

Comportamiento salarial por género en nodos turísticos mexicanos

Miriam Edith Pérez Romero* Antonio Kido Cruz**
Martha Beatriz Flores Romero***

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México)

Resumen: El presente trabajo partió del objetivo de examinar las diferencias salariales y la discriminación por género en los nodos de las regiones turísticas de México durante las últimas dos décadas, a partir del modelo de Salarios de Mincer y la descomposición de Oaxaca-Blinder. Esta investigación se realizó en 8 nodos turísticos mexicanos. Las variables de estudio fueron sexo, ingresos por hora, años de escolaridad y experiencia. Se utilizaron regresiones lineales múltiples para llevar a cabo los análisis econométricos. Se encontró evidencia de discriminación salarial hacia las mujeres en los nodos turísticos, la cual oscila entre 0.43 y 1.57. La menor discriminación salarial se vive en Los Cabos, Baja California Sur y la mayor en Ciudad Juárez, Chihuahua.

Palabras Clave: Comportamiento salarial; discriminación salarial; Modelo de Mincer; descomposición Oaxaca – Blinder; Nodos turísticos de México.

Salary behavior by gender in Mexican tourist nodes

Abstract: The present piece of research work was designed to examine wage differences and gender discrimination in the nodes of the tourist regions of Mexico over the last two decades, using Mincer's model of Wages and the detailed breakdown of Oaxaca-Blinder. This research was carried out in 8 Mexican tourist nodes. The study variables were gender, income per hour, years of schooling and experience. Multiple linear regressions were used to carry out the econometric analyses. Evidence of wage discrimination against women was found in all the tourist nodes, ranging between 0.43 and 1.57. The lowest level of wage discrimination is experienced in Los Cabos, Baja California Sur and the highest in Ciudad Juárez, Chihuahua.

Keywords: Wage behaviour; Wage discrimination; The Mincer model; Oaxaca – Blinder breakdown; Tourist nodes of Mexico.

1. Introducción

Durante los últimos 30 años se ha acelerado la integración de las mujeres al mercado laboral y a la esfera pública (Carosio, 2012), sin embargo, cuando la asignación de roles tradicionales a las mujeres y hombres es extrapolada hacia el espacio productivo pueden surgir desigualdades generadas por la división del trabajo según su género (Díaz-Carrión, 2012). Especialmente, las mujeres enfrentan serias dificultades para insertarse en los niveles de mayor responsabilidad en los sectores público, privado, de investigación e innovación (Vizcaíno *et al.*, 2016).

El turismo es uno de los sectores más importantes en cuanto a la absorción de mujeres para trabajar; particularmente en Latinoamérica y el Caribe, las mujeres representan el 60% del total de la fuerza de trabajo en hoteles y restaurantes (UNWTO, 2011) y es precisamente en el turismo que se ha identificado la adaptación de los valores patriarcales a lo largo de su estructura laboral, es decir, la presencia de las

* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México); E-mail: miromero@umich.mx; <https://orcid.org/0000-0003-1450-9644>

** Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México); E-mail: akido42@hotmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-4949-813X>

*** Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México); E-mail: betty.flores.romero@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-4567-5485>

mujeres en actividades fuertemente vinculadas con la figura tradicional cuidadora (Díaz-Carrión 2010, 2012, 2013) y en tareas que se asemejan mucho al trabajo doméstico (García-Ramón *et al.* 1995). Las mujeres asumen claramente la conciliación laboral y familiar (los hombres no), situación que las conduce a elaborar estrategias de defensa y resistencia que, si bien las empodera, evidencian una situación de subordinación en la jerarquía social (Baylina *et al.* 2019).

Lo anterior ha hecho que el sector turístico sea observado desde la temática de la igualdad de género. El tema de género como una categoría de análisis en la investigación turística inició en el mundo anglosajón durante la década de los 90's (Díaz-Carrión, 2010), sin embargo, en Latinoamérica fue a inicios del siglo XXI (Vizcaíno-Suárez & Díaz-Carrión, 2018). Uno de los principales objetivos de las investigaciones que optan por la introducción del enfoque de género en el turismo es la caracterización de los diversos mecanismos socioculturales que sostienen inequidades (Díaz, 2010); cuyo fin último es llegar a la disminución de la brecha salarial, de este modo, una de las líneas temáticas con perspectiva de género más revisadas es el trabajo remunerado (Díaz-Carrión, 2012). La incorporación de la mujer al mercado laboral turístico muestra dificultades y diferencias de género a nivel de actividad laboral y de brecha salarial (Rivera, 2018).

Partiendo de lo expuesto con antelación, el presente trabajo tuvo por objetivo analizar las diferencias salariales y la discriminación por género en los nodos centrales de las regiones turísticas de México durante las últimas dos décadas, a partir del modelo de Salarios de Mincer y la descomposición de Oaxaca-Blinder. La hipótesis a contrastar es que existe discriminación salarial por género en los nodos de las regiones turísticas de México, la cual favorece a los hombres. Para responder a los cuestionamientos planteados, se tomaron datos de los nodos centrales de 8 de las 9 regiones turísticas, es decir, de la Ciudad de México (Alcaldía de Coyoacán), Guadalajara, Monterrey, Benito Juárez, Los Cabos, Ciudad Juárez, Tuxtla Gutiérrez y Puebla. Se dejó fuera del análisis a Huatulco al disponer de pocos datos. Para el caso de la Ciudad de México se tomó solamente la Alcaldía de Coyoacán, la cual fue seleccionada al azar; la decisión de dejar fuera el resto de las alcaldías deriva de que el número de observaciones totales de la Ciudad de México supera por mucho el resto de los nodos.

La estructura del trabajo es la siguiente, en la segunda sección se describen las regiones turísticas de México, en la tercera sección se presenta el marco teórico, dentro del cual se abarca el tema de género en México y el tema de brecha salarial por género, mostrando algunos de las investigaciones recientes respecto a este último. La cuarta sección es la metodología, compuesta por el desarrollo del modelo matemático de Mincer con base en Bunzel y el modelo de Mincer, la quinta sección se denomina análisis de datos, incluye tanto el tratamiento como el análisis de la información. La sexta sección son los resultados y la última sección expone las conclusiones del estudio.

2. Las regiones turísticas en México

Mota (2017) estableció 9 regiones turísticas en México, para ello analizó todos los municipios del país desde cinco criterios esenciales y variables geográficas, sociales, económicas y turísticas. A continuación, se presentan los criterios utilizados por Mota (2017):

- 1) Economía municipal a través del enfoque 80-20 que mide, en la región identificada, la economía del estado y la de su área de influencia, a partir de datos de los censos económicos, el valor agregado censal bruto y la producción bruta total de cada municipio.
- 2) Concentración poblacional.
- 3) Índice de regionalización Reilly, el cuál demarca las regiones y caracteriza la jerarquización de los municipios dentro de cada región.
- 4) Modelo gravitacional que contribuye a estimar los flujos e interacciones de turismo entre los sitios.
- 5) Índice de especialización económica que identifica las características de especialización o diversificación de una región, así como las características de localización o dispersión de una actividad económica, es decir, relaciona la significancia de un fenómeno en una región o ciudad, comparada con su significancia en una región más amplia o el total del país.

La regionalización nodal resultante relaciona cinco aspectos:

- 1) la terciarización económica que incluye los servicios al productor y al consumidor, así como el tamaño de la población de los diferentes municipios;
- 2) la gobernabilidad y gobernanza de los territorios;
- 3) la infraestructura física e inmaterial;
- 4) los atractivos naturales y culturales;
- 5) la innovación y competitividad.

El modelo de regionalización turística de México desarrollado por Mota (2017) quedó integrado por 9 nodos turísticos, 328 localidades denominadas de segundo nivel y su influencia en 2111 municipios del país, considerados como de tercer nivel. Los 9 nodos centrales de las regiones turísticas de México se ubican en la Ciudad de México, Guadalajara, Jalisco; Monterrey, Nuevo León; Benito Juárez (mejor conocido como Cancún), Quintana Roo; Los Cabos, Baja California Sur; Juárez, Chihuahua; Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Puebla, Puebla y Huatulco, Oaxaca mismos que se pueden observar en la figura 1. Al plantear un enfoque de región se facilita la identificación de problemas parecidos y la posibilidad de dar soluciones similares, aunado a ello no se han identificado estudios con perspectiva de género en las regiones turísticas de México.

Figura 1: Ubicación de los nodos centrales de las regiones turísticas de México



Fuente: Elaboración propia a partir de Mota (2017).

Las ciudades nodo de las regiones turísticas de México tienen diversas vocaciones en turismo. En turismo de negocios destacan la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey, Benito Juárez, Ciudad Juárez y Tuxtla Gutiérrez; en turismo cultural/colonial aparecen la Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey, Tuxtla Gutiérrez y Puebla; en turismo gastronómico sobresalen Monterrey y Huatulco; en turismo de congresos y convenciones se encuentra presente la Ciudad de México; en turismo deportivo destacan Monterrey y Los Cabos; en turismo náutico sobresalen Los Cabos; en turismo de sol y playa están presentes Benito Juárez y Huatulco, por último, en ecoturismo destacan Benito Juárez, Tuxtla Gutiérrez y Huatulco. De las 9 ciudades que representan los nodos centrales de las regiones turísticas, 5 de ellas son ciudades capitales: Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey, Tuxtla Gutiérrez y Puebla (Altés, 2008). En la Tabla 1, se describe más ampliamente cada una de las regiones turísticas de México:

Tabla 1: Descripción de las regiones turísticas de México

Región	Descripción
1. Ciudad de México	Esta región tiene como eje central a la Ciudad de México, es la más extensa en número de municipios de influencia y con mayor concentración de población en el centro del país. Integra a las 16 localidades del antes llamado Distrito Federal y a 149 municipios de 12 entidades federativas. Las entidades que componen la región 1 son: Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Estado de México, Michoacán de Ocampo, Morelos, Querétaro, San Luis Potosí, Tamaulipas y Veracruz de Ignacio de la Llave. La región tiene un Índice de Especialización Económica (IEE) hacia el turismo de 4.30 puntos sobre 52 puntos totales, destacando las delegaciones que conforman la Ciudad de México.
2. Guadalajara	Esta región tiene como eje central a la Ciudad de Guadalajara. Integra a 80 municipios de las entidades de Guanajuato, Aguascalientes, Jalisco, Michoacán de Ocampo, Nayarit, Colima, Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Colima y Sinaloa. La región tiene un IEE de 4.36 en actividades relacionadas al turismo, destacando los municipios de Puerto Vallarta, Guadalajara y Bahía de Banderas con una economía que depende mayormente de la actividad turística.
3. Monterrey	Esta región está ubicada en el norte del país y está compuesta por 46 municipios de siete entidades federativas: Coahuila de Zaragoza, Chihuahua, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas. Monterrey es el eje central de esta región. La especialización económica de la zona en actividades relacionadas con el turismo es de 2.67, teniendo el mayor IEE en actividades relacionadas con el turismo el municipio de Monterrey de los 46 que conforman la región.
4. Benito Juárez	Esta región tiene como eje al municipio de Benito Juárez, Quintana Roo. La región se enlaza con los estados de Campeche y Yucatán y está compuesta por 10 municipios conectados al centro nodal. La región Benito Juárez tiene un IEE de 2.80 en turismo que señala su especialización hacia esa actividad.
5. Los Cabos	La región Los Cabos, localizado en el norte del país, incluye 19 municipios de los estados de Baja California Sur, Sinaloa y Sonora. Tiene como punto central a Los Cabos. Los Cabos es el municipio con mayor índice de especialización económica en turismo de dicha región. El IEE promedio en la región es de 4.06 puntos con un indicador sobre la economía total de 0.48, lo que representa que el 48% de la actividad económica está relacionada con alguna actividad turística.
6. Ciudad Juárez	Esta región está conformada por 16 municipios de Baja California, Durango, Chihuahua y Sonora, ubicado en el norte – noroeste del país. El promedio de IEE en la región funcional es de 2.74, con un índice en otras actividades económicas de 6.01. Particularmente Ciudad Juárez presenta un IEE de 2.33 lo que indica que el municipio tiende a la especialización de la economía en turismo.
7. Tuxtla Gutiérrez	Esta región tiene como eje central a Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y 41 municipios del sur – sureste del país, integrando localidades de Oaxaca, Campeche, Chiapas, Tabasco y Veracruz de Ignacio de la Llave. El IEE de la región Tuxtla Gutiérrez es de 3.69 puntos, representando el 30% de la economía de la región en especialización al turismo.
8. Puebla	La región Puebla está compuesta por 65 municipios de 7 estados. Los estados que la integran son: Guerrero, Hidalgo, Morelos, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Veracruz de Ignacio de la Llave. El nodo central de la región es Puebla, cuyo valor IEE es de 0.80 hacia la actividad turística.
9. Huatulco	La región Huatulco está ubicado al suroeste del país y contiene a las entidades de Guerrero y Oaxaca. El centro nodal es uno con los menores IEE, lo que indica que el municipio tiende hacia la especialización en esa actividad. El promedio IEE de la región es de 2.66 lo que indica que su actividad económica tiene especialización hacia el turismo.

Fuente: Elaboración propia con base en Mota (2017).

3. Marco teórico

En numerosas convenciones, tratados e informes, tanto internacionales como nacionales, se ha expuesto y visibilizado un creciente interés por los temas de desigualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de su vida. Particularmente en México y de manera específica en el ámbito laboral, se ha mostrado que la situación de las mujeres en relación con los ingresos las coloca en una condición de vulnerabilidad que afecta su autonomía y empoderamiento económico, debido a que existe una proporción considerable de mujeres que no tienen ingresos propios y, por otro lado, de las que cuentan con ingresos se observan notables diferencias respecto a los hombres en la magnitud de sus ingresos y en la composición de los mismos (INMUJERES, 2016).

México reconoce los principales instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres, los cuales han marcado la pauta para la elaboración de las políticas públicas nacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como para la implementación de diversas leyes que integran el marco jurídico para enfrentar el fenómeno de la discriminación y la violencia de género. Dos instrumentos que destacan son la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEGOB, 2019).

Uno de los elementos más importantes en las relaciones de género es cómo se solidifican las relaciones de poder en una sociedad a través de la opresión (violencia, discriminación, marginalización) y del privilegio (poder sobre los otros) (Baylina, 2004). Lo anterior nos lleva a introducirnos al tema de la brecha salarial por género, como una forma de opresión. Sallé y Molpeceres (2010) la definen como el promedio de las retribuciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las retribuciones brutas por hora de los hombres. Jabbaz *et al.* (2018) indican que la brecha salarial por género mide la diferencia salarial entre mujeres y hombres en un momento y espacio determinado.

El interés brindado al tema de género, ha provocado una amplia cantidad de estudios abordando la discriminación entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la vida. A nivel mundial se han llevado a cabo investigaciones relativamente recientes sobre las diferencias salariales de género en el contexto laboral, pero solamente se han identificado siete estudios realizados en el sector turístico:

- Rivera (2018) estudió la brecha salarial de género en el turismo rural en Andalucía, España; a través de dos dimensiones de análisis: la segregación ocupacional entre hombres y mujeres y las diferencias específicas de género en el ámbito de las retribuciones. Encontró que la distribución ocupacional por género es muy feminizada en ciertas áreas de trabajo y en otras es más masculinizada; además que las mujeres tienen más dificultades para acceder a escalas superiores de la jerarquía ocupacional en las empresas turísticas que los hombres. Adicionalmente, encontró que las competencias de las mujeres rurales no se corresponden con su puesto de trabajo y están frecuentemente infrautilizadas, existiendo una discriminación salarial por razón de género en el mercado laboral turístico del medio rural Andaluz.
- Bakas *et al.* (2018) investigaron algunas de las causas subyacentes de la brecha salarial de género y las formas en que los estereotipos y las normas de género continúan influyendo en las relaciones laborales del turismo, en otras palabras, cómo se crea y perpetua la brecha salarial de género en la industria turística de Portugal. El estudio reveló que la segregación horizontal, la movilidad geográfica según el género y la prevalencia de hombres en posiciones jerárquicas contribuyen al mantenimiento de la brecha salarial de género en el turismo.
- Ferreira y Silva (2016) analizaron las brechas salariales por género en el sector turístico brasileño mediante la descomposición de Oaxaca y Blinder (1973). Encontraron la existencia de discriminación salarial de género en el turismo de Brasil, mostrando que las mujeres son menos valoradas que los hombres, incluso cuando comparten las mismas características laborales.
- Lillo y Casado (2010) indagaron los retornos privados a la educación en el sector turístico español. Los resultados mostraron que los rendimientos estimados en el sector turístico no son significativamente diferentes de los de la economía española en conjunto, aquellos individuos con una experiencia laboral más amplia muestran rendimientos más altos. Adicionalmente se encontró que los retornos masculinos a la educación son mucho más altos que los de sus contrapartes femeninas, sin embargo, no pueden establecer si ellos se deben a un patrón de discriminación.
- Muñoz (2009) analizó las diferencias salariales entre trabajadores masculinos y femeninos en la industria turística española. Sus hallazgos indican que los trabajadores varones ganan en promedio un salario mensual más alto del 6.7% que sus contrapartes femeninas socialmente comparables. Variables que pueden explicar dicha diferencia son: el tipo de contrato celebrado, las calificaciones requeridas para el trabajo y el subsector específico de empleo. Encontró que solo

alrededor del 12% de la diferencia salarial media en la industria del turismo no puede explicarse por las diferencias observables.

- Santos y Varejão (2007) midieron la brecha salarial de género en el turismo en Portugal con la finalidad de comprender cómo funciona el mercado laboral en el turismo. Usando la descomposición de Oaxaca y Blinder encontraron que el 45% de la brecha salarial se debe a las diferencias en los atributos de los trabajadores masculinos y femeninos en el turismo.
- Skalpe (2007) comparó la brecha salarial de género entre directores ejecutivos (CEO) en una muestra de empresas turísticas y manufactureras de Noruega. Los resultados confirmaron que las CEO mujeres son discriminadas por salarios en ambos sectores empresariales, siendo mayor la brecha salarial en el sector turístico pese a que las empresas de dicho sector ofrecen mejores posibilidades a las mujeres de llegar a la cima.

4. Metodología

4.1. Desarrollo del modelo matemático de Mincer con base en Bunzel (2008)

La ecuación salarial de Mincer inicia explicando que los ingresos de un individuo deben considerar el grado o nivel de escolaridad y el horizonte de tiempo durante el cual labora. Esto se puede formalizar con la siguiente expresión:

$$E(S, t)$$

donde: E representa el ingreso (*Earnings* en inglés); S representa el nivel de escolaridad (*Schooling* en inglés) y; T representa el tiempo. A partir de esta primera expresión, Mincer asume que el valor presente V(P) de los ingresos de dicho individuo se pueden modelar bajo la siguiente función:

$$V(P) = \int_s^R E(S, t)e^{-rt} dt \quad (1)$$

en donde la integral representa el flujo de ingresos que obtendrá un individuo desde que termina su preparación escolar y se incorpora al mercado laboral hasta que se retira del mismo. Los ingresos estarán afectados por una tasa r de crecimiento durante el periodo de tiempo laborable.

Al modelo anterior se le agrega que: la rentabilidad en capital humano es igual a “p”, la fracción de tiempo que se dedica a estudiar es “k”, por tanto, la fracción de tiempo de trabajo es (1 - k)

Sin olvidar que la función ingreso depende de “t” (experiencia en el trabajo), se obtiene la siguiente ecuación:

$$\frac{\partial E(S,t)}{\partial t} = pk(t)E(S, t) \quad (2)$$

en donde $pk(t)$ se refiere a invertir “t” cantidad de tiempo en la formación para obtener una rentabilidad. La solución de la ecuación (2), cuando se inicia a estudiar en un período cero hasta un período “t” final, se especifica como:

$$\ln E(S, t) = C + p \int_0^t k(u)du$$

Se hace un cambio de variable a “u” debido a que vamos desde “0” hasta “t”. Para conocer “C” es necesario recurrir a la ecuación (2), cuando no se tiene una inversión post-escolar, es posible decir que $k(u)=0$. De esa manera:

$$C = \ln E(0) + rS \quad (3)$$

Con lo cual se obtiene:

$$\ln E(S, t) = \ln E(0) + rS + p \int_0^t k(u) du$$

En donde $p \int_0^t k(u) du$ representa la inversión en capital humano. Después de resolver esta integral, se obtiene:

$$\ln E(S, t) = \ln E(0) + rS + pk * t - \left(\frac{pk*t^2}{2T} \right) \tag{4}$$

Se puede decir que el ingreso de un trabajador debe considerar un ingreso base, un ingreso por escolaridad y un ingreso por inversión en capital humano.

$$Y(S, t) = [1 - k(t)]E(S, t)$$

Aplicando logaritmos a la expresión anterior:

$$\ln Y(S, t) = \ln[1 - k(t)]E(S, t)$$

De esta manera, es posible señalar que el ingreso está relacionado con un nivel independiente de ingreso, el nivel de escolaridad y el tiempo laboral (experiencia en el trabajo):

$$\ln Y(S, t) = \ln E(0) + rS + pk * T - \left(\frac{pk*t^2}{2T} \right) + \ln \left(1 - k* + \frac{k*}{T} t \right) \tag{5}$$

El desarrollo final de la expresión matemática se presenta en la ecuación (6), el cual se logra a través de linealizar la ecuación (5) aplicando una serie de expansión de Taylor hasta el segundo término.

$$\ln Y(S, t) = \ln E(0) + rS + pk*T - \frac{pk*t^2}{2T} + \frac{k*}{T} t - k* - \frac{1}{2} \frac{k*^2}{T^2} t^2 + k* \frac{t}{T} - \frac{1}{2} k*^2 \tag{6}$$

donde se puede decir que:

$$\beta_0 = \ln E(0) - k* - \frac{1}{2} k*^2 \quad \beta_1 = r \quad \beta_2 = pk* + \frac{k*}{T} + \frac{k*^2}{T} \quad \beta_3 = \frac{pk*}{2T} + \frac{1}{2} \frac{k*^2}{T^2}$$

4.2. Modelo de salarios de Mincer

El modelo que se está siguiendo en el presente trabajo es el propuesto por Mincer en 1975 referente a economía del capital humano. El concepto de capital humano tiene que ver con que los individuos invierten en su propia educación, entrenamiento, o bien en otras actividades, las cuales le permiten aumentar su ingreso futuro (Navarro, 2011). El modelo se centra en la dinámica de los ciclos de vida de los ingresos, explorando la relación entre los ingresos observados, los potenciales y la inversión en capital humano, tanto en términos de educación formal como de entrenamiento laboral (Galassi y Andrada, 2011).

La función de ingresos de Mincer, en términos empíricos, se expresa en la ecuación (7).

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 t + \beta_3 t^2 + \varepsilon \tag{7}$$

donde:

$\ln Y$ corresponde al logaritmo natural de los ingresos,

S corresponde a años de escolaridad,

t corresponde a los años de experiencia,

t^2 corresponde a los años de *experiencia*², y

ε es el error estadístico no correlacionado con S y t .

El modelo matemático expresando en la fórmula 7 explica un hecho económico, basado en este caso, en un concepto de ingreso y su posible comportamiento de acuerdo con las variables relacionadas con la escolaridad y la experiencia, representa una función del tipo semi-logarítmica porque solo una variable aparece en forma logarítmica, se denomina también como un modelo semilogarítmico inverso, porque en este caso, la variable logarítmica es la regresada y los parámetros aparecen como lineales (Gujarati & Porter, 2010).

Las β son los parámetros por estimar mediante mínimos cuadrados ordinarios. El coeficiente β^1 se interpreta como la tasa de rendimiento de la educación y en situaciones normales se espera que tenga un signo positivo. Los coeficientes β^2 y β^3 recogen la importancia de la experiencia en el modelo, para β^2 se espera un signo positivo ya que indica la proporción en que aumentan las remuneraciones debido al mejoramiento de la productividad del trabajo, relacionada con una mayor experiencia obtenida por cada año, por otro lado, para β^3 se espera que el signo sea negativo ya que refleja el efecto de la disminución en la productividad causada por la edad avanzada así como la obsolescencia de los conocimientos (Cardozo *et al.*, 2005).

5. Análisis de los datos

5.1. Tratamiento de la información

Para responder al planteamiento realizado, se tomaron los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), realizada por Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de 2005 a 2018, todos ellos del tercer trimestre. La ENOE es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano al ofrecer datos mensuales y trimestrales de la fuerza de trabajo, la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación (INEGI, 2019). Se utilizaron los datos correspondientes a los 8 municipios que representan los nodos centrales de las 8 regiones turísticas seleccionadas. Se consideraron por igual datos de hombres como de mujeres, con edades de entre 15 y 59 años, cuyo nivel educativo fuera primaria, secundaria, preparatoria (considera preparatoria, bachillerato y carrera técnica), licenciatura (considera profesional y normal) y posgrado (incluye maestría y doctorado). La experiencia se calculó a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{Experiencia} = \text{edad} - \text{años de escolaridad} - 6$$

Se eliminaron todos los datos cuyo valor fuera negativo, así como las líneas con alguna celda vacía. Los ingresos por hora se deflataron mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Ingresos por hora deflactados} = \frac{\text{Ingresos por hora del periodo actual}}{\text{Valor de la inflación del periodo actual}} *$$

$$\text{Valor de la inflación del periodo de referencia}$$

El valor de la inflación se obtuvo a partir del índice de precios al consumir emitido por el Banco de México, como periodo de referencia se tomó al año 2018.

5.2. Análisis de la información

Se llevó a cabo un análisis econométrico mediante mínimos cuadrados ordinarios partiendo de la ecuación (7) y también se estimaron los mismos parámetros en un modelo con la inclusión una variable dicotómica para el sexo como lo propone Novales (2010). Adicionalmente se estima un modelo sin la variable *experiencia*² para evitar el problema de multicolinealidad.

Para analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en los nodos turísticos se utilizó el método de descomposición de Oaxaca y Blinder (1973), el cuál determina que la diferencia salarial se debe a dos componentes: el primer componente recoge la diferencia entre las variables explicativas

observables y el segundo componente recoge la diferencia entre las características no observables, medido por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. La ecuación básica de descomposición es:

$$R = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + \bar{X}_B(\bar{\beta}_A - \bar{\beta}_B) \quad (10)$$

Según la ecuación anterior, la diferencia en los salarios de los grupos A (hombres) y B (mujeres) es igual a la suma de dos componentes. El primer componente se interpreta como la parte explicada por las diferencias entre las variables observadas y el segundo componente como la parte no explicada o perteneciente a variables no observadas (Vicéns, 2012). Los softwares utilizados para realizar tanto el tratamiento como el análisis de la información, así como obtener tablas y gráficas fueron R Studio y Excel.

6. Resultados

El número de individuos que conformaron el estudio fue de 114,179, de los cuales el 39.58% fueron mujeres y el 60.42% fueron hombres. Los individuos que conforman este análisis se seleccionaron de la ENOE mediante los siguientes criterios: que correspondieran a los municipios que representan los nodos centrales de las regiones turísticas seleccionadas, que estuvieran entre 15 y 59 años de edad, que tuvieran un nivel educativo mínimo de primaria y hasta posgrado, cabe notar que se consideraron por igual hombres como mujeres.

Cabe comentar que la ENOE proporciona el sector de actividad, sin embargo, no seleccionamos un sector particular por dos razones principales; la primera que el análisis se está realizando a nivel municipal, por lo que el número de trabajadores es insuficiente para analizar tendencias en el sector turístico de manera específica; la segunda razón es porque visto el turismo desde la perspectiva de la oferta, se observan proveedores de servicios a los turistas, que incluyen actividades características del turismo (ejemplo, el hospedaje), como no características, (ejemplo, una farmacia) (Olmos & García, 2016; Ibáñez & Cabrera, 2011).

En la Tabla 2 se muestra la distribución de personas con algún ingreso por año, nodo y sexo; dichos datos representan el total de encuestados que cumplen con los criterios antes mencionados.

Tabla 2: Distribución de personas con ingresos, por nodo y sexo

Año	Nodo 1. Ciudad de México		Nodo 2. Guadalajara		Nodo 3. Monterrey		Nodo 4. Benito Juárez		Nodo 5. Los Cabos		Nodo 6. Ciudad Juárez		Nodo 7. Tuxtla Gutiérrez		Nodo 8. Puebla	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2005	56	72	339	480	264	439	486	997	89	196	35	56	524	818	574	902
2006	84	111	501	655	369	638	756	1515	129	293	50	99	803	1164	834	1175
2007	101	105	552	754	407	607	846	1497	170	327	74	107	917	1273	869	1301
2008	80	83	500	708	363	618	829	1469	167	316	74	90	862	1268	792	1221
2009	75	86	436	626	291	498	761	1233	111	205	76	66	946	1264	762	1079
2010	68	76	470	642	306	507	721	1256	85	149	53	66	892	1360	798	1109
2011	60	56	459	675	270	488	623	1132	98	152	73	71	868	1287	744	1075
2012	54	75	546	706	268	457	699	1212	105	187	46	79	917	1302	793	1169
2013	68	59	466	624	235	385	668	1217	186	286	63	71	881	1242	747	1134

Año	Nodo 1. Ciudad de México		Nodo 2. Guadalajara		Nodo 3. Monterrey		Nodo 4. Benito Juárez		Nodo 5. Los Cabos		Nodo 6. Ciudad Juárez		Nodo 7. Tuxtla Gutiérrez		Nodo 8. Puebla	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2014	46	51	418	599	221	336	681	1134	203	313	58	60	843	1194	687	1045
2015	61	58	378	533	208	378	681	1153	219	398	54	74	901	1192	61	58
2016	78	78	362	484	210	375	638	1165	219	408	73	90	768	1182	712	1031
2017	58	67	374	447	164	252	607	1036	276	429	50	73	805	1141	632	907
2018	48	55	355	428	181	273	673	1083	294	496	47	42	826	1167	612	814

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ENOE del 2005 al 2018.

Se llevó a cabo una regresión múltiple por cada año de estudio, por cada nodo turístico y por cada grupo (mujeres y hombres) en la cual se buscó encontrar la dependencia de una variable respecto a varias variables explicativas, en este caso son los ingresos por hora versus años de escolaridad, experiencia y experiencia². El modelo elegido dejó fuera la experiencia², ya que con ello se redujo el error de multicolinealidad. Los coeficientes de las regresiones elegidas se presentan en las tablas 3 y 4 para hombres y mujeres respectivamente, solo ejemplificando un nodo. Así mismo, se presenta el grado de explicación y la significancia de las variables a través del valor t.

Tabla 3: Resultados de las regresiones múltiples para el nodo 1 Ciudad de México (Alcaldía Coyoacán) para hombres

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	R ²
2005-HOM	1.822981897	0.159148607	0.011686304	43.55%
Valor t HOM	4.98692067	7.278046341	1.571600087	
2006-HOM	1.917188277	0.156901619	0.009786809	42.63%
Valor t HOM	6.654391566	8.898122996	1.604346766	
2007-HOM	1.994134977	0.140094467	0.014819443	37.32%
Valor t HOM	7.420588679	7.648865009	2.402461884	
2008-HOM	2.038659484	0.136667224	0.008443005	27.88%
Valor t HOM	5.242426259	5.560417187	1.089221796	
2009-HOM	1.589593141	0.167984966	0.013665914	55.64%
Valor t HOM	6.198587746	10.0284777	2.516507131	
2010-HOM	2.737113203	0.085487592	0.006368064	17.96%
Valor t HOM	7.016611941	3.882088806	0.838405127	
2011-HOM	1.335145125	0.170507318	0.01607545	52.27%
Valor t HOM	3.677541405	7.618148162	2.173574344	
2012-HOM	2.258391009	0.095970698	0.012519493	26.01%
Valor t HOM	7.952486358	4.937226303	2.438140665	

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	R ²
2013-HOM	1.819471649	0.126094211	0.020892969	30.36%
Valor t HOM	4.264461221	4.500770376	2.747333957	
2014-HOM	2.098113981	0.086679331	0.014843808	20.31%
Valor t HOM	5.416246982	3.231358496	1.517495445	
2015-HOM	2.053327509	0.130772319	0.008174013	32.03%
Valor t HOM	5.718102735	5.082841504	1.109968478	
2016-HOM	2.405663372	0.10264293	0.006793095	21.09%
Valor t HOM	7.62675491	4.469854302	1.036533773	
2017-HOM	1.954423631	0.138119728	0.007159312	32.66%
Valor t HOM	5.884509929	5.570952998	1.044974733	
2018-HOM	2.445981093	0.096760628	0.003920254	19.24%
Valor t HOM	6.392259328	3.475368357	0.53830323	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE del 2005 al 2018.

Tabla 4: Resultados de las regresiones múltiples para el nodo 1 Ciudad de México (Alcaldía Coyoacán) para mujeres

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	R ²
2005-MUJ	1.848502171	0.132485911	0.020751204	28.26%
Valor t MUJ	3.872372151	4.552158567	2.277750336	
2006-MUJ	2.256391662	0.118731003	0.008783122	27.65%
Valor t MUJ	6.408863612	5.555372811	1.148624232	
2007-MUJ	2.029599247	0.140886981	0.007272302	29.68%
Valor t MUJ	6.28043039	6.421932424	1.072784334	
2008-MUJ	2.014604776	0.123565478	0.015472853	34.61%
Valor t MUJ	6.426582456	6.367776571	2.488056902	
2009-MUJ	2.346545371	0.121640093	0.004813743	37.97%
Valor t MUJ	6.97965431	6.358000161	0.72065766	
2010-MUJ	2.265512497	0.11666909	0.005721821	34.34%
Valor t MUJ	6.938931239	5.76584559	0.799811276	
2011-MUJ	2.11763075	0.127833547	0.011166343	31.54%
Valor t MUJ	5.278657001	5.121334601	1.455523487	
2012-MUJ	2.188038103	0.112782551	0.013809256	26.83%
Valor t MUJ	5.269913286	4.323791836	1.745405747	
2013-MUJ	1.83652716	0.135243098	0.01992163	32.90%

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	R^2
Valor t MUJ	4.979804549	5.504592739	2.798062099	
2014-MUJ	2.37520355	0.085479876	-4.15326E-05	17.12%
Valor t MUJ	4.621437722	2.603303856	-0.003735624	
2015-MUJ	1.707928961	0.142481609	0.010950148	39.57%
Valor t MUJ	5.201963682	6.141890023	1.73692682	
2016-MUJ	2.142706291	0.122494058	0.004078076	29.34%
Valor t MUJ	6.014356758	5.307534648	0.631500305	
2017-MUJ	2.424396871	0.116489725	-0.005725702	28.36%
Valor t MUJ	6.460308092	4.400632221	-0.82126656	
2018-MUJ	2.611031538	0.102659342	-0.001737952	22.40%
Valor t MUJ	5.545091407	3.359364224	-0.18017027	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE del 2005 al 2018.

Posteriormente, se realizó una segunda regresión en la que adicionalmente se incluye una variable dicotómica o *dummie* para el sexo de los individuos. En esta segunda regresión también se eligió el modelo que no incluye la experiencia². Los coeficientes de las regresiones se presentan en la tabla 5 junto con sus grados de explicación y con las significancias de cada variable (valor t).

Tabla 5: Resultados de las regresiones múltiples con una variable dicotómica para el nodo 1 Ciudad de México (Alcaldía Coyoacán)

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	Beta_4 <i>Dummie</i>	R^2
2005	1.763058219	0.145598488	0.016842448	0.151007306	37.01%
Valor t 2005	5.952650875	8.213789262	2.915450249	1.191152576	
2006	1.982385783	0.139573876	0.009198257	0.165009663	36.05%
Valor t 2006	8.536891396	10.23666681	1.921275291	1.583028663	
2007	1.962837281	0.140952999	0.011087779	0.087145944	33.46%
Valor t 2007	9.211795819	10.0093704	2.435623062	0.849945978	
2008	1.99962344	0.129435512	0.011963231	0.065421324	30.28%
Valor t 2008	7.885518339	8.255795452	2.400429022	0.627445169	
2009	1.849216024	0.149318922	0.011243059	0.032879941	47.74%
Valor t 2009	8.743312492	11.9725464	2.689100352	0.372738029	
2010	2.441810216	0.101483922	0.006554838	0.080242667	26.48%
Valor t 2010	9.750157523	6.83757139	1.26492089	0.728350776	
2011	1.802711193	0.149283025	0.013621398	-0.150427657	41.73%
Valor t 2011	6.511693921	8.906375464	2.553788225	-1.29010571	
2012	2.327631461	0.102875013	0.012889238	-0.157713475	27.80%
Valor t 2012	9.442619383	6.629320748	2.977145071	-1.451674345	

Año	Alfa (Intercepto)	Beta_1 Años de escolaridad	Beta_2 Experiencia	Beta_4 Dummie	R ²
2013	1.877743133	0.131239097	0.020318313	-0.111943416	31.65%
Valor t 2013	6.84155736	7.169276295	3.947455768	-0.897594421	
2014	2.137124201	0.090741991	0.008498602	0.047927087	18.45%
Valor t 2014	6.980653076	4.51921148	1.198954044	0.329680858	
2015	1.801986862	0.136650494	0.009618948	0.157167228	36.45%
Valor t 2015	7.239438347	7.96909878	2.013802752	1.358890728	
2016	2.229942184	0.113626111	0.004967675	0.077913736	25.24%
Valor t 2016	9.041196043	7.065581842	1.094154577	0.738477905	
2017	2.120053133	0.128806789	0.00145968	0.046769981	29.95%
Valor t 2017	7.943220395	7.119665733	0.298046474	0.396986781	
2018	2.567903016	0.100115447	0.001651706	-0.116791427	21.63%
Valor t 2018	8.219329176	4.904377699	0.283880403	-0.888354165	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENOE del 2005 al 2018.

Si bien, parece que existe un coeficiente común para la variable dicotómica sexo, esta variable toma un valor de 0 cuando se trata de una mujer y 1 cuando se trata de un hombre. Por lo tanto, la función queda como a continuación se ejemplifica para el año 2018:

$$\ln Y = 7.33 + 4.90X_1 + 0.28X_2 \text{ para hombres}$$

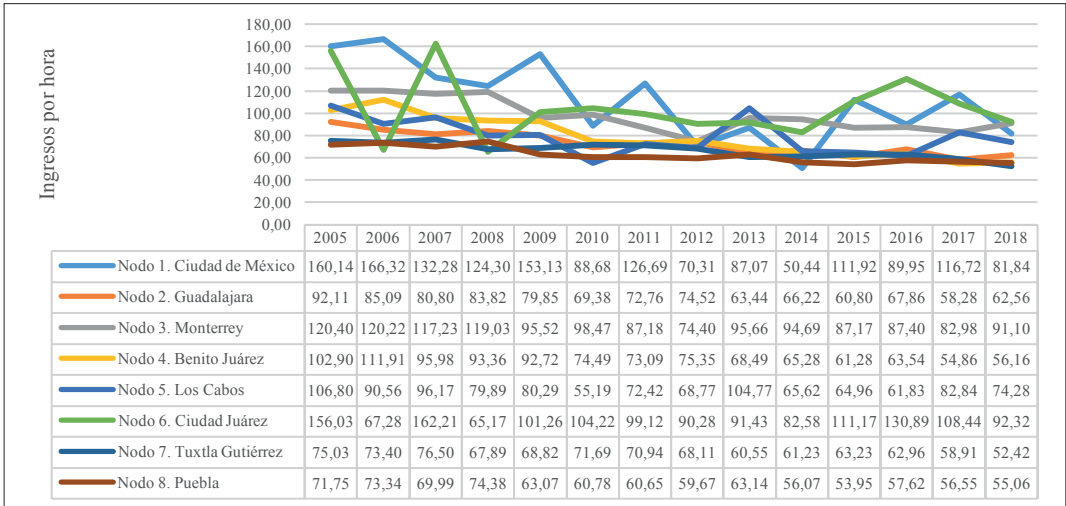
$$\ln Y = 8.22 + 4.90X_1 + 0.28X_2 \text{ para mujeres}$$

4.1. Comportamiento de los ingresos en el tiempo

En las funciones obtenidas en las regresiones anteriormente presentadas se sustituyeron los datos de años de escolaridad y experiencia para observar el comportamiento de los ingresos a lo largo de los años por nodo turístico y sexo, mismos que se muestran en las figuras 2 a la 5. Para fines ilustrativos, se utilizó como años de escolaridad, 6, equivalente a un nivel educativo de primaria y como años de experiencia 20; cabe mencionar que estos valores pueden combinarse de diversas maneras, siempre teniendo presente que, para observar el comportamiento salarial entre mujeres y hombres, las condiciones de escolaridad y experiencia deben ser las mismas en ambos casos.

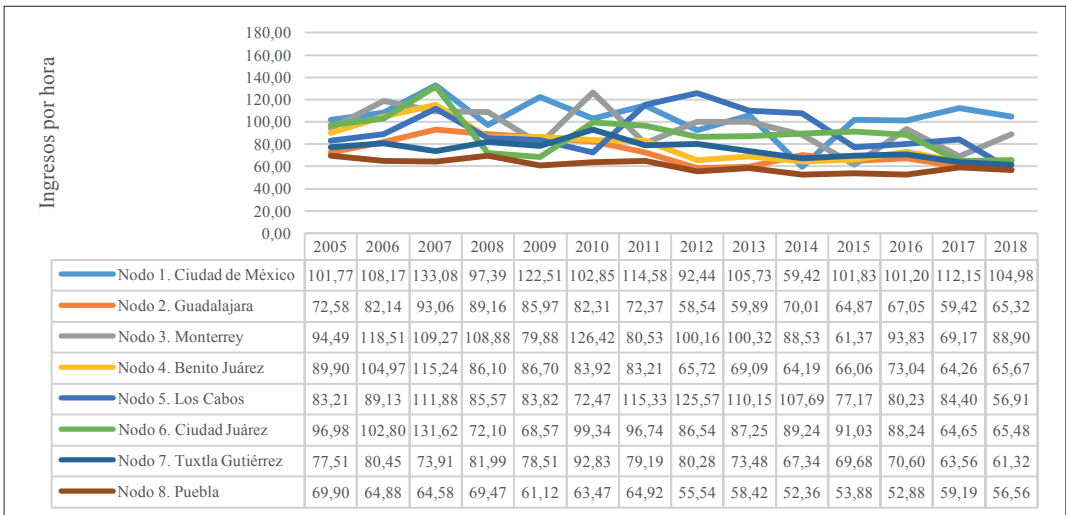
Las figuras 2 y 3 representan los ingresos para mujeres y hombres partiendo de las regresiones con el modelo de Mincer pero sin la experiencia². Se observa que para los hombres el nodo con el salario más alto en promedio es Ciudad de México, seguida por Ciudad Juárez, Monterrey, Los Cabos, Benito Juárez, Guadalajara, Tuxtla Gutiérrez y Puebla; para el caso de las mujeres el salario más alto en promedio lo ofrece el nodo de Ciudad de México, seguida de Monterrey, Los Cabos, Ciudad Juárez, Benito Juárez, Tuxtla Gutiérrez, Guadalajara y finalmente Puebla. En ambas figuras, también se puede observar que para los hombres el ingreso más alto fue de \$166.32 y el más bajo fue de \$50.44; mientras que para las mujeres el salario más alto fue de \$133.08 y el más bajo fue de \$52.36.

Figura 2: Evolución de los ingresos por hora por nodo turístico para hombres partiendo del modelo de Mincer



Fuente: elaboración propia con base en las regresiones presentadas en la Tabla 3. En todos los nodos y años se utilizó como valor de la experiencia 6 y los años de escolaridad de 20.

Figura 3: Evolución de los ingresos por hora por nodo turístico para mujeres partiendo del modelo de Mincer

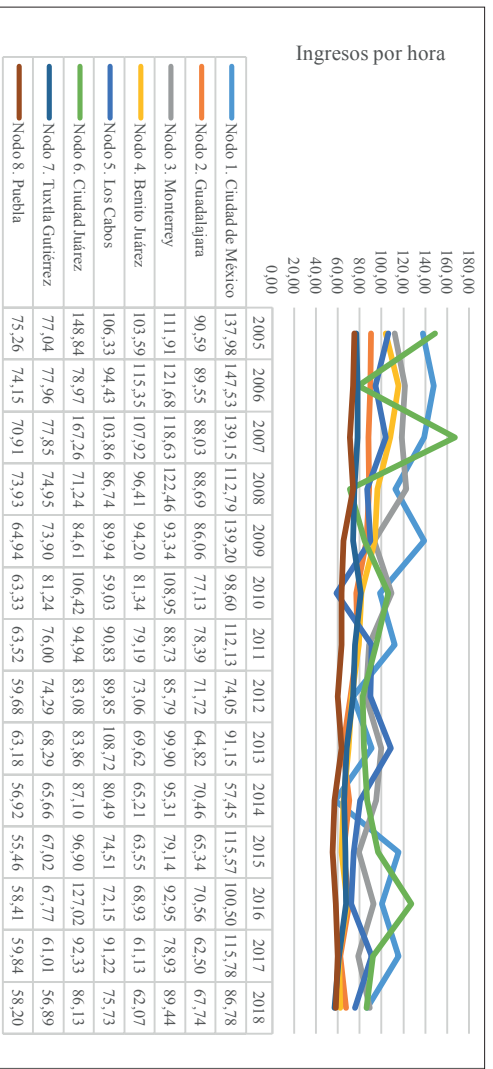


Fuente: elaboración propia con base en las regresiones presentadas en la Tabla 4. En todos los nodos y años se utilizó como valor de la experiencia 6 y los años de escolaridad de 20.

Las figuras 4 y 5 representan los ingresos para mujeres y hombres partiendo de las regresiones que agregan una variable dicotómica para el sexo al modelo de Mincer (sin la *experiencia*²). De este modo, se observa que para los hombres el nodo con el salario más alto en promedio Ciudad de México, seguida por Ciudad Juárez, Monterrey, Los Cabos, Benito Juárez, Guadalajara, Tuxtla Gutiérrez y Puebla; este orden fue el mismo que se obtuvo en las regresiones anteriores. Para el caso de las mujeres el

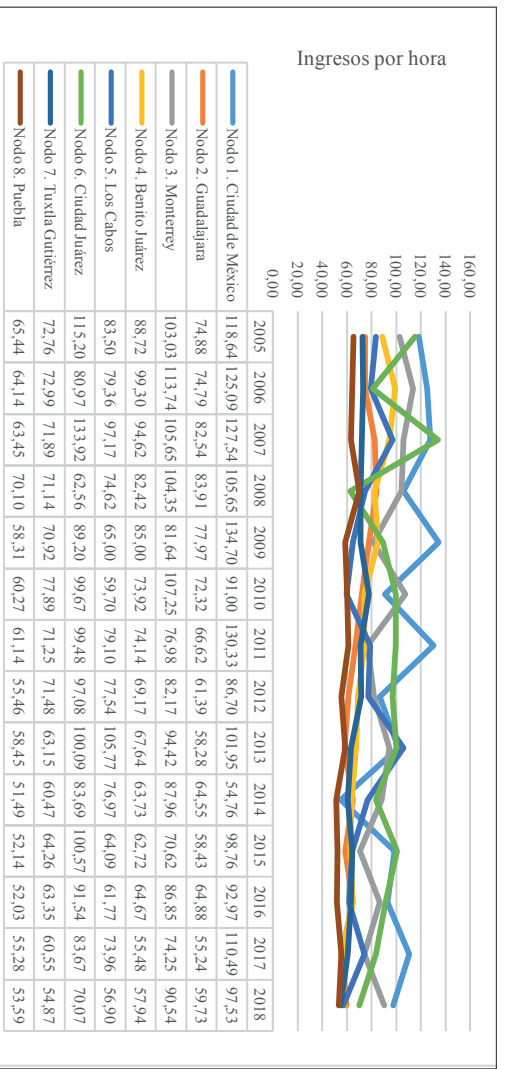
comportamiento difiere un poco al anterior, inicia con Ciudad de México seguida de Ciudad Juárez, Monterrey, Los Cabos, Benito Juárez, Guadalajara, Tuxtla Gutiérrez y Puebla. En ambas figuras también es posible observar que mientras el salario más alto de los hombres es de \$167.26, para las mujeres es de \$134.70; por otro lado, mientras el salario mínimo para los hombres es de \$55.46, para las mujeres es de \$51.49.

Figura 4: Evolución de los ingresos por hora por nodo turístico para hombres partiendo del modelo que usa variable dicotómica para el sexo



Fuente: elaboración propia con base en las regresiones presentadas en la Tabla 5. En todos los nodos y años se utilizó como valor de la experiencia 6 y los años de escolaridad de 20.

Figura 5: Evolución de los ingresos por hora por nodo turístico para mujeres partiendo del modelo que usa variable dicotómica para el sexo



Fuente: elaboración propia con base en las regresiones presentadas en la Tabla 5. En todos los nodos y años se utilizó como valor de la experiencia 6 y los años de escolaridad de 20.

En los dos análisis de ingresos antes presentados se observa una diferencia salarial entre mujeres y hombres, para identificar el valor de la diferencia en los salarios de los grupos de estudio, mujeres y hombres, que se debe a discriminación se consideró el modelo matemático de Oaxaca y Blinder (1973). El valor de la discriminación que se debe a las diferencias entre las variables explicativas para cada nodo se presenta en la Tabla 6. Los valores positivos representan el valor de la discriminación a favor de los hombres y los valores negativos representan el valor de la discriminación a favor de las mujeres. Uno de los resultados más significativos de este estudio consiste en la información que recaba la ENOE a nivel municipal.

De los datos obtenidos de esta encuesta se puede observar que cuando se promedian los ingresos reales, existe una diferencia entre los salarios a favor de los hombres en casi todos los años de estudio y en todos los nodos turísticos a excepción de los años 2012, 2013 y 2016 para el caso de Coyoacán en Cd de México; para el año 2010 en la ciudad de Guadalajara y para los años 2010, 2011, 2012, 2014 y 2016 para el caso de los Cabos.

El modelo estimado de Mincer presentado en este estudio captura de manera adecuada la mayoría de estas diferencias observadas, por lo que, se vuelve indispensable sugerir un análisis a mayor profundidad de la información recabada por la ENOE para discutir si: a) los datos a nivel municipal presentan inconsistencias en la variable de ingresos y/o b) la información de la ENOE no es útil para comparaciones interanuales al nivel de municipio. Tomando en consideración el resultado anterior, se encuentra que la estimación en la diferencia salarial no explicada por las variables estimadas en el modelo oscila entre 0.43 (Los Cabos, nodo con la menor discriminación hacia las mujeres) y 1.57 (Ciudad Juárez, nodo con la mayor discriminación hacia las mujeres).

Tabla 6: Resultados de descomposición de Oaxaca – Blinder para las regiones turísticas de México.

Año / Nodo	Nodo 1. Ciudad de México	Nodo 2. Guadalajara	Nodo 3. Monterrey	Nodo 4. Benito Juárez	Nodo 5. Los Cabos	Nodo 6. Ciudad Juárez	Nodo 7. Tuxtla Gutiérrez	Nodo 8. Puebla
2005	4.31	1.70	2.28	2.23	2.34	6.75	1.43	1.31
2006	5.10	0.78	1.98	2.38	1.02	-0.03	1.27	1.30
2007	1.61	0.36	1.66	1.03	0.18	1.71	1.31	1.10
2008	2.03	0.63	2.55	1.63	0.46	0.81	0.81	1.13
2009	3.40	0.59	1.37	1.53	1.58	1.78	1.37	0.66
2010	0.46	-0.06	0.86	0.73	-0.74	3.07	0.37	0.43
2011	0.75	0.63	0.69	0.76	-0.26	0.57	0.83	0.49
2012	-0.02	1.03	0.68	1.51	-0.47	0.72	0.52	1.01
2013	-0.16	0.59	0.70	0.93	0.27	1.32	0.61	0.91
2014	0.31	0.44	0.74	0.73	-0.93	0.44	0.54	0.61
2015	0.12	0.21	1.46	0.42	0.46	0.64	0.81	0.50
2016	-0.36	0.47	0.71	0.44	-0.33	2.53	0.92	0.65
2017	1.00	0.24	0.65	0.26	0.33	2.89	0.65	0.39
2018	0.05	0.19	0.46	0.17	1.49	0.62	0.35	0.23
Promedio	1.10	0.53	1.21	1.00	0.43	1.57	0.83	0.79

Fuente: elaboración propia a partir de Oaxaca y Blinder (1973)

7. Conclusiones

El análisis econométrico realizado en el presente trabajo ofrece interesantes notas sobre la relación que existe entre la educación y la experiencia con los ingresos de las mujeres y hombres en los nodos turísticos de México. El análisis partió de las variables relativas al modelo de Mincer (1975), posteriormente se consideró 1 modelo extendido que surgió de la adición de la variable dicotómica para el sexo. Se utilizó la descomposición de Oaxaca – Blinder, la cual ayudó para comprender el grado de discriminación salarial por sexo que está presente en los nodos turísticos mexicanos.

De las personas que se encuentran en edad laboral activa, son más los hombres que reciben ingresos; además que a pesar de que las mujeres participan activamente en la actividad laboral remunerada, existe discriminación salarial observable en contra de las mujeres en los nodos turísticos de México, Ciudad Juárez es el nodo que presenta la mayor discriminación (1.57) mientras que Los Cabos es el nodo que presenta la menor discriminación (0.43). Con lo anterior se comprueba la hipótesis planteada de que existe discriminación salarial por género que favorece a los hombres en los nodos de las regiones turísticas de México.

El ejercicio realizado debe interpretarse como una primera aproximación a la relación de los ingresos con la educación y la experiencia para los nodos turísticos en México ya que debido a las inconsistencias encontradas en la información proporcionada por la ENOE a nivel municipal no permite concluir de manera satisfactoria si es posible realizar comparaciones interanuales a este nivel geográfico por lo que queda un amplio espacio para continuar con investigaciones sobre el tema.

Por otra parte, nuestros resultados reafirman el trabajo de Arceo-Gómez & Campos-Vázquez (2013) respecto a que la mayor parte de la brecha es explicada por diferencias en los retornos; lo cual se pudo observar al asignar valores iguales para hombres y mujeres (años de escolaridad y años de experiencia) en las funciones obtenidas a partir de las regresiones. Entre las causas que explican las diferencias salariales, se encuentran la segregación ocupacional, la liberación comercial (Arceo-Gómez & Campos-Vázquez, 2013), la distribución del empleo por ocupación, ya que mientras casi un 30% de mujeres trabajan en sectores vinculados al cuidado, solo se tiene un 6% de hombres en el mismo sector, otra causa es la existencia de sesgos de género en habilidades cognitivas (Bustelo & Vezza, 2019).

Finalmente, los resultados de este trabajo plantean la existencia de discriminación salarial por género en nodos turísticos mexicanos, sin embargo, aún queda camino por explorar en futuras investigaciones si la causa de dicha brecha salarial es propia de la actividad turística o si existe una relación entre tales variables. Adicionales líneas futuras de investigación deberán poner énfasis en otros factores que también se han señalado como fuente de desigualdad salarial de género como lo son: la desigualdad en las oportunidades de trabajo, el rol biológico, el rol cultural y el estrato social.

Bibliografía

- Altés, C. 2008. *Turismo y desarrollo en México, nota sectorial*. México: Banco Interamericano para el Desarrollo.
- Arceo-Gómez, E. & Campos-Vázquez, R. 2013. *Evolución de la Brecha Salarial de Género en México*. México: CIDE
- Bakas, F., Costa, C., Breda, Z. & Durão, M. 2018. A critical approach to the gender wage gap in tourism labor. En *Tourism, Culture & Communication*, 18, 35-49. DOI: <https://doi.org/10.3727/109830418X15180180585167>
- Baylina Ferré, M. 2004. Metodología para el estudio de las mujeres y la sociedad rural. En *Estudios Geográficos, LXV*, 254, 5-28. DOI: <https://doi.org/10.3989/egoeogr.2004.i254.190>
- Baylina, M., Villarino, M., García Ramos, M. D., Mosteiro, M. J., Porto A. M & Salamaña, I. 2019. Género e innovación en los nuevos procesos de re-ruralización en España. En *Finisterra, LIV (110)*, 75-91. DOI: 10.18055/finis16053
- Bunzel, H. 2008. *Mincer Model*. Disponible en: <http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ671/bunzel/Fall2008/Mincerbeam.pdf>.
- Bustelo M. & Vezza E. 2019. Brechas de género en las habilidades para el siglo XXI. En Mateo Díaz, M. & Rucci, G. *El futuro ya está aquí: Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el Siglo XXI* (pp. 82-106). Banco Interamericano de Desarrollo.

- Cardozo, D. L., Fogel, K. M., Molinas, L. R. & Rabito, M. R. 2005. Efectos de la educación en los ingresos: una exploración de la teoría de Mincer aplicada a la realidad paraguaya. En *Población y Desarrollo*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654300>
- Carosio, A. 2012. *Feminismo y cambio social en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Clacso.
- Díaz Carrión, I. A. 2010. Ecoturismo comunitario y género en la reserva de la biosfera de Los Tuxtlas, México. En *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8, 15-165. Disponible en: www.pasosonline.org
- Díaz Carrión, I. A. 2012. Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco, México. En *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10, 531-542. DOI: <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2012.10.068>
- Díaz-Carrión, I. A. 2013. Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz. En *Economía, Sociedad y Territorio*, 13 (42), 351-380. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212013000200004
- INEGI. 2019. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Ferreira, C. R. & Silva, J. R. 2016. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. En *Tourism Management*, 52, 440 – 450. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2015.07.003>
- Galassi, G. L. & Andrada, M. J. 2006. La relación entre educación e ingresos: ecuaciones de mincer por regiones geográficas de Argentina para el año 2006. En *X Jornadas Argentinas de Estudios de Población*. Disponible en: <https://www.academica.org/000-058/48.pdf>
- García-Ramón, M. D., Cànoves, G., Salamaña, I., Valdovinos, N. & Villarino, M. 1995. Trabajo de la mujer, turismo rural y percepción del entorno: una comparación entre Cataluña y Galicia. En *Agricultura y Sociedad*, 75, 115-152. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Gemma_Canoves/publication/28144178_Trabajo_de_la_mujer_turismo_rural_y_percepcion_del_entorno_una_comparacion_entre_Cataluna_y_Galicia/links/0046351489c283467a000000/Trabajo-de-la-mujer-turismo-rural-y-percepcion-del-entorno-una-comparacion-entre-Cataluna-y-Galicia.pdf
- Gujarati, D. & Porter, D. 2010. *Econometría*. México: McGraw Hill.
- Ibáñez, R. M. & Cabrera, C. 2011. *Teoría general del turismo: un enfoque global y nacional*. México: Serie didáctica.
- INMUJERES. 2016. *Brecha salarial de género en México*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf
- Jabbaz, M., Samper – Gras, T. & Díaz, C. 2018. La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. En *Convergencia, revista de ciencias sociales*, 80, 1-27. DOI: <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Lillo-Bañuls, A. & Casado-Díaz, J. M. 2010. Rewards to education in the tourism sector: one step ahead. En *Tourism Economics*, 16 (1), 11-23. DOI: <https://doi.org/10.5367/000000010790872033>
- Mota, V. E. 2017. *Las regiones turísticas de México*. México: editorial y distribuidora académica libertad mexicana, S. A. de C. V.
- Muñoz-Bullón, F. 2009. The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. En *Tourism Management*, 30, 638-649. DOI: [10.1016/j.tourman.2008.11.007](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.11.007)
- Navarro, J. L. 2011. El comportamiento de los perfiles de edad – ingreso y educación – ingreso según género en Cartagena en 1999. En *Revista Panorama Económico*, 19, 5. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/324091900_Comportamiento_de_los_perfiles_de_edad-ingreso_y_educacion-ingreso_segun_genero_en_Cartagena_en_1999
- Olmos, L. & García, R. 2016. *Estructura del mercado turístico*. España: Ediciones Paraninfo.
- Rivera, M. 2018. Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía (España). En *Cuadernos Geográficos*, 57 (3), 291 – 312. DOI: <http://dx.doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i3.6459>
- Sallé, M. A. & Molpeceres, L. 2010. *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres España 2009*. España: Ministerio de igualdad, colección economía, mujer, empresa.
- Santos, L. D. & Varejão, J. 2007. Employment, pay and discrimination in the tourism industry. En *Tourism Economics*, 13 (2), 225 – 240. DOI: [10.5367/000000007780823186](https://doi.org/10.5367/000000007780823186)
- Secretaría de Gobernación. 2019. *Igualdad entre mujeres y hombres*. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres>

- Secretaría de Turismo. 2019. *Ranking mundial del turismo internacional*. Disponible en: <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/RankingOMT.aspx>
- Skalpe, O. 2007. The CEO gender pay gap in the tourism industry – Evidence from Norway. En *Tourism Managment*, 28, 845 – 853. DOI: 10.1016/j.tourman.2006.06.005
- United Nations Worlds Tourism Organization. 2011. *Global report on women in Tourism 2010*. Madrid: UNWTO.
- Vicéns, J. 2012. *Descomposición Oaxaca – Blinder en modelos lineales y no lineales*. Madrid: Instituto L. R. Klein, Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <https://docplayer.es/56307450-Descomposicion-oaxaca-blinder-en-modelos-lineales-y-no-lineales.html>
- Vizcaino-Suárez, L. P. & Díaz-Carrión, I. A. 2018. Gender in Tourism Research: Perspectives from Latin America. En *Tourism Review*. DOI: <https://doi.org/10.1108/TR-02-2017-0021>
- Vizcaíno, L. P., Serrano, 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*, 38, 485-501. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/turismo.38.271531>

Recibido: 20/09/2019
Reenviado: 21/05/2020
Aceptado: 23/06/2020
Sometido a evaluación por pares anónimos