



**UAEM**

Universidad Autónoma  
del Estado de México



Facultad de Turismo  
y Gastronomía

**Universidad Autónoma del Estado de México**

**Facultad de Turismo y Gastronomía**

**Licenciatura en Turismo**

Artículo Especializado para Publicar en Revista Indizada:

**“Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje; caso: Posadas Familiares en Tonatico, México”.**

**Asesor:** Dra. en C.A. Rocío del Carmen Serrano Barquín

**Alumna:** Rosalinde Mendoza Colín

Toluca, Estado de México




Toluca, México a 24 de Enero de 2017

**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**P R E S E N T E**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, no habiendo observaciones al trabajo de investigación titulado "Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje; caso: Posadas Familiares en Tonalico, México" en la modalidad de Artículo para publicar en revista indizada, por la (el) P.L.T. / P.L. G. Rosalinde Mendoza Colín, no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para se continúen con los trámites a que haya lugar y se pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**A T E N T A M E N T E**

  
Dra. M\u00e1rbel Osorio Garc\u00eda

**Revisor de trabajo de investigaci\u00f3n**

Facultad de Turismo y Gastronom\u00eda  
Departamento de Evaluaci\u00f3n Profesional  
**FORMATO No. 6**



Toluca, México a 14 de febrero de 2017

**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**P R E S E N T E**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, una vez atendidas las observaciones realizadas al trabajo de investigación titulado "Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje; caso Posadas familiares en Tonicato, México" en la modalidad de Artículo, por la P.LT. Rosalinde Mendoza Colín, no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para se continúen con los trámites a que haya lugar y se pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**A T E N T A M E N T E**

DRA. ELVA ESTHER VARGAS MARTÍNEZ

**Revisor de trabajo de investigación**

Facultad de Turismo y Gastronomía  
Departamento de Evaluación Profesional  
**FORMATO No. 6**



Toluca, México a 9 de febrero de 2017.



**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**PRESENTE**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, una vez atendidas las observaciones realizadas al documento titulado "*Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje; caso: Posadas Familiares en Tonatico, México*" en la modalidad de artículo, por la **P.LT. ROSALINDE MENDOZA COLÍN**, se ha concluido con el trabajo de evaluación profesional, por lo que no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para que pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**ATENTAMENTE**

\_\_\_\_\_  
Dra. en C. A. ROCÍO DEL C. SERRANO BARQUÍN  
**Asesora**



**UNIVERSIDADE  
DE CAXIAS DO SUL**

**REVISTA ROSA DOS VENTOS**

**Associada ao PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TURISMO e HOSPITALIDADE**

## **CARTA DE SUBMISSÃO**

Comunico que o texto a seguir listado, submetido à REVISTA ROSA DOS VENTOS-  
TURISMO E HOSPITALIDADE, encontrando-se em processo de avaliação:

### **Título**

**Participación laboral de la mujer en establecimientos de hospedaje. Caso: Posadas  
Familiares en Tonatico, México**

### **Autores**

**Rosalinde RMC Mendoza Colín, Rocío del Carmen RSB Serrano-Barquín**

Desde já, agradecemos por sua opção pela Rosa dos Ventos para submissão, o que, com  
certeza, qualifica a Revista.

Atenciosamente,

**Dra. Susana Gastal. Editora**

Caxias do Sul, 23 de dezembro de 2016

## Agradecimientos

Quiero agradecer y dedicar este trabajo en primer lugar a mis padres Profra. Columba Colín Mondragón y Profr. Santiago Mendoza Servín por haberme dado la oportunidad de ser una mujer profesional, porque gracias a sus esfuerzos he llegado a desarrollarme como una persona de bien; sus enseñanzas, valores, amor y paciencia fueron básicos a lo largo de mi papel como estudiante.

También a ustedes hermanos Arq. Carina Mendoza Colín e Ing. Santiago Mendoza Colín, por darme consejos para ser mejor cada día, por ayudarme a aprender de mis errores y a no darme por vencida. Por esas tardes de alegrías, tristezas y enojos que he tenido a su lado y que definitivamente han sido de los mejores en mi corta vida.

Gracias a mi tutor M. en A. José Manuel Rodríguez Llamas por haberme tenido paciencia a lo largo de estos 5 años de universidad, por impulsarme a dar lo mejor de mí y haberme ayudado en las adversidades que se me presentaron a lo largo de este periodo. A mi profesor de Ética Profesional el Dr. en B. Daniel C. Valdez García por sus sabios consejos y momentos de reflexión que me brindó para ser una persona de bien, exitosa y sobre todo FELIZ.

Este trabajo ha sido fruto de mucho esfuerzo y dedicación, de sacrificios y de momentos inolvidables, por lo cual quiero agradecer y dedicarlo también a Ud. Dra. en C.A. Rocío del Carmen Serrano Barquín por haberme orientado, apoyado y motivado para seguir adelante en cada paso de mi proyecto de titulación.

Finalmente quiero agradecer a quien me dio la inspiración y apoyo moral más importante para poder lograr la culminación de mi proyecto, a ti Ing. Marco Tulio Hernández Sánchez y por ser parte de mi vida, gracias por poner mis pies sobre la tierra y al mismo tiempo darme alas para volar tan alto como yo quiera. Gracias por tu paciencia, amor, dedicación y tiempo que me has brindado.

## **Resumen**

El presente artículo trata la problemática de la mujer ante la desigualdad de género y oportunidades, enfocándose al empoderamiento a partir de su incorporación al mercado laboral del sector turismo. El caso de estudio se centra en Tonicico, Estado de México, donde se describe el nivel de empoderamiento de las mujeres que laboran en los establecimientos de hospedaje. Para poder desarrollar dicha investigación se utilizó un enfoque cualitativo, analizándolo desde la perspectiva de género. Los datos fueron obtenidos de veinte posadas familiares donde participaron cuarenta y tres mujeres incluyendo a dueñas y trabajadoras de los establecimientos. El nivel de empoderamiento se explica a partir de un total de siete factores de acuerdo a Hernández y García (2008) y Davis y Newstron (2004); éstos se clasificaron de acuerdo al nivel de frecuencia, dividiéndolos en los rangos alto, mediano y bajo; se pudo constatar que sí existe un nivel de empoderamiento en las mujeres, independientemente de su perfil ocupacional y educativo.

### **Women's participation in the lodging sector: The case of family-owned Bed and Breakfast in Tonicico, Mexico**

#### **Abstract**

Given the current context of gender inequalities and lack of economic opportunities for women, this paper examines women's empowerment in relation to their work in the tourism sector. The research studies the case of family-owned Bed and Breakfast establishments in the town of Tonicico, State of Mexico, and describes women's level of empowerment as a result of their participation in this sub-sector of the lodging industry. The study employs a qualitative method with a gender perspective analysis. Data was obtained from twenty establishments where forty three women participate. The measurement of empowerment considers a total of seven factors following Hernández & García (2008), and Davis & Newstron (2004). Empowerment levels were ranked according to the obtained score into: high, medium and low. Finally, the study concludes that there is a level of empowerment for women regardless of their occupational profile or educational level.

## ÍNDICE

	No. Pág.
• <b>Introducción.....</b>	<b>01</b>
• <b>Del feminismo a la perspectiva de género.....</b>	<b>01</b>
• <b>La mujer en el turismo.....</b>	<b>03</b>
• <b>Empoderamiento de la mujer.....</b>	<b>05</b>
• <b>Aspectos Metodológicos.....</b>	<b>07</b>
• <b>Caso de Estudio: Posadas Familiares.....</b>	<b>08</b>
• <b>Resultados y Discusión.....</b>	<b>10</b>
• <b>Conclusiones.....</b>	<b>13</b>
• <b>Referencias.....</b>	<b>14</b>



## Introducción

Uno de los efectos positivos más difundidos del turismo es que abre oportunidades de trabajo a las mujeres; ya que esta actividad demanda servicios que son compatibles con las labores que las mujeres han desempeñado históricamente, tales como ayudante de cocina, camaristas, ama de llaves, encargada de limpieza y productora de artesanías (Brandth y Haugen 2007; Fuller, 2012); situación que refuerza los roles tradicionales de las mujeres, favoreciendo la desigualdad de género (Ferguson, 2011; ONU, 2009); no obstante, la actividad turística también tiene efectos directos positivos en las relaciones de género (Vizcaino, 2015), pues permite una autonomía financiera que se refleja en mejores condiciones de vida para la mujer y su familia (Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas en México, 2009 ); por lo que se entraría en una contradicción con las aseveraciones anteriores, pues la igualdad de género implica que todos los hombres y mujeres tengan las mismas condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos sin importar su sexo ni identidad de género (GIG, 2009; Rujano y Lunar, 2010).

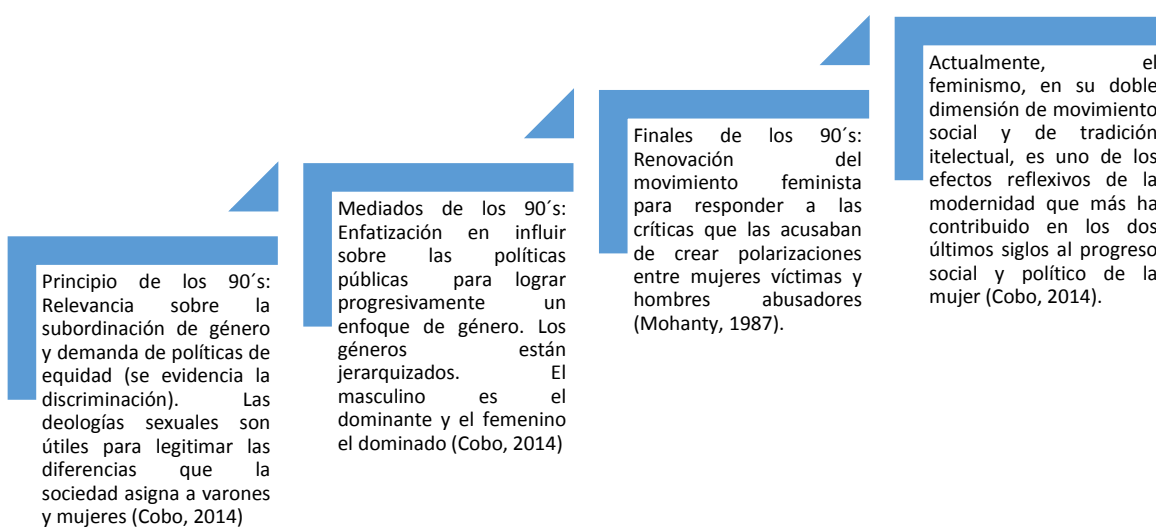
La desigualdad de género, desde mucho tiempo atrás, es una constante en las diversas sociedades (León, 2001) y las mujeres son las que siguen siendo más vulnerables en el mercado laboral, pues en muchos casos tienen un empleo no remunerado o la remuneración que reciben no es la misma (más baja) a la de un hombre desempeñado el mismo trabajo (SECTUR, 2011). Los estudios de la situación de la mujer en el ámbito laboral desde una perspectiva de género se han llevado a cabo, preferentemente, en el mundo anglosajón, pero poco se ha realizado en el ámbito iberoamericano (Ferguson, 2010; Vizcaino, et al. 2014). En México también son escasos los estudios que proporcionen información sobre la situación de las mujeres en establecimientos de hospedaje que den cuenta de la influencia que tiene su participación laboral en su empoderamiento. El artículo se organiza en los siguientes apartados, en el primero se habla sobre el feminismo a través del tiempo y cómo va cambiando a una perspectiva de género, el segundo se abordará el papel que tiene la mujer en el sector turismo y el tercero sobre el empoderamiento de la mujer. Consecutivamente se da a conocer la metodología del trabajo de investigación, posteriormente con los resultados obtenidos sobre el nivel de empoderamiento de la mujer que labora en las Posadas Familiares de Tonatico, Estado de México y por último se dan a conocer las conclusiones.

## Del feminismo a la perspectiva de género

Los movimientos para lograr los derechos de la mujer tienen una larga historia que comienza en el siglo XVIII hasta el siglo XXI, centrado básicamente en los continentes europeo y americano (Cobo, 2014) que continua hasta nuestros días (Lagarde, 2003). Algunos autores como Serret (2000) mencionan que la primera expresión social y política del feminismo (o la primera relevante), se produce en el contexto de la Revolución Francesa (Serret, 2000). Las feministas galas (fundamental, pero no únicamente, provenientes de las clases medias y de la alta burguesía), amparándose en las proclamas ilustradas de igualdad – entendida como equivalencia y autarquía– y libertad para todos los seres racionales, se movilizaron de las

más diversas formas para demandar de los revolucionarios coherencia política en su trato hacia las mujeres. Con este propósito, se abrieron clubes y salones, se publicaron gacetas y revistas, se difundieron panfletos y se organizaron mítines. A través de todos estos medios las feministas procuraron sensibilizar tanto a las clases ilustradas como a las bases campesinas y obreras sobre lo injusto de la subordinación y exclusión social de las mujeres, además de subrayar la enorme inconsecuencia de un pensamiento revolucionario que, explícitamente, excluía a la mitad de la población de sus ideales universalistas de libertad e igualdad. A partir de entonces la mujer fue teniendo una mayor participación social y política, aunque los avances fueron paulatinos (Cobo, 2014).

Cuadro no. 1: Evolución del feminismo a partir de los 90's a la actualidad



Fuente: Elaboración propia con base en Mohanty, 1987; Serret, 2000 y Cobo, 2014

Desde mediados del siglo XX, con las aportaciones de Simone de Beauvoir se destaca que la mujer no es únicamente un ser biológicamente determinado por el sexo, sino que la sociedad determina lo que “debe ser una mujer”, la mujer no nace, se hace, aprende de los demás lo que se espera de ella (Lamas, 1986; Cobo, 2014). La teoría feminista pone al descubierto todas aquellas estructuras y mecanismos ideológicos que reproducen la discriminación o exclusión de las mujeres de los diferentes ámbitos de la sociedad (Cobo, 2014)

Las relaciones de género deben ser contextuales para dar cuenta de cada sistema de género en particular, del lugar que ellas ocupan y de las estrategias que despliegan para mejorar sus vidas (Mohanty, 1987). Es por ello que en cada situación se presentan numerosos factores inter-ligados que ayudan a mantener la discriminación por género en el mercado laboral. Entre ellos se encuentran los estereotipos de género, los roles tradicionales de género y la identidad de género (Caamaño, 2010; Domínguez, 2012). Las mujeres se consideran destinadas a tener ciertas ocupaciones y ellas mismas se consideran apropiadas para tales.

En consecuencia se les ofrece empleos menos calificados ya que, al ser extensiones del trabajo doméstico, se les asigna menor valor o ningún valor (Domínguez, 2012; Rehaarg, 2010).

La desigualdad de género entre los grupos más afectados, siguiendo, básicamente, los lineamientos adoptados por las organizaciones feministas en su historia de trabajo con sectores específicos.

Además, los roles tradicionales de género les asignan las principales responsabilidades en la crianza de niños, el cuidado de los mayores, y el trabajo hogareño (Cobo, 2014). Por ello, frecuentemente, se ven forzadas a hacer trabajos casuales y a tomar empleos a tiempo parcial y temporales (Sumario del Informe de Proyecto UNED-UK, 1999). Aunque esto les permite acomodar sus diversas responsabilidades, también tiene sus desventajas: en muchos casos, las pagas por hora de trabajo son menores, tienen pocas oportunidades de promoción, reciben menos entrenamiento formal y gozan de menos protección contra el desempleo, etc.

Tal como menciona el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki Moon 'La igualdad de género no es sólo un fin en sí mismo, sino que es un prerrequisito para alcanzar todos los objetivos internacionales del desarrollo, incluyendo las Metas del Milenio' (2008).

La igualdad de género implica que todos los hombres y mujeres tengan las mismas condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos sin importar su sexo ni identidad de género (Ferguson, 2010). Sin embargo, las mujeres siguen siendo las más vulnerables en el mercado laboral ya que asumen la mayor parte del empleo no remunerado (OCDE, 2012). Particularmente, la crisis financiera está creando nuevos obstáculos para el empleo de la mujer.

## La mujer en el turismo

De acuerdo con los datos disponibles entre 1988 y 1997 (UNED-UK 1999) se dio un notable aumento en la participación de las mujeres en la industria del turismo a nivel global. Actualmente entre el 34 y el 40% de las personas empleadas en turismo son mujeres (Informe global sobre mujeres y Turismo 2010). Es decir, se trata de una de las actividades con mayor participación femenina.

Asimismo, el turismo ofrece a algunas mujeres oportunidades de ocupar posiciones de liderazgo a nivel local y global. Tiene casi el doble de mujeres empleadoras que los otros sectores. En el año 2010 el 23% de las asociaciones de turismo eran dirigidas por mujeres y el 21% de los países del mundo había tenido una ministra mujer en contraste con el 17% en otros sectores. No obstante, solo una de cinco CEO de transnacionales turísticas son mujeres (Global Report on Women and Tourism 2010).

De acuerdo a esta fuente, América Latina tiene la más alta proporción de mujeres empleadoras en turismo, más que el doble que en otros sectores. En Nicaragua y Panamá más del 70% de las empleadoras son mujeres en comparación al 20% en otros sectores. En Asia la información varía considerablemente. Mientras que en Indonesia Malasia, Filipinas y Tailandia más de la mitad de los negocios turísticos son manejados por mujeres, en Pakistán, Irán y Maldivas no hay prácticamente ninguno.

A continuación se presenta la tabla no. 1 donde se muestra el porcentaje por sexo de empleados a nivel mundial en hoteles y restaurantes del sector turismo:

Tabla no. 1: Empleados de hoteles y restaurantes por región y sexo (%)

REGIÓN	MUJERES	HOMBRES
Latinoamérica	58.5%	41.5%
Caribe	55.4%	44.6%
África	47%	53%
Oceanía	46.8%	53.2%
Asia	35.4%	64.6%

Fuente: Organización Mundial del Turismo, 2011.

A nivel nacional para el año 2013, el turismo contó con una de las mayores participaciones dentro de la economía mexicana, teniendo un PIB del 8.7%. Además, es el segundo sector con mayor participación femenina, constituyendo el 57% del total de la población económicamente activa (Presidencia de la República, 2015). En el Estado de México, la producción bruta de las actividades turísticas en el 2013 fue del 7.4%, siendo el tercer estado con mayor aportación al PIB nacional (INEGI, 2015).

Por otro lado, la manera en que estos trabajos están organizados refuerza el control masculino de esas ocupaciones. Por ejemplo, la administración hotelera requiere de largas horas de trabajo y de disponibilidad para trasladarse a otros destinos y ello tiende a desincentivar a las mujeres que deben compatibilizar la vida de familia con su trabajo (Purcell 1997). De hecho, en la industria hotelera es común que se considere que las mujeres no tienen la capacidad de mando y liderazgo para dirigir una empresa (Scott, 1997).

Finalmente, el hecho de ingresar al mercado laboral no las libera de las cargas domésticas. En realidad, la propia división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la atención y cuidado de sus hogares y familias (Murguialday, 2006), las somete a una sobre-explotación cuando, por diferentes motivos, incursionan en el mercado laboral. Como resultado, no tienen tiempo para el ocio, para invertir en su desarrollo profesional ni para participar en la vida política o pública (OCDE, 2012).

Debido a la desigualdad de oportunidades de empleo y a su elevada presencia en ocupaciones con bajos salarios (Ferguson y Moreno, 2014), las mujeres presentan una vulnerabilidad particular a la inseguridad económica y a la dependencia financiera (Pérez y Vázquez, 2009).

El trabajo doméstico y cuidado no remunerado contribuye al desarrollo económico y al bienestar humano, pues favorece el desarrollo de personas productivas y capaces de aprender y de desplegar su creatividad (Vega, Santero, Castro, y Gómez, 2016). Sin embargo, la carga de este tipo de trabajo está distribuida de manera desigual. En ausencia de servicios de cuidado adecuados, el hecho de que la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados recaiga sobre las mujeres puede reforzar su desventaja socioeconómica, dado que limita su acceso a la educación, a la atención de la salud y al empleo remunerado; así como su participación en la vida política y cultural (OCDE, 2012).

## Empoderamiento de la mujer

Algunos autores señalan que la participación de las mujeres en el ámbito laboral les permite mejorar sus condiciones de vida a través del empoderamiento que van logrando, sin embargo, este concepto no es actual (Charlier y Caubergs, 2007: 9) pero se ha ido modificando a través del tiempo, por ejemplo, los movimientos feministas han pedido desde 1985 dar a conocer el empoderamiento como toma de “poder”, sobresaliendo el fortalecimiento del autoestima y la confianza (Keller y Mbewe, citado por Camacho, Martínez y Robert, 2003). Así, *empoderamiento* alude a un proceso de larga duración que permite transitar de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático, que proviene del goce pleno de sus libertades y derechos (Martínez, 2000; Zapata *et al.*, 2002; Lagarde, 1996). Es decir, la posibilidad de la transición depende de una serie de factores tanto internos como externos al sujeto.

Autoras tales como Jo Rowlands (1997) señalan que una mujer o una organización de mujeres pueden experimentar el proceso de empoderamiento en tres dimensiones: 1) *la personal*, que implica desarrollar cambios en la autopercepción, confianza individual y capacidad, lo que posibilita liberarse de la opresión internalizada; 2) *la de las relaciones cercanas*, en donde se desarrollan habilidades para negociar e influenciar la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones al interior de éstas; 3) *la colectiva*, en la cual quienes se empoderan trabajan de manera coordinada con la finalidad de lograr un impacto amplio. Lo interesante de este nivel es que trasciende el poder que cada individuo puede desarrollar (Rowlands, 1997: 162).

Así mismo, Andrew Peterson y Marc Zimmerman (2004, p. 129) definen el empoderamiento como un proceso participativo a través del cual individuos, organizaciones y comunidades logran aumentar control, eficiencia y justicia social. Para el empoderamiento de las mujeres es importante considerar que éste se puede lograr en las dimensiones individual, colectiva y de relaciones cercanas (Rowlands, 1998; Meza *et al.*, 2002).

El empoderamiento individual implica el incremento de la autoconfianza y de fuerza interna (Araiza, 2004), pero también el reconocer que una no es fuente de todos los problemas, sino que existen estructuras externas que restringen la acción individual. El empoderamiento colectivo (Colletis y Pecqueur, 1995; Mendizabal y López, 2013), se traduce en la capacidad de emprender acciones conjuntas

para modificar estructuras sociales y políticas más amplias. Para esto es indispensable que las mujeres puedan superar el aislamiento que implica el trabajo doméstico, adquirir habilidades para interactuar en público (Hernández, et al. 2014: 116), de representar los intereses comunes, de organizarse y llegar a los acuerdos.

Las dimensiones del empoderamiento se relacionan con la tipología del poder que propone Jo Rowlands (1998) para entender las relaciones entre hombres y mujeres. En la dimensión colectiva se tiene el poder sobre, que implica las relaciones de obediencia y dominación de los hombres sobre las mujeres; el poder para, que se traduce en la capacidad de estimular la acción del otro; y el poder con, que permite una acción colectiva y solidaria. En cambio, las dimensiones individual y de relaciones cercanas son regidas por el poder desde adentro (Delgado, et al., 2010), que permiten vencer la opresión internalizada, inculcada a través de procesos de socialización que nos dicen quiénes somos y cómo debemos ser. Desde esta perspectiva, un programa social que aspira a impulsar el empoderamiento de las mujeres debe incluir las estrategias para transformar las relaciones de poder en las tres dimensiones.

Hoy en día hay evidencia abrumadora (Swift; Bond y Serrano, 2000; Enríquez, 2001; Calderón, 2013; Coneval, 2013; 2015; Morton et al., 2014; OECD, 2015) de que en el mercado laboral las mujeres enfrentan la segregación horizontal y vertical, que se traduce en:

- a) Discriminación salarial: en promedio, en el mundo las mujeres ganan entre el 10 y el 30% menos que los varones (UNWomen, 2015). En México, una mujer con educación básica percibe 78 pesos por cada 100 del hombre con un mismo nivel de educación.
- b) Las mujeres tienen menor probabilidad que los varones de tener trabajo de tiempo completo. El trabajo de tiempo parcial o en hogar asegura mayor flexibilidad pero menores percepciones y ausencia de prestaciones o protección social. En México, menos del 10% de mujeres tiene seguridad social a través de su empleo.
- c) En los países en desarrollo, como México, las mujeres se concentran en trabajos informales e invisibles (Bustos, 2007; Roldán, et al. 2012), como trabajo doméstico o trabajo no remunerado en negocios familiares. Las mujeres representan el 83% de trabajadores domésticos del mundo.
- d) Menor acceso a la toma de decisiones.
- e) Menor estabilidad del empleo. Todavía el 40% de personas en el mundo considera que si hay pocos trabajos estos deben ser asignados a un varón.
- f) La doble jornada de trabajo aumenta el aislamiento de las mujeres por falta de tiempo y energía para fortalecer las redes. Esto impacta no solamente la dimensión colectiva del poder, sino también el bienestar de la mujer como individuo, dado que la existencia de redes de apoyo es el factor más importante en la disminución del estrés.

La revisión de los programas sociales que se presentaron como: Progres-a-Oportunidades y Prospera, demuestra que el concepto de empoderamiento que los inspira no tiene potencial de impactar significativamente en la redistribución del poder entre los géneros, ni en la calidad de vida de las mujeres (Casique, 2010). Indudablemente existe una ligera mejora en la satisfacción de las necesidades básicas,

sin embargo, ésta no es suficiente para superar la condición de pobreza en la que viven los hogares; además, ésta se logra a costa de una inversión fuerte por parte de las mujeres en cuanto a su tiempo y su trabajo (ONU Mujeres, 2012).

Los mecanismos de combate a la pobreza que incluye el nuevo Programa de Inclusión Social Prospera tampoco integran los hallazgos ya muy difundidos sobre el impacto del mercado laboral en la desigualdad de género. De ahí que se puede concluir que la intención de impactar positivamente el empoderamiento de las mujeres que viven en pobreza extrema se queda en mera declaración y no refleja un compromiso genuino con la equidad de género (Presidencia de la República, 2015).

## Aspectos Metodológicos

Esta investigación se llevó a cabo en el municipio de Tonicaco “Pueblo con Encanto”, en el Estado México; donde, de acuerdo a la Estadística Básica Municipal (edición 2013) se identificó que la mayor cantidad de empresas hoteleras pertenecen a la categoría de Posadas Familiares con un total de 20 (oficialmente registradas), ubicadas en el centro de Tonicaco; por lo que se aplicaron los instrumentos en todas las posadas, siendo el universo de 43 mujeres (de 2 a 3 por posada familiar), tomando en cuenta a dueñas y trabajadoras de estas empresas, considerando así la totalidad de la población trabajadora en este sector.

Para llevar a cabo la investigación de campo, se aplicaron dos tipos de cuestionarios con escala ordinal y validados por expertos, el primero con base en Buquet, A. et al. (2013) que identifica los diferentes puestos de trabajo de los empleados y el ingreso mensual aproximado (aplicado al dueño (a) de la posada familiar). El segundo cuestionario fue específicamente elaborado para medir el empoderamiento de las mujeres mexicanas de acuerdo a Hernández y García (2008). Es importante mencionar que para efectos de esta investigación se realizaron algunos cambios como la secuencia de las preguntas y reactivos.

Con base en estos últimos dos autores, se muestra en la tabla no. 2 donde a partir de 7 factores se explica el empoderamiento de las mujeres:

Tabla no. 2: Factores de empoderamiento

Participación	Muestra una mujer cuya personalidad es muy activa, emprendedora, autosuficiente.
Temeridad	Representa una mujer valiente, segura en sus acciones.
Influencias Externas	La persona considera que el liderazgo depende de sí misma, probablemente percibe que el origen de eventos, conductas y su propio comportamiento es interno o externo a sí misma.
Independencia	Significa una persona independiente, con la capacidad de actuar, tomar sus propias decisiones sin depender de otros.
Igualdad	La persona cuenta con un elevado sentido de igualdad entre mujer respecto al hombre, lo que le permite luchar por mejores posiciones en un ámbito profesional.
Satisfacción Social	Se refiere a cómo se percibe la persona con respecto a su entorno social. Posee un alto grado de confianza, sintiéndose respetada y valorada
Seguridad	Este factor representa una mujer segura y satisfecha de sí misma, no tiene dificultad para tomar sus propias decisiones.

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández y García (2008) y Davis y Newstron (2004)

Las preguntas del segundo cuestionario fueron clasificadas para cada factor por lo que finalmente para poder medir el nivel de empoderamiento, se realizó una suma de frecuencias de cada pregunta, evaluándose de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla no. 3: Rango de empoderamiento

Rango total de Empoderamiento	Categoría
Mayor de 73%	Empoderamiento alto
De 49% a 72%	Empoderamiento medio
Menor de 48 %	Empoderamiento bajo

Fuente: Elaboración propia

## Caso de Estudio: Posadas Familiares en Tonatico

La presente investigación realizada en el municipio de Tonatico "Pueblo con Encanto", se hizo con la finalidad de saber la situación actual del empoderamiento de las mujeres, pues no se tienen datos acerca de la participación de la mujer en el sector hotelero y cómo influye en su vida, de este modo poder lograr un cambio en las políticas turísticas que impulsen a los programas que están teniendo algún impacto positivo de ayuda a mujeres y eliminar aquellos que no.

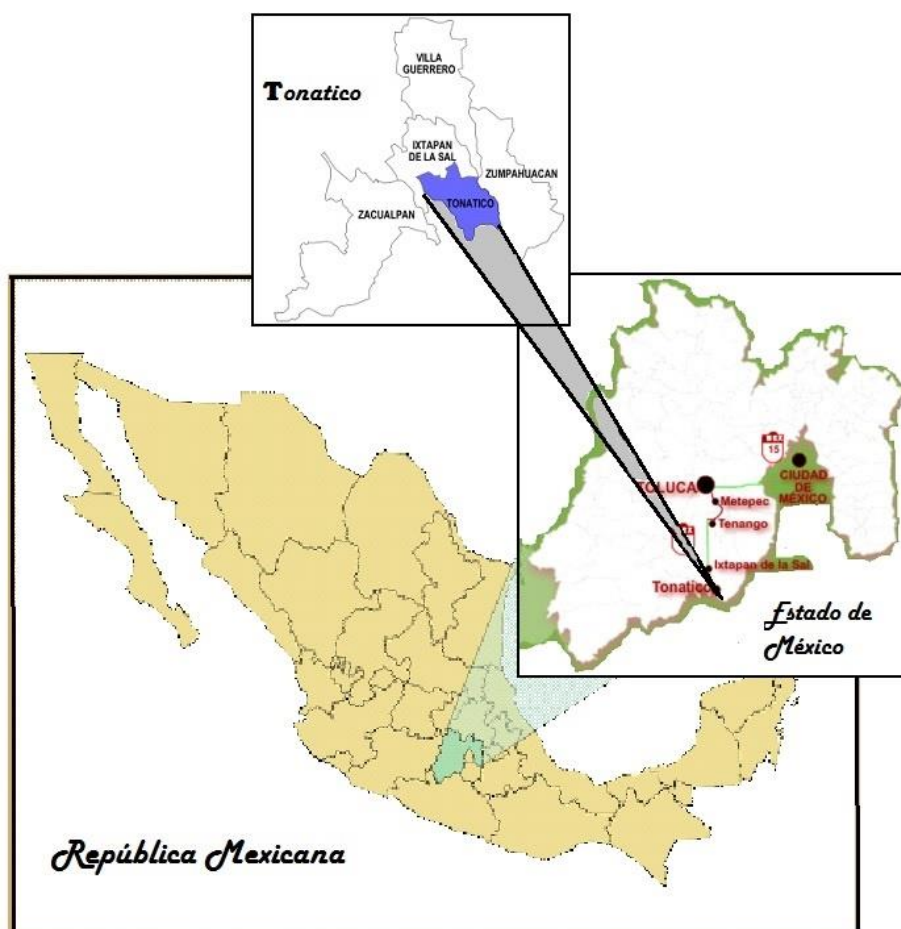
Tonatico viene del náhuatl Tonatiuh-co, que se compone de Tonatiuh Sol y co "lugar", y significa "lugar del sol". Tonatico se localiza en la parte sur del Estado de México a 1,650 metros sobre el nivel del mar.

La cabecera municipal de Tonatico se encuentra a 153 km de la Ciudad de México, a 105 km de Cuernavaca, a 84 km de Toluca y a 68 km de Taxco. La orografía está compuesta por cordilleras y cerros,



dentro de ésta podemos localizar las Grutas de la Estrella; además de contar con una importante hidrografía la cual hace posible la creación de aguas termales las cuales sirven como recursos natural aprovechable. Su clima es subtropical con una temperatura anual de 25°C y la vegetación es de selva baja caducifolia (H. Ayuntamiento Municipal de Tonatico, 2015). Dentro de sus atractivos turísticos destacan: El Santuario de Nuestra señora de Tonatico construida por frailes franciscanos en el siglo XVII, El Balneario de aguas termales las cuales emergen de la tierra con una temperatura de 37° C, El Parque del Sol, Las Grutas de la Estrella y El salto de Tzumpantitlán, ésta cascada tiene una caída de agua con más de 50 metros de altura.

**Mapa no. 1: Ubicación de Tonatico, México**



Fuente: Elaboración propia con base en Google maps 2016.

Económicamente hablando, en 2011 el Producto Interno Bruto del municipio fue de 284.34 (millones de pesos conforme al índice de precios del 2003), lo que representó para la entidad el 0.03%.

En referencia a los sectores económicos, en Tonatico destaca el sector terciario con el 57% de las actividades; en 2011 el municipio registraba 636 establecimientos, destacando los comercios al por menor con el 49.8%; seguido de los establecimientos de hospedaje con el 19.6%, lo cual refleja la mediana actividad turística del municipio.

De acuerdo al último censo de población realizado por el INEGI en 2010, Tonatico cuenta con 12,099 habitantes, de los cuales 5,799 son hombres, es decir, el 47.9%, y 6,300 mujeres, equivalente al 52.1% de la población total; respecto a la Población Económicamente Activa, la cual hace referencia a las personas de 12 o más años que, conforme al Censo de población 2010, realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada) o bien buscaron incorporarse a algún empleo (población desocupada), el municipio tiene una mínima diferencia con respecto a la entidad, esto significa que el 41% de la población del municipio cuenta con empleo o está en busca del mismo, 1.53 puntos porcentuales más, respecto al resultado estatal. En lo que se refiere al género de la Población Económicamente Activa, los hombres tienen una mayor presencia, ya que representan el 65% de los habitantes económicamente activos, y solamente un 35% de las mujeres (Plataforma Electoral Municipal, 2016). Sin embargo, dentro del sector hotelero las mujeres tienen una mayor participación laboral.

En cuanto a los servicios de hospedaje y alojamiento se cuenta con un total de 32 establecimientos, de los cuales pertenecen a las siguientes categorías: tres estrellas (1), una estrella (1), posadas familiares (20), cabañas (10). Hablando de manera general sobre los servicios que se ofrecen en las posadas familiares son los siguientes: televisión con cable, internet, agua caliente las 24hrs del día, estacionamiento, alberca climatizada, chapoteadero, terraza, asoleadero y áreas verdes para el caso de las posadas familiares grandes; al contrario de éstas, en las posadas familiares pequeñas se ofrecen servicios más básicos que son televisión con cable, internet y agua caliente las 24hrs del día.

## Resultados y Discusión

En este estudio se trabajó con las 20 posadas familiares del centro de Tonatico durante el periodo octubre-noviembre de 2015 y agosto-diciembre de 2016; sin embargo, no se pudo reunir la información completa del primer cuestionario que incluía datos generales sobre la distribución del personal por sexo e ingresos, ya que algunos de los dueños viven en el extranjero (Estados Unidos) pero son procedentes de Tonatico, y solamente viajan allí en temporada vacacional para brindar el servicio, algunas otras solamente las abren si algún huésped llama para reservar en esa posada, por otra parte, la inseguridad o poca confianza que aún tienen ciertas personas para aceptar o dar algún tipo de información a un extraño (incluso presentado identificación o la carta de presentación que se facilita al ayudante del investigador por medio de la facultad), sigue siendo un problema en general, por lo que fue otro factor que influyó para impedir la recolección completa de datos, básicamente los salarios. En algunos casos contestaron las dueñas o los encargados de las posadas.

De acuerdo al periodo en que éstas permanecen abiertas al público, algunas dueñas de las posadas comentaron que en temporada baja no abren entre semana porque esto les causa pérdidas (gasto en gas, luz, mantenimiento a los muebles, etc.) en lugar de obtener una ganancia y preferentemente mantienen abierto el lugar en fines de semana. En temporada alta como en periodos vacacionales (semana santa, época decembrina, verano) mantienen abierto todos los días de la semana.

En cuanto al servicio que se brinda en las posadas familiares de Tonicato, y por la experiencia que se tuvo al momento de realizar la investigación, siempre fue muy cálido, las dueñas de las posadas familiares siempre están buscando la comodidad y tranquilidad de sus huéspedes, brindan algún tipo de información turística si es requerida, e incluso en la mayoría de las posadas familiares no se ofrece el servicio de alimentos y bebidas pero si algún huésped lo requiere, las dueñas les indican los lugares donde pueden adquirir estos servicios y en otros casos ellas mismas cocinan para sus huéspedes.

Para el caso del segundo cuestionario enfocado al grado de empoderamiento de las mujeres, se aplicó a 43 trabajadoras y dueñas de los establecimientos. Del total de las mujeres encuestadas, el 65% son de Tonicato, el 16% pertenecen a Toluca, 14% a Metepec, 2.5% a Ciudad de México, y 2.5% a Guerrero; se pudo constatar que un 25.6% de las mujeres que trabajan en las posadas son las dueñas del establecimiento. Esta situación es contraria a lo que señala Scott (1997) en cuanto a que las mujeres no tienen la capacidad de mando y liderazgo para dirigir una empresa; ya que en el caso de estudio es notable que el sexo femenino sí cuenta con estas características para dirigir su propia empresa. Por otro lado, las que fueron pioneras en dar el servicio de hospedaje ya son señoras de edad avanzada, teniendo entre 50 y 65 años de edad o más (46.5%), por lo cual se ven obligadas a contratar a personas externas, teniendo una cifra total de 71 empleados, de los cuales el 60.6% mujeres y el 39.4% hombres, por lo que se confirma que en el sector turístico hay más empleados del sexo femenino que masculino (Presidencia de la República 2015, OMT 2011, INEGI 2015). El puesto con mayor ocupación fue de camaristas con un 55.8% y un 18.6% restante de limpieza; así mismo se encontró que en las empresas más pequeñas y recientes gran parte de los empleados pertenecen a la misma familia; es decir, que los hijos e hijas de las dueñas ayudan a dar los servicios de hospedaje. En este contexto, el 20.9% de las mujeres encuestadas no tienen hijos, el 34.9% tienen de 1 a 2 hijos, el 39.5% tienen de 3 a 4 hijos y el porcentaje más bajo que fue del 4.7% tienen 5 o más hijos.

El ingreso mensual percibido por las mujeres externas que trabajan en las posadas familiares, es un aproximado de \$0.97 USD a \$1.46 USD<sup>1</sup> por día por habitación que limpian (en temporada baja entre semana), y como regularmente hay más turistas en fines de semana, reciben un salario diario de entre \$4.85 USD y \$7.28 USD aproximadamente; a diferencia de los hombres que siempre reciben la misma cantidad de entre \$7.28 USD y \$9.71 USD diarios, por lo que en esta investigación se afirma lo señalado por la UNWomen (2015) sobre la percepción de un menor salario para la mujer; esto equivale a que las trabajadoras conforman el 74.4% y perciben un ingreso mensual aproximado en temporada baja de \$7.76 USD a \$11.68 USD y en temporada alta perciben un ingreso mensual aproximado de \$19.4 USD a \$29.20 USD, mientras que las dueñas de las posadas familiares que son el 25.6% perciben un ingreso mensual aproximado de entre \$145.64 USD a \$242.69 USD en temporada baja, por el contrario, en temporada alta perciben un ingreso mensual de aproximadamente \$242.74 USD a \$485.43 USD. Las funciones que desempeñan las mujeres dentro de estos establecimientos de hospedaje son básicamente de gerente

---

<sup>1</sup> 1 dólar = 20.60 pesos mexicanos. Tipo de cambio 05/12/2016

general (25.6%), camaristas (48.6%), limpieza (18.6%), cocineras (7.2%); ratificando que los roles tradicionales de género son principalmente del trabajo hogareño (Lamas, 1986; Cobo, 2014). Los hombres desempeñan otro tipo de trabajo, algunos trabajan de recepcionistas (21.6%), jardineros (25.2%), mantenimiento (48.9%), contabilidad (4.3%), por lo que de acuerdo con Fernández y Martínez (2010), se notó que existe una segregación laboral para las principales funciones del total de los trabajadores, con excepción de ámbito administrativo y de recepción, en donde ambos sexos participan.

El 79% del total de las mujeres encuestadas son madres de familia por lo que su jornada laboral no termina en su empleo, sino que éstas se ven obligadas a continuar con sus labores domésticas (Loggia, 1998) y sus roles de madres posterior a su trabajo, así corroborando que el hecho de ingresar al mercado laboral no las libera de las cargas domésticas (Murguialday, 2006) sometiéndose a una sobre-explotación y teniendo como resultado poco o ningún tiempo para invertir en su desarrollo personal o profesional (OCDE, 2012). En este ámbito, del total de las mujeres encuestadas, la mayoría son casadas (41.9%), seguido de las mujeres que tienen pareja (25.6%), posteriormente las que son solteras (20.9%) y en último lugar las que son viudas (11.6%).

En el caso específico de Tonatico, las mujeres no necesitan tener un nivel de escolaridad alto para ocupar un puesto importante dentro de la posada familiar, debido a que algunas dueñas tienen primaria incompleta (9%), preparatoria o técnica incompleta (7%), preparatoria o técnica completa (3%) y posgrado (3%); las trabajadoras cuentan con primaria completa (10%), secundaria incompleta (17%), secundaria completa (30%), superior incompleta (17%) y superior completa (4%); por lo que en contradicción con Salgado y Miranda, 2007: 226, existen las mismas posibilidades de ocupar puestos directivos, administrativos o el desempeño de otras funciones teniendo un alto o bajo nivel de estudios.

Ahora bien, los resultados que se obtuvieron para medir el nivel de empoderamiento de las mujeres en Tonatico, como se muestra en la tabla no. 5, los factores que obtuvieron un grado de empoderamiento medio fueron: temeridad, influencias externas, independencia, igualdad y satisfacción social; lo que representa a mujeres hasta cierto grado valientes, no son del todo independientes, buscan mejores oportunidades para obtener una mejor posición ya sea económica o profesional, pero las personas aún pueden llegar a influir en ellas puesto que tienen un nivel de empoderamiento medio, así sintiéndose poco respetadas y valoradas. Por el contrario, en los factores de participación y seguridad, obtuvieron un nivel de empoderamiento alto, lo cual indica que las mujeres tienen una personalidad muy activa, emprendedora y autosuficiente, se sienten satisfechas de sí mismas.

Posteriormente se sumaron los puntajes totales de los factores entre sí para obtener la calificación final de empoderamiento, y como se mostró en la tabla no. 3 se realizó un rango de porcentajes de acuerdo a las frecuencias obtenidas para saber el nivel de empoderamiento total en las mujeres de Tonatico, Estado de México, la cual fue de: 76.9; lo cual nos indica que existe un alto nivel de empoderamiento. Esto nos dice que la participación de las mujeres en el ámbito laboral les permite lograr un nivel de empoderamiento mucho mayor.

Algunas de trabajadoras tenían visiones como el ser dueñas de una posada familiar o tener algún otro negocio propio, con esto nos podemos dar cuenta claramente de que sí existe la iniciativa de las mujeres por crecer profesional y personalmente, salir adelante y tener una mejor calidad de vida; sin embargo las diversas tareas que tienen diariamente y el machismo que aún existe en Tonatico las detienen para lograrlo.

Como lo menciona Jo Rowlands, estas mujeres pueden seguir desarrollando cambios de manera personal hasta llegar a los cambios colectivos, es decir, que las posibilite de liberarse de la opresión internalizada (el aislamiento que implica el trabajo doméstico), que mejoren su autopercepción, adquirir habilidades para interactuar en público y así obtener la capacidad de influenciar en otras personas para finalmente representar intereses en común, logrando aumentar el control, eficiencia y justicia social.

## Conclusiones

A pesar de haber obtenido un alto nivel de empoderamiento, las mujeres no han logrado desarrollarse en su totalidad en la parte profesional y/o personal; esto se debe al contexto en el que se han desenvuelto, al machismo y a las jornadas de trabajo que tienen además de cubrir su papel como madres, sometiéndolas a una sobre-explotación tiene como resultado poco o ningún tiempo para invertir en su desarrollo personal o profesional (OCDE, 2012).

En este trabajo se pudo constatar que la participación laboral de la mujer en el sector turismo para brindar los servicios de hospedaje es mayor a la del hombre, además se sigue viendo esa segregación laboral, pues se les asignan las labores de acuerdo al sexo, tales como cocineras y camaristas.

En el caso particular de Tonatico, las dueñas de las posadas familiares también fungen responsabilidades como trabajadoras, esto ocurre de manera frecuente en las posadas con menor infraestructura y en temporada baja puesto que la ocupación que tienen en sus establecimientos es muy poca; cabe mencionar que el grado de estudios no influye para obtener un alto rango de empleo en las posadas.

Existen pocos estudios cuantitativos sobre el empoderamiento de la mujer en México, por lo que la metodología que utiliza la presente investigación es confiable para ser utilizada como soporte para otras investigaciones y seguir haciendo indagación sobre el tema abordado. Es importante mencionar que para recabar los datos, el instrumento utilizado debe modificarse y adaptarse de acuerdo a las necesidades de cada lugar, puesto que no son las mismas características en cuanto al contexto en que se desarrollan las personas, a pesar de que sean mujeres mexicanas.

Finalmente, con la elaboración de este artículo se realizó un diagnóstico para saber la situación actual de las mujeres en el sector turismo en las empresas de hospedaje, pues no se tienen datos acerca de la participación de la mujer en el sector hotelero y cómo influye en su vida; así mismo poder lograr un cambio en las políticas turísticas que impulsen a los programas que están teniendo algún impacto positivo de ayuda a mujeres y eliminar aquellos que no, y así promover la equidad de género e igualdad de oportunidades.

## Referencias

- Araiza, A. (2004). Empoderamiento femenino: el caso de la comunidad zapatista de Roberto Barrios. *Feminismo/s*, 3, 135-148. Disponible en: <<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/3238>>.
- Arroyo Sánchez, Paloma. (2011) Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España. En *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos* (Sin mes): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36718802006>>
- Caamaño Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (Sin mes): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173616611005>>
- Canaval, Gladys Eugenia (1999). Propiedades psicométricas de una escala para medir percepción del empoderamiento comunitario en mujeres Colombia Médica 30: Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28330203>>
- Cano Isaza, T. A. & Arroyave Á., Orlando. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (Mayo-Agosto): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194230899007>>
- Carvalho I., Costa C., Lykke N. & Torres A. (2014) An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13:4, 405-429, DOI: 10.1080/15332845.2014.888509
- Casique, I. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Papeles de Población*. (Enero-Marzo): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11205508>>
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 72, no. 1, enero-marzo, 37-71. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32116013002>>
- Contreras, T., F. Pedraza Ortiz, J. E. & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* (Enero-Junio): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>>
- Cobo, R. (2014) Aproximaciones a la teoría crítica. Boletín del Programa de Formación No. 1- Año 1- Abril 2014. *CLADEM*. Disponible en: <<http://www.cladem.org/pdf/Aproximaciones-a-la-teoria-critica.pdf>>
- Daros, W. R. (2014). La mujer posmoderna y el machismo. *Franciscanum Revista de las ciencias del espíritu*, LVI (Julio-Diciembre): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343532033005>>
- Delgado, D.; Zapata, E.; Martínez, B. & Alberti, P. (2010). Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación. *Ra Ximhai, Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*. 3, 453-467. México: Universidad Autónoma Indígena de México. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46116015013>>
- Díaz-Carrión, I. A. (2013) Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz. *Economía, Sociedad y Territorio* (Mayo-Agosto): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11126608003>>
- Dirección General de Planeación Estratégica y Política Sectorial, (2015) Boletín "Igualdad y Género en el Sector Turismo 2011" Análisis económico del mercado laboral en el sector turístico: hacia una política pública para la igualdad entre mujeres y hombres. En *boletín de la Secretaría de Turismo, Gobierno Federal*. Disponible en: <[http://genero.sectur.gob.mx/BoletinGeneroVer8/sectur\\_2.html](http://genero.sectur.gob.mx/BoletinGeneroVer8/sectur_2.html)>
- Fang A. Y. (2011) Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. *Pensamiento Psicológico*. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612002>>
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women. Tourism and the third millennium development goal. *Current Issues in Tourism*, 14, 235-249. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>>
- Ferguson, L. & Moreno D. (2014) Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. In *Journal of Sustainable Tourism*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09669582.2014.957208>
- Ferguson, L. (2010). "Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica" en *Fundación Hogar del Empleado. España, Papeles de relaciones eco sociales y cambio global*, núm 111, 123-133. Disponible en: <[https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/111/turismo\\_igualdad\\_de\\_genero\\_y\\_empoderamiento\\_mujeres\\_Centroamerica\\_L\\_FERGUSON.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/111/turismo_igualdad_de_genero_y_empoderamiento_mujeres_Centroamerica_L_FERGUSON.pdf)>
- Fernández, A.M.J. & Martínez, B. L. (2010). Bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género?. *Cuadernos de Turismo* (Sin mes): Disponible en: <<http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=39817020007>>
- Flores, D. & Barros O. (2011) La mujer en el turismo rural: un análisis comparativo de género en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche (comarca Noroccidental andaluza). *Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural* (Abril-Sin mes): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29618618002>>

- García, M. (2012). Situación laboral de las mujeres en República Dominicana. República Dominicana: Oficina Nacional de Estadística. Disponible en: <<http://www.one.gob.do/Buscador/SearchMain>>
- Gobierno de la República (2015). Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018). Disponible en: <<http://pnd.gob.mx>>
- Gutiérrez, L. E. & Limas, M. (2008) Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional. *Chihuahua Estudios Fronterizos*, 9 (Julio-Diciembre): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53011367002>>
- GIG de Naciones Unidas en México (2009) Ficha informativa sobre género y desarrollo no. 1: Género, Igualdad y Desarrollo. *CINU*. Disponible en: <<http://www.cinu.org.mx/gig/Documentos/genero.pdf>>
- Hernández, M., Cruz, G., Zizumbo, L., Naranjo, O., Serrano, R. & Zarza, P. (2014). Mujeres en espacios políticos. Debate en torno a la Secretaría de Turismo del Estado de México. *Revista de Cultura e Turismo*. 8, 114-136. Disponible en: <<http://www.uesc.br/revistas/culturaeturismo/ano8-edicao3/5.pdf>>
- Hernández, J. & García, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Disponible en: <<http://www.archivos.ujat.mx/2011/difusion/libros/10.pdf>>
- Hernández, J. & García, R. (2015). Empoderamiento en mujeres mexicanas: Experiencias de mujeres líderes de México. *Cuestiones de Género: de igualdad y la diferencia*. 10. 419-434. Disponible en: <<http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/1390/1437>>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2010), Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. Disponible en: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>>
- Lagarde, M. (2003). Identidad de Género y derechos humanos. La construcción de las humanas. Disponible en: <[http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16\\_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/2\\_Identidad\\_Genero\\_Lagarde.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/2_Identidad_Genero_Lagarde.pdf)>
- Loggia, S. M. & Gago, S. M. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo. *Papeles de Población* 4 (enero-marzo): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201505>>
- Meza, A., Tuñón, E., Ramos, D. E. & Kauffer, E. (2002). "Progresar" y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas". *Papeles de Población*. Enero-Marzo, pp. 67-93. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11203103>>
- Moreno, F.F., Lunar, L. & Rafael, A. (2006) Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta PASOS. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 4 (septiembre): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88140306>>
- Murguialday, C. (2006). El largo camino hacia la equidad de género. *Pueblos*, no. 20, marzo 2006. Disponible en: <<http://www.revistapueblos.org/spip.php?article368>>
- Norrild, J. A. (2007) Relación entre turismo, género y sexo. El caso de Buzios – Brasil PASOS. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*. 5 (septiembre): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88150305>>
- Obando, O. (2007). "Una política pública de la mujer con perspectiva de género". *Cuadernos de Administración*. Enero-Junio, pp. 320-340. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=225020349011>>
- OCDE (2012). Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar México. Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico. Disponible en: <<http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf>>
- Ochman, M. (2016) Políticas Sociales y Empoderamiento de las Mujeres. Una promesa incumplida Estudios Políticos, núm. 48, 2016, pp. 32-51. Instituto de Estudios Políticos Medellín, Colombia. (sin mes): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16443492003>>
- Ojeda, R. I. (2006) Las cuotas de género para el empoderamiento de las mujeres. *El Cotidiano*, 21 (julio-agosto): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513805>>
- OMT (2013). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. [En línea]. España, Organización Mundial del Turismo, disponible en: <<http://www.e-unwto.org/content/k85305/fulltext.pdf>>
- ONU Mujeres (2016) El Progreso De Las Mujeres En El Mundo 2015-2016. Transformar Las Economías Para Realizar Los Derechos. *Revista Estudios Feministas*, vol. 24, núm. 2, pp. 589-614 (mayo-agosto): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38145732012> ISSN: 0104-026X>
- Pacheco, L. (2012) La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, VI (Enero-Junio): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222991008>>
- Pérez, M. & Vázquez, V. (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Convergencia*. 50, 187-218. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10511169008>>
- Plataforma Electoral Municipal Tonicato 2016-2018. Disponible en: <[http://www.ieem.org.mx/2015/plata/municipal/12\\_PRI\\_PVEM\\_NA/Tonicato.pdf](http://www.ieem.org.mx/2015/plata/municipal/12_PRI_PVEM_NA/Tonicato.pdf)>

- Presidencia de la República (2015). Tercer Informe de Gobierno 2014-2015. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos: México. Disponible en: <<http://www.presidencia.gob.mx/tercerinforme/>>
- Roldán, E. L. & Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*. Vol. XII, 43-56. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024690004>>
- Rujano, M. & Lunar, A. (2010) Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado Nueva Esparta. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8 (Sin mes): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88112836015>>
- Salazar, B. (2006). "Antropología del turismo en países en desarrollo: análisis crítico de las culturas, poderes e identidades generados por el turismo". *Tabula Rasa*, julio-diciembre, pp. 99-128. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600506>>
- Serrano B, H. P., Zarza D, M. P. & Serrano B, C. (2013). "Turismo cultural, transiciones en términos de género y su prospectiva.". *El Periplo Sustentable*, num. 25 Julio-Diciembre, pp. 135-158. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193427016007>>
- Schlüter, Regina G. (2008) Mujer y turismo. Vestimenta e interacción social en los centros turísticos de Argentina durante la década de 1930. *Cuadernos de Turismo*, (Enero-Junio): Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39802108>>
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) (2015) Consulta del Padrón de Beneficiarios de Programas Sociales Federales. Disponible en: [http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Padron\\_de\\_Beneficiarios](http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Padron_de_Beneficiarios)
- UNWomen (2015). Step it up for gender equality infographic. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: The Beijing Platform for action turns 20. *The United Nations Women*. Disponible en: <[http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/beijing-at-20?utm\\_source=Say+NO+%E2%80%93+UNITE+to+End+Violence+against+Women&utm\\_campaign=f47dbc18beMonthly+Updates+Beijing+at+20&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_713f7be9fc-f47dbc18be-70868329%20](http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/beijing-at-20?utm_source=Say+NO+%E2%80%93+UNITE+to+End+Violence+against+Women&utm_campaign=f47dbc18beMonthly+Updates+Beijing+at+20&utm_medium=email&utm_term=0_713f7be9fc-f47dbc18be-70868329%20)>
- Serret, E. (2000) El feminismo mexicano de cara al siglo XXI. *El Cotidiano*, vol. 16, núm. 100, marzo-abril, 2000, pp. 42-51. *El Cotidiano*. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510006>>
- Sitio Oficial del Gobierno Municipal de Tonalico (2016). H. Ayuntamiento Municipal de Tonalico. Disponible en: <<http://www.tonalico.gob.mx/>>
- Sosme, M. A. & Casados, E. (2016) Etnia y empoderamiento: elementos para el análisis de la transformación de identidades femeninas en la Sierra de Zongolica, Veracruz. *Sociológica*, vol. 31, núm. 87, enero-abril, pp. 143-173 (enero-abril): Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305043762005>>
- Vega, P. Santero, R. Castro, B. & Gómez, N. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1, 2016, pp. 155-177 Asociación Internacional de Economía Aplicada. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008>>
- Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. & Pastor M. J. (2014). Investigación turística en Latinoamérica: tendencias, aportaciones y retos. Alicante: AECIT (Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo). Disponible en: <<http://www.aecit.org/el-genero-en-la-investigacion-y-las-politicas-turisticas-en-mexic/congress-papers/67/>>
- Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. & Pastor M. J. (2016). Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico. En *Cuadernos de Turismo / Universidad de Murcia*. 38. En prensa. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.6018/turismo.38.271531>>