

Experiencias laborales de las egresadas de la
Licenciatura en Turismo: un estudio de caso desde
la perspectiva de género en el Estado de México

*Employment Experiences of Women Graduates
in Tourism: A Gender Perspective Case Study
in the Estado de México*

Diana De Jesús López*

 <https://orcid.org/0009-0001-5612-4091>

Carlos Monterrubio**

 <https://orcid.org/0000-0002-3706-4644>

Martha Marivel Mendoza Ontiveros***

 <https://orcid.org/0000-0003-2492-0760>

Recibido: 28 de julio de 2025. Aceptado: 6 de noviembre de 2025. Liberado: 22 de diciembre de 2025.

* Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM Texcoco, Av. Jardín Zumpango, s. núm., Fracc. El Tejocote, C. P. 56259, Texcoco, Estado de México, México. anaid0894@gmail.com

** Autor para correspondencia. Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM Texcoco, Av. Jardín Zumpango, s. núm., Fracc. El Tejocote, C. P. 56259, Texcoco, Estado de México, México. jemonterrubioc@uaemex.mx

*** Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM Texcoco, Av. Jardín Zumpango, s. núm., Fracc. El Tejocote, C. P. 56259, Texcoco, Estado de México, México. mmendozaa@uaemex.mx



RESUMEN

Objetivo: analizar con perspectiva de género las experiencias de inserción, permanencia y ascenso profesional de egresadas universitarias de la Licenciatura en Turismo en el Estado de México. Metodología: a partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres graduadas de la Universidad Autónoma del Estado de México, se identificaron varias formas de discriminación, sexismo y acoso que afectan negativamente su trayectoria profesional. Resultados: se da evidencia de que el género sigue siendo un factor determinante en la reproducción de desigualdades en el sector. Valor: el aporte radica en visibilizar las problemáticas de género que persisten en el ámbito turístico en un contexto regional específico y que el artículo destaca que hay necesidad de que se transforme la estructura para que los entornos laborales sean equitativos e inclusivos para las mujeres. Limitaciones: el estudio se centra en un caso específico, sin pretender ser representativo de toda la población de referencia. Conclusiones: aunque el género puede favorecer en algunos casos el acceso a mejores sueldos, las egresadas de Turismo enfrentan discriminación, sexismo, acoso y un “techo de cristal” que limita su desarrollo profesional.

■ **Palabras clave:** mujeres en el turismo; empleo turístico; perspectiva de género; desigualdad laboral; Estado de México.

ABSTRACT

Objective: To analyze through the gender perspective the experiences of entry, permanence, and professional advancement of female Bachelor’s Degree in Tourism of the Estado de México. Methodology: Based on semi-structured interviews conducted with women graduates of the Universidad Autónoma del Estado de México, various forms of discrimination, sexism, and harassment were identified as negatively affecting their professional trajectories. Findings: There is evidence that gender continues to be a determining factor in the reproduction of inequalities in the sector. Value: The article contributes by making visible the gender-related challenges that persist in the tourism field within a specific regional context and highlights the need for structural transformations that foster equitable and inclusive working environments for women. Limitations: The study focuses on a specific case and does not aim to be representative of the wider population. Conclusions: although gender may, in some cases, facilitate access to higher salaries, female Tourism graduates continue to face discrimination, sexism, harassment, and a “glass ceiling” that restricts their professional advancement.

■ **Keywords:** women in tourism; tourism employment; gender perspective; employment inequality; Estado de México.

Citar como: De Jesús López, D., Monterrubio, C., y Mendoza Ontiveros, M. M. (2025). Experiencias laborales de las egresadas de la Licenciatura en Turismo: un estudio de caso desde la perspectiva de género en el Estado de México. *región y sociedad*, 37, e2028. <https://doi.org/10.22198/rys2025/37/2028>



INTRODUCCIÓN

El turismo, como fenómeno social y actividad económica, ha sido un escenario esencial para la interacción de múltiples relaciones laborales. A escala mundial, las mujeres constituyen aproximadamente el 54% de la fuerza laboral en ese sector (Organización Mundial de Turismo [OMT], 2021), con una presencia más significativa en los subsectores de alojamiento y restauración en América Latina (Organización de las Naciones Unidas Turismo [ONU Turismo], 2025). A pesar de su importante participación, las mujeres siguen viviendo la desigualdad de género, condición que se manifiesta en diversas formas de discriminación, acoso laboral y limitaciones para ascender a cargos de mayor jerarquía (Esitti, 2023).

El sector turístico no está exento de la división sexual del trabajo. Ahí se suele relegar a las mujeres a puestos de baja o mediana jerarquía, lo cual refleja la tendencia global de vincular la mayoría de los trabajos disponibles para ellas a las actividades operativas o de atención directa, las cuales requieren habilidades domésticas, mientras que los hombres siguen dominando los puestos de liderazgo o estratégicos (Calinaud, Kokkranikal y Gebbels, 2020).

De esta forma, en América Latina, las mujeres encaran otros desafíos, como el acceso restringido al financiamiento, la baja representación en puestos directivos, así como la violencia contra ellas en el sector turismo. Esas situaciones son una barrera significativa para su empoderamiento (ONU Turismo, 2025). La segregación laboral, aunque no es exclusiva del sector en estudio, se ve exacerbada en la industria turística, donde los patrones de género determinan las oportunidades de crecimiento y ascenso, y perpetúan un sistema de jerarquías laborales desiguales (Buedo, 2015; Efthymiadou y Farmaki, 2024) que refuerza las normas y los estereotipos de género tradicionales (Sinclair, 1997; Smith, Jong, Cohen y Kimbu, 2023). De este modo, las mujeres que laboran en ese sector con frecuencia están limitadas para su desarrollo profesional y soportan obstáculos, como la discriminación y el sexismo, derivados de una cultura organizacional que sigue estando muy influenciada por prejuicios y roles de género tradicionales.

Aunque la literatura que aborda las desigualdades de género en la industria turística aumenta (Baum, 2013; Bergareche y Vargas, 2015; Figueroa-Domecq, Jong y Williams, 2020; Mejía, Serrano, Osorio y Favila, 2019), muchos estudios se han centrado en examinar las experiencias laborales del sector formal y en el análisis de la discriminación laboral en posiciones jerárquicas inferiores (Ferguson, 2011). Otros han analizado las barreras que experimentan las mujeres para ascender en el sector hotelero (Russen, Dawson y Madera, 2021) o los estereotipos de belleza femenina que la industria aérea perenniza (Smith et al., 2023).



No obstante, se ha prestado poca atención a las experiencias de las egresadas¹ universitarias de los programas de Turismo, en especial a su inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral tras completar su formación académica en el contexto de América Latina en general y en México, en particular. Esto resulta relevante porque el turismo contribuye con el 10% del empleo en la región latinoamericana y debido a que también el 52% de las personas ocupadas en el sector laboran en condiciones de informalidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2024), lo que incrementa su vulnerabilidad. Este vacío en el conocimiento sobre la transición de las egresadas hacia el ámbito profesional en el turismo es una fisura significativa en los estudios sobre género y trabajo sobre ese sector.

Este estudio exploratorio tiene como objetivo analizar las experiencias de las mujeres en cuanto a su inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral. Se centra en el caso de aquellas que han concluido estudios universitarios en Turismo en el Centro Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) en Texcoco. El centro académico se ubica en un espacio periurbano en transformación que, por un lado, actúa como un núcleo importante que produce capital humano para el turismo y, por otro, posibilita visibilizar los desafíos de género en un contexto regional específico.

La investigación, además, aborda el efecto que las expectativas de género tienen sobre la trayectoria profesional de esas mujeres, tanto en la industria turística como en otros campos laborales. A través de un enfoque de género, se evidencian las condiciones que dificultan la inserción y el desarrollo de las mujeres en ese sector.

De esta manera, el presente estudio contribuye al entendimiento de las desigualdades de género en el sector turístico y amplía la literatura existente al incorporar las experiencias de las egresadas de los programas universitarios en Turismo, un grupo que, hasta el momento, ha sido poco estudiado. A través de este enfoque, se abren nuevas líneas de investigación para comprender mejor las condiciones laborales que las mujeres, en comparación con los hombres, experimentan en su desarrollo profesional y las políticas que podrían ejecutarse para mejorar dichas condiciones.

De esta manera, este artículo contribuye socialmente porque hace visibles las desigualdades del sector turístico fundadas en el género y ofrece evidencia empírica para orientar el diseño de las políticas públicas y de las prácticas organizacionales, cuyo objetivo sea erradicar la discriminación y procurar espacios laborales equitativos para las profesionales del turismo.

¹ En este estudio el término “egresadas” se emplea como categoría analítica para homogenizar el origen formativo de las participantes, lo que posibilita rastrear, partiendo de una base de conocimiento común, la manera en que sus trayectorias laborales se diversifican. También ayuda a identificar que los factores de género son los que, a lo largo del tiempo, moldean sus carreras y no las diferencias de su preparación inicial.



MARCO TEÓRICO

Perspectiva de género en el empleo: estructuras de exclusión y movilidad restringida

Como punto de partida, se presenta un panorama general sobre el género. Este abordaje inicial no pretende agotar la complejidad de cada uno de estos elementos, sino ofrecer un marco básico de comprensión para situar las experiencias laborales de las egresadas de la Licenciatura en Turismo dentro de una perspectiva de género crítica y contextualizada.

El género implica el conjunto de creencias, prácticas y mandatos culturales que instauran la división simbólica entre lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo “propio” de las mujeres (lo femenino). Con base en Lamas (2014), el género debe entenderse como una simbolización cultural que tiene repercusiones en la psique humana. Tales creencias culturales sobre “lo propio” de cada sexo repercuten en la manera en que, al normar la convivencia, se trata a las personas.

Ser mujer y ser hombre no es un hecho natural, sino un constructo socio-cultural que se aprende y se representa a través de procesos de socialización repetidos y normalizados (Butler, 1990). En este sentido, mujeres y hombres adecuan su comportamiento y convivencia social a partir de los roles y estereotipos socialmente establecidos (Lamas, 2012); estos se asignan a los hombres y a las mujeres y repercuten en la división sexual del trabajo y en la discriminación laboral porque no toma en cuenta las capacidades de cada individuo.

La discriminación laboral que padecen las mujeres se liga de manera estrecha con los estereotipos de género, entendidos como creencias generalizadas sobre las características y comportamientos “propios” de mujeres o de hombres. De acuerdo con Ye (2023), las ideas preconcebidas condicionan la forma en que se evalúan las capacidades de las mujeres, particularmente cuando desempeñan roles que por tradición se han masculinizado, como el liderazgo o la toma de decisiones. Cuando los estereotipos se traducen a decisiones organizacionales, se perpetúan las prácticas discriminatorias que limitan el desarrollo profesional femenino. De esta manera, los estereotipos no solo distorsionan la percepción de la competencia real de las mujeres, sino que, además, refuerzan una estructura laboral que obstaculiza la equidad de género.

Así, cuando se utiliza el concepto de género, se designan relaciones sociales entre los sexos (Lamas, s. f.). Una vez que se distinguió entre sexo biológico y género construido socialmente, la perspectiva de género ha dado evidencia de



las situaciones de discriminación hacia las mujeres y que se han justificado por la supuesta naturaleza diferente. Sin embargo, debe reconocerse que la experiencia de las mujeres no puede entenderse como un bloque homogéneo, pues el género se entrecruza con otras categorías y produce vivencias individuales y específicas de opresión o privilegio (Crenshaw, 1991).

La perspectiva de género es una metodología utilizada para identificar, cuestionar y deconstruir la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres (Lamas, s. f.). El punto de partida de esta óptica es que los hombres y las mujeres tienen percepciones, necesidades e intereses diferentes, circunstancias que llevan a las personas a desarrollar condiciones de desigualdad estructural. Una vez que se ha demostrado que la desigualdad de género no tiene una base biológica, la perspectiva de género permite avanzar hacia la construcción de la igualdad, hacia el destierro de la discriminación y de la violencia por razones de género (Espinosa, 2022).

El panorama de género plantea que se redistribuyan de manera más equitativa y justa las actividades entre los hombres y las mujeres, que se modifiquen las estructuras sociales, las normas y los valores que reproducen la desigualdad. También proyecta que se fortalezca el poder de gestión y de decisión de las mujeres (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [UNDP], 2023).

Considerando lo anterior, aplicar la perspectiva de género en el ámbito laboral podría erradicar la discriminación estructural entre hombres y mujeres en la fase de reclutamiento y promoción, y garantizar que ambos géneros obtengan la misma retribución salarial cuando se desempeñe la misma actividad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). También persigue conceder la misma importancia a las opiniones de hombres y a las de las mujeres, así como identificar y sancionar actitudes machistas en el espacio laboral, y prevenir y castigar el acoso sexual y la violencia por razones de género (ONU Mujeres, 2016).

En el ámbito laboral, la perspectiva de género ha identificado el fenómeno *techo de cristal*, que alude a la barrera invisible que impide a las mujeres ascender a puestos directivos, pese a sus capacidades, debido a factores estructurales y culturales más que personales (Esitti, 2023; Meza, 2018). A pesar de que ha aumentado la presencia femenina en los cargos tradicionalmente masculinos, persiste su falta de reconocimiento y de participación en los procesos de promoción, debido a que los estereotipos de género consideran que el liderazgo femenino es emocional e ineficiente (Brescoll, 2016).



Esta limitación se agrava debido a la *división sexual del trabajo*, que impone tareas diferenciadas según el género y dificulta la conciliación entre lo laboral y lo familiar, lo cual se percibe como una desventaja para las mujeres cuando aspiran a tener mayores responsabilidades (Meza, 2018). También el fenómeno del *suelo pegajoso* es el que mantiene a las mujeres en puestos de poca responsabilidad y bajo salario por causa de su carga de trabajo doméstico y de cuidados (Alcaraz y Vázquez, 2020).

La perspectiva de género ha posibilitado nombrar y definir varios fenómenos, como el hostigamiento y el acoso sexual. El primero ocurre cuando una persona con poder abusa de su posición mediante conductas verbales o físicas de tipo sexual con alguien en situación de subordinación. El acoso es cualquier acto verbal o físico que tenga contenido sexual y que busca o provoca que una persona se sienta incómoda, ofendida o humillada, en especial si desencadena un ambiente laboral hostil o desagradable (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2017).

Estas dos formas de violencia no deben entenderse como hechos aislados, sino como prácticas normalizadas que mantienen la subordinación de las mujeres en espacios laborales. El acoso sexual es fundamentalmente una expresión que se explica ampliamente por las relaciones de poder-dominación por parte de los hombres y de subordinación por parte de las mujeres, que sostienen la desigualdad de género en el mercado laboral (Folke y Rickne, 2022).

Estas formas de segregación y de violencia afectan negativamente el desarrollo profesional de las mujeres, provocando distancias salariales, escasa representación femenina en los sectores estratégicos y desigualdad en el campo laboral. Erradicar estas barreras contribuiría al aprovechamiento del talento, a la reducción de costos y a la promoción de un liderazgo más democrático, inclusivo e igualitario (Barberá, Estellés y Dema, 2009).

Mujeres en el empleo turístico

El turismo se ha consolidado como una actividad estratégica para el desarrollo económico y humano, que para las mujeres representa una oportunidad de empoderamiento y autonomía porque favorece el ejercicio de habilidades que, en muchos casos, permanecían relegadas al ámbito doméstico (Díaz, 2012; Koc, 2020). No obstante, aunque la inserción femenina ha sido notable, y guarda una relevancia única en economías emergentes (Efthymiadou y Farmaki, 2024), persisten desigualdades estructurales que se reflejan en las formas de segregación horizontal y vertical dentro del sector (Bakas, Costa, Breda y Durão, 2018), donde a las mujeres, en la



mayoría de los casos, se las ubica en puestos operativos, mal remunerados y con escasas oportunidades de promoción. De acuerdo con Balbuena y López (2023),

El sector turístico se distingue por [tener] un alto grado de participación de mujeres, debido a la gran demanda de los hoteles para cubrir tareas de limpieza: labores que culturalmente se asocian con roles domésticos destinados a ellas [...] De esta forma, se favorece la desigualdad de género y se refuerzan los roles tradicionales de las mujeres (p. 191).

El techo de cristal impide que las mujeres alcancen posiciones directivas, porque se considera que carecen del talento, experiencia o disposición de tiempo necesarios para asumir tales roles (Carvalho, Costa, Lykke y Torres, 2019; Cave y Kilic, 2010). La exclusión se intensifica por la asociación que se hace entre liderazgo masculino y eficiencia, frente a la visión del estilo de liderazgo femenino que corresponde a costo/conflicto, el cual se desvaloriza (Barberá et al., 2009; Meza, 2018). Aun cuando los estudios reportan la creciente participación femenina en la hotelería rural y de gran escala, esta sigue limitada a labores tradicionalmente femeninas, como cocinar y limpiar (Ramos, Rey-Maqueira y Tugores, 2002; Sparrer, 2003).

El suelo pegajoso se manifiesta cuando las mujeres, pese a sus competencias, permanecen en puestos de bajo nivel debido a la doble carga laboral que enfrentan (Alcaraz y Vázquez, 2020). Esta situación, además de propiciar una brecha salarial, refuerza estereotipos que atribuyen el éxito femenino en el turismo a características físicas o innatas, y no a su profesionalismo.

Ante tales limitaciones, el emprendimiento que hacen las mujeres se presenta como alternativa viable para contribuir a su empoderamiento económico y a la igualdad de género (OIT, s. f.). Sin embargo, los desafíos persisten para obtener financiamiento y respaldo institucional, por lo tanto, el apoyo familiar es esencial para su sostenimiento (Gutiérrez, Such y Gabaldón, 2021; Tárraga y Morales, 2021). Aun así, el turismo, en especial el ecoturismo y el turismo rural, ha facilitado que muchas mujeres rechacen las normas tradicionales y fortalezcan su autoconfianza y liderazgo (Mendoza y Chapulín, 2015; Vizcaíno, Serrano, Cruz y Pastor, 2014).



TURISMO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

Las instituciones de educación superior desempeñan un papel central en la preparación de los perfiles profesionales que el sector turístico requiere. En México, esta área formativa ha tenido un crecimiento notable, evidenciado en la existencia, en 2019, de 1 224 programas educativos de turismo y gastronomía a nivel superior. Estos programas contaban con 142 denominaciones distintas de títulos y una matrícula total de 120 000 estudiantes, de los cuales el 60% eran mujeres (Secretaría de Turismo, 2019). El porcentaje sugiere que, aunque la representación varía según el contexto, la mayoría de las personas que cursan las carreras de turismo en México son mujeres. Este fenómeno educativo, en constante expansión, responde a la consolidación del turismo como campo de estudio desde la década de 1960, cuando comenzó a reconocerse su complejidad sociocultural, económica y medioambiental (Monterrubio, 2015).

No obstante, esta amplia oferta ha traído consigo la diversidad de enfoques de formación. Las cifras muestran que las áreas con mayor tasa de egreso son: gestión empresarial turística (38%), gastronomía (37%), planificación y desarrollo turístico (22%), y turismo alternativo/hospitalidad (3%) (Secretaría de Turismo, 2019). Las instituciones privadas son las que ofrecen la mayoría de estos programas (79%), lo cual ha influido en la orientación práctica y comercial de la formación (Secretaría de Turismo, 2019).

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) ocupa una posición destacada en el sistema de educación superior en México, tanto por su trayectoria histórica como por la calidad de su oferta académica. Reconocida por su prestigio a nivel nacional e internacional, la UAEMéx se ubicó en 2023 en el lugar 78 del ranking latinoamericano de universidades de *The Times Higher Education* (THE), además alcanzó el quinto lugar entre las mejores universidades de México y el primero entre las universidades públicas estatales (Martínez, 2023).

Su misión institucional enfatiza la producción de conocimiento al servicio de una convivencia democrática, igualitaria e inclusiva, y su visión proyecta una universidad comprometida con la innovación, la responsabilidad social, la sostenibilidad y la equidad de género (UAEMéx, 2024). Su compromiso con la equidad de género cobra especial relevancia en el contexto de la presente investigación. La UAEMéx se sitúa no solo como formadora de profesionales del turismo, sino también como una institución que busca transformar las condiciones estructurales, a nivel institucional, que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Lo anterior se persigue, por ejemplo, a través de la Defensoría de los Derechos Universitarios



y la Coordinación Institucional de Equidad de Género, que buscan erradicar las disparidades de género y garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a la formación profesional.

En concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, la universidad se ha alineado con la educación de calidad (ODS 4), la igualdad de género (ODS 5) y el trabajo decente (ODS 8), haciendo del entorno académico un espacio potencial para la producción de trayectorias laborales más justas para las egresadas de la Licenciatura en Turismo.

Bajo una enseñanza que se remonta a 1958, el diseño curricular de la Licenciatura en Turismo ha incorporado ópticas orientadas a la planificación, administración, promoción e investigación, con el fin de formar profesionales capaces de conducir organizaciones turísticas con altos estándares de competitividad, para gestionar el patrimonio y producir conocimiento relevante en temas tradicionales y emergentes del sector (Facultad de Turismo y Gastronomía, s. a.).

En 2015, la carrera adoptó un nuevo plan de estudios, centrado en formar licenciadas y licenciados con compromiso social y sentido humanístico, capacitados para crear, gestionar e innovar en proyectos turísticos sustentables dirigidos al desarrollo en distintas escalas territoriales (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). En 2024, esta propuesta se renovó y adoptó el nombre de Licenciatura en Gestión e Innovación Turística. Esta propuesta reafirma su enfoque contemporáneo e incorpora por primera vez una asignatura: Cultura de Paz, Igualdad de Género e Inclusión, que aborda, entre otras particularidades, la igualdad de género, así como el sistema sexo-género y su relación con las distintas formas de violencia contra las mujeres (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2024).

El perfil de egreso apunta a que las y los estudiantes tengan herramientas teórico-metodológicas para diseñar y gestionar proyectos turísticos innovadores que promuevan la competitividad y la sustentabilidad de la actividad en sectores públicos, privados y sociales (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Esta oferta ha despertado un creciente interés, y en la actualidad se imparte en seis espacios universitarios: Temascaltepec, Tenancingo, Valle de Teotihuacán, Texcoco, Zumpango y Chimalhuacán (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Para efectos de esta investigación, se analizará específicamente el Centro Universitario UAEM Texcoco (C. U. Texcoco).

En 2022, Turismo fue la segunda carrera con mayor matrícula en el C. U. UAEM Texcoco, con 816 estudiantes (629 mujeres y 187 hombres), duplicando la cifra desde 2010. La distribución por género (77% mujeres y 23% hombres) se



asemeja a las cifras nacionales y pone de relieve la feminización de la carrera, tanto en el ámbito académico como en el contexto laboral del país. Ese mismo año, 100 mujeres y 29 hombres egresaron del programa, aunque las tasas de titulación fueron de 59% para mujeres y 75.9% para hombres (Administración 2022-2026, 2023). La marcada diferencia en este rubro plantea la necesidad urgente de investigar y explorar de qué manera el género podría estar influyendo en la reducida titulación de las mujeres.

El estudio

La investigación cualitativa se enfoca en comprender y lograr un conocimiento profundo de los fenómenos a través de datos narrativos (Pelekais, 2000). En el campo del turismo, la metodología cualitativa ha sido la más adecuada para explorar los significados subjetivos que las personas atribuyen a sus experiencias, porque el enfoque es más enriquecedor cuando se consideran las percepciones de los actores sociales en su entorno (Sánchez, 2005).

La investigación cualitativa es inductiva, flexible y empírica, con una perspectiva holística que busca entender las perspectivas de las y los participantes, sin generalizar o imponer una única verdad (Campos, 2009). Mediante este método se analizan los significados y las subjetividades de las personas en contextos reales, lo que resulta decisivo en los estudios de género, puesto que aborda sus experiencias y emociones (Delgado, 2008).

La investigación cualitativa limita la generalización de los hallazgos y tiene el riesgo de sesgarse debido a la interacción cercana entre investigadora o investigador y participante (Cadena et al., 2017), riesgo que puede reducirse a través de la técnica de triangulación entre investigadoras e investigadores (Decrop, 1999). Sin embargo, la investigación cualitativa se destaca por su flexibilidad para ajustarse al contexto y a las y los participantes, lo que produce un conocimiento más profundo y directo del fenómeno estudiado (Mayan, 2001).

Una de las técnicas más representativas de esta metodología es la entrevista en profundidad, mediante la cual quienes investigan exploran la multiplicidad de significados, experiencias y relaciones de las personas entrevistadas a través de sus propias palabras (Picken, 2018). Este enfoque se distingue porque tiene la capacidad de captar la subjetividad humana y obtener datos detallados sobre vivencias pasadas, presentes y futuras (Sánchez, 2005). En el campo del turismo, algunos estudios han adoptado dicha técnica y han proporcionado perspectivas valiosas



sobre las relaciones de poder y las condiciones laborales desiguales que persisten en la industria turística (Carvalho et al., 2019; Figueroa-Domecq, Kimbu, Jong y Williams, 2020).

En consonancia con los objetivos planteados, este estudio se desarrolló bajo los principios de la investigación cualitativa, utilizando entrevistas en profundidad de tipo semiestructurado. Para obtener la información se diseñó un instrumento con tres variantes, según la situación laboral de las participantes: 1) mujeres empleadas en el sector turístico, 2) mujeres empleadas en otros sectores y 3) mujeres desempleadas. No obstante, debido al poco cuórum en esta última categoría (por razones desconocidas), el análisis de este artículo se enfoca solo en las dos primeras. Cada versión del instrumento fue elaborada con base en el marco teórico y contextual de la investigación, e incluye preguntas comunes y otras específicas según el estatus laboral de ese momento de las entrevistadas.

La guía de entrevista se estructuró en tres secciones: datos sociodemográficos, experiencias laborales relacionadas con la inserción, la permanencia y el ascenso en el ámbito turístico o en otros sectores, y un espacio final para comentarios adicionales. Para las egresadas empleadas en el sector turístico, las preguntas se organizaron con el fin de primero explorar su formación académica y luego profundizar en su trayectoria laboral, poniendo especial atención en las ventajas o desventajas que, desde su perspectiva, han tenido como mujeres en relación con el salario, los roles y los estereotipos de género, la discriminación, el acoso o los comentarios sexistas. En el caso de las egresadas que laboran en otros sectores, se incorporó un bloque adicional de preguntas orientadas a indagar por qué no ejercen en el ámbito turístico, las dificultades que encontraron para insertarse en él y los factores que facilitaron su incursión en otros campos laborales.

Las participantes son egresadas de la Licenciatura en Turismo del C. U. UAEM Texcoco, independientemente de su generación y del plan de estudios que cursaron. La selección de este espacio académico se fundamentó porque resultó estratégico para analizar el fenómeno de interés y para entender una realidad regional específica y por un criterio de accesibilidad geográfica.

El Estado de México es una de las entidades del país que posee ventajas comparativas y competitivas con gran potencial turístico: su ubicación geográfica, la diversidad de atractivos, su conectividad, así como sus recursos naturales y culturales en prácticamente todas sus regiones (Gobierno del Estado de México, 2022). Es la entidad que ocupa el primer lugar a escala nacional por el tamaño de su población y registró la mayor prevalencia de violencia contra las mujeres durante 2021 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021).



Se entrevistaron a 15 mujeres en total. Cabe señalar que la muestra no fue estadísticamente representativa ni derivada de un universo poblacional definido, ya que el objetivo principal fue obtener una comprensión rica, situada y matizada del fenómeno en cuestión. La muestra se definió por conveniencia y bola de nieve, y comprendió mujeres que iniciaron su respectiva trayectoria escolar de 2005 a 2018, tiempo que resultó del carácter conveniente de la muestra. Del total, nueve mencionaron estar insertadas en algún rubro turístico, una de ellas refirió combinar su labor en el mencionado sector con otro empleo, y seis egresadas más manifestaron ejercer profesionalmente en áreas diferentes al turismo. Una entrevistada expresó estar desempleada, por lo que sus experiencias no fueron vertidas en este trabajo (de ahí que la muestra final para este estudio fuera de 15 mujeres), ya que el diseño de investigación se centró en experiencias concretas de inserción, permanencia y ascenso, y su participación habría generado, en comparación con el resto de la muestra, una asimetría en los datos. El número de participantes se determinó por el criterio de la saturación teórica de las respuestas, por lo tanto, se detuvo la fase de entrevistas cuando los nuevos datos comenzaron a ser redundantes (Martín-Crespo y Salamanca, 2007).

Las entrevistas se llevaron a cabo entre mayo y junio de 2024 por distintos medios; algunas se realizaron de manera presencial en lugares públicos (cafeterías) y en los centros de trabajo de las entrevistadas. Por otro lado, la mayoría se realizó a través de videollamadas establecidas por redes sociales, como Messenger y WhatsApp, las cuales se audio grabaron con previa autorización de las participantes. La duración de las entrevistas tuvo un rango de 20 minutos a un poco más de dos horas, tiempo que varió en relación con la incipiente o vasta experiencia de las egresadas en el campo laboral.

Cada audio se transcribió a través del programa Deepgram, una tarea esencial con fines de análisis (Mayan, 2001). Este último, con base en los objetivos, consistió en identificar y sustraer la información clave para, en un principio, elaborar un panorama sociodemográfico, educativo y profesional de las egresadas. De manera adicional se estructuraron sus experiencias laborales en el sector turístico y en otras áreas de trabajo, conforme a las etapas de inserción, permanencia y ascenso. Se puso el énfasis en el cumplimiento de roles y estereotipos de género tradicionales, la discriminación, el acoso y los comentarios sexistas. Conforme a la variante dos, se añadieron las razones por las cuales las participantes no ejercen en el rubro turístico, las dificultades que encontraron para establecerse en ese sector y los factores que les facilitaron la entrada a otros campos de trabajo.

Para el análisis se implementó, con perspectiva de género, un sistema de categorías y códigos centrado en las dimensiones clave de la experiencia laboral.



Las categorías principales incluyen: 1) responsabilidades y expectativas laborales construidas a partir del género, 2) en comparación con colegas hombres, las disparidades en la participación decisoria y en el acceso a los recursos, 3) ejercicio de autoridad en entornos laborales masculinizados, 4) manifestaciones de lenguaje y trato diferenciado, 5) negociación de roles de género (laborales/familiares) y 6) mecanismos de exclusión laboral. Mediante las categorías se codificaron sistemáticamente las narrativas sobre la forma en que los constructos de género inciden en las trayectorias profesionales de las egresadas. Las investigadoras y el investigador adoptaron la triangulación para reducir los posibles sesgos a lo largo del proceso de investigación, incluida la etapa de análisis.

HALLAZGOS

Perfil de las egresadas

Dado el criterio de conveniencia de la muestra, son mujeres de entre 24 y 37 años, principalmente residentes en municipios del Estado de México, aunque algunas migraron a Quintana Roo en busca de mejores oportunidades laborales. La mayoría se identificó como soltera, mientras que algunas vivían en unión libre o estaban casadas (véase tabla 1), lo que podría reflejar un cambio en las actitudes sociales hacia el matrimonio, con un creciente impulso hacia la independencia económica y profesional (López y Ortiz, 2022), o evitar el rechazo en la contratación laboral por compromisos familiares.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico y laboral de las participantes

| Número de participante | Edad | Estado civil | Hijas/hijos | Residencia | Área de inserción laboral | |
|------------------------|------|--------------|-------------|------------------|---|-----------------------------------|
| | | | | | Turismo | Otra |
| 1 | 26 | Soltera | | Estado de México | Organización de eventos y viajes corporativos | |
| 2 | 37 | Unión libre | | Estado de México | Docencia (universidad) | Servicio público |
| 3 | 27 | Soltera | | Estado de México | | Auditoría académica (universidad) |
| 4 | 27 | Casada | 1 | Estado de México | Organización de eventos y viajes corporativos | |



| Número de participante | Edad | Estado civil | Hijas/hijos | Residencia | Área de inserción laboral | |
|------------------------|------|--------------|-------------|------------------|---|---|
| | | | | | Turismo | Otra |
| 5 | 37 | Soltera | | Estado de México | Docencia (universidad), investigación turística, emprendimiento | |
| 6 | 36 | Unión libre | | Estado de México | Aviación comercial | |
| 7 | 25 | Soltera | | Quintana Roo | <i>Bar tender</i> (hotel) | |
| 8 | 35 | Soltera | | Estado de México | | Servicio público |
| 9 | 30 | Soltera | | Estado de México | Supervisión de alimentos y bebidas (hotel) | |
| 10 | 24 | Soltera | | Quintana Roo | <i>Call center</i> (parque temático) | |
| 11 | 37 | Casada | 3 | Estado de México | | Auditoría académica |
| 12 | 36 | Soltera | | Estado de México | | Coordinación de equipos y proyectos en centro de investigación agrícola |
| 13 | 26 | Soltera | | Quintana Roo | Recepción (hotel) | |
| 14 | 27 | Soltera | | Estado de México | | Entrenamiento de fútbol; asistencia administrativa |
| 15 | 27 | Soltera | | Estado de México | | Asistencia administrativa |

Fuente: elaboración propia a partir del trabajo de campo, 2024.

Por otra parte, se ha discutido ampliamente el hecho de que las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo, en general, y en específico en el sector turístico, experimentan serias limitaciones debido a la necesidad de conciliar el trabajo con la familia. Agut y Martín (2007) develan un tipo de discriminación vinculada a las responsabilidades familiares de las mujeres, cuando muchos empleadores prefieren no contratar a mujeres con hijas o hijos que requieren cuidados, y con más fuerza cuando el empleo implica largos horarios de trabajo y viajes, ya que asumen que las mujeres priorizarán sus responsabilidades maternas.

En cuanto al panorama laboral, tres de las egresadas se insertaron en el sector turístico, incluso antes de finalizar sus estudios, pero otras no lograron encontrar



oportunidades en su campo debido a la falta de empleos adecuados o a condiciones laborales desfavorables. Al respecto, cuatro egresadas decidieron cambiar de sector, pues no contaban con la experiencia que se requería para ingresar al ámbito turístico de su interés y por la urgencia de percibir un sueldo inmediato y debido a las mejores condiciones en las áreas de desarrollo organizacional o educación. Al respecto, la participante 8 comentó:

[...] sí era muy demandante el estar en el área turística, porque eran turnos de doce horas, a veces hasta catorce, dieciséis, dependiendo el tipo de eventos que nosotros tuviéramos y pues sabemos que en el campo turístico las vacaciones para nosotros son trabajo [...] Se presentó la oportunidad de poder ingresar aquí [servicio público] y, realmente, con toda sinceridad, las prestaciones que nos ofrecen son muy distintas [mejores] a lo que nos ofrecían en el campo turístico. (Participante 8, comunicación personal, mayo de 2024)

A pesar de estas dificultades, la formación académica y las prácticas profesionales fueron determinantes para su inserción laboral. Sin embargo, como se revela a continuación, la falta de equidad en las condiciones de trabajo, manifestada, por ejemplo, en el limitado apoyo a la maternidad sigue siendo una constante para el desarrollo pleno de las mujeres en su carrera profesional, tanto dentro como fuera del campo del turismo.

Experiencias laborales en el campo del turismo

Este apartado explora las experiencias de las egresadas. Se analiza la manera en que las mujeres han enfrentado las barreras y cómo han aprovechado las oportunidades para insertarse, permanecer y ascender en diferentes ámbitos del sector turismo. A pesar de su formación académica, las mujeres han debido lidiar con los prejuicios que provocan los roles de género tradicionales. También han tenido que combatir el sexismo, el acoso y la discriminación en su vida profesional. Además, se examina la manera en que las mujeres han sobrellevado las expectativas que tienen los empleadores sobre las mujeres cuando influyen en su trayectoria laboral.

Inserción. Para lograr los puestos de telemarketing (organizadora de eventos) y de recepción (hotelería), las participantes 1 y 13 indicaron que, aunque la apariencia física no fue un factor decisivo en su inserción laboral, otras cualidades, como la experiencia, las aptitudes y el dominio del inglés fueron las que más valoraron las personas empleadoras. Sin embargo, la participante 5 mencionó que un



superior en el sector público turístico la favoreció por su apariencia física, lo que facilitó su ingreso al empleo. Dicha participante narró su experiencia:

Las ventajas es que yo les gustara a los hombres [...], físicamente hablando. ¡Sí! siempre les atraía y eso me dio puntos para poder ingresar en este empleo [dependencia de gobierno]. (Participante 5, comunicación personal, mayo de 2024)

La Organización Internacional del Trabajo (Ananian y Dellaferrera, 2024) denomina discriminación estadística cuando las personas empleadoras evitan contratar a alguien por suponer que carecen de ciertas características que, según ellas, son típicas del perfil deseado. En el caso de las mujeres que laboran en el sector turístico, se requiere que sean relativamente jóvenes, físicamente atractivas, es decir, que reúnan los estereotipos de belleza femenina (Wolf, 2002), y que utilicen una vestimenta formal y discreta. Este requerimiento resulta un hallazgo local que encuentra un paralelo sistémico en estudios previos que han revelado que la industria de las aerolíneas moldea y monitorea las actuaciones de la belleza femenina de sus empleadas a través de reglas y vigilancia entre pares (Smith et al., 2023). Esto sugiere que la presión de ajustarse a los ideales estéticos femeninos tradicionales no es una práctica aislada, sino una práctica estructural en el sector del turismo.

En cuanto al sueldo, las egresadas con más de una década en el campo laboral señalaron que, en su opinión, sus primeros salarios fueron bajos debido a su falta de experiencia, pero ninguna notó una disparidad salarial con sus compañeros hombres, aunque la participante 5 destacó que su salario aumentó al establecer una relación afectiva con su jefe, lo que puede plantearse como favoritismo personal con posibles sesgos de género.

El hostigamiento y el acoso sexual también figuraron en las narrativas de las participantes. En relación con estos actos de violencia, varias participantes reportaron haberlos vivido en el lugar de trabajo. La participante 5 mencionó que, aunque el acoso por parte de un superior facilitó su ingreso laboral, la situación se volvió incómoda con el tiempo. La participante 10 relató un incidente de acoso durante la etapa de capacitación en su empleo actual en un parque temático. A pesar de estos casos, algunas empresas implementan protocolos para prevenir esas conductas. Por otro lado, ocho participantes no percibieron actitudes sexistas en su proceso de inserción laboral, lo que podría relacionarse con que el trabajo turístico concentra una elevada feminización (Calvet, Conde y Almela, 2020), pero las demás enfrentaron comentarios sobre su apariencia física y se les asignaron roles específicos por su género. Al preguntar sobre su experiencia con comentarios sexistas en la empresa organizadora de eventos para la que ella laboraba, la participante 4 respondió:



[...] de repente era así, como de “Te vamos a llevar al congreso de La Paz porque tienes una bonita sonrisa y te vamos a dejar en el stand” [...]. Sentí que era más como porque: “¡Ay! Es una niña bonita [...] ¿A qué la llevamos? A atender [a] los clientes”. (Participante 4, comunicación personal, mayo de 2024)

A las mujeres, culturalmente se les educa para ser *femeninas*, lo que es también un entrenamiento laboral que las capacita para ciertos trabajos y no otros (Lamas, s. f.).

Por último, la discriminación laboral de igual manera estuvo presente en algunas experiencias de inserción, en particular durante la selección de personal para puestos relacionados con la animación turística, en la que el físico de las mujeres, como el color de piel o el peso, fue un factor de rechazo en el proceso. A pesar de estos obstáculos, todas las participantes destacaron que sus aptitudes y experiencia les permitieron superar algunas de esas barreras. Sin embargo, el mercado laboral turístico sigue estando influenciado por estereotipos de género y estéticos, tal como sugieren Smith et al. (2023) cuando evidencian que las sobrecargos se encuentran con y se adaptan a las normas de género impuestas por sus organizaciones, las cuales ejercen vigilancia para formar un modelo de trabajadora ideal conforme a las expectativas corporativas.

Este fenómeno muestra la realidad de los desafíos persistentes para las mujeres en este sector. Lamas (s. f.) sostiene que ofrecer puestos iguales a hombres y mujeres, como una manera de eliminar la discriminación sexista, es perder de vista el peso del género. De acuerdo con la misma autora, el trato igualitario otorgado a las personas que las posiciona socialmente en condiciones de desigualdad no es por sí solo una condición de igualdad.

Permanencia. En cuanto a la permanencia en el sector turístico, las participantes señalaron que, en general, están conformes con su salario. No percibieron diferencias salariales en relación con sus compañeros hombres, aunque la participante 7, inmersa en el sector hotelero, mencionó que, a pesar de tener un salario mínimo igual al de sus homólogos hombres, las propinas compensan parte de sus ingresos. La participante 1 expresó insatisfacción con los salarios, considerando que el pago que reciben, sin vincularlo a una diferenciación por género, no es proporcional a las tareas que desempeñan.



Similar a las etapas de inserción y ascenso, durante la etapa de permanencia laboral, las mujeres encuentran dificultades asociadas al género. En cuanto al hostigamiento y al acoso sexual, mientras que muchas participantes negaron haber experimentado estas situaciones gracias a las políticas laborales que promueven un ambiente respetuoso, la participante 2 afirmó haber vivido el hostigamiento sexual de un superior en una dependencia de turismo:

Era más de “¿Cuándo vamos a comer?” Pero, pues [cuando] ya me tocaba y ¡no me gusta que me toquen! Él llegaba y me agarraba del hombro y “Vamos a comer” [...] Nunca hablaba de algo laboral, pero es así de: “¿Cuándo vamos a bailar?” [...] Aparte, después fue muy grosero conmigo cuando yo le dije: “¡Ya déjeme en paz! Esto es algo laboral, nada más”. Ya llegaba y me empezaba a insultar. (Participante 2, comunicación personal, mayo de 2024)

Dicha participante relató que, a lo largo del tiempo, logró establecer límites frente a los avances de un superior, lo que la llevó a rechazar cualquier forma de hostigamiento y acoso. A pesar de estos casos, las empresas en las que trabajaban algunas participantes, tales como resorts con esquema de club vacacional en México, implementan protocolos para prevenir el acoso.

Respecto al sexismo y a la discriminación, aunque 13 participantes afirmaron no haber sido víctimas de comentarios sexistas, las participantes 4 y 5 relataron, en sus vivencias situadas, experiencias aisladas, no sistemáticas, de discriminación, como la exclusión de un proyecto turístico o el trato desigual en la capacitación laboral debido a su género. La participante 4 añadió que ser madre afectó su inclusión en eventos laborales:

El que yo sea mamá hace que ya no me consideren para ciertos eventos. De repente es así como de: “Nos tenemos que ir a Mazatlán una semana. [Pero ella no.] No porque no tiene con quién dejar a su hijo”. Entonces, me han quitado oportunidades por ser mamá. (Participante 4, comunicación personal, mayo de 2024)

Prácticamente el total de las participantes destacó que, en su trayectoria laboral, no se vio presionada a ajustarse a estereotipos de género tradicionales y, en algunos casos, tal como lo afirmó la participante 5, pudo desempeñar roles que históricamente han sido dominados por hombres, como la investigación científica, lo que da evidencia de su empoderamiento y capacidad para superar las barreras de género en el sector.



Ascenso. En la fase de ascenso laboral, muchas egresadas, especialmente en puestos operativos del sector, señalaron que no había posibilidades de ascender a cargos superiores debido a la estructura jerárquica de sus empleos y a la duración en los mismos. No obstante, tres participantes lograron ascender en sus empresas o decidieron emprender sus propios proyectos. El ascenso de la participante 9 como supervisora de *room service* en hotelería, estuvo influenciado por la experiencia que tenía y las aptitudes que demostró. A pesar de los avances, testimonios, como el de la entrevistada 4, evidencian las dificultades relacionadas con el género, la edad y la maternidad que enfrentan las mujeres. Dicha participante era gerente de ventas en una organizadora de eventos, pero la descendieron. Específicamente resultó un obstáculo ser madre para su nuevo cargo. De esta manera, las entrevistas muestran la presencia de barreras de género en el proceso de ascenso. La participante 13 lo expresó así:

Se me había propuesto el ascenso a supervisora. Pero yo [no tenía] los conocimientos y tenía la sensación de que tenía que pagar con algo más, tal vez sexualmente por un ascenso de puesto. No acepté y decidí quedarme como recepcionista [del hotel]. (Participante 13, comunicación personal, junio de 2024)

En cuanto al liderazgo, la participante 9 señaló que a menudo cuestionaban su autoridad, especialmente cuando sus equipos de trabajo estaban conformados mayoritariamente por hombres, lo que complicaba su desempeño en roles de supervisión. Estos desafíos pueden estar relacionados con los estereotipos de género y a la juventud.

Por su parte, la entrevistada 4, en el sector turístico tuvo problemas con el sexismo y la discriminación, especialmente cuando intentaron equiparar su rol de madre con sus responsabilidades laborales. La maternidad se convirtió en un factor limitante que le provocó presiones adicionales y comentarios sexistas sobre el cumplimiento de su rol materno, los cuales afectaron su desempeño y sus oportunidades de ascenso, manifestándose en decisiones laborales forzadas y en la reasignación a puestos de menor jerarquía, como se desarrolla más adelante a partir de su propio testimonio.

Estas limitantes se intensifican cuando se cruzan con otras dificultades propias del empleo turístico, como las extensas jornadas laborales, que dificultan la conciliación entre la vida profesional y la familiar, una situación ya documentada en diversas regiones de México y en España (Balbuena y López, 2023). El conflicto entre las expectativas laborales y familiares dificultó el crecimiento profesional de las mujeres, llevándolas a tomar decisiones difíciles, como renunciar a cargos



gerenciales para poder equilibrar su vida personal y laboral. La participante 4 narró así su experiencia:

¡Sí! El tener que decidir maternar más tiempo con mi hijo hizo que yo bajara de puesto, entonces [...], pues sí, tengo un puesto más abajo ahorita, pero creo que sí tengo un mayor control de mis tiempos. Puedo [...] fungir en los dos lados [...], pero no es lo que yo quisiera profesionalmente. (Participante 4, comunicación personal, mayo de 2024)

Experiencias laborales en otros campos

En el presente apartado se examinan las trayectorias laborales de siete egresadas que, debido a diversas circunstancias, no ejercen su profesión, pero han logrado insertarse en otros sectores del mercado laboral. A partir de una perspectiva de género, se analiza el desarrollo de sus oportunidades profesionales en el contexto de una sociedad patriarcal, considerando fases clave como la inserción, la permanencia y el ascenso en el ámbito laboral. Así mismo, se reflexiona en torno a las ventajas y desventajas que estas mujeres han tenido en comparación con sus pares hombres al respecto de la desigualdad salarial, la imposición de roles y estereotipos de género tradicionales, el hostigamiento y acoso sexual, así como otras manifestaciones de sexismo y discriminación.

Inserción. En el análisis de las experiencias de las egresadas durante la inserción a un mercado laboral diferente al turismo, como docente de nivel básico y auxiliar administrativo, se destacan tanto las ventajas como las desventajas que tuvieron debido a su género. En cuanto a la apariencia física, todas las participantes coincidieron en que no fue un factor determinante para conseguir un empleo. Los empleadores priorizaron su experiencia, aptitudes y conocimientos, especialmente el manejo del inglés, y solo se les exigió cumplir con un código de vestimenta formal, sin restricciones adicionales.

Respecto al sueldo, la mayoría de las egresadas señaló que su primer salario fue el mínimo; es decir, recibió la remuneración más baja permitida legalmente en su lugar de trabajo. Esto correspondía a las horas laboradas por día, ya que no contaban con experiencia suficiente para exigir más. Sin embargo, no percibieron que hubiera disparidad salarial en comparación con sus compañeros hombres, ya que las empresas e instituciones se regían por tabuladores salariales establecidos que dependían de la experiencia y del cargo, y no del género.



En lo que se refiere al hostigamiento y al acoso sexual, las egresadas que comenzaron a trabajar en el sector turístico señalaron haber experimentado situaciones de acoso. En cambio, de las que ingresaron a otros campos laborales, como el administrativo, solo la participante 15 mencionó haber percibido conductas lascivas de otros, tales como miradas incómodas debido a la presencia mayoritaria de hombres en su entorno laboral, aunque, con el tiempo, aprendió a manejar la situación. Este contraste podría sugerir que la industria turística presenta mayores riesgos de exposición a situaciones de acoso, quizá por la naturaleza del servicio y el contacto directo con los clientes. Por su parte, los espacios administrativos podrían ofrecer entornos más formalizados o normativos que inhiban este tipo de riesgos.

Con respecto al sexismo y a la discriminación, la mayoría no experimentó comentarios o actos discriminatorios al principio de su carrera. Sin embargo, la participante 3 compartió su experiencia en una institución educativa, ya que, al tener antecedentes de familiares trabajando en dicho lugar, recibió comentarios que desestimaron su trabajo, sus capacidades y sus conocimientos debido a que fue vista como “la hija de”, lo que la obligó a trabajar el doble para que la reconocieran como *licenciada*. Este caso revela que las mujeres pueden sufrir de deslegitimación simbólica en espacios profesionales, donde su valor no se mide por sus logros y capacidades, sino por su asociación con figuras masculinas de poder. Aunque parezca imperceptible, esta situación reproduce estructuras patriarcales en las que el vínculo con una imagen masculina pesa más que su trayectoria y su capacidad individuales y minimiza la autonomía profesional de las mujeres. Si bien este tipo de deslegitimación podría interpretarse como una práctica de influyentismo aplicable a distintos géneros, en el caso de la participante se articula con dinámicas de género al reforzar estereotipos que cuestionan la competencia profesional de las mujeres y subordinan su reconocimiento a figuras masculinas.

Por último, en relación con los estereotipos y roles de género, la participante 11 rompió estos estereotipos cuando desempeñó un puesto administrativo en una institución de educación superior, donde comenzó trabajando en áreas de mantenimiento y limpieza, rodeada de hombres. A pesar de las tareas físicas intensas, nunca experimentó discriminación y se destacó por su capacidad, ganándose el respeto de sus compañeros.

Permanencia. En esta etapa, las participantes asentadas en el servicio público, en la investigación agrícola, la administración y el deporte, compartieron sus experiencias desde una perspectiva de género. En cuanto al sueldo, todas coincidieron en estar conformes con el salario que reciben en sus respectivos trabajos, aunque dicho acuerdo puede tratarse únicamente de que se percibe un salario justo (Jackson



y Grabski, 1988). La entrevistada 12 mencionó que su salario aumentó conforme a sus responsabilidades. Las participantes 2 y 8, establecidas en el sector público, indicaron que sus sueldos se ajustan a un sistema de rangos ocupacionales, lo cual asegura que tanto hombres como mujeres reciban el mismo monto según su nivel.

En lo que respecta al hostigamiento y al acoso sexual, la mayoría de las participantes no los experimentó, dado que sus lugares de trabajo promueven un ambiente de respeto, sin que esto garantice, por supuesto, un ambiente libre de violencia. En contraste, la participante 3 describió una experiencia de hostigamiento sexual más sutil por parte de un colega, que la hizo sentir incómoda, pero no podía expresar su molestia por temor a ser vista como grosera.

En cuanto al sexismo y a la discriminación, algunas participantes señalaron que, al estar en entornos laborales predominantemente masculinos, fueron objeto de comentarios sexistas. Se rescata el testimonio de la participante 12, que se desempeña en el sector de la investigación agrícola:

[Como capacitadora en un centro de investigación,] yo tenía que ir con productores hombres. [Tuve] que ganar la credibilidad de lo que yo estaba haciendo, por el simple hecho de ser una mujer joven. Entonces, sí fue un reto, pero fuera de la institución. [Los agricultores decían que,] por ser mujer no tenía la experiencia [y que] por ser mujer no conocía exactamente las necesidades de los agricultores hombres que llevaban toda la vida trabajando en el campo [...] “¿Cómo una mujer iba a venir a decirles qué hacer?”. (Participante 12, comunicación personal, junio de 2024)

Esto confirma la idea de que, para tener acceso a puestos de alta responsabilidad, en comparación con los hombres, las mujeres deben pasar por procesos más complejos y difíciles (Rincón, González y Barrero, 2017). Por su parte, la participante 11, que trabaja en una institución de educación superior, dijo que las mujeres con frecuencia eran objeto de comentarios sobre su apariencia física, particularmente sobre su peso. Estos comentarios revelan que el sexo y la apariencia física se convirtieron en puntos de vulnerabilidad para algunas de ellas.

Sobre los estereotipos y los roles de género, aunque el total de las participantes de esta sección indicó que no tuvo que alinearse a esos roles para desempeñar su trabajo, el análisis de sus respuestas demuestra que, de manera implícita, sí lo hizo, tal como adoptar una actitud sumisa y callar ante un hostigamiento proveniente de individuos con cargos más altos en el sector académico. Este fenómeno revela que los roles de género no desaparecen, sino que se reconfiguran de manera silenciosa; el hecho de que las mujeres se mantengan calladas y sumisas es una forma



de alinearse a las estructuras que están profundamente normalizadas y en las que el silencio es la manera en que las mujeres pueden mantenerse dentro del sistema.

La participante 12 reflexionó sobre que los estereotipos de género están profundamente arraigados en la cultura y que, en muchos casos, las mujeres están presionadas para asumir roles tradicionales, tanto en la esfera laboral como en la doméstica. De acuerdo con Lamas (s. f.), culturalmente existen prejuicios muy arraigados en relación con las mujeres y su presunta “debilidad física” y su “vulnerabilidad” durante el embarazo o su “papel insustituible” en el modelo de familia tradicional. Tales prejuicios conllevan a que haya cierto tipo de trabajos para mujeres; en los que se encuentran supuestamente “protegidas”, con salarios más bajos que los hombres, y con pocas posibilidades de promoción.

Por otro lado, la participante 14, que trabajó como entrenadora de fútbol infantil, un deporte atribuido mayormente al género masculino, destacó que, a pesar de que el trabajo estaba socialmente relacionado con niños, no sintió presión para tener que ajustarse a los estereotipos de género. Afirmó que el equipo en el que trabajaba estaba compuesto exclusivamente por mujeres, lo que le permitió desarrollar su trabajo sin que se esperara que adoptara comportamientos tradicionales asociados al género. Además, ella expresó su deseo de romper los estereotipos de género, tanto en su vida personal como en su carrera profesional, destacando que su presencia como mujer en el fútbol ha sido un factor positivo, ya que ha logrado ganarse la confianza de los padres y madres de los niños.

Ascenso. El análisis de los factores de ascenso laboral de las egresadas revela diversas dinámicas influenciadas por el género, que afectan tanto las barreras como las ventajas que tienen las mujeres en sus trayectorias profesionales, especialmente en el sector público. En términos generales, la mayoría de las egresadas mencionó que, debido a la naturaleza de su rol y el poco tiempo transcurrido en su puesto, no tuvo la posibilidad de ascender, ya que los cargos superiores ya estaban ocupados. No obstante, las participantes 2, 11 y 12 lograron ascensos en sus respectivas instituciones, principalmente en las áreas donde no se requería una formación más avanzada que la licenciatura, aunque algunas optaron por continuar sus estudios para avanzar profesionalmente.

En cuanto al sueldo, las tres participantes mencionadas antes indicaron que la compensación económica estaba determinada por los tabuladores institucionales, los cuales no se veían afectados por el género. Esto aseguraba que no hubiera diferencias salariales por ser mujer, y que los ascensos y los cargos de mayor responsabilidad venían acompañados de un aumento salarial acorde con el nivel jerárquico. Este sistema refleja una estructura basada en méritos y no en el género.



Respecto al suelo pegajoso, aunque la mayoría de las participantes no percibió barreras claras asociadas a su género, una de ellas destacó que el apoyo de su familia y la corresponsabilidad de su pareja en las tareas domésticas fueron determinantes para equilibrar su vida profesional con sus responsabilidades de madre. Esta situación subraya la importancia que tiene la responsabilidad familiar compartida como un factor decisivo para superar las limitaciones que impone la percepción de un suelo pegajoso.

Las participantes 2 y 12, que se desempeñaron en roles de liderazgo en el sector público y en investigación, mencionaron que, aunque enfrentaron ciertas dificultades, como la desvalorización de su liderazgo, lograron mantenerse en sus puestos gracias a los resultados que obtuvieron y a la eficacia. Sin embargo, en ocasiones la discriminación de género era evidente, en particular, cuando se cuestionaba su capacidad para liderar o tomar decisiones.

El sexismo y la discriminación también fueron una constante en la experiencia de la participante 2. Se evidenció en comentarios despectivos hacia sus capacidades en el rol de liderazgo, así como en la percepción de que, dada su juventud, no tendría la resistencia necesaria para asumir cargos de alta responsabilidad, tomar decisiones importantes o dirigir con autoridad. Si bien el análisis sugiere que las participantes de esta categoría han buscado romper con las concepciones tradicionales sobre las mujeres para ganarse el respeto de sus colegas hombres y desempeñar adecuadamente su trabajo, la participante 2 reconoció que, en la práctica, ha modificado aspectos de su forma de vestir y de comportarse para evitar conflictos en su entorno laboral:

[En el servicio público] sí, tienes que vestirme de manera diferente. Aquí tengo que ser un poco seria. Normalmente, no sé, un vestido nada entallado, medias, zapatos. Tengo que ser un poco seria. También siento que, hasta cierto punto, [es] para cuidarme a mí misma en esta área [...]. [A los contribuyentes] tienes que hablarles muy serio, o sea, aquí no me puedo reír, porque una risita para ellos, ya les estás diciendo algo que no. Para nada. Entonces, sí soy más cautelosa. (Participante 2, comunicación personal, mayo de 2024)



DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio contribuyen a develar la naturaleza del género en el trabajo turístico, demostrando que los roles laborales reflejan normas sociales de género más amplias. Las ocupaciones que desempeñan las mujeres se fundamentan en la construcción normativa de que están naturalmente más capacitadas para labores de cuidado y físicamente perfiladas para la atención, lo que perpetúa los estereotipos de belleza femenina (Smith et al., 2023). Así, se evidencia que la industria turística reproduce conductas sociales, roles sexualizados y expectativas de género arraigadas en una ideología tradicional. Se confirma que se trata de un sector segregado que ubica a las mujeres en trabajos feminizados y menos valorados, reiterando los sistemas de desigualdad laboral (Efthymiadou y Farmaki, 2024). Las prácticas laborales moldean continuamente la masculinidad y la feminidad; puestos de *hostess*, auxiliares de vuelo, camareras o recepcionistas exigen un desempeño estético feminizado, en el que se prefiere que las mujeres que atienden al cliente se adhieran a un físico y a una apariencia acordes con el estereotipo femenino, incluyendo vestimenta y maquillaje específicos.

Esta investigación visibiliza los desafíos de género en un contexto regional, y aporta evidencia empírica que confirma que el turismo es un espacio que posibilita la violencia contra las mujeres (ONU Turismo, 2025). Eger (2021) señala que la violencia y el acoso son formas de ejercer el género, ya que, en contextos como los aquí revelados, la expresión de identidades de género puede implicar normalizar la violencia o ejercerla. En algunos casos, el acoso se normaliza como práctica que sostiene las relaciones de poder masculino y la subordinación femenina en espacios turísticos (Folke y Rickne, 2022). De acuerdo con Žižek (2008, citado en Eger, 2021, p. 2), hay numerosas experiencias de género, como las documentadas en este estudio, en las que la violencia suele justificarse o silenciarse. Estas formas de violencia normalizada e invisible son inherentes a las estructuras sociales en las que muchas personas participan indirectamente, y que constituyen la violencia estructural que ordena el mercado turístico cuando se excluye a las mujeres de ciertas posiciones por razón de género.

Por otra parte, los entornos turísticos pueden convertir a las mujeres en objeto de espectáculo, exhibición y consumo. Como se evidenció, hay puestos de servicio en los que se sugiere a las empleadas utilizar su sexualidad y realizar trabajo emocional para complacer a los clientes, hipervisibilizando el cuerpo femenino como un atributo intrínseco del trabajo turístico. No obstante, esas situaciones sientan las bases para actos de acoso sexual, con graves repercusiones para el bienestar mental, la salud física y la productividad laboral. Los agresores suelen ocupar puestos jerárquicos superiores, lo que acentúa las desigualdades de poder. Eger (2021)



advierte que, si bien el acoso sexual suele asociarse al deseo sexual, también abarca la atención sexual no deseada, la coerción y la hostilidad de género. Con frecuencia las empleadas suelen aceptar el acoso como *parte del trabajo*, pues denunciarlo conlleva un costo social cuando el orden se basa en el silencio.

Los hallazgos dan pie para comprender de manera teórica que la perspectiva de género visibiliza la estructura de desigualdad laboral en el turismo. La evidencia empírica demuestra que la discriminación, el sexismo, el acoso, el hostigamiento y la violencia de género no son fenómenos aislados, sino elementos sistémicos de una industria que se sostiene en las prácticas normalizadas de exclusión y desvalorización del trabajo femenino. En este sentido, la presente investigación contribuye a revelar la arquitectura invisible de la desigualdad que hay en el trabajo de turismo, mostrando que las dinámicas laborales reproducen y naturalizan un orden de género que limita las trayectorias profesionales de las mujeres mientras perpetúa formas de violencia simbólica y material en sus experiencias cotidianas.

CONCLUSIONES

Históricamente, la concepción de género ha atribuido las labores de cuidado y atención a las mujeres como una función “natural” o como una actividad doble para ellas por su naturaleza emocional. Estas actividades, asignadas a las mujeres, se han extendido al trabajo asalariado, por lo que se considera que existen actividades masculinas y femeninas.

A pesar de la relevancia económica y social que el turismo tiene para las mujeres, las jerarquías de poder en esa industria suelen poner en desventaja a las mujeres, lo que se evidencia en la competencia desleal, los bajos salarios y la falta de oportunidades laborales debido a las tareas de cuidado asignadas a ellas (Balbuena y López, 2023; Buedo, 2015). Es fundamental eliminar esas barreras en América Latina para que las mujeres gocen plenamente las oportunidades económicas y sociales del sector (ONU Turismo, 2025).

Esta investigación reveló que las egresadas de la Licenciatura en Turismo tienen dificultades en su trayectoria profesional y que el género es un factor que favorece la discriminación, el sexismo y el acoso. Mientras que, en algunos casos, ser mujer fue benéfico para alcanzar mejores sueldos, en otros, las mujeres padecieron del “techo de cristal”, que limitó su ascenso. Esto invita a reflexionar que en ese sector la feminidad puede verse como una ventaja y la inserción laboral de las egresadas de Turismo ocurre en un contexto con prácticas de servicio al cliente



donde el cuerpo y la belleza suelen valorarse como capital y las relaciones de poder desiguales las exponen a dinámicas de discriminación y acoso.

Estos hallazgos coinciden parcialmente con estudios previos, como el de Koc (2020), que señala que, aunque el turismo ofrece empleo a muchas mujeres, esos trabajos tienden a estar en niveles jerárquicos bajos, y que las participantes reportan que los puestos directivos o gerenciales son limitados. Además, se confirma que el sector turístico reproduce estereotipos de género, situación en la que a las mujeres principalmente se las ve como proveedoras de servicio y se confieren sus méritos a sus atributos físicos.

Este artículo aporta un análisis profundo de las experiencias de las mujeres en el campo laboral turístico y destaca lo importante que es crear ambientes de trabajo seguros e incluyentes. Se recomienda que las empresas e instituciones turísticas implementen políticas laborales con perspectiva de género, como tener unidades internas de género, para prevenir situaciones de discriminación y de violencia. Lo anterior podría apoyarse en la elaboración de diagnósticos participativos con la experiencia de las trabajadoras, en el diseño de protocolos específicos para actuar ante el hostigamiento y la discriminación y en poner medidas de seguimiento y evaluación del clima laboral con perspectiva de género.

Incorporar la perspectiva de género en el sector turístico conlleva erradicar la idea de las mujeres como seres “femeninos”, como madres con un cierto tipo de trabajo. Exige no asumir que la femineidad predispone a las mujeres para llevar a cabo cierto tipo de trabajos, de cuidado, o cierto estilo de labores. Para la perspectiva de género, resulta inaceptable considerar naturales los prejuicios que discriminan y excluyen a las mujeres.

Si se busca producir un cambio en el estatuto de las mujeres, es necesario conceptualizar la igualdad entre las personas para tratar igual a las y los desiguales, combatir de manera más eficaz los prejuicios y estereotipos, pues aún las políticas más neutrales pueden estar provocando sexismo.

La investigación tuvo limitaciones para obtener información sobre las causas del desempleo de las egresadas, debido a la falta de disposición de algunas participantes. La naturaleza cualitativa del estudio y el tamaño de la muestra de un espacio académico específico en el centro del país limitan la generalización de los hallazgos. Por tal razón, se recomienda utilizar encuestas y grupos focales para obtener una visión más completa y generalizable de las experiencias laborales de las mujeres en el turismo. Esta investigación también abre la puerta a futuras líneas de investigación, como la conciliación entre la vida familiar y profesional de las muje-



res en el sector y el impacto de las políticas laborales con perspectiva de género en la productividad de las empresas turísticas. Sigue también pendiente, como apuntan Efthymiadou y Farmaki (2024), analizar la forma en que la participación laboral de las mujeres en el sector turismo contribuye al proceso de su empoderamiento.

Este estudio, a pesar de sus limitaciones, cumplió con su objetivo de visibilizar las problemáticas de género en el turismo, demostrando que el sector sigue siendo un espacio de desigualdad laboral que requiere atención y cambios estructurales.

REFERENCIAS

- Administración 2022-2026. (2023). *Primer Informe Anual de Actividades*. Centro Universitario UAEM Texcoco. Recuperado de https://sdfi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/CUtexcoco/informes/Periodo2022-2026/CU_Texcoco_1er_informe.pdf
- Agut, S., y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. doi: <https://doi.org/10.55414/7rjaan74>
- Alcaraz, A., y Vázquez, J. C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 59-65. doi: <https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867>
- Ananian, S., y Dellaferrera, G. (2024). A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Working Paper 124. Recuperado de <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>
- Bakas, F. E., Costa, C., Breda, Z., y Durão, M. (2018). A critical approach to the gender wage gap in tourism labor. *Tourism Culture & Communication*, 18(1), 35-49. doi: <https://doi.org/10.3727/109830418X15180180585167>
- Balbuena, A., y López, Á. (2023). Percepción de las camareras de piso de la Riviera Maya y la Costa del Sol sobre su precariedad laboral. *Cuadernos de Turismo* (51), 189-210. doi: <https://doi.org/10.6018/turismo.571511>



Barberá, T., Estellés, S., y Dema, C. M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el “techo de cristal”*. En XIII Congreso de Ingeniería de Organización, Barcelona-Terrassa, del 2 al 4 de septiembre, 133-142. Recuperado de <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Ginebra: International Labor Organization.

Bergareche, A., y Vargas, E. (2015). Nuevos desafíos, renovadas miradas: algunas propuestas al debate sobre género, desarrollo y turismo en el Pacífico mexicano. *México y la Cuenca del Pacífico*, 13(37), 75-102. doi: <https://doi.org/10.32870/mycp.v13i37.338>

Brescoll, V. L. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 415-428. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.005>

Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *RES, Revista de Educación Social* (21), 65-83. Recuperado de <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of the identity*. Londres: Routledge.

Cadena, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz, F. R. de la, y Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617. doi: <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>

Calinaud, V., Kokkranikal, J., y Gebbels, M. (2020). Career advancement for women in the British hospitality industry: The enabling factors. *Work, Employment and Society*, 35(4), 677-695. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017020967208>

Calvet, N. A., Conde, C. I., y Almela, M. S. (2020). Feminización del empleo turístico y precariedad laboral. *Revista Turismo Estudios e Prácticas*, 9(2), 1-13. Recuperado de <https://geplat.com/rtep/index.php/tourism/article/view/662>



- Campos, M. (2009). *Métodos y técnicas de investigación académica*. Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/5616c1ba-bfd3-4525-a356-00c6ac044b39/content>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., y Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75(marzo), 79-91. doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>
- Cave, P., y Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292. doi: <https://doi.org/10.1080/19368621003591400>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *La CEPAL presenta cinco pilares para un turismo sostenible con un enfoque territorial*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/notas/la-cepal-presenta-cinco-pilares-un-turismo-sostenible-un-enfoque-territorial>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Ciudad de México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. doi: <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Decrop, A. (1999). Triangulation in qualitative tourism research. *Tourism Management*, 20(1), 157-161. doi: [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(98\)00102-2](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00102-2)
- Delgado, G. (2008). Metodología de la investigación con perspectiva de género. En M. L. Velázquez y O. Mireles (coords.), *Metodología de la investigación: la visión de los pares* (pp. 17-38). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Díaz, I. A. (2012). Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México). *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(5), 531-542. doi: <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2012.10.068>
- Efthymiadou, F., y Farmaki, A. (2024). Women empowerment in tourism: Progressing the research agenda. *Tourism Review*, 79(4), 953-968. doi: <https://doi.org/10.1108/TR-03-2023-0158>



- Eger, C. (2021). Gender matters: Rethinking violence in tourism. *Annals of Tourism Research*, 88(mayo), 103143. doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103143>
- Espinosa, E. (2022). Aproximaciones a los fundamentos teóricos de la perspectiva de género. *Conjeturas Sociológicas*, 10(28), 107-122. Recuperado de <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/2345>
- Esitti, B. B. (2023). Women in tourism employment. Glass ceiling or gender equality? En S. L. Slocum (ed.), *Inclusion in tourism: Understanding institutional discrimination and bias* (pp. 47-61). Londres: Routledge.
- Facultad de Turismo y Gastronomía. (s. a.). *Antecedentes de la Facultad de Turismo y Gastronomía*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <https://turismoygastronomia.uaemex.mx/conoce-tu-espacio/rese%C3%B1a.html>
- Facultad de Turismo y Gastronomía. (2015). *Plan de Estudios. Reestructuración 2015*. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de https://turismoygastronomia.uaemex.mx/media/attachments/2024/06/14/reestructuracion_ltu_final_digital-1.pdf
- Facultad de Turismo y Gastronomía. (2024). *Licenciatura en Gestión e Innovación Turística. Proyecto Curricular*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-249. doi: <https://doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>
- Figueroa-Domecq, C., Jong, A. de, y Williams, A. M. (2020). Gender, tourism & entrepreneurship: A critical review. *Annals of Tourism Research*, 84, 102980. doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102980>
- Figueroa-Domecq, C., Kimbu, A., Jong, A. de, y Williams, A. M. (2020). Sustainability through the tourism entrepreneurship journey: a gender perspective. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1562-1585. doi: <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1831001>
- Folke, O., y Rickne, J. (2022). Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163-2212. doi: <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>



Gobierno del Estado de México. (2022). *Programa Estatal de Turismo Sostenible del Estado de México*. Recuperado de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2022/noviembre/nov231/nov231e.pdf>

Gutiérrez, M., Such, M. J., y Gabaldón, P. (2021). Factores de éxito en el emprendimiento femenino turístico rural en Costa Rica. *Investigaciones Turísticas* (22), 148-175. doi: <https://doi.org/10.14198/INTURI2021.22.7>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Violencia contra las mujeres en México. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#:~:text=Durante%202021%2C%20la%20mayor%20prevalencia,prevalencia%20es%20Chiapas%20\(48.7%20%25\)](https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/vcmm/#:~:text=Durante%202021%2C%20la%20mayor%20prevalencia,prevalencia%20es%20Chiapas%20(48.7%20%25)).

Koc, E. (2020). Do women make better in tourism and hospitality? A conceptual review from a customer satisfaction and service quality perspective. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 402-429. doi: <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1672234>

Jackson, L. A., y Grabski, S. V. (1988). Perceptions off fair pay and the gender wage gap. *Journal of Applied Social Psychology*, 18(7), 606-625. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1988.tb00040.x>

Lamas, M. (s. f.). *Perspectiva de género*. Recuperado de https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf

Lamas, M. (2012). *El enfoque de género en las políticas públicas*. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>

Lamas, M. (2014). *Cuerpo, sexo y política*. Ciudad de México: Océano.

Martín-Crespo, M. C., y Salamanca, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 27(marzo-abril). Recuperado de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/340>

Martínez, M. (10 de julio de 2023). Confirman a la UAEMéx como la mejor universidad pública estatal del país. *Crónica*. Recuperado de <https://www.cronica.com.mx/nacional/confirman-uaemex-mejor-universidad-publica-estatal-pais.html>



- Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos. Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales*. International Institute for Qualitative Methodology. Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25267w/intr_met_cual.pdf
- Mejía, R., Serrano, R., Osorio, M., y Favila, H. (2019). Turismo y género: una aproximación al estado de conocimiento. *Gran Tour* 20, 38-55. Recuperado de <https://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/111>
- Mendoza, M. M., y Chapulín, J. V. (2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en Bahías de Huatulco, Oaxaca-México. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24(2), 316-335. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180738583007.pdf>
- Meza, C. A. (2018) Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo* (32), 11-31. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Monterrubio, J. C. (2015). *El turismo como campo de estudio*. Ciudad de México: Trillas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). *The ILO's Women's Entrepreneurship Development Programme Direction for 2025 - 2030*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/ILO-WED_Programme%20Direction%202025-2030.pdf
- Organización Mundial del Turismo (OMT). (11 de junio de 2021). Las oportunidades para las mujeres en el turismo crecen en todo Oriente Medio. Recuperado de <https://www.untourism.int/es/news/las-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-turismo-crecen-en-todo-oriente-medio>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres). (2016). *Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas*. Ciudad de México: ONU Mujeres.
- Organización de las Naciones Unidas Turismo (ONU Turismo). (2025). Nota conceptual. Segunda Conferencia Regional sobre el Empoderamiento de las



Mujeres en el Turismo en América Latina y el Caribe. Impulsando el liderazgo y emprendimiento femenino. San Salvador, del 24 al 26 de noviembre de 2025. Recuperado de https://pre-webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2025-10/Nota%20conceptual%20da%20Conferencia%20Mujeres%20Turismo%20LATAM_Caribe_15.10.25%20validada_.pdf?VersionId=soWolztRgypkcSrAfi3llSwZgwE0hb1V

Pelekais, C. de (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 2(2), 347-352. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436313>

Picken, F. (2018). The interview in tourism research. En W. Hillman y K. Radel (editores), *Qualitative methods in tourism research. Theory and practice* (pp. 200-223). Bristol: Channel View Publications.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP). (2023). *Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Recuperado de <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-programas-y-proyectos-de-cooperacion-internacional-para-el>

Ramos, V., Rey-Maqueira, J., y Tugores, M. (2002). Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo. *Annals of Tourism Research en Español*, 4(1), 239-258. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/149823>

Rincón, V., González, M., y Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-352. doi: <https://doi.org/10.3926/ic.889>

Russen, M., Dawson, M., y Madera, J. M. (2021). Gender discrimination and perceived fairness in the promotion process of hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(1), 327-345. doi: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0647>

Sánchez, M. (2005). La metodología en la investigación cualitativa (artículos y Miscelánea). *Mundo Siglo XXI. Revista del Centro de Investigaciones Eco-*



nómicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional (1), 115-118. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10469/7413>

Secretaría de Turismo. (21 de junio de 2019). México tiene 120 mil estudiantes en carreras de Turismo y Gastronomía. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sectur/prensa/mexico-tiene-120-mil-estudiantes-en-carreras-de-turismo-y-gastronomia-206365#:~:text=Precis%C3%B3%20que%20esta%20importante%20cantidad,60%20por%20ciento%20son%20mujeres>

Sinclair, M. T. (1997). Issues and theories of gender and work in tourism. En M. T. Sinclair (ed.), *Gender, work & tourism* (pp. 1-15). Londres: Routledge.

Smith, W. E., Jong, A. de, Cohen, S., y Kimbu, A. N. (2023). 'Creamy and seductive': Gender surveillance in flight attendant work. *Annals of Tourism Research*, 98(enero), 103507. doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103507>

Sparrer, M. (2003). Género y turismo rural. El ejemplo de la Costa Coruñesa. *Cuadernos de Turismo* (11), 181-197. Recuperado de <https://revistas.um.es/turismo/article/view/19441>

Tárraga, J. B., y Morales, S. (2021). Empoderamiento femenino y desarrollo local en la España vaciada. Caso de estudio: Teruel. *ROTUR. Revista de Ocio y Turismo*, 15(2), 45-60. doi: <https://doi.org/10.17979/rotur.2021.15.2.7388>

Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx). (2024). *Misión/Visión*. Recuperado de <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/bienvenido-a-la-uaemex/mision-y-vision.html>

Vizcaíno, L. P., Serrano, R., Cruz, G., y Pastor, M. J. (2014). El género en la investigación y las políticas turísticas en México. Recuperado de <https://aect.org/el-genero-en-la-investigacion-y-las-politicas-turisticas-en-mexic/congress-papers/67/>

Wolf, N. (2002). *The beauty myth: How images of beauty are used against women*. Nueva York: Perennial.

Ye, X. (2023). The impact of gender stereotypes on women in the workplace. *Communications in Humanities Research*, 1(13), 125-130. doi: <https://doi.org/10.54254/2753-7064/13/20230257>