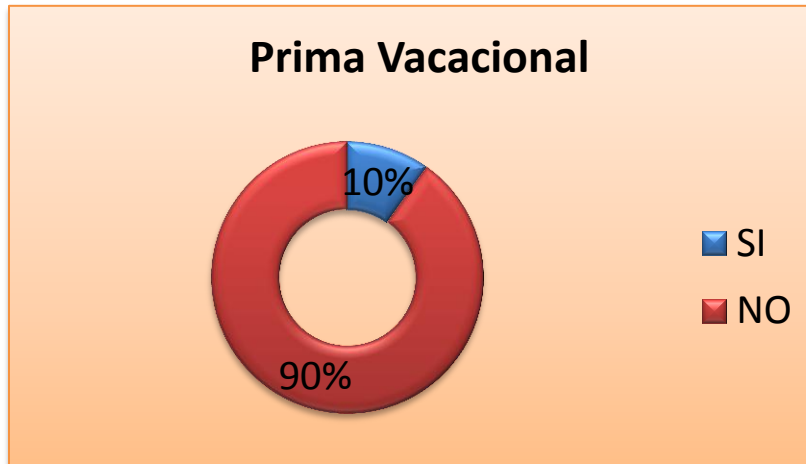
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.



➤ **Prima vacacional**

Con respecto a la prima vacacional, 10% de ellas indicaron que si la tenían mientras que 90% (73 mujeres) señalaron no tenerla (Gráfica 14).

**Gráfica 14. Prima vacacional de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

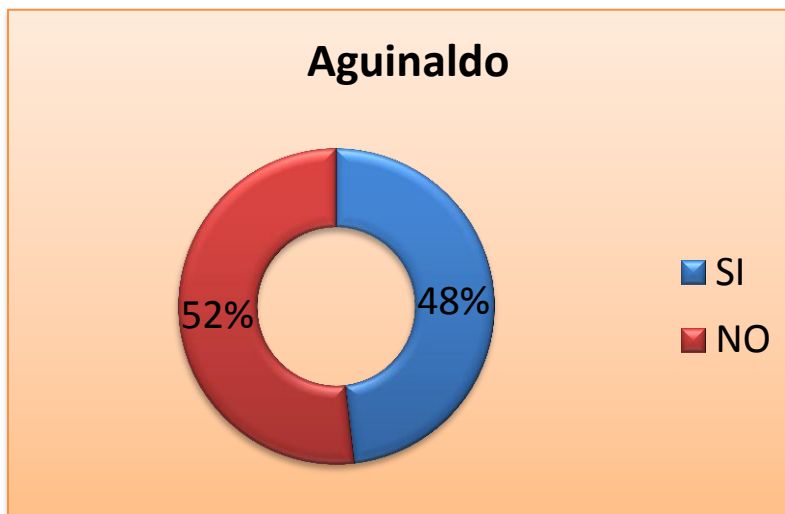


Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Aguinaldo**

Como se puede observar en la Gráfica 15, 48% de las encuestadas reciben aguinaldo y 52% no lo reciben, estos datos muestran que son más las empresas que no cumplen con lo dispuesto por la Ley con respecto a esta prestación.

**Gráfica 15. Aguinaldo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

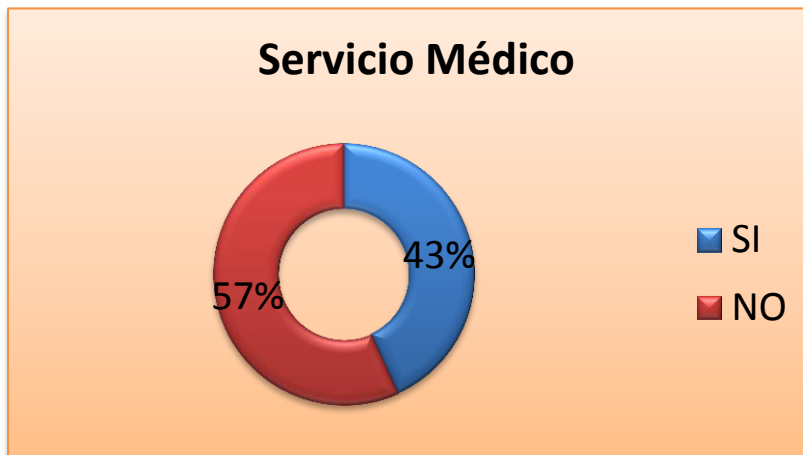


Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Servicio médico**

De las mujeres encuestadas, 43% de ellas indicaron que las empresas donde se encontraban trabajando les brindaron la prestación de servicio médico, mientras que 57% no se los brindaban. Nuevamente en este caso la mayoría de estas empresas no están cumpliendo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (Título Cuarto, Capítulo I, Obligaciones de los patrones).

**Gráfica 16. Servicio médico de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Cuidados maternos**

Como se muestra en la Gráfica 17, ninguna empresa brinda a las mujeres la prestación de Cuidados Maternos, donde las mujeres pueden gozar de un tiempo determinado para cuidar a sus hijos después del parto.

**Gráfica 17. Cuidados maternos de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

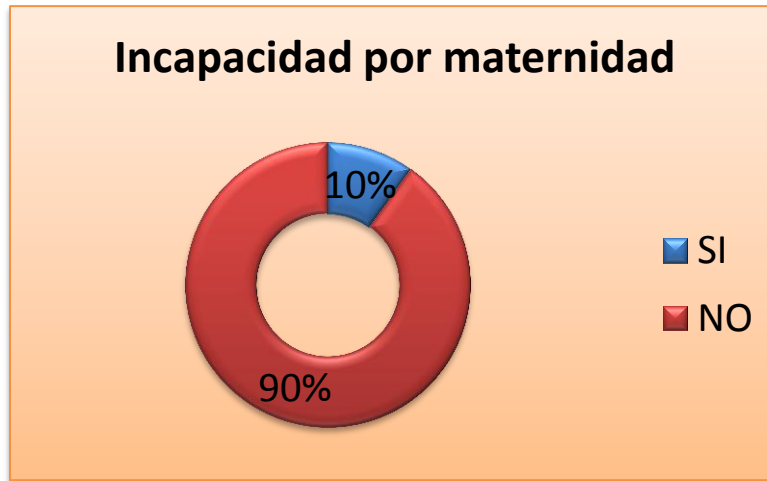


Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Incapacidad por maternidad**

Esta prestación es una de las que pocas mujeres han podido ejercer ya que únicamente 10% de las encuestadas han recibido incapacidad por maternidad mientras que 90% de ellas no la recibieron.

**Gráfica 18. Incapacidad por maternidad de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**

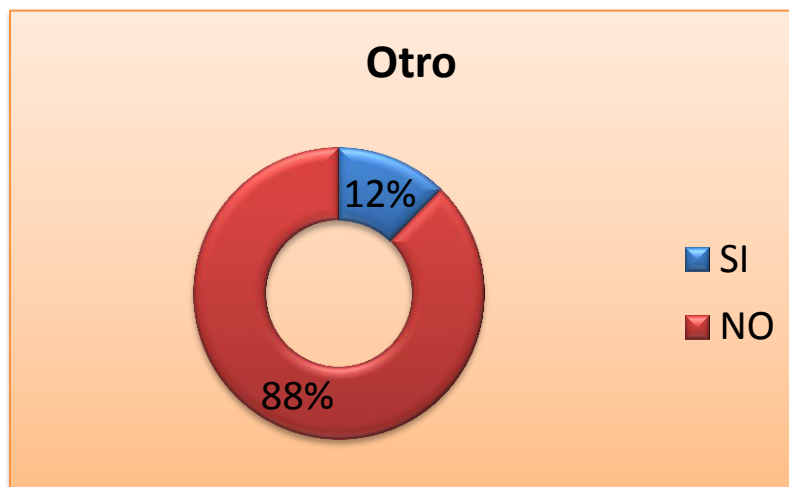


Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

➤ **Otro**

De las encuestadas, 12% indicaron que tienen otro tipo de prestaciones diferentes a las mencionadas (por ejemplo las utilidades, INFONAVIT o permisos) y 88% dijeron que no tenían otro tipo de prestación a las ya mencionadas.

**Gráfica 19. Otras prestaciones de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



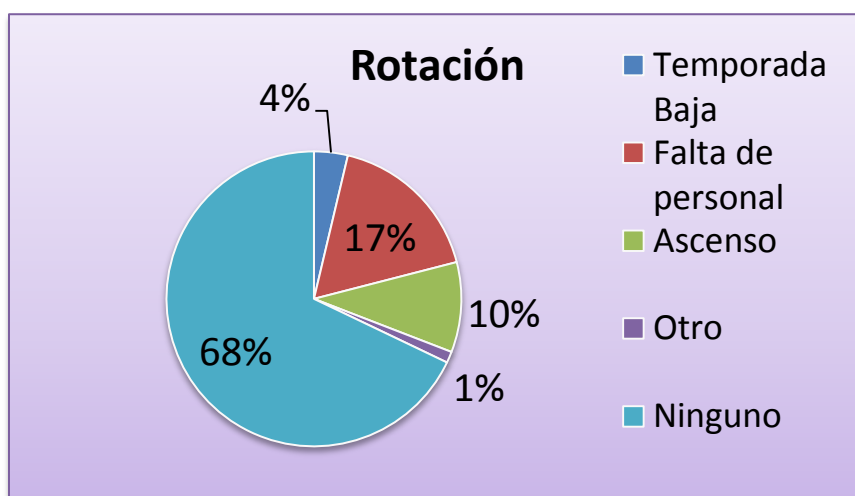
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.15 Rotación

Con respecto al cambio de puesto que han tenido las mujeres que trabajan en Bahías de Huatulco, 4% indicaron que las han cambiado debido a la temporada baja, 17% por falta de personal, 10% por ascenso, 1% por otro (por ser empleadas de confianza) y 68% de ellas no habían sido cambiadas de puesto.

La rotación de empleo por motivos de ascenso otorga la oportunidad a las mujeres de ocupar mejores puestos y, por lo tanto, mayores salarios, sin embargo esto repercute en la carga horaria y el aumento de sus responsabilidades, ya que de acuerdo con la información proporcionada por las encuestadas ascienden como ayudantes en general y administradoras.

**Gráfica 20. Rotación en el empleo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco**



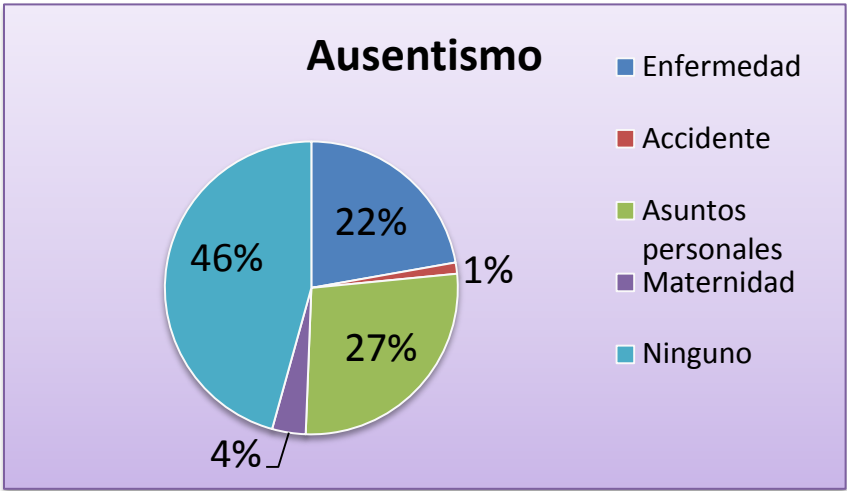
Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

#### 4.2.16 Ausentismo

Las mujeres encuestadas indicaron que los principales motivos por los que se han ausentado de sus empleos son por enfermedad 22%, 15% por accidente, 27% por asuntos personales (enfermedad de familiares, citas en las escuelas de sus hijos, urgencias familiares), 4% por maternidad y 46% indicaron que no se habían ausentado hasta ese momento.

Dieciocho mujeres de la muestra señalaron que se habían ausentado de sus empleos por motivos de enfermedad pero sólo seis de ellas contaban con servicio médico proporcionado por las empresas donde se encontraban empleadas.

Gráfica 21. Ausentismo en el empleo de las mujeres encuestadas en Bahías de Huatulco



Fuente: Trabajo de campo, verano 2013.

## CONCLUSIONES

La presente investigación llevada a cabo en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México, permitió visibilizar que el turismo generó empleos a las mujeres de diferente edad, escolaridad, estado civil y lugar de origen. De acuerdo con la propuesta retomada para conocer las características del empleo formal en el sector turístico, llama la atención que la mayoría de las mujeres encuestadas eran migrantes, es decir que Bahías de Huatulco fue un parteaguas para que las mujeres de las comunidades aledañas encontraran un empleo.

Tomando en cuenta que el turismo ofrece una imagen positiva de los atractivos turísticos y de las personas que brindan servicios a los visitantes, se encontró que en Bahías de Huatulco la mayoría de las empresas emplean a mujeres jóvenes o de mediana edad. Además el turismo brinda la oportunidad de trabajo a las mujeres sin tomar en cuenta el estado civil y el número de hijos que ellas tienen, aunque se ha documentado que las mujeres que tienen hijos, son casadas y que tienen un empleo, dedican menos tiempo a su trabajo no remunerado en el hogar.

La gama de empleos que se generan en el sector turístico en el lugar de estudio poseen diversas características que tienen diferentes efectos en las mujeres. Por un lado se encontró que el trabajo turístico genera ingresos de gran importancia a las mujeres, les brinda la posibilidad de relacionarse con personas de diferentes partes del mundo lo que les permite conocer diversas culturas y aún más importante, el empleo en turismo les ayuda a su crecimiento personal.

Por otro lado se hacen evidentes las condiciones de los empleos a los que ellas se adhieren en Bahías de Huatulco, por ejemplo, salarios bajos con respecto al salario mínimo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la mayoría de los casos ausencia de contratos y prestaciones de acuerdo con la Ley antes mencionada. Con respecto a las prestaciones se encontró que la mayoría de las mujeres encuestadas no cuentan con un servicio médico, aguinaldo, guarderías, incapacidad por maternidad, vacaciones pagadas, descansos pagados y prima vacacional, todos estos aspectos son necesarios para el desarrollo y crecimiento de ellas mismas y sus familias.

También se hace evidente que a pesar de las condiciones en las que trabajan las mujeres en el sector turístico ellas optan por insertarse en dichos empleos, por lo tanto valdría la pena reflexionar acerca de porque continúan trabajando en ellos a pesar de que sus condiciones no cumplen con lo establecido por la Ley.

Se constató que las actividades que realizan las mujeres en sus empleos en el sector turístico en Bahías de Huatulco, están asociados con la división del trabajo que ellas realizan en sus hogares como limpiar, cocinar y cuidar de los otros y otras, por lo que se adaptan fácilmente a ellos y no se les dificulta realizarlos.

Cabe resaltar que existen pocos estudios acerca de cómo son los empleos de las mujeres en el sector turístico, en específico en Bahías de Huatulco, Oaxaca por lo que los datos obtenidos mediante la presente investigación, además de mostrar cómo se desarrollan dichos empleos, podrían motivar nuevas investigaciones relacionadas con el tema en diferentes contextos.

El perfil de las mujeres y de sus empleos en turismo en Bahías de Huatulco descrito en la investigación, brinda la oportunidad de mostrar las condiciones en las que ellas trabajan, lo que permite repensar en crear nuevos programas de apoyo que les beneficien a ellas como guarderías, seguro de riesgos en el trabajo y de deceso, así como vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, debido a que en la mayoría de los casos las condiciones de empleo de las mujeres no se cumplen. Además se debe crear a través de los medios de comunicación, al interior del hogar y de la sociedad en general una conciencia del valor del trabajo femenino no remunerado y remunerado.

## FUENTES CONSULTADAS

Alemán, S. (1997) *Sihuame y la esperanza. Las organizaciones de mujeres rurales en Guerrero*. Universidad de Guerrero, Gobierno del Estado de Guerrero.

Arroyo, L. y Gutiérrez, E. (2006). Turismo y Empleo. En: *Teoría y Praxis. Universidad de Quintana Roo*, 2, 136-146.

Arroyo, L. y Gutiérrez, E. (2007). El empleo en el sector hotelero de Cozumel y su impacto en la comunidad. En: *Teoría y Praxis. Universidad de Quintana Roo*, 3, 65-76

Baca, N. (2005). Mujeres que realizan trabajo por cuenta propia en Toluca. Estrategias y significados de género en el trabajo remunerado. En: I. Vizcarra (comp.), *Género y poder: diferentes experiencias, mismas preocupaciones* (pp. 31-68). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Bahías de Huatulco (s/f). Fecha de consulta: 23 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: [http://mexicotravelnet.com/mexico\\_maps/huatulco.htm](http://mexicotravelnet.com/mexico_maps/huatulco.htm)

Boserup, E. (1970). *Women's role in economic development*. Londres: George Allen & Unwin.

Braidotti, R. (2004) Mujeres, medio ambiente y desarrollo sustentable. En: V. Vázquez y M. Velázquez (coomp.), *Miradas al futuro. Hacia la construcción de sociedades sustentables con equidad de género* (pp. 24-59). PUEG, CRIM, CP, IDCR.

Briones, G. (1996) *Metodología de la investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Colombia: Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social.

Centro de Estudios de la Mujer (CEM) (2003). *Informe Ejecutivo: Caracterización del Trabajo a Domicilio y Mujeres*. Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Cortés, E. e Iglesias, M. (2004) *Generalidades sobre la metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.

Cuellar, M. y Kido, M. (2008). Perfil y análisis del gasto del crucerista: el caso de Bahías de Huatulco (México). En: *Cuadernos de turismo*, 22, 47-78.



De la Garza, E. (s/f). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana. Fecha de consulta: 2 de marzo de 2013. Disponible en línea: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/Haciaunconceptoampliado.pdf>

EarthCheck (2011). Bahías de Huatulco. Fecha de consulta: 27 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: <http://es.earthcheck.org/noticias/obtiene-huatulco-certificado-earthcheck-gold.aspx>

Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México (2010). Santa María Huatulco. Fecha de consulta: 23 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM20oaxaca/index.html>

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (2009). *Explorando la ruta de la igualdad: trabajo, género y turismo en Centroamérica*. México: UNIFEM.

Fondo Nacional de Turismo (FONATUR) (s/f) *Huatulco, Información General*. Fecha de consulta: 27 de Febrero de 2013. Disponible en línea: [http://www.fonatur.gob.mx/es/proyectos\\_desarrollos/huatulco/index.asp](http://www.fonatur.gob.mx/es/proyectos_desarrollos/huatulco/index.asp)

Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR) (2008-2012). *Libro blanco: Relanzamiento del CIP Huatulco*. México: FONATUR.

Fondo Nacional de fomento al Turismo (FONATUR) (2010). ¿Quiénes Somos? Fecha de consulta: 2 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: [http://www.fmt.gob.mx/movil/es/quienes\\_somos/index.asp?pg=D&sec=1](http://www.fmt.gob.mx/movil/es/quienes_somos/index.asp?pg=D&sec=1).

Gómez, C. y Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. En: *Revista de la Universidad Boliviana*, 22 (8), 249 - 266.

Goody, J. (1976). *Podruction and reproduction*. Londres: Cambridge University Press.

Grajales, T. (2000). *Tipos de Investigación*. Fecha de consulta: 13 de Febrero de 2013. Disponible en línea: <http://tgrajales.net/investipos.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill.

Henshall, J. (1994). Tourism, gender and development in the Caribbean. En: V. Kinnard, D. Hall (ed.), *Tourism: A Gender Analysis* (pp. 106-120). Inglaterra: Editorial John Wiley & Sons.

Instituto de Estudios Turísticos (2011). *Empleo en el sector turístico, Informe Annual 2011*. España: Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (2008). *Prontuario de información geográfica municipal de los Estados Unidos Mexicanos. Santa María Huatulco, Oaxaca*. Fecha de consulta: 27 de Febrero de 2013. Disponible en línea: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/datos-geograficos/20/20413.pdf>

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (2010). *México en Cifras. Santa María Huatulco, Oaxaca*. Fecha de consulta: 11 de Marzo de 2013. Disponible en línea: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx>

Lara, S. (1996). El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos. En: C. H. Grammont y H. Tejera (coords.), *La sociedad rural mexicana frente al nuevo milenio* (pp. 145-166), México.

Las Bahías de Huatulco (s/f) Bahía de Tangolunda. Fecha de consulta: 27 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: <http://www.bestwestern.com.mx/wp-content/uploads/2012/07/maguey.jpg>

*Ley Federal del trabajo*. Diario Oficial de la Federación. México: Publicada el 1 de abril de 1970.

Lipovetsky, G. (2005). *La mujer en el trabajo. La Tercera Mujer*. España: Editorial Anagrama.

López, V. (2010). *La reorientación en los destinos litorales planificados. Caso de Estudio: Bahías de Huatulco, Oaxaca (México)*. Universidad de Alicante. España: Instituto de Investigaciones Turísticas.

McIntosh, R y Grupta, S. (1993). *Turismo, Planeación, Administración y Perspectivas*. México: Editorial Limusa.

Monterrubio, J. y Espinosa, B. (2013). Characterisation of ecotourism employment in a developing world destination. En: *GeoJournal of Tourism and Geosites, año. IV, 1 (11)*, 54-65.

Moore, H. (2004). *Antropología y Feminismo*. España: Ediciones Cátedra.

Moreno, F. y Lunar, R. (2006). Turismo y género: empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta, Venezuela. En: *Pasos: Revista de turismo y patrimonio cultural*, 3 (4), 373-389

Oliveira, O. y Ariza, M. (1998). *Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos en Reproducción y sociología del trabajo*. UNAM/ El Colegio de México, México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Trabajo decente*. Fecha de consulta: 10 de Febrero de 2013. Disponible en línea: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Organización Mundial del Turismo (OMT) (2011). *¿Por qué el Turismo?* Fecha de Consulta: 13 de Febrero de 2013. Disponible en línea: <http://www2.unwto.org/es/content/por-que-el-turismo>

Orozco, P. (1992). Bahías de Huatulco: Reseña de la reubicación. En: *ALTERIDADES*, 4(2), 95-99.

Paz, Y. y Mejía, A. (2012). Las mujeres oaxaqueñas: entre la descripción y la pobreza. En: *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.

Plan de Desarrollo Municipal (PND) (2008). *Plan de Desarrollo Municipal Sustentable 2008-2010*. H. Ayuntamiento de Santa María Huatulco, Oaxaca, México.

Ramírez, A. (s/f) *Metodología de la Investigación Científica*. Facultad de Estudios Ambientales y Rurales, Universidad Pontificia Javeriana.

Rubin, G. (1986) El tráfico de las mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En: *Nueva Antropología*, 30 (8), pp.95-145.

Secretaría de Turismo (SECTUR) (2000). *El empleo en el sector turístico en México*. Fecha de consulta: 9 de Diciembre de 2013. Disponible en línea: [http://datatur.sectur.gob.mx/work/docs/14\\_el\\_empleo\\_en\\_/emp122002.pdf](http://datatur.sectur.gob.mx/work/docs/14_el_empleo_en_/emp122002.pdf)

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 mujeres y hombres. México: Secretaría de Turismo y Gobierno Federal.

Todo de Huatulco (2010). Cruceros en Huatulco. Fecha de consulta: 27 de Diciembre de 2013.  
Disponible en línea: [www.todohuatulco.com](http://www.todohuatulco.com)

Trujillo, J. (s/f). Situación internacional de la perspectiva de género en las empresas turísticas. El Caso de México. En: M. Alonso y J. Rodríguez (coords.), *Turismo y Género* (pp. 123-149). España: Editorial Síntesis.

Valles, B. (2011). Mujeres en la fábrica. En: Rodríguez, M. y Campos, L. (Ed.) *Mujeres: miradas interdisciplinarias* (pp. 287-310). México.



# ANEXO 1. CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO  
LICENCIATURA EN TURISMO

**Objetivo:** Identificar y clasificar el perfil del empleo de las mujeres que trabajan en el sector turístico.

Buen día: Soy estudiante de la licenciatura en turismo y realizo mi trabajo de tesis, por ello le pido me ayude contestando este cuestionario. La información que me proporcione será totalmente confidencial y sólo es para mi trabajo de titulación.

**INSTRUCCIONES:** Subraye la opción de la pregunta que más se acerque a su situación y responda lo que se solicite.

1. Estado Civil:  
a) Casada      b) Soltera      c) Divorciada      d) Unión Libre      e) Madre Soltera
2. Edad: \_\_\_\_\_ años
3. Lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_
4. Lugar de residencia: \_\_\_\_\_
5. Tiempo viviendo en Huatulco \_\_\_\_\_ años
6. ¿Cuántos años ha estudiado? \_\_\_\_\_
7. ¿Cuántos hijos tiene? \_\_\_\_\_

Número de hijo (a)	Edad

8. ¿Dónde trabaja actualmente?  
a) Restaurante    b) Hotel    c) Transporte    d) Agencia de Viajes    e) Bar/Antro    d) Otro  
¿cuál? \_\_\_\_\_
9. Antes ¿trabajaba?  
a) Si      b) No      ¿en qué? \_\_\_\_\_
10. ¿Cuánto tiempo tiene en su actual trabajo?  
a) 3 meses      c) 6 meses      b) 1 año      c) Más ¿Cuánto? \_\_\_\_\_
11. ¿Cuál es su horario de trabajo? \_\_\_\_\_
12. ¿Cuántas horas trabaja al día? \_\_\_\_\_
13. ¿Qué día de la semana descansa? \_\_\_\_\_

- 14 ¿Trabaja todo el año?  
a) Si                      b) No                      ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- 15 ¿Qué puesto ocupa en su trabajo? \_\_\_\_\_
- 16 ¿Ha tomado cursos para el trabajo por su cuenta?  
a) Si                      ¿Cuáles? \_\_\_\_\_                      b) No
- 17 ¿Ha recibido cursos para el trabajo por parte de la empresa en la que labora actualmente?  
a) Si                      ¿Cuáles?                      b) No
- 18 ¿Tiene un salario fijo?  
a) Si                      b) No
- 19 ¿Aproximadamente cuánto le pagan a la semana?  
a) \$100 a \$500                      b) \$501 a \$1000                      c) \$1001 a \$2000                      d) Más de \$2001
- 20 ¿Usted tiene un contrato firmado en la empresa donde trabaja?  
a) Si                      b) No
- 21 Si tiene un contrato ¿Por cuánto tiempo está contemplado?  
a) 3 meses                      b) 6 meses                      c) 1 año                      d) Más ¿Cuánto? \_\_\_\_\_
- 22 Si no tiene un contrato ¿De qué forma la contrataron?  
a) De palabra                      b) De planta o base                      Otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_
- 23 ¿Le realizaron una entrevista al momento de pedir empleo?  
a) Si                      b) No
- 24 Marque con una X los requisitos le solicitaron para contratarla.

Escolaridad mínima	
Capacitación	
Recomendaciones	
Disponibilidad de tiempo	
Experiencia	
Antecedentes no penales	
Comprobante de domicilio	
Examen médico	
Ser soltera	
Examen de no gravidez	
Otro ¿Cuál?	

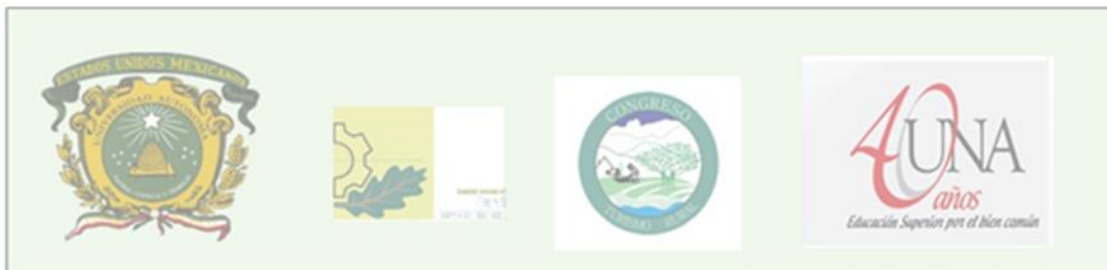
- 25 ¿La empresa donde trabaja le brindó un curso de capacitación cuando la contrató?  
a) Si                      De qué tipo \_\_\_\_\_                      b) No
- 26 ¿Recibe algún tipo de prestaciones por parte de la empresa donde trabaja?  
a) Si                      b) No
- 27 ¿Qué tipo de prestaciones recibe? Marque con una X.

Descansos pagados	
Vacaciones pagadas	

Prima Vacacional	
Aguinaldo	
Servicio médico	
Cuidados maternos	
Incapacidad por maternidad	
Otras ¿Cuál?	

- 28 Durante el tiempo en el que ha estado en su empleo ¿la han cambiado de puesto?  
a) Si                      b) No                      ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- 29 Durante el tiempo en el que ha estado en su empleo ¿se ha ausentado de su trabajo?  
a) Si                      b) No                      ¿Por qué? \_\_\_\_\_

## ANEXO 2. CARTA DE ACEPTACIÓN



México, 5 de agosto de 2013

P. Lic. en T. Nidia Narvaez Rosales  
Universidad Autónoma del Estado de México  
Presente

Con respecto a su resumen, *Caracterización del empleo femenino en el sector turístico en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México*, que fue sometido a dictamen para ser presentado como ponencia en el *1er Congreso Internacional sobre Turismo Rural: Fortalecimiento de las capacidades en las comunidades*, a realizarse en Pérez Zeledón, San José, Costa Rica, del 25 al 27 de septiembre de 2013, nos permitimos informar que de acuerdo con las recomendaciones del Comité Dictaminador ha sido **ACEPTADO**. De acuerdo con el Comité, los comentarios a su trabajo son los siguientes:

- Comentarios: Eliminar los asteriscos (\*\*) del título, mejorar la redacción, en especial se recomienda especificar, si cuando se menciona: "punto de vista micro", se refiere a un punto de vista ¿microeconómico? De igual manera cuando señala: "a nivel macro", se refiere a nivel ¿macroeconómico

De esta forma, solicitamos de la manera más atenta que, en caso de que se hayan solicitado cambios a su resumen, sean éstos realizados y el resumen sea reenviado a esta cuenta de correo (gregorodriguezm@hotmail.com) a más tardar del día 02 de agosto del corriente. Una vez confirmada la recepción del resumen modificado, favor de consultar el procedimiento para su inscripción en la convocatoria del evento, disponible en [www.pz.una.ac.cr/cturismo](http://www.pz.una.ac.cr/cturismo). En caso de no haber tenido comentario alguno, favor de proceder a su inscripción.

*De no contar con su inscripción en tiempo y forma, el Comité Organizador asume que la ponencia es retirada del Congreso. La información y los detalles sobre la fecha, hora y lugar de su presentación así como otra información relevante se le harán llegar por este mismo medio más adelante.*

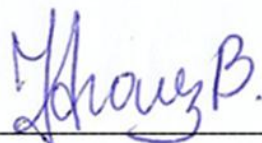
Sin otro particular y en espera de poder saludarnos personalmente en Pérez Zeledón, quedamos de usted.

Por el Comité Organizador,



---

**Dr. Juan Carlos Monterrubio Cordero**  
En representación del  
Cuerpo Académico Estudios Socioculturales del Turismo



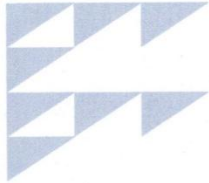
---

**Mtra. Ileana Aráuz Beita**  
En representación de la  
Sede Regional Brunca

[www.pz.una.ac.cr/cturismo](http://www.pz.una.ac.cr/cturismo)



## ANEXO 3. CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN




La Sede Regional Brunca de la Universidad Nacional de Costa Rica  
y  
la Universidad Autónoma del Estado de México, México  
certifica que:

# Nidia Narváez Rosales

Participó como ponente en el I Congreso Internacional sobre Turismo Rural:  
Fortalecimiento de las capacidades en las comunidades:

**Caracterización del empleo femenino en el sector turístico  
en Bahías de Huatulco, Oaxaca, México**

Desarrollado del 25 al 27 de setiembre del 2013 en la Universidad Nacional,  
Sede Regional Brunca, San Isidro de El General, Pérez Zeledón, San José, Costa Rica

  
Dr. Juan Carlos Monterrubio Cordero  
Comisión organizadora  
UAEM, México

  
Msc. Ileana Arauz Beita  
Comisión Organizadora  
UNA SRB, COSTA RICA



  
M.Sc. Giovanni Jiménez Núñez  
Decano Sede Regional Brunca, UNA

## ANEXO 4. BASE DE DATOS

PERFIL DE LAS MUJERES						
Variable	Estado civil	Edad	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia	Número de años escolares	Mujer con hijos
Número de cuestionario	Códigos: 1=casada 2=soltera 3=divorciada 4=unión libre 5= jefa de hogar 6= viuda	Códigos: 1=16-20 años 2=21-30 años 3=31-40 años 4=más de 40 años	Códigos: 1=Bahías de Huatulco 2= cercanas a BH 3=fuera de Oaxaca	Códigos: 1=Bahías de Huatulco 2=Cercanías de Huatulco	Códigos: 1= 0 años2= 1-6 años; 3= 7-9 años; 4= 10-12 años; 5= 13-19 años	Códigos: 1=sí 2=no
<b>1</b>	5	4	2	1	3	1
<b>2</b>	2	2	2	1	2	2
<b>3</b>	5	2	2	2	3	1
<b>4</b>	6	4	3	1	4	1
<b>5</b>	1	2	2	1	4	1
<b>6</b>	2	2	2	1	4	2
.						
.						
<b>81</b>	1	4	1	1	3	1

**n=81**

**PERFIL DEL EMPLEO DE LAS MUJERES**

Variable	Horas de trabajo al día	Día de descanso	Empleo Actual	Puesto actual	Salario Fijo	Pago a la semana
Número de cuestionario	Códigos: 1= menos de 8 hrs 2=8 hrs 3=más de 8 hrs	Códigos: 1=entre semana 2= fin de semana 3=ninguno	Códigos: 1= Restaurante; 2= Hotel; 3= Transporte; 4=Agencia de Viajes; 5= Bar; 6= Otro	Códigos: 1=cocinera; 2=recepcionista; 3=vendedora; 4= mesera; 5=camarista; 6=administradora; 7=encargada gral; 8=ayudante; 9=otro	Códigos: 1= Sí 2= No	Códigos: 1= \$100 a \$500; 2= 501-1000; 3= 1001-2000; 4=+ de 2001; 5=ninguno
<b>1</b>	2	1	1	8	1	2
<b>2</b>	2	1	2	3	1	2
<b>3</b>	2	1	6	9	1	2
<b>4</b>	3	3	2	6	2	3
<b>5</b>	2	1	2	2	1	2
<b>6</b>	1	1	1	8	1	2
.						
.						
.						
<b>81</b>	3	2	2	7	1	2

**n=81**