



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO

---

“TURISMO Y GÉNERO: EXPERIENCIAS LABORALES DE EGRESADAS  
UNIVERSITARIAS”

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN TURISMO

PRESENTA

DIANA DE JESUS LOPEZ

ASESOR

DR. EN T. JUAN CARLOS MONTECUBIO CORDERO.

REVISORAS

DRA. EN C. GREGORIA RODRÍGUEZ MUÑOZ.

DRA. EN ANT. MARTHA MARIVEL MENDOZA ONTIVEROS.

TEXCOCO, ESTADO DE MÉXICO, OCTUBRE 2024.

## Índice

Introducción .....	4
Capítulo 1. Marco teórico .....	7
1.1 Género .....	7
1.2 Antecedentes de la investigación sobre género.....	7
1.3 Diferencia entre sexo y género.....	9
1.4 Estereotipos y roles de género.....	10
1.5 Patriarcado.....	11
1.6 Feminismo (s).....	12
1.7 Perspectiva de género.....	14
1.8 Techo de cristal, techo de diamante y suelo pegajoso.....	15
1.9 Estudios sobre mujeres en el empleo turístico .....	16
Capítulo 2. Marco contextual.....	20
2.1 Mujeres en el campo laboral del turismo .....	20
2.2 Programas educativos de turismo en México.....	23
2.3 Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) .....	25
2.4 Licenciatura en Turismo de la UAEMéx .....	27
2.5 Centro Universitario UAEM Texcoco .....	32
Capítulo 3. Metodología .....	36
3.1 Problemática.....	36
3.2 Objetivo general .....	37
3.2.1 Objetivos específicos .....	37
3.3 Justificación.....	37
3.4 Marco metodológico .....	39
3.4.1 Método cualitativo.....	39
3.4.1.1 Ventajas y desventajas de la investigación cualitativa .....	40
3.4.1.2 Técnicas de recolección de datos.....	41
3.4.1.3 Tipos de muestreo cualitativo.....	44
3.5 Proceso metodológico adoptado.....	45
Capítulo 4. Hallazgos.....	49
4.1 Panorama sociodemográfico, educativo y profesional de las egresadas .....	49

4.1.1	Perfil sociodemográfico.....	49
4.1.2	Panorama educativo.....	50
4.1.3	Panorama laboral de las egresadas .....	53
4.2	Perspectiva de género en experiencias laborales en el campo laboral del turismo .....	57
4.2.1	Conocimientos y aptitudes requeridos en el campo laboral del turismo .....	57
4.2.2	Etapas transitadas en el campo laboral del turismo .....	61
4.2.2.1	Acceso .....	61
4.2.2.2	Permanencia.....	65
4.2.2.3	Ascenso.....	69
4.2.2.3.1	Factores de ascenso laboral.....	70
4.3	Perspectiva de género en experiencias laborales suscitadas en otro campo laboral .....	74
4.3.1	Motivos de inserción en otro campo laboral .....	74
4.3.2	Facilitadores para acceder a otro campo laboral .....	75
4.3.3	Conocimientos y aptitudes requeridos en el campo laboral .....	76
4.3.4	Etapas transitadas en el campo laboral .....	77
4.3.4.1	Acceso .....	77
4.3.4.2	Permanencia.....	79
4.3.4.3	Ascenso.....	81
4.3.4.3.1	Factores de ascenso laboral.....	82
4.4	Perspectiva de género en experiencias de desempleo .....	87
4.4.1	Experiencia laboral previa .....	87
4.4.2	Causas del desempleo .....	87
4.4.3	Efectos del desempleo .....	88
4.4.4	Dificultades para la reinserción laboral .....	89
	Conclusiones .....	90
	Anexo.....	94
	Fuentes consultadas .....	100

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Objetivos de las unidades de aprendizaje optativas y estancia profesional por área curricular .....	30
Tabla 2. Estatus laboral de las participantes .....	54
Tabla 3. Experiencias en el campo laboral del turismo desde una perspectiva de género .....	73
Tabla 4. Experiencias en otro campo laboral desde una perspectiva de género .....	86

## Introducción

En una sociedad patriarcal en la que históricamente ha prevalecido el dominio del hombre sobre su opuesto, la mujer, es importante reflexionar acerca de cómo el sexo como un conjunto de características biológicas y fisiológicas se ha convertido en un condicionante que, al dar lugar al género, ha dictado lo que el ser humano tiene permitido o prohibido no sólo ser, sino también hacer (Lamas, 2012). En este sentido, son las mujeres quienes en el mundo han enfrentado las mayores dificultades para desarrollarse en el ámbito social, cultural, económico, político, entre otros, simplemente porque los constructos de género tejidos alrededor de ellas las han confinado a la esfera privada, es decir, al hogar y al cuidado de la familia. Dichas actividades, aunque no se consideran como un trabajo productivo, Marçal (2016) afirma que son la base de la economía, dado que su realización permite que el hombre pueda llevar a cabo el trabajo valorado, el cual contribuye a la “prosperidad” social.

Aún, en la actualidad, el pretender insertarse y brindar sus aportaciones en ámbitos que tradicionalmente se han considerado masculinos, se deduce como una transgresión a las normas sociales. Aunque se ha logrado que más mujeres puedan posicionarse en sitios de amplia notoriedad, tal como estar al frente de gobiernos o instituciones del sector público y privado, continúa una lucha paulatina en favor de conseguir igualdad de oportunidades en que, precisamente, ser mujer no sea un obstáculo.

Un claro ejemplo es el turismo que, si bien, en el panorama internacional constata que las mujeres representan más de la mitad de su fuerza trabajadora (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2021a), este dato no se vislumbra como un indicador de progreso real. Por el contrario, es una industria que tanto en el rubro público como privado, también proliferan relaciones de género con resultados desiguales para ellas en aspectos puntuales como limitado acceso a cargos directivos sustituyéndolos por puestos de baja jerarquía y sueldos desproporcionales (Buedo, 2015). Asimismo, a pesar de que se promueve la apertura de espacios con preferencia hacia perfiles femeninos, peculiarmente en el sector de servicios, las mujeres no están exentas de enfrentar situaciones que vulneran sus derechos individuales y como trabajadoras. Entre éstas se encuentran discriminación, sexismo, hostigamiento y acoso sexual (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024; Gamba, 2008).

Cabe decir que un panorama similar se vive en el amplio espectro del campo laboral, en donde existen ambientes de trabajo en los que imperan prácticas e ideas que acentúan la brecha de género (Centro de Opinión Pública de la UVM, 2023) o, por otro lado, es la sociedad misma quien recrimina y no permite a las mujeres insertarse a un empleo remunerado por considerar que esa no es su posición.

Desde este enfoque, es oportuno resaltar que la literatura en el campo del turismo está nutrida por estudios sobre mujeres (con o sin formación académica) y su situación ocupacional, en los cuales se abordan temas como la generación de empleo formal e informal en destinos turísticos

así como sus beneficios (Mendoza y Chapulín, 2015), el emprendimiento femenino en el sector de bienes y servicios (Gutiérrez et al., 2021; Ramos et al., 2002; Sparrer, 2003; Tárraga y Morales, 2021), la segregación laboral y el prevaeciente techo de cristal en empresas del ramo (Bakas et al., 2018; Basurto y Ricaurte, 2017). No obstante, en el contexto latinoamericano y particularmente en México, existe una carencia de estudios que se aproximen al conocimiento en torno a las experiencias de egresadas universitarias en el campo laboral o en el desempleo desde una perspectiva de género.

En relación con ello, la presente investigación ofrece un análisis que toma como punto central a las egresadas de la Licenciatura en turismo del Centro Universitario (CU) UAEM Texcoco de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) y ahonda en sus experiencias laborales luego de que accedieron a trabajar en algún rubro turístico, hasta el transcurrir de su permanencia y ascenso en el sector. Igualmente, profundiza en las experiencias laborales de aquellas mujeres que están inmersas en otros ámbitos y lo que les ha posicionado ahí, para además tratar lo concerniente a los motivos y condiciones que a otras egresadas las mantienen en el desempleo. Partiendo desde una perspectiva de género, este estudio enfatiza en las ventajas o desventajas que, por ser mujeres, las participantes han enfrentado en comparación con hombres para poder conseguir su desarrollo profesional.

En adición a lo expuesto, la relevancia de este estudio radica no sólo en la aportación que hace al conocimiento científico del turismo, sino que al conocer las experiencias de las egresadas, se dilucida el panorama laboral que encaran las mujeres en el ejercicio de su deber profesional y las limitantes en su acceso a mejores oportunidades de empleo en empresas e instituciones diversas o que truncan su carrera. Esto posibilita visualizar futuras líneas de investigación sobre el tema.

Asimismo, la información obtenida se posiciona como un indicio a partir del cual se pretende que en el entorno turístico y en otros ámbitos, se identifiquen las situaciones de trabajo desiguales e inseguras que se suscitan entre hombres y mujeres en múltiples espacios, con el fin de erradicarlas a través de la generación y puesta en marcha de políticas que fomenten entornos seguros e incluyentes (Hernández, 2022) y que conduzcan, de manera general, al bienestar del recurso humano como un factor valioso para la productividad de las organizaciones, persiguiendo avanzar hacia la igualdad y empoderamiento personal.

Con base en lo mencionado, el objetivo de la investigación fue analizar desde una perspectiva de género, las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco al acceder, permanecer y ascender en el campo laboral del turismo, su inserción en otra área profesional y/o su nula actividad laboral. Para alcanzar el objetivo, este trabajo se compone de cuatro capítulos; el primero, correspondiente al marco teórico, engloba los conceptos asociados al género haciendo hincapié en perspectiva de género y en los antecedentes del tema.

El segundo, referente al marco contextual, ahonda en la inmersión de las mujeres en el empleo remunerado, así como en los programas de enseñanza turística establecidos en México, con

especial atención en el programa de la Licenciatura en turismo que oferta la Universidad Autónoma del Estado de México. En el tercer capítulo se expone la metodología, una sección en que se plantea la problemática, los objetivos que persiguió alcanzar la investigación y el proceso metodológico adoptado. Por último, el capítulo cuatro muestra los hallazgos obtenidos en cuanto a las experiencias de egresadas en el campo laboral turístico, en otro ámbito profesional o en el desempleo, todo, desde una perspectiva de género.

## **Capítulo 1. Marco teórico**

### **1.1 Género**

En el mundo, al hablar sobre género la sociedad ha establecido innumerables creencias acerca de cómo deben comportarse en distintos ámbitos de la vida los hombres y las mujeres. Cabe mencionar que el término género se ha asociado en mayor medida con las mujeres y se ha utilizado como sinónimo de sexo (Jayme, 1999), no obstante, la literatura amplía los conocimientos sobre este tema al desglosar sus conceptos principales y la relación que guardan entre sí.

En este sentido, Lamas (2012) define que género es “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos” (s/p). Al respecto, se infiere que las creencias que imperan en cada sociedad son las que determinan las características y los comportamientos propios que han de tener sus individuos, estableciendo que éstos serán diferentes para hombres y para mujeres. Si bien la crianza en el entorno familiar va forjando pensamientos y modos de actuar, resulta imperceptible que esos aprendizajes determinan, en múltiples casos, el desarrollo de las personas a futuro.

Asimismo, Lagarde (1996b) añade que tales características que se asignan a los seres humanos conforme a sus diferencias biológicas son “atribuidas”, es decir, lo que les sucede a los hombres y a las mujeres está determinado previamente y acontece de forma “natural” pues históricamente se fueron creando y reforzando ideologías que se creían verdaderas y se aceptaron en distintos ámbitos (social, cultural, jurídico, político, económico). Queda claro que dicho proceso no es espontáneo, el aprendizaje sobre género se transmite de generación en generación y aunque imperceptible a través del diálogo o la observación, prevalece con el objetivo de mantener cierta organización social y que hombres y mujeres actúen conforme a lo que les toca, manteniéndose dentro de los límites correspondientes en cuanto a sus derechos, obligaciones y prohibiciones (Lamas, 2007).

Al respecto, universalmente el género ocupa un lugar fundamental que ha estipulado cómo deben estar ordenadas las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en donde la constante es la dominación masculina. Dicho lo anterior, cada grupo social tiene su propia concepción de género dictada por su cultura, en la que elementos como la religión, las costumbres, las creencias, entre otros, determinan la organización social y la convivencia. Esto genera que se produzca en algunos entornos radicales una visión etnocentrista que rechaza otras ideas que no se ajustan a lo ya establecido por generaciones respecto para cada género (Lagarde, 1996a), en el que factores presentes en la cultura como los objetos o imágenes y el lenguaje contribuyen a establecer lo “propiamente” femenino y/o masculino dentro de la sociedad (Lamas, 2007).

### **1.2 Antecedentes de la investigación sobre género**

En la actualidad, el diálogo alrededor del género se ha tornado constante por ser un tema que atañe a todos los sectores de la sociedad. Estudiar e investigar sobre género permite poner en

evidencia las desigualdades que entre hombres y mujeres han proliferado a raíz de la diferencia sexual, lo cual impacta tanto en las relaciones sociales como en los derechos humanos de cada persona (ONU Mujeres, s/a). Los antecedentes de este tópico se remontan siglos atrás, en el que aunque no con el nombre de género ya acuñado, se ponían sobre la mesa las desventajas que enfrentaban principalmente las mujeres en la sociedad y que limitaban su desarrollo al ser relegadas a un segundo plano.

Al respecto, se encuentran las aportaciones de pensadores como François Poullain de la Barre, quién en el siglo XVII, en sus respectivas obras *Sobre la igualdad de los dos sexos, discurso físico y moral donde vemos la importancia de deshacerse de los prejuicios* (1673) y *Sobre la educación de las damas para la conducta del espíritu en las ciencias y en la moral* (1674) abordó el género y ahondó en favor de los derechos de las mujeres, así como en los prejuicios generados por la desigualdad sexual. A su vez apelaba por el acceso a una educación igualitaria al afirmar que el cerebro no tiene sexo y que las mujeres tenían que desarrollarse y aportar sus conocimientos a la sociedad (citado en León, 2011).

Asimismo, en el siglo XVIII, la humanista francesa Olympe de Gouges en su escrito *La Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana* (1791) demandó la existencia de igualdad entre hombres y mujeres al rechazar la opresión y considerar que ellas podían desempeñar un papel trascendental en la sociedad desde cualquier esfera (citado en Ramírez, 2020). En el siglo XX, la escritora francesa Simone de Beauvoir en su obra *El segundo sexo*, también aportó ideas consideradas reveladoras, pues afirmaba que mientras el hombre podía moverse con autonomía, tomar iniciativa para lograr sus objetivos y trascender en distintos ámbitos, la mujer inmersa en una sociedad patriarcal simplemente era manejada por el hombre, enfrentando vivencias denigrantes (Martínez, 2015). Su obra se considera un parteaguas para las feministas en posteriores décadas.

En 1955 el psicólogo en sexología John Money (1985) se atribuyó haber implementado el término género; en su postura enfatizó que los factores culturales comparados con los factores biológicos ejercen mayor influencia en los individuos, esto, durante su proceso de definición de identidad. Por su parte, Ramírez (2008) y León (2015) mencionan que el tema de género cobró mayor relevancia en la década de 1970 por las feministas de la época quienes en sus teorías postulaban que “los hombres y las mujeres son iguales y que son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes” (Ramírez, 2008, p. 308).

Dichas teorías hacían énfasis en que el mundo está construido sobre una estructura patriarcal, por lo que proponían que se trataran las situaciones de desigualdad desde la perspectiva de las mujeres, lo cual sería una alternativa para solucionar la subordinación y opresión que enfrentaban, en tanto que su objetivo era construir un mundo igualitario donde la mujer pudiera convivir y, por ende, el resto de la sociedad (Villarreal, 2007).

Aunado a la teoría, a la par surgieron movimientos culturales en los setenta, “especialmente el de liberación femenina, que planteó una reflexión general sobre el tradicional papel de la mujer en la sociedad y la estructura familiar” (Jayme, 1999, p. 6). El evidente predominio de literatura que hace alusión a las mujeres permite analizar y cuestionar todo aquello que dicta que lo masculino es lo de mayor valor frente a lo femenino, que se asocia a la debilidad, la emoción y a la ausencia de importancia.

Por su parte, García (2016) enfatiza en que si bien durante el siglo XXI uno de los principales objetivos de los organismos internacionales así como de los gobiernos ha sido lograr la igualdad de género, la ciencia y los estudiosos del área han abierto el panorama para vislumbrar que la conversación no sólo se centra en esta concepción binaria de masculino y femenino. Por ello, en los últimos años han proliferado los estudios de género que se centran en los enfoques de la teoría queer y los estudios de la diversidad LGBTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgéneros e intersexual) así como en lo concerniente a las masculinidades que desentrañan todos aquellos constructos sociales negativos que se han formado alrededor de los hombres y que han permeado en su realización dentro del ámbito público y privado.

### **1.3 Diferencia entre sexo y género**

En el imaginario social se ha colocado al género como sinónimo de sexo, ante este hecho es necesario exponer las diferencias entre ambos términos. Mientras que el género se adquiere a través del aprendizaje cultural, el sexo hace referencia a las características biológicas de nacimiento las cuales son: genéticas, hormonales, físicas y fisiológicas, relacionadas con las funciones de reproducción humana (Lagarde, 1996b).

Lagarde (1996b) añade que el establecimiento del sexo parte del aspecto corporal, es decir, si el individuo tiene pene y testículos se le identifica como macho o si cuenta con vagina y clítoris se le identifica como hembra y aunque es sólo un suceso biológico, en la percepción social comienzan a establecerse las diferencias que han de regir el comportamiento de los hombres y las mujeres. En este sentido, los rasgos anatómicos de un individuo se convierten en una condicionante social (Hernández, 2006) que intervienen para dificultar o limitar su manera de sentir, de pensar y actuar en el mundo en el que implícitamente factores como la materialidad de la cultura y el lenguaje contribuyen a establecer lo femenino y/o masculino dentro de la sociedad. Es a temprana edad que las personas ni siquiera identifican las diferencias corporales pero en cambio, comienzan a percibir las diferencias que existen en la ropa, en los juguetes y en distintos símbolos, lo que es adecuado para los niños y adecuado para las niñas (Lamas, 2007).

Asimismo Jayme (1999) menciona que “los hombres y mujeres pasan por distintas experiencias de socialización durante la infancia, experiencias que darán un contenido a la categoría psicosocial del sexo, más allá de lo biofisiológico” (p. 6). En esta etapa la familia, la escuela, la religión y medios de comunicación reproducen ideas, normas, comportamientos y el valor que diferentes sociedades han asignado a cada sexo. Los seres humanos nacemos con un sexo pero

nos enseñan a pensar como hombres o mujeres según lo que cada sociedad y cultura considere en un momento determinado, desde lo que tienen permitido (sus posibilidades de desarrollo) hasta sus limitaciones.

En este entendido, será la cultura y no la biología, la responsable de establecer espacios diferenciados, así como las tareas que han de efectuar los individuos y las actitudes idóneas para cada sexo (Lamas, 2007). La superioridad masculina se ha construido a partir de considerar que las mujeres nacen débiles, por tanto hay un sexo fuerte y un sexo débil.

#### **1.4 Estereotipos y roles de género**

En la sociedad, los individuos son educados conforme a lo que está bien o mal según su sexo y es en la familia que se aprenden determinados estereotipos de género que han de conducir su actuar en el mundo. Al respecto, Moya (2003) expresa que los estereotipos de género son “el conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género” (citado en Castillo y Montes, 2014, p. 1044). Con ello, se hace referencia a las actitudes, conductas o emociones que socioculturalmente se espera adopten y, a la vez, demuestren hombres y mujeres.

Ante lo mencionado, González (1999) añade que “los estereotipos [...] se aprenden a través de permanentes procesos de socialización” (p. 82), aunado a la endoculturación, propiciando que las personas actúen conforme a lo que su entorno espera de ellos, pues moldear sus comportamientos les permite la pertenencia a un grupo social. Del mismo modo, los estereotipos funcionan como un filtro que procesa la información sobre hombres y mujeres, desde sus cualidades hasta los estándares que se exige que cumplan (Ellemers, 2017; Powell et al., 2002).

Un claro ejemplo de este razonamiento es cuando se afirma que por naturaleza las mujeres son débiles, cariñosas, miedosas, sumisas y sensibles mientras que los hombres son insensibles, fuertes, valientes e independientes. Las características de menor valor son asignadas a las mujeres, por lo tanto, es en este constructo que se origina una innegable discriminación y desigualdad que justifica los sentimientos de superioridad de un grupo sexual (hombres) frente a otro (mujeres) (González, 1999).

Dicho lo anterior, los estereotipos de género conllevan resultados negativos puesto que tienden a limitar el desarrollo de las personas en aspectos fundamentales como sus preferencias, habilidades, aspiraciones, emociones, estado físico, entre otros (Castillo y Montes, 2014). Caso expreso se vislumbra cuando una mujer que es independiente y centrada en su trabajo recibe críticas y rechazo al verse como masculina ya que su comportamiento no encaja con el estereotipo que se supone debe seguir (González, 1999). Así mismo, los hombres también pueden ser receptores de tales consecuencias negativas, porque al exigirles el cumplimiento cabal de los estereotipos que les han sido dictados, se ven privados de acciones como la expresión de sus afectos o se limita su participación en las tareas de cuidados. Por lo tanto,

cuestionar los estereotipos vigentes en la sociedad permitirá entender que éstos son asignados y las personas no están predestinadas a seguirlos.

Llegados a este punto, es preciso añadir que la presencia de los estereotipos da paso al surgimiento de los roles de género considerados como “los diferentes papeles que la sociedad, a través de la cultura, asigna a hombres y mujeres” (Galet y Alzás, 2014, p. 99), haciendo evidente que no están determinados por algo biológico (sexo).

En tanto, el aprendizaje de los roles de género es un proceso permanente en el que intervienen diferentes agentes como la familia (el nexo entre el individuo y la sociedad), la escuela, el grupo de iguales y los medios de comunicación (Galet y Alzás, 2014), no obstante, es en el hogar que comienza la reproducción de los roles tradicionales. Por un lado se espera que las mujeres asuman la responsabilidad afectiva en favor de la familia, los trabajos de cuidados y se encarguen del mantenimiento de la casa y del hombre se ha dispuesto que sea fuerte emocional y físicamente, autónomo y proveedor económico del hogar.

Desde otro punto de vista, Blackstone (2003) expone que así como los roles de género se aprenden, también se pueden erradicar y crear nuevos. Bajo esta idea, actualmente la participación activa de la mujer en distintos ámbitos de la vida socioeconómica, política y cultural, ha traído cambios que promueven nuevas alternativas para la distribución equitativa de las tareas domésticas, de crianza y laborales (Aguilar et al. 2013) en donde el hombre puede dar un nuevo significado a su estatus social.

## **1.5 Patriarcado**

El sistema patriarcal que en distintos entornos ha sentado las bases de la organización social, se ha construido a lo largo de un proceso histórico, que de acuerdo con Lerner (1986) tardó casi 2,500 años en completarse. Autores como Cagigas (2000) y Hunnicutt (2009) refieren que el patriarcado es un sistema social (poco perceptible) en el que se hacen presentes la dominación masculina sobre la subordinación femenina, es decir, la autoridad ha sido y continúa ejerciéndose por los hombres sobre el conjunto de la población, específicamente sobre las mujeres.

Marqués (1997) menciona que tal hecho ocurre a raíz de que se ha estipulado que ser varón en una sociedad patriarcal significa ser importante mientras que ser mujer no. Esta idea se ha construido a lo largo del tiempo desde el ambiente familiar con acciones puntuales como brindar al hombre un trato preferente sobre las mujeres o con los padres al mostrar orgullo por haber tenido un hijo varón; en el entorno social, al percibir a través de los medios de comunicación que los principales roles de autoridad son para hombres o al reforzar su sexualidad ante los actos “positivos” que realizan.

Al respecto, en las relaciones de poder que se generan entre ambos, en su mayoría son ellos quienes ven realizados sus intereses al ejercer control y opresión sobre las mujeres, quienes han arraigado y mecánicamente actuado en función de lo que el sistema ha dispuesto que deben hacer

(Cagigas, 2000). En este entendido, a los hombres les han sido otorgados los puestos de mayor rango en el ámbito laboral, en la política y en el hogar, mientras que a las mujeres les han asignado los espacios que no suponen reconocimiento, pues se cree que su mérito radica únicamente en su capacidad de reproducción e intentar aspirar a otras oportunidades que difieren de lo que dictan las reglas reduciría su valor (Hunnicut, 2009). Sumado a ello, se les ha adjudicado el cumplimiento de las funciones domésticas y se ha dicho que deben poseer puntuales conductas como paciencia y ternura, requeridas para las actividades de cuidados.

Cabe señalar que el patriarcado, al estar directamente relacionado con los constructos de género, ha originado la asignación de roles y normas que postulan la superioridad del hombre encargado de dictar las acciones a seguir y tomar decisiones sobre quienes no tienen poder, lo cual ha dado pie a una desigualdad social en perjuicio de las mujeres (Cagigas, 2000). Al respecto, en la asignación de actividades basada en las diferencias “naturales” son ellas quienes afrontan situaciones desfavorables como dependencia económica, violencia doméstica, acoso sexual, competitividad laboral desleal, entre otros.

No obstante, el sistema patriarcal no sólo violenta a las mujeres, también “los hombres sufren constantemente, bajo la amenaza de expulsión de la categoría masculina, una feroz violencia simbólica y presión social” (Cascales, 2015, p. 336), al no estar de acuerdo con las formas de masculinidad, dado que su propósito es producir un cambio en el pensamiento colectivo acerca de cómo debe de ser un hombre. En consecuencia, al proponer nuevas masculinidades y compartir con otras ideas como el feminismo, puede lograrse que mujeres y hombres sin exclusión ocupen los mismos roles o se otorguen los mismos derechos en sociedades consideradas radicales.

## **1.6 Feminismo (s)**

Los constructos sociales y culturales forjados alrededor del género han impactado en distintos ámbitos (laboral, educativo, salud, política), propiciando generalmente inequidades que prevalecen en las relaciones entre hombres y mujeres. Tales inequidades han derivado en situaciones de desigualdad, entendida como el favorecimiento a sólo uno de los grupos, en lo que concierne al acceso de los recursos o en oportunidades de vida (Zamudio et al., 2014).

Ante la desigualdad de género existente en el mundo, desde hace décadas y en la actualidad se ha trabajado en favor de conseguir condiciones justas para hombres y mujeres con movimientos como el feminismo, el cual promueve un cambio en las relaciones sociales a fin de lograr la liberación de la mujer e implícitamente del hombre. Al respecto, Gamba (2008) profundiza sobre el feminismo al mencionar que es “un sistema de ideas que, a partir del estudio y análisis de la condición de la mujer en todos los órdenes [...], pretende transformar las relaciones basadas en la asimetría y opresión sexual, mediante una acción movilizadora” (p. 2) y por ende, se opone a aquellas “prácticas, discursos y representaciones sociales que discriminan y vulneran a las personas por su género” (Lamas, 1999, p. 174).

Como muestra de ello, el feminismo lucha en contra de prácticas como el sexismo (hostil y benevolente), en el que a partir de creencias negativas hacia las mujeres (“son incompetentes”) y creencias que parecen positivas (“necesitan ser protegidas”) se ha mantenido una estructura de dominación patriarcal (Glick y Fiske 1996, citado en Díaz, et al, 2019), hoy desestimada en el discurso y cuestionada dentro de la organización social. Desde esta visión, el feminismo se erige como una actuación colectiva de las mujeres que rechaza aquellas prohibiciones y exclusiones por parte del sistema que las limitan y encasillan en patrones concretos que no resultan equitativos (Montero, 2006).

Sin embargo, es necesario destacar que el feminismo no sólo existe en un sentido activo sino que también es “un campo discursivo de acción/actuación” (Álvarez, 1998, p. 265) que no sólo se limita a las feministas, sino que es analizado teóricamente por otros grupos en otros espacios de actuación. Por lo tanto, la teoría y la práctica pueden tener elementos comunes que eliminen hipótesis incorrectas presentes en el desarrollo del feminismo (Albornoz y Barcia, 2022).

En alusión a lo anterior, resulta erróneo hablar del feminismo en singular aunque se perciba como un todo unificado, puesto que es una realidad compleja construida a través de diversos movimientos históricos, sociales e ideológicos sobre la mujer, el patriarcado y los motivos de la desigualdad en razón de género (Hernández y De Maya, 2020). Es así que la literatura pone en uso el término feminismos, el cual engloba diversas tendencias de pensamiento desde los múltiples puntos de vista de las mujeres (Grecco, 2020).

Para ilustrar mejor, entre los múltiples feminismos que existen se halla el feminismo/s económico-político-religiosos que se opone a las desigualdades suscitadas en la estructura económica, política o religiosa. En esta categoría se engloban el feminismo liberal, comunista, islámico, entre otros. Así mismo se encuentran los feminismos que se replantean las categorías sexuales, es decir, aquellos que cuestionan la forma de ver el mundo a partir de dos sexos y desestima la heterosexualidad como la única orientación sexual aceptable, además de que pone en evidencia la opresión que sufren las mujeres en el sistema patriarcal. Aquí se ubican el feminismo lésbico, radical y cultural (Albornoz y Barcia, 2022; Hernández y De Maya, 2020).

Albornoz y Barcia (2022) exponen que también existen los feminismos que se replantean las categorías natural/artificial, los cuales conectan lo femenino con la naturaleza y el patriarcado con algo artificial regido sin ley y con privilegios, poniendo en riesgo la sostenibilidad del medio ambiente. El ecofeminismo pertenece a este rubro. Por su parte, el feminismo de la igualdad menciona que no hay una naturaleza femenina, sino que todo parte de una construcción sociocultural y exhibe que las diferencias de género parten del patriarcado. En esta categoría se halla el feminismo socialista, anarcofeminismo, islámico, entre otros. Sumado a lo dicho se encuentra el feminismo de interseccionalidad que se opone al feminismo que excluye en el discurso a una parte de las mujeres y no distingue sus diferentes experiencias, pero que ostenta representarlas a todas.

## 1.7 Perspectiva de género

Una perspectiva es un “punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto” (Real Academia Española, RAE, 2023, s/p). Sobre esto, al hablar de perspectiva de género es necesario considerar que como parte de la sociedad, los individuos interiorizan un cúmulo de ideas subjetivas acerca de lo que es propio de hombres y de mujeres, sin embargo, cuando existen distintas visiones erróneas sobre los derechos y obligaciones que debieran corresponder a cada uno, se construyen desigualdades que perjudican en mayor medida a las mujeres (Lamas, 2003).

Cambiar las situaciones de desigualdad no se consigue espontáneamente, se requiere de acciones concretas y la intervención de los distintos sectores de la sociedad para transformarlas. Por tal motivo, una perspectiva de género coherente, aplicada en cualquier contexto, profundizará en las relaciones entre hombres y mujeres y brindará posibles soluciones a los conflictos colectivos e individuales que les aquejan. Avanzando en este razonamiento, Lagarde (1996a) menciona que perspectiva de género es:

...“una visión científica, analítica y política creada desde el feminismo. [...] permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. [...] Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen” (p. 2-3).

Es evidente que la perspectiva de género no sólo ahonda en las situaciones que van en detrimento de las mujeres y posicionan a los hombres con amplias ventajas, sino que también visualiza las causas de opresión, injusticia y subordinación suscitadas entre personas del mismo género en ámbitos de la vida cotidiana, de la comunidad, entre otros (Espinosa, 2022). Por otro lado, al ser la perspectiva de género un tema que se ha nutrido en la teoría y en la práctica, ha propiciado que mujeres (y hombres) de diferentes culturas o estatus social planteen problemas que antes no eran considerados así o pasaban inadvertidos, visibilizando cientos de aspectos nocivos presentes en la organización social (machismo o violencia) (Lagarde, 1996).

La perspectiva de género al ser detractor del orden patriarcal, requiere de un análisis gradual y ordenado que examine las funciones ejecutadas por hombres y mujeres, tomando en cuenta las desventajas para ambos en rubros como acceso al trabajo, acceso a los recursos, la cultura o el poder (Ochoa, 2019).

Esta exploración ayuda a que la sociedad en conjunto comprenda cómo las instituciones sociales, que son la familia, la religión, el gobierno o el mismo sistema educativo, generan y reproducen desigualdad entre ambos géneros indagando en puntos cruciales como: la forma en que a las mujeres se les niega o impide obtener beneficios por su trabajo, la valoración distinta que se hace

sobre los comportamientos de las mujeres y los hombres aunado a las formas en que éstos últimos ejercen dominación en su entorno (Murgibe, 2012).

### **1.8 Techo de cristal, techo de diamante y suelo pegajoso**

En el mercado laboral, el término techo de cristal se ha utilizado para hacer referencia a una barrera invisible que obstaculiza el camino de las mujeres hacia su ascenso a cargos directivos (segregación vertical), es decir, hacia altos niveles de jerarquía y concentrándolas en puestos inferiores dentro de las organizaciones públicas y privadas (Arango, 2004 citado en Castiblanco, 2013; Meza, 2018). Si bien hay un incremento de mujeres posicionándose en puestos que antes eran considerados exclusivos para hombres, el común denominador en torno a ellas ha sido el poco reconocimiento hacia sus aportaciones dentro del núcleo laboral así como la discriminación que enfrentan al no ser partícipes de los procesos internos de promoción (Caira, 2022).

Caira (2022) menciona que dichas trabas al ser transparentes, brindan la ilusión de que las mujeres pueden crecer en el ámbito profesional sin alcanzar a ver que existen muchas barreras que lo impiden, ya que lejos de ser personales son culturales, alimentadas por estereotipos y roles de género. Al respecto, todo parte de la división sexual del trabajo que establece que los individuos tienen que especializarse en tareas de acuerdo con su sexo, por ende, que una mujer aspire a un cargo directivo contradice lo impuesto socialmente.

Autores como Barberá et al. (2009) y Meza (2018) enfatizan en los aspectos externos e internos que influyen negativamente en el ascenso profesional femenino. En primer lugar destacan que entre los factores externos que fomentan un limitado número de mujeres en cargos directivos, se halla que el tipo de liderazgo que ejercen es visto como no apto para las organizaciones, pues se considera guiado por las emociones y, por lo tanto, se vuelve ineficiente. Es así que el estilo de liderazgo masculino (agresivo y competitivo) impera en la cultura laboral, ya que los hombres son posicionados como racionales y sensatos en la toma de decisiones.

Por otro lado, exponen que los aspectos internos están relacionados con las expectativas y las preferencias subjetivas de cada individuo. En este sentido, otra causa que abona al techo de cristal es la restricción que las mujeres viven al ejercer un doble papel en la sociedad, tanto en el campo productivo como en el familiar. Al respecto, al creer imposible compatibilizar ambos rubros, una mujer no asciende ya que se infiere que aspectos como la maternidad influyen en el tiempo que podría dedicar a sus funciones ejecutivas, por ende, no tener plena disposición de horario se convierte en un factor que frena sus objetivos por alcanzar cargos de mayor responsabilidad (Meza, 2018). Claramente, en una competencia idónea los puestos de relevancia deberían ser obtenidos con base en habilidades y conocimientos, aunado a valores personales como responsabilidad y honestidad, no obstante, la coherencia dista de la realidad al impedir el ascenso femenino, en ocasiones, por el hecho de ser mujer (Barberá et al., 2009).

Las consecuencias negativas de la segregación femenina en el campo laboral han sido que las mujeres se enfrenten a una brecha salarial, que se mantengan en puestos de baja cualificación o

básicos y recibir capacitaciones obsoletas a pesar de un alto grado de estudios (Carrancio, 2017). Cabe señalar que esta segregación laboral guiada por los estereotipos de género ha permeado para que haya un bajo número de mujeres insertadas en sectores industriales, comerciales, políticos o científicos, sin embargo, han aumentado su presencia en áreas como la educación y servicios (Caira, 2022).

En adición a ello, dentro de la desigualdad de género en el ámbito del trabajo las mujeres también se enfrentan a un denominado techo de diamante, el cual “impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y valorándolas menos a la hora de comparar las habilidades profesionales para desempeñar un trabajo de gran nivel” (Valcárcel, 1997 citado en Ayuntamiento de Adeje, 2023, párr. 3). Es decir, el trabajo de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas se observa y examina detalladamente, demandando un nivel de excelencia superior.

Por otro lado, a la par de estos impedimentos de crecimiento profesional, Alcaraz y Vázquez (2020) argumentan que las mujeres también se ven adheridas a un suelo pegajoso que les lleva a ocupar “puestos de menor nivel, así como de baja responsabilidad y bajo salario” (p. 61). Al analizar este término, se profundiza en los motivos que de forma tajante impiden a las mujeres aspirar a un crecimiento profesional. Tales barreras están relacionadas con carencia de tiempo, el cual es consumido entre el conjunto de trabajo de cuidados y las labores del hogar, lo que implícitamente genera que las mujeres se vean, por defecto, sumidas en lo más bajo de la pirámide económica (Carrera, 2018 citado en Caira, 2022).

El techo de cristal, el techo de diamante y suelo pegajoso como términos que describen la situación laboral de las mujeres están influenciadas por los constructos socioculturales de género. Erradicarlos beneficiaría a las organizaciones de cualquier nivel en aspectos como aprovechamiento del talento interno y por consecuencia ahorro de costes, se fomentaría la creatividad y la innovación sumado a que un liderazgo femenino coadyuvaría a una nueva visión democrática e incluyente (Barberá et al., 2009).

## **1.9 Estudios sobre mujeres en el empleo turístico**

El turismo se ha configurado como una actividad de grandes alcances así como un medio propicio para el desarrollo humano y profesional de quienes están inmersos en alguno de sus rubros. La inserción de las mujeres al empleo turístico ha sido importante por los beneficios que produce en la economía y, para ellas, ha significado autonomía y empoderamiento, mostrándose como un área de oportunidad para el desarrollo de habilidades que, en algunos casos, se han quedado aprisionadas en el hogar y la familia.

Partiendo de lo anterior, la literatura nacional (Díaz, 2012) e internacional (Koc, 2020) que aborda la relación entre género y turismo expone cómo ha sido la inserción laboral de las mujeres a tal actividad (desde un contexto local hasta adherirse como empleadas o emprendedoras) e indagan sobre sus contribuciones así como el acontecer de su desempeño en

áreas específicas, adicionado a las trabas que enfrentan al aspirar a cargos de alto rango. La investigación se expande a otros planos de rendimiento sin reducir a las mujeres sólo como artesanas o trabajadoras sexuales (Swain, 2005).

En primer lugar, si bien las estadísticas internacionales afirman que hay un alto grado de mujeres laborando en instituciones o empresas del sector público y operativo, sus primeras oportunidades de empleo se dirigen a puestos primarios. Cuando se ha logrado asentarse en una empresa y el crecimiento laboral femenino se mantiene estático en los cargos operativos que poseen, es preciso analizar los motivos. Éstos pueden ir desde una cuestión personal hasta limitaciones en la empresa. Al respecto, Bakas et al. (2018) mencionan que la segregación horizontal y vertical en las empresas turísticas se convierten en evidencias de desigualdad contra las mujeres en que el poder se mantiene concentrado en los hombres y a ellas se les niega el desarrollo en actividades que “no corresponden” a su género. Asimismo, se afirma que las mujeres “eligen” aceptar salarios más bajos que los hombres. Si bien esta premisa es incorrecta, es una cruda realidad del sector, pues los datos arrojan que los salarios que perciben son 14.7% menores en comparación con lo que se le paga a los hombres (Forbes, 2022).

Este techo de cristal, es decir “las barreras invisibles que impiden que las mujeres calificadas alcancen puestos de alto nivel” (Carvalho et al., 2019), pueden incidir según Cave y Kilic (2010) cuando las mujeres quieren ascender a cargos de jerarquía como directivas y no se consideran sus propuestas, al creer que no tienen el suficiente talento y conocimientos, además de la experiencia necesaria para tomar decisiones de peso.

Un patrón similar es descrito por Ramos et al. (2002) y Sparrer (2003) quienes exponen respectivamente, en el sector de bienes y servicios, cómo fue la participación de las mujeres siendo dueñas o empleadas en establecimientos de alojamiento a gran escala y en aquellos del tipo rural. Si bien ambos estudios mencionan un incremento de empleabilidad femenina, también coinciden en que la participación de las mujeres es limitada al ser relegadas a las áreas operativas (cocina, limpieza) en hoteles y cabañas de alquiler. Este escenario refiere una segregación salarial y de puestos, en la que sólo una minoría se desempeña en cargos gerenciales en comparación con los hombres, quienes ocupan las posiciones de alto rango y reciben una mejor especialización, pues se da por sentada su disponibilidad de tiempo desligados de lo doméstico lo cual puede derivar en una “mayor” productividad.

Ante lo mencionado se evidencia que a pesar de los aspectos favorables que se puedan enumerar en cuanto al desempeño laboral de las mujeres en el turismo como su consolidación económica, Ferguson (2011) aclara que esto “no se traduce automáticamente en una reparación significativa de las relaciones de poder” (p. 13), en tanto que los hombres ocupen los cargos de mayor jerarquía y se obstaculicen las oportunidades de ascenso en el trabajo. Junto a tales discrepancias Basurto y Ricaurte (2017) exhiben que las mujeres a cualquier nivel (primario o directivo) se enfrentan a entornos laborales marcados por comentarios sexistas, que nada tienen que ver con su capacidad o profesionalismo, atribuyendo que su buen desempeño en el área turística se debe

a sus atributos físicos y habilidades innatas de servicio. Este grado de discriminación aunado al trabajo del hogar, se arraiga a un ideario social que dicta que una mujer profesionalista no cumple totalmente con sus objetivos laborales dada su posición familiar.

Teniendo en cuenta las trabas para alcanzar la promoción profesional, el emprendimiento turístico se ubica como un área de oportunidad para el desarrollo de habilidades y la ejecución de ideas que en el sector público o privado no tienen cabida. Al emprender, no sólo se pone en marcha un negocio propio, López (2023) indica que también se consigue “una mayor independencia económica, libertad y realización personal” (p. 8) y se contribuye en este sector por pocos explorado, particularmente por las mujeres.

Algunos ejemplos precisos se hallan en países como Costa Rica y España, con mujeres jóvenes especializadas en el ramo turístico que utilizando los recursos de sus comunidades rurales decidieron emprender, no obstante los obstáculos para lograrlo se manifestaron en la obtención del financiamiento público para poner en marcha sus empresas, aunado a las lagunas legales que permearon por momentos. Sin embargo constataron que el apoyo familiar fue imprescindible para no claudicar, a pesar de no percibir resultados (ganancias) inmediatos (Gutiérrez et al., 2021; Tárraga y Morales, 2021).

No obstante, a pesar de las contrariedades, “las oportunidades de trabajo femenino en el ámbito turístico han permitido a las mujeres [...] rechazar normas tradicionales que las ponen en desventaja social y económica” (Mendoza y Chapulín, 2015, p. 319). Como se mencionó, rubros como el ecoturismo o turismo rural se han posicionado como áreas con potencial idóneo que al promover la integración activa de las mujeres al campo laboral en sus comunidades, suscita que factores como el reconocimiento público, la captación de nuevos conocimientos (administrativos, operativos) y el desarrollo de habilidades generen autoconfianza, es decir, ser jefas o empleadas impacta en la autopercepción y conlleva a un empoderamiento que individual y colectivamente fortalece a las mujeres como seres autónomos y autosuficientes (Vizcaíno et al, 2014).

En este punto la investigación turística se haya como un espacio necesario en el que la libre aportación femenina con una visión integral y fiable analice la realidad vivida en el sector turismo por razón de género. Los estudios iberoamericanos exponen que en efecto, son las investigadoras quienes en su mayoría indagan sobre tal tópico obteniendo datos que identifican las aportaciones de las mujeres en el turismo, las desigualdades percibidas por su género, así como el impacto del desarrollo turístico (por territorio) en ambos sexos y las experiencias e intereses de las mujeres como turistas (consumidoras) (Vizcaíno et al., 2016).

Dicho abanico de variantes en la investigación propicia la creación de estrategias que contribuyen a alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidades en el turismo (Kinnaird y Hall, 2000) sin desestimar que el trabajo colaborativo y una visión conjunta de hombres y mujeres es imprescindible para el desarrollo de mejores prácticas acordes con los planes internacionales de

sustentabilidad y tener como propósito lograr que las mujeres estén por encima del techo de cristal en que el género ya no sea un problema (Carvalho et al., 2018).

## Capítulo 2. Marco contextual

### 2.1 Mujeres en el campo laboral del turismo

El turismo, definido por la Organización Mundial del Turismo (OMT, s/a-b) como “un fenómeno social, cultural y económico que supone el desplazamiento de personas a países o lugares fuera de su entorno habitual por motivos personales, profesionales o de negocios” (párr. 1), se ha posicionado como una actividad de importancia global evidenciando su estatus al haber contribuido con una cantidad de 289.5 millones de empleos a la economía internacional en 2021, es decir, 1 de cada 11 puestos de trabajo existentes en el mundo fueron otorgados en áreas del turismo (World Travel & Tourism Council, 2022). En 2022, de manera significativa, llegó a 295 millones el número de empleos creados (directos e indirectos) (Statista, 2024).

Esta información sugiere que luego de los impactos negativos ocasionados por la pandemia de COVID-19, se ha disipado en gran medida la crisis que enfrentó el sector. La OMT (2024) lo confirma al divulgar que durante 2023 se registraron aproximadamente 1300 millones de llegadas internacionales, cifra que se queda aún al 88% de los niveles anteriores a la pandemia, pero que deduce que en términos económicos, ha habido una recuperación integral en favor de los destinos y sus dependientes.

Al respecto, la OMT (2020) es clara al exaltar la posición que ocupa el turismo como generador de empleos y advierte que, como parte los cambios sociales y tecnológicos presentes y futuros, las instituciones educativas, las empresas y el capital humano tendrán que adecuarse tanto a las tendencias emergentes de la industria como a las necesidades del turista. Por consiguiente, en cuanto a su formación profesional, se sugiere que los/as licenciados/as en turismo se especialicen en herramientas como el big data y la analítica de datos, sumado a introducirse en las tecnologías relacionadas con el medio ambiente, claves en el desarrollo de futuras competencias. Ante los cambios en los patrones de consumo y en las dinámicas de oferta y demanda, se requiere de su gestión orientada al cliente atendiendo perfiles digitales y dando seguimiento de las acciones y contenidos en la red.

Enfocándonos en el papel de las mujeres en el campo laboral y partiendo de lo general, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2023, citado en Juárez, 2023), a finales del 2022 las mujeres representaban el 40% de la fuerza laboral total en México, un dato trascendente que demuestra que la participación femenina en este ámbito se ha ampliado. Pero en contraste, también revela que un alto porcentaje de ellas (el 55%) se ubica en la informalidad. Dichas cifras resultan alarmantes al exponer las dificultades que enfrentan como la carencia de atención médica fija y la no cotización en un fondo de retiro. Las causas de la adhesión al sector informal pueden ser distintas, desde contar con un mínimo grado de escolaridad que deriva en un trabajo precario, ejercer un oficio ya dominado o porque sus oportunidades se ven limitadas por atender sus responsabilidades de cuidado familiar.

Por su parte, el salario mensual que perciben las que están inmersas en el sector formal es en promedio de \$7837.00 respecto a los \$9000.00 que reciben los hombres (Juárez, 2023). Esta brecha de salarios es un reflejo del entorno que experimentan las mujeres a nivel profesional, ya que a pesar de tener los conocimientos académicos requeridos en su profesión, la tendencia las coloca en puestos mal remunerados y de baja competitividad.

Dirigiéndonos a lo particular, el turismo en México ocupa un lugar primordial entre todos los sectores económicos dada su aportación monetaria. Las cifras reflejan que los ingresos de divisas al país por concepto del turismo oscilaron en los \$18,225.3 millones de dólares sólo de enero a julio de 2023 (Secretaría de Turismo, 2023b). Este es un dato sorprendente que según la Confederación de Cámaras Nacionales y de Comercio, Servicio y Turismo (CONCANACO, 2023) colocó a México entre 2018 y 2022 como “el país que más empleos creó a partir de la inversión extranjera directa (IED) turística con 31,000 nuevos puestos de trabajo” (párr. 1), por ello resulta relevante para el sector público y privado tener profesionales capacitados que brinden los servicios que la industria demanda.

Sin embargo, datos inquietantes reflejan que tener una formación universitaria no es sinónimo de empleo inmediato al egresar. Particularmente en México durante 2022, la Encuesta Nacional de Egresados [ENE] (citado en El Economista 2022) reflejó que el 33% de ellas/os no tenían trabajo, un 24% estaba en el ámbito independiente y sólo el 10% tenía un negocio o empresa propia. Este hecho es atribuible a la falta de experiencia y poca credibilidad de las empresas hacia los egresados, más la oferta de bajos sueldos y pocas vacantes en el campo deseado.

En el área turística, aunque se concibe como una profesión más demandada por las mujeres (Secretaría de Turismo, 2019), llegar a colocarse en el primer empleo les resulta un desafío si no cuentan con las habilidades requeridas en el ramo y si a eso se suma el escepticismo que algunas empresas tienen hacia el desempeño y aportaciones que las mujeres pueden brindar las oportunidades de ganar experiencia se ven truncadas. De acuerdo con la Secretaría de Turismo (2023a), la población ocupada en el sector turístico en México en el segundo trimestre de 2023 ascendió a 4 millones 713 mil personas, en el que aproximadamente 7 de cada 10 mujeres laboran en rubros como alimentos y bebidas (Heraldo de México, 2023).

Si bien las estadísticas vislumbran un alto grado de inserción femenina, las primeras oportunidades de empleo se dirigen a puestos primarios. Sirva como ejemplo lo expuesto por Tejas (2020) quien en su investigación concerniente a la obtención del primer empleo por parte de los/as egresados/as de la Licenciatura en turismo y gastronomía de la UAEMéx en los sectores restaurantero, hotelero, organización de eventos y agencias de viaje, se reveló que en su proceso de contratación los empleadores dieron un mayor peso a sus habilidades y destrezas, valores, relaciones públicas y en menor grado a su limitada experiencia para así colocarlos/as en puestos como recepción, telemarketing y hostess. Estos requerimientos sugieren que la experiencia aportará el aprendizaje necesario para un mejor desempeño en la actividad turística.

En este sentido, a nivel mundial el principal empleador de las mujeres es el rubro del alojamiento que con un 52% se ubica como el principal acaparador del capital humano femenino (Hosteltur, 2023), un sector que en el área operativa demanda poca cualificación e intrínsecamente se ha establecido como el área idónea de desarrollo para las mujeres. Monterrubio y Espinosa (2013) añaden que “las ocupaciones con salarios bajos, el empleo ocasional, los bajos niveles de habilidades y los trabajos segregados por género se han reportado comúnmente como características del empleo turístico” (p. 54) aunque éstas variaran dependiendo del destino.

En lo que respecta a la ocupación femenina en las instituciones rectoras del turismo nacionales e internacionales se informa que los cargos directivos ocupados por mujeres en las dependencias de turismo del mundo y en México es de 50% y 23% respectivamente (OMT, 2021b; Valladolid, 2023), evidenciando por un lado que ascendentemente se está “allanando el camino para que las mujeres asuman puestos de dirección” (OMT, 2021a), pero por otro prevalece una notoria disparidad de género al no fomentar la plena participación femenina en el manejo de las políticas públicas de turismo de sus naciones, a excepción de dar lugar en puestos primarios (Barrientos, et al., 2020) o perpetuando su “papel doméstico”.

No obstante la OMT (2023) reconoce y ratifica que la situación de las mujeres en el turismo aún es complicada, ya que mayoritariamente son ellas quienes se ubican en trabajos mal remunerados, precarios y a menudo informales, por ello, partir desde sus experiencias será fundamental para cambiar su presente y futuro profesional. Tómese como ejemplo la experiencia en relación con lo laboral, la cual se refiere al conjunto de habilidades y conocimientos obtenidos por el/la trabajador/a durante su trayectoria alcanzada en distintos empleos, sin embargo dada su importancia, la experiencia de el/la trabajador/a “trasciende el ámbito laboral para integrarse con otras prácticas (familiares, escolares)” (Garabito, 2013, p. 1339).

Al respecto, al visualizar el mundo del trabajo desde una perspectiva de género, es decir, desde las experiencias laborales de mujeres, es posible conocer la manera en que diversos factores intervinieron y se relacionaron para propiciar el que hayan sido discriminadas en lo salarial, los conflictos que atravesaron al tratar de conciliar la vida familiar y laboral así como las dificultades para acceder a un empleo (Montalvo, 2020). A partir de analizar los conocimientos y aprendizajes obtenidos desde una mirada crítica sobre lo vivido en el campo laboral, se puede “orientar las experiencias en el futuro con una perspectiva transformadora” (Jara, 2023, p. 4). Es en este panorama la OMT une esfuerzos con ONU Mujeres para que, a través de proyectos como *Center Stage* se creen modelos de desarrollo turístico que beneficien a las mujeres y se coloque el logro de su empoderamiento en el centro del desarrollo turístico (OMT, 2023).

## 2.2 Programas educativos de turismo en México

Las universidades tienen un papel fundamental en la formación de los profesionales que requiere el mundo laboral y particularmente en el rubro turístico la oferta educativa se ha distinguido por abarcar temas de índole nacional e internacional. En México, Miguel Torruco, Secretario de Turismo, mencionó que durante 2019 esta disciplina se impartía en el país a través de “1,224 programas educativos de turismo y gastronomía a nivel superior, con 142 nombres distintos de títulos de programas de formación turística” (Secretaría de Turismo, 2019, párr. 1).

Al respecto, la existencia de esta amplia oferta educativa ha sido resultado de un arduo proceso que, de acuerdo con Monterrubio (2015), comenzó en la década de 1960 cuando el turismo se asentó como área de estudio y comenzó a ganar relevancia en su calidad de actividad humana con importantes repercusiones en el contexto sociocultural, económico y medioambiental, válidas de ser analizadas. Ante este panorama, la exigencia de formar recursos humanos para esta disciplina es mayúscula, pues aunque es necesaria su presencia en el área de servicios, también se requiere que tomen parte del estudio académico y científico del turismo y desde su perfil profesional, coadyuven a entender la complejidad de dicho fenómeno (Monterrubio, 2015).

Para vislumbrar el escenario, las cifras indican que de los programas que egresan en mayor porcentaje las y los estudiantes son: gestión empresarial turística con 38%, seguido de gastronomía con 37%, planificación y desarrollo turístico con un 22% y turismo alternativo y administración de instituciones/hospitalidad con el 3% (Secretaría de Turismo, 2019). Previamente a la pandemia de COVID-19, la Secretaría de Turismo (2019) informaba que dichos programas se impartían en un porcentaje superior en las instituciones privadas (79%) en comparación con las instituciones públicas (21%).

En este sentido, las universidades se han alineado a los tiempos al incluir en sus programas diversos temas denominados emergentes, que exigen del sector más responsabilidad y mejores prácticas; por lo tanto, es preciso ahondar en algunas de las instituciones de educación superior que en México ofertan la carrera de turismo así como en sus respectivos programas y/o planes de estudio dirigidos a la enseñanza profesional. De este modo, en principio se abordará lo concerniente a la oferta educativa en turismo brindada por las universidades de orden privado, generalmente autoproclamadas de alto nivel por contar con docentes, materias e instalaciones especializadas para el óptimo aprendizaje de los y las estudiantes.

En esta exploración, se constató que los planes y programas de estudio de las universidades privadas están prioritariamente enfocados a la parte administrativa del turismo. Baste como muestra la Licenciatura en Turismo Internacional ofertada por la Universidad Anáhuac, que si bien no plantea un objetivo en su plan de estudios, en el perfil de egreso del profesional se destaca que éste debe participar de manera pro activa en el desarrollo del turismo como creativo y/o asesor en la innovación de productos turísticos que se conviertan en generadores de nuevas experiencias. Desde esta visión operativa, que engloba un proceso productivo complejo, también

se promueve su colaboración con las empresas del ramo e instituciones gubernamentales, para que en conjunto implementen procesos sustentables, en beneficio de las comunidades receptoras y la conservación de los destinos (Red de Universidades Anáhuac, 2024).

De manera análoga, se halla la oferta académica proporcionada por tres instituciones que particularmente comparten una perspectiva similar en cuanto a su enseñanza turística. Estas son: la Licenciatura en Administración y Hospitalidad ofertada por la Universidad Panamericana (UP), la carrera de Administración de la Hospitalidad brindada por la Universidad Iberoamericana y la Licenciatura en Administración de Hoteles y Restaurantes ofertada por la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP).

En conjunto dichas universidades comparten un enfoque que está dirigido a los negocios, al entretenimiento e innovación de los servicios de hospedaje y alimentos y bebidas. Aunque no proporcionan un plan de estudios concreto, sí enfatizan en que el profesional debe ser emprendedor e innovador en el ramo restaurantero y de la hospitalidad, estar capacitado para desarrollar el proceso administrativo en dichas áreas y, de manera analítica, proponer soluciones a los problemas de la industria tanto a nivel nacional como internacional (Universidad Panamericana, [UP], 2017; Ibero, 2024; Universidad de las Américas Puebla [UDLAP], 2024). Sobresale que la carrera de Administración de la Hospitalidad ofertada por la Universidad Iberoamericana es la única que contempla que las necesidades del mercado deben analizarse bajo un enfoque de sustentabilidad.

Por otro lado, orientado también desde una visión operativa, la Universidad de Monterrey (UDEM) proporciona la Licenciatura en Gestión e Innovación del Turismo Internacional, cuyo objetivo es formar licenciados capacitados para el diseño y gestión de productos turísticos que contribuyan a generar nuevas experiencias dirigidas a distintos segmentos de mercado y por ende, una modernización de la industria (Universidad de Monterrey [UDEM], 2024).

Señalado lo anterior, en cuanto a las universidades públicas, se detectó que en los planes y programas de estudio prolifera una visión avocada a la gestión de un turismo sustentable, en el que la investigación resulta vital para analizar lo que acontece en el sector. Muestra de ello, es la Licenciatura en Turismo Sustentable que ofrece la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), cuyo plan de estudios tiene como objetivo general formar licenciados críticos que gestionen la actividad turística a través de proyectos regidos por las directrices del desarrollo sustentable, en los cuales se priorice el uso óptimo de los recursos y se conduzca al progreso socioeconómico de los destinos. Desde esta óptica, la institución es clara al especificar que es necesaria la participación de los egresados como creadores de políticas públicas que protejan los derechos humanos y promuevan la equidad de género en el sector (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 2024).

Por su parte, la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) ofrece una Licenciatura dual que abarca los campos del Turismo y la Gastronomía, enfatizando en la formación de

profesionales en ambos sectores. En este sentido, se espera que los licenciados sean gestores de proyectos turísticos guiados por la sustentabilidad y desde un enfoque operativo-administrativo, dirijan empresas gastronómicas capaces de brindar servicios de alimentos y bebidas con estricto apego a las normas (Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL], 2023).

Aunado a lo expuesto, se encuentra la oferta académica proporcionada por la Escuela Superior de Turismo del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad de Guadalajara (UDG), dos instituciones que respectivamente ofertan la Licenciatura en Turismo y comparten un objetivo similar en su programa educativo, el cual se aboca a formar profesionistas dedicados a la gestión y al desarrollo de destinos turísticos en los que se generen impactos positivos tanto socioeconómicos como ambientales. Simultáneamente, se espera el compromiso de los licenciados/as con la sustentabilidad al crear productos turísticos innovadores, concordantes con las necesidades del turista, sin dejar de lado que se requiere su participación activa en el análisis de los problemas que aquejan a la actividad y, en este caso, la aplicación de la investigación será imprescindible para proporcionar soluciones viables para su óptimo desarrollo (Instituto Politécnico Nacional [IPN], 2020; Universidad de Guadalajara [UDG], 2020).

Tras esta descripción, se infiere que los contenidos correspondientes a un plan de estudios y/o programa académico son claves para los estudiantes en su elección de una universidad como centro formativo. Acerca de esto, la Secretaría de Turismo (2019) especificó que en el país había matriculados aproximadamente 120 mil estudiantes en carreras de turismo y gastronomía, de los cuales el 60% eran mujeres. De manera más precisa, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022) menciona que es el Instituto Politécnico Nacional (IPN) la escuela que alberga la matrícula más grande con un total de 4,356 alumnos inscritos en turismo, seguida por la Universidad de Guadalajara (UDG), y en tercera posición se halla la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), esta última, considerada como la mejor universidad para estudiar turismo en el país (QS World University Rankings, 2022).

Para fines de la presente investigación, lo concerniente a la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) se abordará en el siguiente apartado.

### **2.3 Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx)**

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) como una institución de prestigio en el campo académico y de la investigación, posee un lugar importante en el sistema de educación superior de México. Así lo confirman datos de la organización The Times Higher Education ([THE], 2023 citado en Universidad Autónoma del Estado de México, 2022b; Martínez, 2023) que en su ranking de Universidades Latinoamericanas la ubica en el lugar número 78 de esta región, mientras que en sus categorías de Mejores Universidades de México y Mejores Universidades Públicas Estatales, ocupa el quinto y el primer lugar respectivamente. Cabe decir que este reconocimiento es el fruto de un largo proceso de transformación en el que la

UAEMéx ha consolidado su amplia oferta educativa entre otras instituciones del mismo nivel públicas y privadas.

En ese marco, es necesario conocer los inicios de esta casa de estudios, los cuales se remontan al año de 1828 cuando se fundó el Instituto Literario del Estado de México, la escuela que fue el primer antecedente de la UAEMéx y tuvo sede en Tlalpan, entonces capital del Estado. Posteriormente, en 1833 y después de pasar por una etapa de clausura, el Instituto retoma funciones y se traslada a Toluca, su principal sede hasta la actualidad. De esta forma y tras una serie de cambios internos, es en 1944 cuando obtiene su autonomía gracias a la Ley Orgánica del Instituto Científico y Literario Autónomo del Estado de México para, sucesivamente, en 1956 transformarse de Instituto a Universidad Autónoma del Estado de México (Universidad Autónoma del Estado de México, s/a).

El inicio de sus actividades académicas se suscitó en seis escuelas: Preparatoria, Medicina, Jurisprudencia, Comercio, Enfermería y Pedagogía Superior, hasta que en 1984 se aprobó el Programa de Desconcentración de la Educación Superior, lo que dio pie a la apertura de nuevos espacios en diversas regiones del Estado (Universidad Autónoma del Estado de México, s/a). Actualmente, la UAEMéx cuenta con 11 centros universitarios, 7 unidades académicas profesionales y 22 facultades en los que se distribuye su oferta académica (Administración Universitaria 2021-2025, 2023).

En la UAEMéx se imparten 85 licenciaturas, dos carreras de Técnico Superior Universitario (TSU) y 108 programas de Estudios Avanzados, de los cuales 46 son especialidades, 41 maestrías y 21 doctorados; sumado a ello, durante 2022 se ofertaron 25 Diplomados Superiores como un complemento para fortalecer la preparación estudiantil. Además, la institución pone al alcance de los/as universitarios/as los Programas de Movilidad Intrainstitucional, Nacional e Internacional que tienen como objetivo que ellos/as cursen estudios profesionales y adquieran experiencias académicas y de vida en universidades del país o de otras partes del mundo. Por tal motivo, esta nutrida oferta académica se refleja en una importante matrícula que durante 2023 contabilizó 67,620 alumnos cursando estudios profesionales y 3901 alumnos en algún posgrado (Administración Universitaria 2021-2025, 2023).

Asimismo, como parte de los principios y acciones que guían su enseñanza, la misión de la UAEMéx (2024) es generar y compartir el conocimiento para crear mejores formas de convivencia libre y democrática en el que sus profesionistas, poseedores de un sentido humanista y receptores de una formación de calidad en distintos campos del conocimiento, construyan una comunidad igualitaria y pacífica que se comprometa con el desarrollo sostenible y la inclusión. En adición, su visión es proyectarse como una institución pública innovadora (con reconocimiento nacional e internacional), promotora de la inclusión y la igualdad de género, responsable con la generación de investigación en las áreas de la ciencia y la tecnología sin omitir su compromiso con la comunidad estudiantil al incorporar estrategias de aprendizaje

óptimas y alentarles para su formación en el deporte y la cultura (Universidad Autónoma del Estado de México, 2024).

Es oportuno resaltar que, como una institución con responsabilidad social, la UAEMéx a través de la Defensoría de los Derechos Universitarios y la Coordinación Institucional de Equidad de Género, trabaja arduamente para erradicar las disparidades de género y garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a la formación profesional. Estos organismos internos actúan en contra de cualquier quebranto a los estatutos universitarios y, al mismo tiempo, promueven la igualdad de género y la inclusión, elementos clave para cumplimentar los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 con los cuales la UAEMéx se ha alineado (Administración Universitaria 2021-2025, 2023).

## **2.4 Licenciatura en Turismo de la UAEMéx**

Los inicios de la enseñanza en turismo en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) se remontan al año 1958, cuando internamente se crean la Escuela de Verano y la Escuela de Guías Diplomados en Turismo. No obstante, es en 1959 que se instaura formalmente en la UAEMéx la carrera de Licenciado en Turismo, cuyo primer Plan de Estudios exaltaba “el carácter administrativo combinado con la orientación humanística hacia el turismo social” (Facultad de Turismo y Gastronomía, s/a-a, párr. 3). Ciertamente, la intención de esta primera oferta educativa era formar guías turísticos conocedores de las riquezas culturales y naturales del Estado de México que pudieran atender la demanda extranjera de la época (Reyes, 2001).

Respecto a ello, la Licenciatura en Turismo se ha transformado con el fin de adecuarse y dar respuesta a las demandas que durante el siglo XX y XXI han proliferado en dicho sector, además, se ha dispuesto a colaborar con otras disciplinas con las que guarda una relación estrecha. Es en este contexto que en 1999 como una ampliación de la oferta académica, se crea la Licenciatura en Gastronomía, un hecho que institucionalmente dio pie a renombrar a la Facultad ahora como Turismo y Gastronomía en el año 2008 (Facultad de Turismo y Gastronomía, s/a-a).

Sin embargo, enfatizando en la Licenciatura en Turismo, cabe decir que su consolidación se ha suscitado a través de la puesta en marcha de los diversos Planes de Estudio que se han adaptado a la realidad vivida por el turismo en momentos específicos. En este sentido, la Facultad de Turismo y Gastronomía (s/a-a) expone que el diseño curricular de la Licenciatura ha manejado distintos enfoques dirigidos a planear, administrar, promover e investigar, los cuales han puntualizado en formar profesionales capaces de: 1) conducir a las organizaciones turísticas hacia altos niveles de competitividad, 2) gestionar el patrimonio natural y cultural e 3) investigar y contribuir a la literatura sobre los temas tradicionales y/o emergentes que atañen al turismo.

A partir del 2015 operó en la Licenciatura en Turismo de la UAEMéx el Plan de Estudios perteneciente a ese mismo año, el cual resultó de la reestructuración del plan antecesor del año

2003 (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). En el 2024, se implementó en nuevo Plan de Estudios nombrando al programa como Licenciatura en Gestión e Innovación Turística<sup>1</sup>.

La Facultad de Turismo y Gastronomía (2015) menciona que el Plan de Estudios 2015 tiene como objetivo: formar licenciados con alto sentido humanístico y compromiso social, capacitados para analizar la realidad del turismo y resolver las deficiencias que interfieren en su óptimo desarrollo. Por ello, dotados de las competencias teórico-metodológicas necesarias, tendrán la facultad para crear, gestionar e innovar en emprendimientos, proyectos, organizaciones turísticas y recreativas (públicas y privadas) que generen experiencias de disfrute para distintos segmentos de mercado y, de manera análoga, actuar en beneficio de la preservación del patrimonio natural y cultural. Asimismo, podrán implementar proyectos turísticos dirigidos al desarrollo local, regional, nacional e internacional apoyándose en los lineamientos de sustentabilidad que dicta un turismo responsable.

En concordancia con lo mencionado, el perfil de egreso especifica que el alumno:

“...contará con los elementos teórico–metodológicos para su intervención en el diseño, ejecución, evaluación y gestión de planes, programas, proyectos y emprendimientos innovadores de las organizaciones en los ámbitos público, privado y social, que coadyuven a fortalecer la sustentabilidad y competitividad del turismo” (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015, p. 141).

Por otro lado, en el Mapa Curricular se indica que la Licenciatura en Turismo tiene una duración de nueve semestres, en los cuales se cursan 45 unidades de aprendizaje (materias) obligatorias, 5 unidades de aprendizaje optativas y una actividad académica obligatoria correspondiente a la estancia profesional, lo que en conjunto suman 396 créditos a cubrir (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). La Facultad de Turismo y Gastronomía (2015) agrega que dicho plan se conforma de cinco áreas curriculares establecidas concretamente para orientar el desarrollo de los contenidos y crear conexiones entre las distintas asignaturas para que fortalezcan el aprendizaje de los/as alumnos/as. Los objetivos de cada área curricular se muestran a continuación:

1. Turismo como objeto de estudio. Analizar y aplicar las diferentes perspectivas teórico-metodológicas de la investigación en ciencias sociales para abordar el estudio del turismo.
2. Desarrollo humano y profesional. Examinar el entorno del profesional en turismo, analizando los fenómenos sociales y los inherentes a su desarrollo, que le permitan tomar decisiones con humanismo y responsabilidad social.
3. Desarrollo turístico sustentable. Integrar conocimientos teóricos y empíricos, métodos y técnicas, para la formulación, aplicación y seguimiento de iniciativas sustentables.

---

<sup>1</sup> Al escapar a los tiempos en que se redactó la presente investigación, no se ahonda en el Plan de Estudios 2024.

4. Innovación y competitividad en las organizaciones turísticas. Diseñar y operar productos y servicios turísticos innovadores y competitivos.
5. Gestión turística del patrimonio. Diseñar estrategias para intervenir en proyectos sustentables de aprovechamiento del patrimonio (p. 151).

Es preciso recalcar que tales objetivos al fungir como una guía, particularmente de las unidades de aprendizaje optativas y la estancia profesional, también efectúan una reorganización de los/as estudiantes de acuerdo a sus habilidades y les conducen a dirigir sus esfuerzos al rubro turístico de su interés (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Al respecto, la Licenciatura refrenda su compromiso por propiciar que el alumnado acceda al vasto campo laboral del turismo previo a egresar de la carrera para crear y fortalecer adecuadas relaciones de trabajo en organizaciones turísticas como: “establecimientos de hospedaje, de alimentos y bebidas, transportación turística, organizadoras de eventos, espacios culturales y recreativos, oficinas del sector público, instituciones educativas vinculadas al turismo, centros de investigación” (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015, p. 209), entre otros.

Por tal motivo, los/as universitarios/as llevan a cabo prácticas escolares como parte de las unidades de aprendizaje optativas; estas materias se imparten a partir del cuarto semestre de la Licenciatura y concluyen en el octavo semestre (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). En cada periodo los/as alumnos/as cursan una optativa elegida de acuerdo con sus intereses y, en correspondencia con el contenido académico, deben cumplimentar 300 horas prácticas en instituciones y/o empresas del sector público, privado o social congruentes con el área en que se están instruyendo.

En estos espacios se aplica la teoría adquirida en el aula al ámbito laboral formal con el fin de ganar experiencia y, probablemente, asentarse en un empleo de inmediato. Esta acción de carácter obligatoria está estipulada en el Programa de instrumentación que en su Proyecto 6, concerniente a prácticas escolares y estancias profesionales, establece como objetivo: “Fortalecer el proceso de aprendizaje a través de la práctica y aplicación de conocimientos y competencias en ámbitos reales de desempeño y acorde al perfil y formación profesional de los alumnos” (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015, p. 230).

No obstante, para cumplir con tal propósito se han establecido una serie de estrategias encaminadas a la formación teórico-empírica de los/as estudiantes, las cuales contribuyen a ampliar sus conocimientos y potenciar su desarrollo personal y social. Estas estrategias son: 1) crear convenios de colaboración entre la UAEMéx con instituciones públicas, privadas y sociales que faciliten la admisión de los/as alumnos/as en sus filas; 2) realizar en el aula ejercicios de simulación sobre problemáticas reales del sector turístico que conduzcan a la reflexión así como a la propuesta de soluciones por parte de los/as estudiantes bajo estricta ética profesional y, 3) evaluar el desempeño alcanzado en la práctica, con base en la teoría y criterios brindados por el docente (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015).

Aunado a esto, las unidades de aprendizaje optativas se hallan divididas en núcleos de formación sustantivo e integral con la intención de formalizar las competencias propias de licenciatura. Las optativas pertenecientes a este primer rubro tienen como objetivo que los/as alumnos/as procesen y refuercen la teoría concerniente al campo de estudio del turismo y, con ello, tengan la capacidad de analizar la realidad que vive el sector con base en una sólida estructuración de conocimientos, sin olvidar que para tomar decisiones coherentes a las necesidades del turismo actuar con ética profesional será vital para contribuir a la mejora del sector en su aspecto social, económico, cultural y medioambiental (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015).

Por su parte, el objetivo de las optativas del núcleo integral (exceptuando la cuestión operativa) es brindar a los/as alumnos/as los escenarios educativos de tipo virtual y físico en los que puedan integrar y aplicar sus conocimientos en materia turística y, además, potenciar sus habilidades y actitudes para participar dinámicamente en las acciones que deriven en una gestión responsable del turismo en cualquiera de sus vertientes. Ejemplos claros de su intervención se vislumbran en actividades puntuales como: crear programas educativos tendientes a la formación y capacitación en turismo, formular y gestionar proyectos turísticos con un enfoque sustentable para el aprovechamiento del patrimonio, proponer estrategias de actuación para mejorar el desarrollo de los destinos turísticos, generar ideas acerca de nuevas organizaciones turísticas como parte de emprendimientos (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015), entre otros.

La tabla 1 muestra los objetivos de las unidades de aprendizaje optativas (elegibles en cada periodo) así como de la estancia profesional, cada una en correspondencia con el área curricular a la que pertenece:

Tabla 1. Objetivos de las unidades de aprendizaje optativas y estancia profesional por área curricular

Área curricular	Unidad de aprendizaje optativa	Objetivo	Semestre
Turismo como Objeto de Estudio	Animación Turística y Recreativa (Núcleo Sustantivo)	Aplicar elementos teóricos y metodológicos al diseño de programas de animación turística y recreativa que propicien el aprovechamiento constructivo del tiempo libre.	4
	Educación y Turismo (Núcleo Integral)	Diseñar programas de formación y capacitación en turismo que impulsen procesos educativos en los diversos ámbitos de intervención social, cultural, organizacional o académica.	8
Desarrollo Humano y Profesional	Estancia Profesional	Aplicar los conocimientos, habilidades y valores adquiridos a lo largo de su formación, en las instituciones públicas y privadas del campo profesional del Licenciado en Turismo con énfasis en: formulación de proyectos turísticos, gestión de destinos turísticos, emprendimientos, innovación de productos y servicios y gestión para el aprovechamiento del patrimonio.	9
Desarrollo Turístico	Pedagogía Ambiental (Núcleo Sustantivo)	Emplear los procesos didácticos formales y no formales para el estudio de los medios o ambientes de	4

Sustentable		educación del ser humano.	
	Turismo Rural (Núcleo Sustantivo)	Diseñar estrategias de intervención que fomenten la revalorización del ámbito rural y el desarrollo local.	5
	Formulación y Gestión de Proyectos Turísticos (Núcleo Integral)	Formular y gestionar proyectos turísticos tendientes al aprovechamiento sustentable y competitivo del patrimonio.	8
	Gestión de Destinos Turísticos (Núcleo Integral)	Diseñar las estrategias de intervención en los destinos turísticos que permitan encausar, mejorar y corregir su desarrollo.	8
Innovación y Competitividad en las Organizaciones Turísticas	Hospitalidad (Optativa, Núcleo Sustantivo)	Aplicar las técnicas y procedimientos operativos de la hospitalidad, con el propósito de fomentar su competitividad.	6
	Restauración (Núcleo Sustantivo)	Aplicar las técnicas y procedimientos operativos de la industria de la restauración, con el propósito de fomentar su competitividad.	6
	Integradora de Viajes (Núcleo Sustantivo)	Diseñar programas de viaje, integrando distintos servicios turísticos y tecnologías de la información y comunicación.	7
	Gestión de Turismo de Reuniones (Núcleo Sustantivo)	Aplicar los procedimientos para la planeación, organización y gestión de eventos propios del turismo de reuniones.	7
	Emprendimientos (Núcleo Integral)	Generar propuestas e iniciativas para el desarrollo de organizaciones turísticas.	8
	Gestión de Empresas Turísticas (Núcleo Integral)	Aplicar técnicas para la gestión de empresas turísticas atendiendo a las tendencias y necesidades de sector en un entorno competitivo.	8
	Innovación de Productos y Servicios (Núcleo Integral)	Diseñar propuestas innovadoras de productos y o servicios con el fin de fortalecer la competitividad de organización públicas, privadas o sociales.	8
Gestión Turística del Patrimonio	Museística (Núcleo Sustantivo)	Comprender la importancia de los acervos que resguardan las instituciones, así como las técnicas para su exposición, valoración y difusión.	5
	Gestión para el Aprovechamiento del Patrimonio (Núcleo Integral)	Plantear un modelo de gestión en un proyecto turístico natural y/o cultural, llevado a cabo por algún organismo público o privado, a fin de contribuir en el desarrollo del patrimonio.	8

Elaboración propia a partir del Plan de Estudios Reestructurado 2015.

Adicionalmente, la Facultad de Turismo y Gastronomía (2015) puntualiza que los/as alumnos/as durante el noveno y último semestre de la licenciatura en turismo realizan la Estancia Profesional, una actividad académica obligatoria que se efectúa en espacios del sector público y privado, es decir, en ámbitos reales de desempeño profesional. Las acciones que el alumnado lleva a cabo están relacionadas con la sustentabilidad, la competitividad y el desarrollo del turismo, en el que se integran y aplican una serie de conocimientos los cuales ellos/as han adquirido durante su formación académica. La estancia profesional consta de una duración mínima de 480 horas con 30 créditos a cubrir y estipula como su objetivo el siguiente:

“Aplicar los conocimientos, habilidades y valores adquiridos a lo largo de su formación, en las instituciones públicas y privadas del campo profesional del Licenciado en Turismo con énfasis en: formulación de proyectos turísticos, gestión de destinos turísticos,

emprendimientos, innovación de productos y servicios y gestión para el aprovechamiento del patrimonio” (p. 154).

Ante lo mencionado, sabedores de que en la formación universitaria las prácticas escolares y la estancia profesional son la antesala del mundo laboral, la UAEMex (2022a) muestra del abanico de áreas de oportunidad en las que los/as futuros/as licenciados en turismo pueden ejercer su profesión. Estas son:

- Sector público: gobierno federal, estatal y municipal. Comunidades y gobiernos locales e Instituciones educativas públicas de diferentes niveles.
- Sector privado: empresas turísticas de hospitalidad, restauración, transporte, integradoras de viajes y de servicios profesionales. Así como Gremios, Cooperativas, Cámaras de comercio e Instituciones educativas privadas de diferentes niveles.
- Sector social: organizaciones no gubernamentales.

Simultáneamente, como una adición a la enseñanza a nivel licenciatura, la Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados (SIEA) de la UAEMéx a través de su programa de posgrados oferta diferentes maestrías que tienen como objetivo formar maestros/as de alto nivel, capacitados para dar respuesta a las necesidades del sector turístico en sus múltiples áreas. Estas son: Maestría en Estudios Turísticos y Maestría en Estudios Socioterritoriales, Gobierno y Turismo; mientras que en una colaboración multidisciplinar entre facultades se imparte la Maestría en Agroindustria Rural, Desarrollo Territorial y Turismo Agroalimentario. Además de brindar la Especialidad en Administración de Empresas Turísticas y un Diplomado Superior en Planeación Integral del Turismo (Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados [SIEA], 2022) dirigido a profundizar en temas específicos de esta área del conocimiento.

Dicha oferta educativa en turismo ha acaparado una importante demanda estudiantil, que se distribuye en seis espacios educativos: Centro Universitario UAEM Temascaltepec, Centro Universitario UAEM Tenancingo, Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán, Centro Universitario UAEM Texcoco, Centro Universitario UAEM Zumpango y la Unidad Académica Profesional de Chimalhuacán (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Para fines particulares de esta investigación, sólo se considerará al CU UAEM Texcoco.

## **2.5 Centro Universitario UAEM Texcoco**

El Centro Universitario (CU) UAEM Texcoco, en un inicio llamado Unidad Académica Profesional Texcoco (UAPT) y actualmente ubicado en Av. Jardín Zumpango s/n. Fraccionamiento El Tejocote, Texcoco, comenzó labores en septiembre de 1995, constituyéndose como un proyecto necesario para la impartición de educación superior de calidad en el municipio. Durante esa época, la oferta académica estaba integrada por las Licenciaturas en Derecho, Economía, Ciencias Políticas, Administración, Contaduría y Turismo

(González, 2016); programas de estudio sustanciales que en conjunto albergaron a las primeras generaciones de futuros profesionistas.

Sin embargo, a lo largo de su trayectoria que consta de 28 años en los que se ha consolidado en la región, el CU UAEM Texcoco se ha diversificado para atender el constante incremento de la demanda estudiantil proveniente de los municipios vecinos, situación que le influyó para añadir a su oferta educativa las Licenciaturas en Informática Administrativa, la Ingeniería en Computación y las reformadas Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública y Licenciatura en Lenguas Modernas (Administración 2022-2026, 2023).

Por lo tanto, como un espacio académico con compromiso y responsabilidad social, el Centro Universitario UAEM Texcoco (2022) ha planteado como su misión instruir a los/as alumnos/as en las distintas ciencias por medio de programas educativos certificados, los cuales, complementados con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) contribuyan a formar capital humano cualificado para el mundo laboral, capaz de aportar ideas viables e innovadoras como solución a las necesidades de su disciplina.

De manera adjunta, su visión es convertirse en un recinto de prestigio dentro de la Zona Oriente del Estado de México, una distinción que será el resultado del desempeño de sus egresados no sólo en el campo laboral sino también en el ámbito social. Por ende, el CU UAEM Texcoco se compromete a formar profesionistas bajo la guía de docentes especializados en distintas disciplinas, siguiendo este arduo proceso en armonía con los valores que distinguen a la UAEMéx (Centro Universitario UAEM Texcoco, 2022).

Consciente de los desafíos a los que se enfrenta, para esta institución es inobjetable partir de una enseñanza integral que dote a sus estudiantes de los conocimientos esenciales para su formación académica. Por esto, la Administración 2022-2026 (2023) del CU UAEM Texcoco informa que a través del trabajo colaborativo entre las coordinaciones y los cuerpos docentes, ha logrado la certificación de sus nueve licenciaturas. Tal validación, otorgada respectivamente por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES), ratifica la calidad de los diferentes planes de estudio e inherentemente del Centro Universitario.

Sirva como ejemplo la Licenciatura en Turismo, pionera y afianzada como una carrera de alta demanda en esta institución (Centro Universitario UAEM Texcoco, s/a-a). Así lo confirma el Primer Informe Anual de Actividades de la Administración 2022-2026 (2023), el cual refiere que hasta el año 2022, Turismo era la segunda licenciatura que albergaba a más jóvenes inscritos en el área de las ciencias sociales y también a nivel institucional, contabilizando una matrícula de 816 alumnos/as sólo por detrás de la Licenciatura en Derecho, de los cuales 187 eran hombres y 629 mujeres. Una cifra que se ha duplicado prácticamente en un 100% desde 2010, en que había 411 estudiantes en sus filas (Centro Universitario UAEM Texcoco, s/a-a; Administración 2018-2022, 2022).

De este desglose, en 2022 un total de 68 hombres y 196 mujeres solicitaron su ingreso a este programa educativo, a su vez, el mismo año egresaron 29 hombres y 100 mujeres. En el periodo 2021-2022 el 75.9% (22) de hombres se titularon y el 59% (59) de mujeres hicieron lo propio, incluyendo a egresados/as de años anteriores (Administración 2022-2026, 2023).

Es necesario recalcar que el Centro Universitario UAEM Texcoco encomienda el aprendizaje de los alumnos de esta carrera a una importante plantilla docente que a la par se ha destacado por su experiencia en áreas como gestión, operación, administración, interpretación e investigación. En referencia a este aspecto, la Licenciatura se ha convertido en generadora de conocimiento mediante la labor del Cuerpo Académico de Estudios Socioculturales del Turismo, integrado por profesores de tiempo completo quienes se avocan a la investigación de las dimensiones socioculturales del turismo, los viajes y la recreación. De igual modo, colaboran con pares académicos en líneas de Generación y Aplicación del conocimiento en el ámbito nacional e internacional (Centro Universitario UAEM, Texcoco, s/a-a; Administración 2022-2026, 2023).

En consonancia con lo acotado y para continuar asistiendo la preparación profesional de los egresados de distintos espacios académicos, el Centro Universitario UAEM Texcoco (2023) pone a su disposición la Maestría en Estudios Socioterritoriales, Gobierno y Turismo, un grado de reciente creación que tiene como objetivo “formar investigadores altamente especializados insertándolos en un ámbito de conocimiento multidisciplinario e innovador para la construcción de soluciones a problemáticas vinculadas al territorio, su gestión y gobernanza desde las dimensiones sociales, políticas, culturales y turísticas” (s/p).

Remarcados estos aspectos, en lo que corresponde a la enseñanza turística en el presente recinto, su andar comenzó siguiendo las directrices del Plan de Estudios 03 y en el año 2003, se puso en marcha el Plan de Estudios reestructurado de la carrera, cuyo objetivo era la formación de estudiantes en el ámbito de la gestión de empresas turísticas o del patrimonio natural y cultural, aunque ambas concordantes en alcanzar el fortalecimiento integral de dicho sector (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Hasta el primer semestre del 2024 el Plan de Estudios 2015 fue base de la enseñanza profesional para los futuros Licenciados/as en Turismo.

Ante su naturaleza dinámica y multidisciplinar, la Licenciatura en Turismo exige que el alumnado posea las competencias genéricas esenciales que le permitan deducir y ser crítico para tomar decisiones y dar solución a los problemas que envuelven al turismo (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015). Para desarrollar estas habilidades y aptitudes, se requiere de escenarios reales que sirvan de enseñanza-aprendizaje y al mismo tiempo se conviertan en áreas que alimenten y fortalezcan de experiencia a los/as estudiantes. Por tal demanda, el Centro Universitario UAEM Texcoco echa mano de mecanismos como el servicio social, las prácticas y estancias profesionales para vincular a su comunidad estudiantil al campo laboral y, además, cooperen a sectores vulnerables de la sociedad con rectitud y empatía.

En la Licenciatura en Turismo, los alumnos inician su servicio social a partir del sexto semestre en que han aprobado el 50% del total de créditos de su Plan de Estudios. La labor del alumnado se refleja en datos positivos que brinda la Administración 2022-2026 (2023) al constatar que durante 2022, 150 jóvenes liberaron el servicio social mientras que un total de 23 realizaron prácticas profesionales en los sectores público (educativo y gobierno), privado y social.

Cabe aclarar que sin excepción, todos los estudiantes del noveno semestre realizaron su estancia profesional tal como lo estipula el Plan de Estudios 2015, colocándose en “establecimientos de hospedaje, de alimentos y bebidas, transportación turística, organizadoras de eventos, espacios culturales y recreativos, oficinas del sector público, instituciones educativas vinculadas al turismo, centros de investigación” (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015, p. 209), cada uno con sede en el Estado de México y/o en otros lugares del país.

De manera particular, los/as estudiantes en turismo llevaron a cabo prácticas escolares como parte fundamental de las unidades de aprendizaje optativas; materias que se eligen conforme al interés personal y se cursan a partir del cuarto semestre y hasta el octavo. Como parte de las prácticas escolares los jóvenes se desempeñan en instituciones y/o empresas como las ya nombradas, en las que aplican la teoría a la práctica y brindan sus servicios hasta cumplimentar 300 horas por cada periodo (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015).

Asimismo, la Licenciatura en Turismo se reconoce por ser uno de los programas educativos que cuenta con Unidades de Aprendizaje con Componentes en inglés (UACI): Innovación de las organizaciones y la optativa en Hospitalidad se hallan en esta categoría. No obstante, a lo largo de la carrera junto con el apoyo de la Dirección de Aprendizaje de Lenguas, se dota a los/as estudiantes de las herramientas (examen diagnóstico, revalidación y equivalencia, cursos propedéuticos, certificación y la implementación de las UACI) que les permitan consolidar su aprendizaje en idiomas (Administración 2022-2026, 2023).

Finalmente, como parte de su compromiso social, la Administración 2022-2026 (2023) del Centro Universitario UAEM Texcoco cuenta con un Comité Institucional de Equidad de Género, encargado de velar por un espacio libre de violencia en el que prevalezca el respeto a la diversidad de género y se garantice el libre desarrollo personal y profesional de la comunidad universitaria. Por esta razón, dicho órgano lleva a cabo acciones informativas que van desde conferencias hasta muestras fotográficas en las que sensibiliza a alumnos y personal sobre temas de no violencia, no discriminación, igualdad de género y de derechos humanos. Aunado a ello, se trabaja en la creación e implementación de mecanismos de prevención, sancionen y/o canalicen situaciones en los que se haga presente algún caso de violencia de género o discriminación en contra de cualquier miembro del centro universitario.

## Capítulo 3. Metodología

### 3.1 Problemática

El género con base en las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, en distintos ámbitos, ha sido un enorme “productor de discriminaciones y desigualdades” (Lamas, 2012, s/p). Las consecuencias de este panorama negativo han recaído en mayor medida sobre las mujeres quienes históricamente fueron relegadas a un segundo plano en distintas esferas de la vida pública y privada y, en la actualidad, aún enfrentan trabas en distintos ámbitos que interfieren en su pleno desarrollo personal, familiar y laboral. En cuanto a este último, baste como muestra el campo laboral del turismo, una importante actividad económica, generadora de empleos y ganancias monetarias, en la que, si bien más del 50% de las personas empleadas en el mundo son mujeres (OMT, 2021a), este hecho no ha significado la erradicación de condiciones de trabajo dispares que se justifican en normas de género “aceptadas”.

En este marco, aunque existen variados estudios tanto en la literatura anglosajona (Bakas et al., 2018; Cave y Kilic, 2010) e iberoamericana (Gutiérrez et al., 2021; Mendoza y Chapulín, 2015; Tárraga y Morales, 2021) que hacen referencia al rol de las mujeres en el campo laboral del turismo en rangos y/o puestos determinados, es decir, ejerciendo como empleadas, emprendedoras o directivas. No hay estudios que engloben, desde una perspectiva de género, las experiencias de las mujeres desde que accedieron a laborar en algún rubro turístico luego de concluir su formación universitaria, hasta el transcurrir de su permanencia y ascenso en el sector, o en su caso, las experiencias que les han llevado a trabajar en otros ámbitos y/o que les han impedido ejercer su profesión.

Las implicaciones de que haya un vacío sobre este tema se convierten en una limitante para futuras investigaciones y, sobre todo, impactan en el campo laboral de la industria turística ya que al desconocerse las experiencias de las mujeres en contextos en los que impera la desigualdad, se perpetúan condiciones de trabajo injustas en el sector público y privado que pueden conducir a la deserción laboral. Éstas pueden ser: relaciones de poder abusivas entre hombres y mujeres, competencia desleal al buscar un ascenso laboral, sueldos desproporcionales en relación con las funciones desempeñadas, división sexual del trabajo en función de roles y estereotipos sociales y falta de oportunidades como resultado de las inherentes tareas de cuidados y crianza que realizan las mujeres (Buedo, 2015).

Al respecto, esta investigación, hecha desde una perspectiva de género, podrá invitar al diálogo y a la reflexión acerca de las malas prácticas que se han arraigado en diversas áreas laborales de la industria turística y/o en otros ámbitos particularmente propiciadas por los tradicionales constructos de género que interfieren en el desarrollo profesional de las mujeres y que derivan en perjuicios en su contra. De igual modo, dilucidar sobre los motivos que las colocan en una situación de desempleo. Asimismo, destacar las acciones que promueven diversos centros de trabajo con el establecimiento de ambientes laborales igualitarios en los que no se desestima su

talento y sus potenciales beneficios. Por este motivo se realizará un estudio que aborde tal tema, centrando en mujeres formadas en turismo a nivel licenciatura.

Dicho esto, la presente investigación se plantea las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las experiencias que las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco han vivido en su acceso, permanencia y ascenso en el campo laboral del turismo, desde una perspectiva de género?
- ¿Cuáles son las experiencias que las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco han vivido en su acceso, permanencia y ascenso en un campo laboral diferente al turismo, desde una perspectiva de género?
- ¿Cuáles son las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco que han provocado su desempleo, desde una perspectiva de género?

### **3.2 Objetivo general**

Analizar las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco en el campo laboral del turismo, en otra área profesional y/o en el desempleo desde una perspectiva de género.

#### **3.2.1 Objetivos específicos**

- Explorar las experiencias que las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco han vivido en su acceso, permanencia y ascenso en el campo laboral del turismo desde una perspectiva de género.
- Explorar las experiencias que las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco han vivido en su acceso, permanencia y ascenso en otro campo laboral desde una perspectiva de género.
- Explorar las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco que han provocado su desempleo desde una perspectiva de género.

### **3.3 Justificación**

En el presente, las reflexiones hechas alrededor de los constructos de género son objeto de gran relevancia por sus implicaciones éticas en los distintos ámbitos de la vida pública y privada. Si bien los primeros razonamientos en torno al género datan de hace más de 300 años en los que se comenzaba a evidenciar las condiciones de opresión y discriminación que padecían las mujeres (León, 2011), es a mediados del siglo XX que surge la perspectiva de género como categoría analítica impulsada por pensadores/as como Simone de Beauvoir (citado en Martínez, 2015) quien cuestionaba cómo las concepciones biológicas determinaban la vida de las personas en aspectos como su conducta, su desarrollo y el establecimiento de sus relaciones.

Con base en esta idea y, a pesar de que históricamente el transcurrir de la humanidad ha girado en torno a los hombres, Lerner (1986) afirmaba que las mujeres eran quienes habían contribuido a su propia subordinación al arraigar un sentimiento de inferioridad como parte de un intercambio con “beneficios” mutuos. No obstante, ellas han tenido cabida en un mundo patriarcal en el que hoy se reclama más de su participación en la esfera pública, por ello, tomar en cuenta su visión sobre el desarrollo de distintos ámbitos de la vida podrá contribuir a reconfigurar la manera en que funciona la sociedad y sus inherentes relaciones (Lagarde, 1996a).

Ante lo mencionado, abordar el ya citado tema resulta importante puesto que, por un lado, busca que tanto hombres como mujeres dilucidan sobre las relaciones de poder existentes entre ambos, ya sea en el campo laboral turístico o en alguno alternativo, y se reafirme o no, las acciones que colocan en desventaja a las mujeres. Pero, al mismo tiempo permitirá cuestionar los roles y estereotipos de género que del plano sociocultural se replican en el campo laboral, sumado a visibilizar cómo es que los constructos de género dictados tradicionalmente para las mujeres (cuidados y crianza) han provocado que no ejerzan su profesión y, probablemente, dar pie a la discusión sobre la potencial necesidad de promover nuevas formas de socialización desde las mujeres y con las mujeres.

Asimismo, este estudio intenta evidenciar las buenas prácticas que llevan a cabo las empresas y/o instituciones en sus respectivas organizaciones y en los que permean condiciones de trabajo equitativas para sus miembros. Sin embargo, enfatizando en las mujeres, se espera que ellas auto reconozcan la relevancia de sus contribuciones en su área profesional o identifiquen aquellas situaciones que han incidido en su desempeño y progreso dentro del campo laboral, incitando a la reflexión sobre los constructos e imposiciones sociales que han normalizado en razón de su sexo, además de visibilizar sus condiciones laborales respecto a las de otros/as.

Cabe mencionar que las situaciones desfavorables que las mujeres enfrentan permanentemente en el campo laboral turístico no son hechos ajenos ni desconocidos, dado que la Organización Mundial del Turismo (OMT, s/a-a) reconoce que a pesar de ser mayoría, las mujeres son quienes se concentran en los empleos peores pagados y de menor o nulo reconocimiento, de igual modo, se sabe que en fuentes alternativas de empleo como son emprendimientos familiares, son ellas quienes llevan la mayor carga de trabajo. Por ello, dicho organismo se ha trazado como meta “lograr que el desarrollo turístico contribuya en mayor medida a mejorar la vida de las mujeres” (párr. 1), enfatizando en integrar cuestiones de género que se arraiguen en toda la industria.

Desde el ámbito teórico, esta investigación hecha con mujeres pretende ser una aportación científica a los estudios sobre género y turismo en México. En este sentido, también contribuye a la investigación turística de Latinoamérica en la que, aun cuando se destacan temáticas como la inserción laboral de las mujeres en el sector público y privado del turismo, la desigualdad laboral justificada en el género o el papel de las mujeres en la gestión de empresas turísticas, así como los avances alcanzados o las desventajas que enfrentan por razones de género en este sector (Vizcaíno et al., 2016), faltan estudios que permitan conocer cómo el género

influye en las oportunidades u obstaculizan el desempeño profesional específicamente de egresadas universitarias formadas en el turismo.

Simultáneamente, en el ámbito académico, se persigue que esta investigación se vuelva del interés para estudiantes de este campo de estudio y funja como un punto de referencia para futuras investigaciones que planteen un tema similar, posiblemente abocado a la contraparte, es decir, a los hombres. De igual modo, se pretende que la industria turística identifique las condiciones de trabajo desiguales que se suscitan entre hombres y mujeres en distintos espacios, con el fin de que se actúe para erradicarlas y se conduzca al bienestar del recurso humano como un factor valioso para el buen funcionamiento de las organizaciones, alineándose a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (OMT, s/a).

### **3.4 Marco metodológico**

Las investigaciones en ciencias sociales se orientan por dos metodologías principales: cuantitativa y cualitativa (Campos, 2009). Acerca de ello, De Pelekais (2000) menciona que el propósito de la metodología cuantitativa es explicar y predecir fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, mientras que el propósito de la metodología cualitativa es comprender y obtener conocimiento profundo de un fenómeno, a través de la obtención de datos extensos narrativos.

El turismo, perteneciente a las ciencias sociales, ha sido analizado a partir de ambas metodologías con el fin de indagar en las interacciones sociales que se originan en su entorno y lo que deriva de éstas para el desarrollo de la industria. No obstante, al hacer alusión a los resultados positivos que tales enfoques pueden brindar en la investigación turística, el enfoque cualitativo ha resultado más enriquecedor para quienes se interesan por comprender e interpretar los significados que los sujetos involucrados en el turismo, desde sus diferentes posiciones, otorgan a sus vivencias en el sector a través de la respuesta libre y reflexiva (Sánchez, 2005).

Al respecto, Sánchez (2005) define a la investigación cualitativa como “la conjunción de ciertas técnicas de recolección, modelos analíticos normalmente inductivos y teorías que privilegian el significado de los actores” (p. 116), todo ello, en contextos reales. A continuación, se exploran las generalidades del método cualitativo.

#### **3.4.1 Método cualitativo**

La investigación en las ciencias sociales inclinada hacia el método cualitativo se dirige a generar datos descriptivos. Taylor y Bogdan (1986, citado en Quecedo y Castaño, 2002) afirman que la obtención de tales datos se suscita a través de “las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” (p.7), por lo tanto, se convierten en los elementos clave que demuestran que para este método no existe una verdad única e inobjetable, sino que la verdad es subjetiva y diversa por cada sujeto.

La metodología cualitativa se caracteriza por ser empírica e inductiva exploratoria, ya que es a partir de los datos que se comprenden y, además, se desarrollan ideas y/o conceptos descartando la recolección de datos para evaluar hipótesis preconcebidas (Taylor y Bogdan, 1986 citado en Quecedo y Castaño, 2002). Asimismo, se distingue por tener un diseño de investigación flexible, sistemático y no estandarizado que, desde una perspectiva holística, centrada en reflexiones culturales como deducciones, razonamientos, relaciones y subjetividades, concibe a los individuos y a su contexto como un todo. Por lo tanto, se afirma que todos los puntos de vista son valiosos y al analizar a las personas en su pasado y presente, no se intenta buscar la verdad, sino comprender sus perspectivas (Campos, 2009; Mayan, 2001).

Por consiguiente, el método cualitativo es “el instrumento analítico por excelencia de quienes se preocupan por la comprensión de significados” (Sánchez, 2005, p. 115), de ahí que tenga una connotación humanista al recurrir a reflexiones realizadas a partir de la información obtenida para conocer aspectos personales (Campos, 2009; Mayan, 2001).

Es preciso señalar que para efectos de la presente investigación se optó por el método cualitativo, el cual permitirá alcanzar los objetivos inicialmente planteados, pues se constata que en los estudios de género, en los que se hace referencia a aspectos como “la cultura y los procesos que realizan las personas para adaptarse o integrarse a las instituciones sociales como seres activos, pensantes y con emociones” (Delgado, 2008, p. 18), dicho método resulta el ideal para profundizar en las experiencias de vida de un conjunto social impregnado por subjetividades.

#### **3.4.1.1 Ventajas y desventajas de la investigación cualitativa**

Mayan (2001) resalta como ventajas de la investigación cualitativa su flexibilidad, dado que al adaptarse al participante y al contexto, la información obtenida permitirá comprender a profundidad el fenómeno en su entorno natural. Por esta razón, como otra ventaja, se destaca que los estudios cualitativos enfatizan en dar validez a la investigación, estableciendo un ajuste entre los datos y lo que los individuos dicen y hacen. En consecuencia, se permite que el investigador obtenga un conocimiento directo al conducir o redirigir su estudio, sin estar sujeto a un procedimiento o técnica (Taylor y Bogdan, 1986 citado en Quecedo y Castaño, 2002).

En contraparte, Cadena et al. (2017) señalan como desventaja de la investigación cualitativa la limitación de sus alcances; es decir, al interpretar la información desde un contexto en particular los hallazgos obtenidos no son generalizables para toda la población, por lo cual, se especifica que no es plenamente confiable (Instituto Tecnológico de Sonora, s/a). En adición, al existir un alto grado de contacto entre el investigador y el sujeto, es probable que exista un sesgo indebido que modifique la interpretación de los resultados y por consecuencia, el estudio pierda neutralidad (Cadena et al., 2017).

Paralelamente, al perseguir la obtención de datos profundos, este tipo de investigación requiere de más tiempo para realizar el trabajo de campo, un hecho que puede significar para los

investigadores mayor inversión económica y desgaste. En tanto, el basto volumen de información colateral producida se invalida y conduce a su no utilización (Cadena et al., 2017).

#### **3.4.1.2 Técnicas de recolección de datos**

La investigación cualitativa se apoya de técnicas de recolección de datos como la entrevista, grupos focales, observación participante y no participante y análisis de documentos para obtener datos narrativos profundos. No obstante, su utilización variará de acuerdo con las necesidades de cada investigación (Munarriz, 1992). A continuación, se describen las técnicas mencionadas:

##### **Entrevista**

Munarriz (1992) define a la entrevista cualitativa como la “conversación mantenida entre investigador-investigados para comprender, a través de las propias palabras de los sujetos entrevistados, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones, experiencias que ellos tienen respecto a sus vidas” (p. 112). Dicha técnica se establece como una vía que permite acceder a distintos aspectos de la subjetividad humana (Sánchez, 2005) y en el que de manera implícita se abordan pasajes del pasado, presente y futuro.

Existen distintos tipos de entrevista y es el investigador quien decide, conforme al grado de libertad y el nivel de profundidad que quiere aplicar en su investigación, la que empleará para alcanzar sus objetivos (Grawitz, 1984, citado en López y Deslauriers, 2011). Los tipos de entrevista son:

##### ***Entrevista estructurada***

Se conforma por una serie de preguntas fundamentalmente abiertas, las cuales se preestablecen en un guion y cuyas respuestas son registradas de acuerdo con un código del propio entrevistador. Presenta como fortalezas el control que el investigador hace del ritmo de la entrevista y la plena libertad que otorga al sujeto de estudio para manifestar sus respuestas, evitando interferir (Sánchez, 2005).

Además, se concibe como una técnica apropiada por la confiabilidad que se genera entre el/la entrevistador/a y el/la entrevistado/a, al efectuarse en un contexto cómodo y seguro para ambos (casa, oficina, entre otros). Particularmente, al investigador le beneficia la obtención de respuestas plenamente organizadas, lo que se refleja en información fiable (Ortega, 2024a). No obstante, una de sus limitantes es la rigidez que se produce al efectuar las preguntas, lo que restringe la profundidad de la información captada (Sánchez, 2005; Lázaro, 2021).

##### ***Entrevista semi-estructurada***

Recolecta datos de los entrevistados a través de un guion compuesto por preguntas abiertas, colocadas en un orden específico. Al respecto, Mayan (2001) y Lázaro (2021) afirman que para alcanzar la etapa de saturación teórica que permita entender el tema de interés, se requiere de una

muestra relativamente grande de participantes. Este tipo de entrevista resulta adecuada para el investigador que previamente realizó una revisión de la literatura en torno al tema que le compete y, por tal razón, ya cuenta con conocimientos sólidos. Sin embargo, requiere obligadamente de los entrevistados para comprender en su totalidad el tópico que aborda (Mayan, 2001).

Mayan (2001) menciona que, al promover la respuesta libre de los participantes, el diseño de la guía de entrevista semi-estructurada se maneja bajo un lenguaje claro y neutral, por lo cual se conforma de preguntas dirigidas a conocer experiencias, conductas, valores, sentimientos, conocimientos, así como antecedentes de la vida de los entrevistados (aspectos sociodemográficos). Simultáneamente, la autora añade que el investigador debe contar con los elementos técnicos que le permitan resguardar la información de cada entrevista, es así que la audio grabación y posterior transcripción de datos, le serán fundamentales para lograr el pleno análisis de lo indagado.

Ante lo expuesto, Ortega (2024a) afirma que la entrevista semi-estructurada ubica como una de sus ventajas la flexibilidad con la que se conduce, permitiendo al investigador presentar sus cuestionamientos sin rigurosidad, aunque sin alejarse de las directrices de su estudio, convirtiéndola en una técnica fiable. En contraste, al necesitar una muestra relativamente amplia de participantes, se considera como una desventaja la alta inversión de tiempo que se requiere para la recolecta de datos y su posterior interpretación.

Al respecto, ejemplos concretos sobre estudios con perspectiva de género en el escenario del campo laboral del turismo, y que tuvieron como guía una metodología cualitativa abocada al uso de entrevistas semi-estructuradas, evidenciaron que los participantes, en su estatus de empleados/as, emprendedores/as y directivas en distintas áreas del turismo (Carvalho, et al., 2019; Figueroa, et al., 2020; Chela, et al., 2021), lograron identificar el estado de sus condiciones de trabajo. Estas condiciones fueron descritas como desiguales respecto a las de otros/as y además, interfirieron de modo negativo en el progreso profesional de quienes participaron. Simultáneamente, las mujeres denominaron como abusivas las relaciones de poder en las que estaban inmersas, afirmando que en su mayoría las condiciones favorables en el campo laboral turístico son para los varones y discriminatorias para las mujeres (Gamba, 2008).

El enfoque cualitativo que se adoptó en los ejemplos anteriores, y que dio voz a la experiencia subjetiva de los participantes por medio de entrevistas, cumplió con el propósito de dicha vertiente de la investigación. A través de las entrevistas semi-estructuradas se recabó información detallada acerca de cómo el contexto laboral en el que se desarrollaron hombres y mujeres determinó su vida profesional y esto les llevó, en especial a las mujeres, a cuestionar su posición desfavorable respecto a otros, al no recibir un trato digno y no ser entes de confianza para asumir liderazgos (Campos, 2009).

Para recabar la información pertinente, esta investigación utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista semi-estructurada que a través de un conjunto de preguntas abiertas colocadas en un orden específico dio a las entrevistadas la oportunidad de expresarse en sus respuestas para que la información extraída resultara fructífera y cumplimentará sus objetivos.

### ***Entrevista no estructurada***

Permite al entrevistado profundizar y expresarse en el tema, por lo que se generan las condiciones para que la conversación se suscite en un ambiente tolerante y comprensivo. Este tipo de entrevista no sigue una guía estructurada, así que lleva al investigador a decidir “cuándo y cómo aplicar frases que orienten al entrevistado hacia el objetivo” (Sánchez, 2005, p. 116), al tiempo de brindarle la confianza para que hable con libertad.

En este sentido, se considera que al ser flexible el investigador se beneficia al manejar la entrevista sin rigurosidad. Sin embargo, cabe señalar, que esta misma libertad trae consigo falta de fiabilidad de la información y, al no sujetarse a una estructura, el entrevistador invierte una mayor cantidad de tiempo en el proceso de recolección de datos (Ortega, 2024a).

### ***Grupos focales***

Un grupo focal se conforma de seis a diez participantes y, aunque no se conocen, tienen antecedentes similares (experiencia previa) que los vuelven elegibles para interactuar y responder a una guía de preguntas dentro de un escenario moderado por el investigador. Éste/a debe asegurarse de propiciar que la conversación sea fluida y espontánea, dando plena escucha a cada uno de los participantes (Mayan, 2001).

Esta técnica, de acuerdo con Mayan (2021) tiene como ventaja la viabilidad de su realización, dado que se concibe como un procedimiento rápido y económico. Por eso, se plantea que con un máximo de tres a cinco sesiones (duración fija) con distintos grupos, se producirá la información suficiente para cumplimentar los objetivos de la investigación. En oposición, un grupo focal puede hallar limitantes si el número propuesto de participantes rebasa la cantidad sugerida, lo que hará menos espontánea la conversación y, en consecuencia, los datos captados serán menos. En concordancia con esto, un grupo nutrido (que es video grabado) aunado a la discusión de temas sensibles, puede provocar que los sujetos se inhiban y no proporcionen datos fiables, es decir, se produce un sesgo en sus respuestas.

### ***Observación participante y no participante***

La observación participante requiere de una labor minuciosa por parte del investigador, puesto que se requiere de su presencia durante un largo periodo de tiempo en grupos o comunidades para recolectar información sobre las interacciones sociales ahí suscitadas y, por ende, conocer sus respectivos significados (Quecedo y Castaño, 2002; Sánchez, 2005). La interacción del

investigador es constante con los participantes dentro de su contexto, no obstante, trata de no ser intrusivo y guarda la debida distancia.

Entre las ventajas de esta técnica se considera que la información obtenida es verídica, dado que se constató en el escenario real de los hechos. En contraste, si el investigador se adentró de manera profunda en el contexto de estudio, esto podría considerarse como una desventaja al señalar que pudo perder objetividad en su análisis de información (Mayan, 2001).

Por su parte, la observación no participante refiere que el investigador se halla fuera del grupo social y no interactúa con los individuos y tampoco con los fenómenos a investigar. Los puntos a favor de esta técnica son que el investigador es más objetivo al no influenciarse por los sujetos y el contexto de estudio, así también, por su enfoque práctico, requiere de menos tiempo y recursos (Suárez, 2005). Sin embargo, entre sus limitantes se destaca que al no existir interacción, la información obtenida no es realmente fiable y no se alcanza una comprensión profunda de lo observado (Ortega, 2024b).

### ***Análisis de documentos***

Es una técnica planeada por el investigador, quien se encarga de organizar y representar el conocimiento que se ubica en los documentos, tal como libros, periódicos, diarios, folletos, registros de audio, entre otros. Esta acción, específicamente ayuda a conocer la teoría generada por diferentes autores en un área científica determinada, ya sean solo fragmentos o la totalidad de la información de un tema (Vickery, 1970 citado en Peña y Pirela, 2007).

Asimismo, Peña y Pirela (2007) afirman que el análisis de documentos contribuye a “facilitar la aproximación cognitiva del sujeto al contenido de las fuentes de información” (p. 59). Por tal motivo, se exalta que como una ventaja del análisis de documentos su carácter dinámico capaz de generar nuevos documentos que representen al original, sólo que ahora con una forma distinta y más concreta. Al mismo tiempo se instaura como una técnica económica que dispone de datos fácilmente y, se vuelve de gran utilidad para generar hipótesis a partir de datos históricos. Sin embargo, el investigador se enfrenta a desventajas como disponer sólo de documentos incompletos, de datos inexactos y/o fuera de contexto (Parra, 2024).

#### **3.4.1.3 Tipos de muestreo cualitativo**

En la investigación cualitativa, el muestreo no probabilístico funge como una técnica que permite al investigador seleccionar a su muestra, es decir, a sus sujetos de estudio de manera intencional (subjetiva). El objetivo de este muestreo es “comprender el fenómeno de interés” (Mayan, 2001, p. 10) con base en los individuos y contextos que le puedan aportar mayor y adecuada información del tema. Los tipos de muestreo cualitativos son:

- Muestreo por cuota: el investigador divide al total de participantes en subgrupos, conforme a características que puedan tener en común, sin embargo, sólo requerirá a uno.

Como beneficio, este muestreo permite realizar comparaciones entre grupos, aunque no puede emplearse en grupos que, por sus características radicales, son de difícil acceso (Izquierdo, 2015).

- Muestreo teórico: puede iniciar con muestreos intencionados, no obstante, “las unidades o situaciones a incorporar se eligen a partir del conocimiento teórico que se va construyendo sobre la marcha” (Martínez, 2012, p. 116), basándose en las necesidades de información que se detectaron en un primer momento (Martin-Crespo y Salamanca, 2007).
- Muestreo de voluntarios: es utilizado por el investigador cuando desea vincular al estudio a potenciales participantes que puedan tener previos conocimientos del tema de interés. Ellos/as son atraídos/as por medio de diversas estrategias de invitación, no obstante, el éxito de la convocatoria no está garantizado (Izquierdo, 2015).
- Muestreo por conveniencia: el investigador elige fácilmente a una población que está a su alcance sin saber quién/es de ellos/as puede tener el fenómeno de interés. Este muestreo se distingue por la posibilidad que brinda de combinarse o transitar hacia otros métodos que suministren información valiosa, tal como la etnografía. Por el contrario, puede verse limitado si la población elegida no tiene datos útiles y relevantes que aportar (Izquierdo, 2015; Martin-Crespo y Salamanca, 2007).
- Muestreo por bola de nieve: se identifican a potenciales participantes a partir de alguien que conozca a otros/as que puedan resultar posibles candidatos/as para participar. Entre sus ventajas se destacan su carácter práctico y eficiente, no obstante, si no se genera una red de contactos acorde con las necesidades del investigador, la muestra y, por consiguiente, la recolección de datos se verán limitadas (Martin-Crespo y Salamanca, 2007; Martínez, 2012).

### **3.5 Proceso metodológico adoptado**

En concordancia con los objetivos planteados, el presente estudio se rigió bajo los criterios de la investigación cualitativa en virtud de que este enfoque permitió en un primer momento, explorar y finalmente comprender e interpretar la información obtenida entorno a las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco tanto en el campo laboral turístico como en áreas de trabajo distintas o, bien, en el desempleo, todo ello desde una perspectiva de género.

Al respecto, como técnica de recolección de datos se empleó la entrevista en profundidad semi-estructurada, con la cual se consiguieron respuestas libres y reflexivas respecto al tema (Sánchez, 2005), a través de una guía de preguntas. Cabe mencionar que se realizó un instrumento con tres variaciones: 1) empleadas en el sector turismo, 2) empleadas en otro sector y 3) desempleadas (ver anexo 1). Cada una se estructuró con base en el marco teórico y contextual abordados en esta investigación, con ciertas preguntas coincidentes y otras diferenciadas de acuerdo con el estatus laboral actual de las entrevistadas. Dicho instrumento fue realizado en colaboración con

el comité revisor, quienes los examinaron y complementaron para su óptima ejecución en el trabajo de campo.

La guía de cada entrevista se compuso de tres secciones. En la primera se abordaron aspectos sociodemográficos de las egresadas; en la segunda se hizo alusión a conocer sus experiencias al acceder, permanecer y ascender en el campo laboral turístico o en otro.

Para los casos de empleadas en los sectores mencionados, las preguntas efectuadas se colocaron en un orden determinado para inicialmente indagar en aspectos de su formación académica (aptitudes, conocimientos, prácticas) y después ahondar en situaciones puntuales de su inserción, permanencia y ascenso en el campo laboral con la intención de conocer, desde su visión, las ventajas o desventajas que como mujeres enfrentaron en comparación con hombres en temas específicos como el salario o, en su caso, ante escenarios como el cumplimiento de roles y estereotipos de género tradicionales, discriminación, acoso, comentarios sexistas, entre otros.

Sin embargo, para las egresadas empleadas en otro sector, se añadió un bloque específico de preguntas con la intención de conocer las razones por las cuales no ejercen en algún rubro turístico, las dificultades que enfrentaron al tratar de establecerse en este ámbito y los factores que les han facilitado acceder a otros campos de trabajo.

Por su parte, el instrumento utilizado con egresadas en una situación de desempleo difirió únicamente en la segunda sección, puesto que las preguntas iban en relación con las causas de su inactividad actual, ahondando en las limitaciones (familiares y/o personales) que frenan su reinserción al campo laboral y los efectos de esta condición en su vida (económicos, salud). Finalmente en la tercera sección (en los tres casos), se brindó un espacio para agregar impresiones y/o comentarios.

Las participantes fueron egresadas de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco, independientemente de su generación y el plan de estudios que cursaron. En referencia con lo anterior, las primeras participantes de este estudio se seleccionaron mediante un muestreo por conveniencia debido a que, si bien, de entre la población que “se elige [...] no se sabe cuántos sujetos pueden tener el fenómeno de interés” (Izquierdo, 2015, p. 1149), se ubicó intencionalmente a seis mujeres (conocidas por la tesista) que conforme a su condición laboral o de desempleo, aportaran información amplia.

Simultáneamente, el muestreo por conveniencia se complementó con un muestreo por bola de nieve, debido a que se les solicitó a las entrevistadas iniciales que recomendaran a posibles participantes que pudieran brindar sus aportaciones. Dicho muestreo resultó de utilidad porque “gracias a la presentación que hace el sujeto ya incluido en el proyecto, resulta más fácil establecer una relación de confianza con los nuevos participantes” (Martin-Crespo y Salamanca, 2007, s/p). Sobre esto, dos de ellas fueron el enlace clave para contactar a otras egresadas quienes, a su vez, hicieron lo propio invitando a excompañeras a formar parte de este estudio.

En concreto, se realizaron 16 entrevistas de las cuales nueve mujeres egresadas de la Licenciatura en turismo mencionaron estar insertadas en algún rubro turístico, no obstante, una de ellas refirió combinar su labor en el mencionado sector con otro empleo. Por su parte, seis egresadas más manifestaron ejercer profesionalmente en áreas diferentes al turismo y una egresada expresó estar desempleada. En este último rubro, no se tuvo acceso a más participantes, debido a que en un primer contacto mostraron desconfianza y, posteriormente, por razones desconocidas, ya no respondieron.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de mayo y junio de 2024 por distintos medios; algunas se realizaron de manera presencial en lugares públicos (cafeterías, calle) y en los centros de trabajo de las entrevistadas. Por otro lado, la mayoría se realizaron vía remota 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 corrió entre un rango de 20 minutos a un poco más de dos horas, un tiempo que varió en relación con la incipiente o vasta experiencia de las egresadas en el campo laboral. Es preciso señalar que por algunos temas delicados tocados en esta investigación, tales como discriminación, hostigamiento y acoso, comentarios sexistas, entre otros, durante algunas entrevistas se vivieron momentos de autocensura y cohibición cuando se les preguntaba a las egresadas en torno a ello.

Aunado a lo expuesto y para alcanzar un amplio entendimiento del tema, el tamaño de la muestra se determinó con base en las necesidades de información que manifestó el trabajo de campo correspondiente a este estudio, es decir, el número de participantes se determinó por el criterio de la saturación teórica de las respuestas obtenidas, por lo tanto se detuvo la fase de entrevistas cuando los nuevos datos comenzaron a ser redundantes (Martin-Crespo y Salamanca, 2007; Giraldo, 2011).

Cada audio resultante fue transcrito a texto 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/o en otras áreas de trabajo conforme a las etapas de acceso, permanencia y ascenso, enfatizando implícitamente en situaciones vividas como el cumplimiento de roles y estereotipos de género tradicionales, discriminación, acoso, comentarios sexistas, entre otros.

Conforme a la aplicación de la variante dos, se añadió las razones por las cuales las participantes no ejercen en algún rubro turístico, las dificultades que enfrentaron al tratar de establecerse en este sector y los factores que les han facilitado acceder a otros campos de trabajo. En el caso de las experiencias de no inserción o desempleo de las egresadas, se realizó una estructuración de los datos en función de las causas que las han llevado a esta situación, las limitaciones

(familiares y/o personales) que frenan su reinserción al campo laboral y los efectos de esta condición en su vida y bienestar (económicos, salud).

Paralelamente, como parte de los hallazgos, se colocaron fragmentos de algunas entrevistas para visualizar su correlación con la teoría.

## Capítulo 4. Hallazgos

### 4.1 Panorama sociodemográfico, educativo y profesional de las egresadas

#### 4.1.1 Perfil sociodemográfico

Conforme a la información recolectada de las entrevistas realizadas a 16 egresadas de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco, el perfil sociodemográfico obtenido exhibió que el rango de edad de las participantes osciló entre los 24 y 37 años, con la mayoría de ellas radicadas en municipios de la Zona Oriente (Texcoco, Nezahualcóyotl, Amecameca, Chicoloapan, Tlalmanalco) y Nororiente (Tecámac) del Estado de México. No obstante, tres de ellas con edad entre los 24 y 26 años, solteras y sin hijos, refirieron haberse establecido, individualmente, en los municipios de Isla Mujeres, Cozumel y Benito Juárez (Cancún) en el estado de Quintana Roo, en busca de nuevas áreas de oportunidad laboral.

En este sentido, Sobrino (2022) explica que, en México, la edad es un factor representativo de la migración interna, es decir, la juventud asociada con la libertad y el deseo de realización personal más los cambios suscitados en el curso de vida de un individuo (a nivel social y económico) en su lugar de origen, se convierten en factores que le impulsan a trasladarse a ciertos destinos o ciudades que, a su parecer, son atractivos por su oferta de trabajo y la calidad de vida que ofrecen. A continuación, se retoma un fragmento que ilustra lo citado:

Yo ya era emprendedora... y aparte pues ya era bartender, anteriormente ¿no? en el Estado de México [...]. Dejar el negocio por trabajar [en Tulum] ya en la hotelería de lleno fue algo complicado, pero pues al final es lo importante... el hecho de generar un poquito más de conocimiento, experiencia y mejorar la calidad de vida (Participante<sup>2</sup> 7, comunicación personal, 28 de mayo de 2024).

En cuanto a su estado civil, la mayoría de las participantes dijo estar soltera y tres de ellas manifestaron vivir en unión libre con su pareja. Por su parte, sólo dos mujeres señalaron estar casadas y tener hijos, uno y tres niños/as respectivamente. De acuerdo con López y Ortiz (2022), este hecho puede deberse a que “se han observado cambios ideológicos entre la población; estos han dado lugar a algunos ajustes en las actitudes que apuntan hacia una mayor adopción de nuevos comportamientos en torno a la primera unión y la primera maternidad” (s/p).

Por lo tanto, es notorio que en algunos sectores de la sociedad deje de juzgarse la unión de parejas que no formalizan un matrimonio o, en este caso, se acepta que las mujeres decidan postergar este acontecimiento junto con la maternidad o, bien, que elijan no tener una pareja afectiva, en razón de dedicarse plenamente a ejercer su profesión y/o continuar con su formación académica en estudios superiores (López y Ortiz, 2022), adicionalmente al hecho de lograr la

---

<sup>2</sup> Para guardar el anonimato de las egresadas, se referirá a ellas como participantes 1, 2, 3... correspondiendo al orden sucesivo en que fueron entrevistadas.

independencia del círculo familiar y conseguir estabilidad económica. Baste como muestra el testimonio de una egresada de 37 años:

...prefiero estar yo sola y que todo ese ingreso que me llega, yo lo invierta en mí... en mí misma, no en estar con otra persona y yo ni quiero hijos [...] por lo mismo, ¿no? de que sólo quiero ser más independiente económicamente (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

#### **4.1.2 Panorama educativo**

De acuerdo con datos del rubro 'historial académico', las participantes entrevistadas egresaron de siete generaciones distintas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco. La mitad de ellas iniciaron su respectiva trayectoria escolar en los años 2005, 2006 y 2012, por lo que cursaron el Plan de Estudios Reestructurado 2003 y egresaron con la formación en Gestión de empresas turísticas o Gestión del patrimonio natural y cultural. Las participantes restantes iniciaron su respectiva trayectoria escolar entre los años 2015 y 2018 cursando el Plan de Estudios Reestructurado 2015.

Por otro lado, sólo dos participantes asintieron no haberse titulado aún, mientras que nueve se titularon por Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL), cuatro más por aprovechamiento académico y sólo una egresada por trabajo escrito (tesis). Algunas egresadas admitieron que titularse por medios asequibles les resultó útil en su búsqueda de empleo y argumentaron que:

Tú al mencionar que te titulaste por promedio [...], creo que sí, al menos yo por lo que platicué con mi empleador en ese momento, pues fue una muy buena impresión el saber que yo fui el mejor promedio de la generación y que por lo tanto podía ser una persona bastante comprometida y que había tenido un buen desempeño escolar (Participante 12, comunicación personal, 05 de junio de 2024).

Sin embargo, hay quienes al paso del tiempo refirieron que:

[Titulación] Finalmente fue examen general, no es la misma utilidad la que te da, pues, que pruebes tus conocimientos, por ejemplo [a] el desarrollo de un proyecto de tesis, porque dentro de la investigación de campo, eso sí te da más armas ya en el momento laboral (Participante 6, comunicación personal, 27 de mayo de 2024).

Con relación a otros grados académicos, del total de las participantes, sólo una egresada mencionó tener doctorado, otra manifestó tener maestría concluida y una más (hasta la fecha actual) continúa estudiando su respectivo programa de posgrado. Cabe mencionar que dicha formación especializada iba relacionada con los campos de trabajo en los que se hallaban laborando (gestión del patrimonio natural y desarrollo organizacional).

Al respecto, la participante 11 insertada en un rubro laboral ajeno al turismo, refirió que estudiaba a distancia la Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas, porque, si bien sus funciones se dirigían a ese ramo, su intención era conseguir un ascenso laboral, por ende, una maestría relacionada con algún ámbito del turismo, no le era viable. Finalmente, aunque solo algunas mujeres mencionaron haber cursado diplomados en las áreas de su interés (gestión cultural, guía turístico, *sommelier*), en general la intención de quienes sólo tienen la licenciatura, sí es obtener otros grados académicos. Tal como lo expresó una egresada que combina su labor en turismo con otro empleo:

... meterme a una maestría [...] me urge. La docencia... me encantaría vivir de eso, pero para poder vivir de eso, tengo que estudiar más y tengo que especializarme, o sea, no puedo seguir siendo docente de asignatura toda mi vida. [...], pero tampoco puedo vivir solo de la docencia. Entonces, tengo que aprovechar que tengo dos empleos, seguir estudiando, para ver qué otra oportunidad puedo tener en la docencia, que es lo que me gusta (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

Sobre ello, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) en su estudio *Education at a Glance 2023*, expone que “en México sólo 2 de cada 10 adultos de 25 a 64 años cuenta con estudios superiores o de posgrado” (citado en García, 2023, párr. 7) y agrega precisamente que, quienes estudian maestría o doctorado, perciben un mejor salario, alrededor de 143% más que aquellos sin título de secundaria (OCDE, 2023, citado en Pineda 2024). Más allá del salario, Pineda (2024) afirma que alcanzar un nivel avanzado de especialización abre el camino a un potencial acceso a puestos directivos o gerenciales, además de elevar el sentido de conciencia y compromiso social.

En contraste, sólo una participante externó que dadas sus funciones actuales (ventas), no le sería de trascendencia tener algún posgrado.

Llegados a este punto, es preciso indicar que la Licenciatura en turismo a lo largo de la puesta en marcha de sus planes de estudio ha propiciado que el alumnado acceda al vasto campo laboral turístico previo a egresar de la carrera por medio de prácticas escolares y estancias profesionales, que tienen como objetivo: “Fortalecer el proceso de aprendizaje a través de la práctica y aplicación de conocimientos y competencias en ámbitos reales de desempeño y acorde al perfil y formación profesional de los alumnos” (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2015, p. 230).

De manera general y de acuerdo con los enfoques de las distintas asignaturas optativas, se enlistan las áreas<sup>3</sup> en que las participantes manifestaron haber realizado prácticas escolares:

- Enfoque operativo: hotelería, alimentos y bebidas (restaurantes, escuelas de gastronomía), agencias de viaje y organizadoras de eventos, es decir, el sector privado.

---

<sup>3</sup> Por resguardo de la información, se omite el nombre de empresas e instituciones.

- Enfoque sustentable: instituciones educativas avocadas a la investigación, el sector público (gobierno municipal) y en asociaciones civiles de turismo rural e indígena.
- Enfoque a la gestión turística del patrimonio: zonas arqueológicas y museos.

Sobre el último semestre de la Licenciatura en Turismo, correspondiente a la estancia profesional, las egresadas mencionaron haber laborado e implementado su proyecto final en organizaciones localizadas al interior del país como hoteles y parques temáticos, aeropuertos, asociaciones de prestigio del ramo del turismo de reuniones y viajes corporativos, agencias de viajes y publicidad al igual que en consultorías de proyectos de turismo rural y proyectos federales.

En ambos procesos, las egresadas afirmaron haber realizado funciones encaminadas al rubro operativo y administrativo, tal como atención al cliente o visitante y operaciones contables. Sin embargo, también destacaron su participación en actividades de apoyo a la investigación como búsqueda e interpretación de datos, además del desarrollo de propuestas en torno a la gestión y ejecución de proyectos turísticos.

Sobre si las prácticas y estancias profesionales les resultaron benéficas, la totalidad de participantes coincidieron en que, efectivamente, las experiencias generadas fueron gratificantes por el hecho de que lograron desarrollar y explotar aptitudes inherentes a sus funciones, particularmente aspectos como el trabajo en equipo, habilidades de comunicación, liderazgo y toma de decisiones, actualmente, de gran valía para el desempeño de su trabajo:

Sí, te resulta [benéfico], porque te desenvuelves mejor. No estás como con la timidez de acercarte a otra persona a hablar, por ejemplo, los huéspedes, los visitantes, los turistas... vas desarrollándote un poco más y no vienes como de cero, de la escuela... porque ya tuviste un conocimiento previo en cuanto a cómo dirigirte a las personas, el lenguaje que debes utilizar, los movimientos de tu cuerpo que debes hacer (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Al mismo tiempo, destacaron que en ciertos ámbitos lograron enfrentar inseguridades personales: “en el museo, pues quitarme un poco la pena porque tenía que hablar en público” (Participante 1, comunicación personal, 11 de mayo de 2024).

Cabe destacar que, para algunas egresadas, las prácticas y estancias profesionales fueron cruciales porque además del aprendizaje obtenido, les despertaron nuevos intereses que las condujeron a su actual empleo, paralelamente, pudieron forjar contactos con otros profesionales y, mejor aún, fueron el conducto que les permitió quedarse a laborar formalmente en las empresas del ramo turístico, antes de egresar de la licenciatura:

Yo entré a una empresa muy pequeña que les hacía falta rellenar puestos, entonces, justo entré de practicante cuando la recepcionista se había ido. [...] Entonces yo, en lo que no tengo experiencia, por ejemplo, es en buscar empleo, o sea, creo que he corrido con

mucha suerte, porque pues hice mis prácticas... me quedé y ya de ahí ya he subido de puestos (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Es necesario señalar que la experiencia laboral previa a la graduación universitaria para los empleadores es de gran importancia. Así lo ratifica el Fondo de Ahorro Educativo Mexicana de Becas (s/a), puesto que los graduados que hayan “adquirido experiencia a través de prácticas profesionales, pasantías, [...], desarrollan habilidades competitivas para el mercado laboral como el pensamiento crítico, la gestión de relaciones interpersonales, resolución de conflictos y toma de decisiones” (párr. 3), éstas últimas, catalogadas como algunas de las competencias laborales más demandadas de México (López, 2023). Por ende, egresados mejor capacitados podrán afrontar los desafíos del campo laboral.

Junto con las aptitudes, los conocimientos obtenidos en la práctica, se convirtieron en herramientas indispensables que hoy, algunas participantes siguen utilizando para la realización de las actividades que demanda su puesto de trabajo (póngase por caso, programas de cómputo [reservas], redes sociales). Así lo afirman algunas mujeres, quienes comentan:

[En la práctica] lo de aprenderme las claves IATAs y... bueno, esa de hablar y dirigirte con las personas, [...] eso ahorita es lo que más manejo en mi trabajo. También así como lo de revisar la base de datos y registrar nombres, es lo que ahorita más manejo (Participante 1, comunicación personal, 11 de mayo de 2024).

En esta Asociación [eventos] me encargué de reclutar socios, de hacer crecer la asociación en redes sociales, hacer como publicidad [...] de la asociación y en trabajos administrativos [...] cuando entré a mis penúltimas prácticas era como usar... muchísimo Excel [...]. Tuve el apoyo de parte de la empresa para tomar una capacitación... para tomar un curso super express que me enseñó como lo básico con lo que he sobrevivido [en el empleo actual] (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

No obstante, algunas egresadas de ambos planes de estudio refirieron que por las pocas horas que tenían de prácticas no pudieron generar la experiencia que necesitaban y al pretender aplicar para el puesto de su interés, no se les consideraba como aptas.

### **4.1.3 Panorama laboral de las egresadas**

Enseguida se muestra el estatus laboral actual de las 16 entrevistadas, egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco (tabla 2):

Tabla 2. Estatus laboral de las participantes

No. participante	Puestos de trabajo		
	Turismo	Otro campo laboral	Desempleo
1	Organizadora de eventos y viajes corporativos.		
2	Docente	Servidora pública	
3		Auditora académica	
4	Organizadora de eventos y viajes corporativos.		
5	- Docente - Investigadora - Emprendedora		
6	Aviación comercial		
7	Bartender (Hotel)		
8		Servidora pública	
9	Supervisora en alimentos y bebidas (Hotel)		
10	Call Center (Parque temático)		
11		Auditora académica	
12		Coordinadora de equipos y proyectos en Centro de investigación.	
13	Recepcionista (Hotel)		
14		- Entrenadora de Fútbol. - Auxiliar administrativo.	
15		Auxiliar administrativo	
16			X

Elaboración propia a partir de las entrevistas.

Algunas de las participantes que se encuentran insertadas en el campo laboral del turismo expresaron que ejercer su profesión en las áreas de su interés se debe, en parte, a que desde un principio tenían claro a lo que querían dedicarse. En este sentido, fueron buscando sus oportunidades en las organizaciones del sector público y privado en donde pudieran ver cristalizadas sus expectativas laborales y personales, haciendo hincapié en que la experiencia laboral previa (incluyendo prácticas escolares) afianzó aún más sus convicciones. Así lo expresan las egresadas:

...estuve en otra agencia [de viajes], que ahí fue donde duré como año y medio y en esa agencia, pues, ya fue totalmente mi explotación [...], porque me sentí ya capaz de estar a

cargo de una agencia, entonces ahí fue donde quedé más que convencida de que lo que a mí me gustaba era la agencia de viajes. Sin embargo, pues yo quería salir como de esa zona de confort y fue cuando me postulé a asesor de ventas [empleo actual] (Participante 10, comunicación personal, 03 de junio de 2024).

En mis prácticas estuve en un restaurante, [...] como *hostess* y me gustó desde ahí estar como en contacto entre alimentos y bebidas y el comensal. Como que ahí fue donde me empezó a llamar más la atención, porque tanto estaba en frente del comensal como podía estar en el *back*, en la cocina [actualmente Supervisora de *room service*] (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Por el contrario, hay mujeres que atribuyen su inserción en su actual empleo a cuestiones espontáneas como ofrecimientos laborales de terceras personas o simplemente se postularon a una vacante disponible y ahí se asentaron, independientemente de sus intereses profesionales. Este grupo de egresadas se une al grupo selecto del 57.4% de profesionistas que logran trabajar en una actividad relacionada con lo que estudiaron (Centro de Opinión Pública de la UVM, 2023), a la vez que hasta el tercer trimestre del 2023, formaron parte del 46.6% del total de las profesionistas (mujeres) ocupadas en México (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, [ENOE], 2023 citado en Observatorio Laboral, 2023), puesto que todas afirmaron tener más de un año de experiencia en sus empleos.

En contraparte, las participantes establecidas en otro campo laboral puntualizan que esto se debe, entre múltiples razones, a que en el rubro turístico de su interés no encontraron la oportunidad que deseaban o, si la hallaron, se enfrentaron a horarios extenuantes. Este escenario las animó a adherirse a otras áreas laborales en donde sí obtuvieron una mayor disponibilidad de tiempo aunado a la percepción de mejores prestaciones. A continuación se recogen algunos testimonios: “...muchas veces intenté entrar a lo que es la Secretaría de Turismo, estaba dispuesta hasta a hacer examen y todo, pero siempre decían, ‘no, es que ya ahorita no hay vacantes’, o sea, mil peros” (Participante 15, comunicación personal, 11 de junio de 2024).

...sí era muy demandante el estar en el área turística, porque eran turnos de 12 horas, a veces hasta 14, 16, dependiendo el tipo de eventos que nosotros tuviéramos y pues sabemos que en el campo turístico las vacaciones para nosotros son trabajo. Entonces, sí era muy muy demandante en cuanto a tiempo estar en el área turística. Se presentó la oportunidad de poder ingresar aquí [servicio público] y realmente con toda sinceridad, las prestaciones que nos ofrecen son muy distintas a lo que nos ofrecían en el campo turístico (Participante 8, comunicación personal, 29 de mayo de 2024).

En coherencia con lo dicho, la Encuesta Nacional de Egresados (ENE, 2023) del Centro de Opinión Pública de la UVM exhibió que en México, el 17% de los egresados universitarios está inmerso en empleos que en definitiva no tienen relación alguna con las carreras que estudiaron,

quedando en evidencia que “el mercado laboral mexicano [...] tiene problemas estructurales que limitan el ejercicio de la profesión” (Hernández, 2023, párr. 4) a hombres y a mujeres.

De igual modo, otras egresadas exponen que, si no ejercen como licenciadas en turismo es porque recibieron ofrecimientos laborales en otro tipo de rubros. Asimismo, añaden que múltiples experiencias desagradables les orillaron a abandonar sus cargos en favor de su bienestar personal. Particularmente, se rescata el argumento de una participante, que al no agradarle ciertos ámbitos de su carrera, prefirió declinarse hacia otro campo de trabajo:

Desde un inicio que yo estudié turismo nunca me vi desempeñándome en lo tradicional del turismo, siempre me quise enfocar en la investigación y al final, lo que estoy haciendo ahora tiene que ver con la investigación... no para fines turísticos, pero sí con cierta base de educación, de lo que posteriormente yo me fui como especializando. Entonces, afortunadamente turismo fue una base también para entender muchas cosas de las que hago actualmente y hasta mis empleadores entienden que mi formación no es estrictamente cerrada en un área o en una ciencia en específico (Participante 12, comunicación personal, 05 de junio de 2024).

Cabe decir que, aunque hay quien tiene la intención de reingresar al sector laboral turístico, también existen egresadas que al ver asegurados sus puestos y tener pleno dominio de las actividades que desempeñan en sus áreas, no desean cambiar su estabilidad socioeconómica. Finalmente, la única participante en situación de desempleo afirmó que las extensas jornadas de trabajo y un ambiente laboral estresante repercutieron en su salud física, situación que le llevó a renunciar a su puesto en el área hotelera:

Como que se sobrecarga tu trabajo [...] por eso es que tienes unas jornadas muy largas. Creo que el máximo que yo llegué a hacer, la verdad, fueron como de doce horas. Pasaba mi número [horario] y pues ahí en los hoteles, te manejan de que como tienes un puesto de confianza por ser supervisor, pues no, nunca te pagarán horas extras ni nada de eso. ...Mi cuerpo lo empezaba a notar, pues sí bajaba mucho de peso [...], me brotó un poco lo de la dermatitis (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio de 2024).

Al respecto, el Centro de Opinión Pública de la UVM en su Encuesta Nacional de Egresados (ENE, 2023) destaca que aproximadamente el 42% de egresados que no cuentan con un empleo es porque renunciaron. Hernández (2022) afirmó que hasta el año 2022, el deterioro de las condiciones de trabajo y su consecuente riesgo para la salud así como los conflictos laborales figuraron como algunas de las principales causas del desempleo en México, por lo cual, este grupo de la población se veía en la obligación de abocar su tiempo a labores domésticas o a generar sus propias fuentes de trabajo por vía del emprendimiento.

En las siguientes secciones se abordan las experiencias de egresadas universitarias en el campo laboral del turismo, en otra área laboral y/o en el desempleo.

## **4.2 Perspectiva de género en experiencias laborales en el campo laboral del turismo**

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos en torno a las experiencias suscitadas en la vida laboral de las egresadas durante su acceso, permanencia y ascenso en variados ámbitos del turismo. En primer lugar, se aborda la influencia y el valor que tuvo su preparación académica al momento de postularse y conseguir un empleo formal, haciendo hincapié en lo que distintos empleadores les requirieron en cuanto a conocimientos y aptitudes. Por otro lado, se profundiza en sus experiencias en el campo laboral turístico, concerniente a las dificultades o facilidades que, por ser mujeres, han enfrentado para poder ejercer su profesión.

Al respecto, el presente estudio exploratorio que se aborda desde una perspectiva de género indaga en los constructos socioculturales que se han tejido específicamente en el campo laboral, es decir, al vivir en una sociedad patriarcal y estar inmersas en distintas relaciones de poder, las mujeres (mayoritariamente) se han visto posicionadas en una situación de desventaja en la esfera del trabajo remunerado y no remunerado (Cagigas, 2000; Hunnicutt, 2009). Por lo tanto, desde la visión de las egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco, se analiza cómo han sido sus posibilidades de desarrollo profesional y se dirime en torno a las ventajas o desventajas que como mujeres enfrentaron en comparación con hombres, en temas como el salario o, ante escenarios como la incitación a cumplir estereotipos y roles de género tradicionales, hostigamiento y acoso sexual, sexismo y discriminación.

De manera implícita se expone la reflexión de las participantes quienes, a través de esta investigación, exploraron en su persona y señalaron frontalmente aquellas situaciones y/o problemáticas sociales que erróneamente han tendido a normalizarse, visibilizando conductas nocivas que imperan no sólo en el turismo, sino en el amplio espectro del campo laboral (machismo o violencia) (Lagarde, 1996a).

### **4.2.1 Conocimientos y aptitudes requeridos en el campo laboral del turismo**

La búsqueda del primer empleo, específicamente, después de graduarse de la universidad, para un importante porcentaje de egresados se convierte en un reto complejo. Así lo vislumbran las plataformas integradoras de redes profesionales como LinkedIn (Ruíz, 2022) y lo constatan las organizaciones enfocadas a la innovación de la educación superior como el Instituto para el Futuro de la Educación (dependiente del Tecnológico de Monterrey), quienes argumentan que la elección del primer empleo, en la mayoría de las ocasiones, se hace sin pensarlo correctamente, por ende, una decisión precipitada puede trabar una carrera profesional cuando está alimentada por “la necesidad económica, la carencia de oportunidades o simplemente las ganas de poner en marcha lo aprendido en la universidad” (Guijosa, 2018, párr. 1).

No obstante, López (2023) agrega que la experiencia laboral previa y poseer competencias imprescindibles para el mercado de trabajo facilitan el acceso a un primer empleo y ante los ojos

de los reclutadores se convierten en elementos de gran valía pues indican que los potenciales empleados pueden adaptarse y cumplimentar cualquier actividad que la empresa les demande.

En alusión a lo dicho, las participantes en el ámbito laboral turístico indicaron que, a pesar de haber vivido momentos complicados en su búsqueda inicial de trabajo, en el momento en que ya fueron candidatas a ocupar un puesto, las competencias y aptitudes que el área de recursos humanos les requería ya tener desarrolladas iban desde habilidades de comunicación (verbal y no verbal) y compromiso, hasta resolución de problemas y control del estrés.

Cabe aclarar que, si bien algunas de las egresadas que forman parte de esta sección están inmersas en algún rubro turístico, en sus inicios se insertaron en otros campos de trabajo en busca de generar experiencia y comenzar a percibir un sueldo de inmediato. Sin embargo, también están las participantes que tienen menor tiempo de haber egresado y que sí lograron insertarse en un lapso no tan prolongado en algún sector privado del turismo. Tales situaciones se enmarcan en sus testimonios: “[Requerían] puntualidad por ejemplo, manejo del estrés, manejo sobre tiempos... bueno, el enfoque en resultados, toma de decisiones, bueno, y en general eso [...]” (Participante 6, [aviación comercial] comunicación personal, 11 de junio de 2023). Dicha egresada aplicó y ejerció como docente a nivel preescolar en su primer empleo.

Asimismo, se halla la respuesta de una participante insertada en hotelería, siendo éste su empleo más significativo después de egresar: “Lo primero que me preguntaron en la búsqueda del trabajo ya aquí [en hotelería] me preguntaban sobre el nivel de estudios [...] y sobre las habilidades que yo identificaba, que pudiesen apoyar a la empresa, como solución de problemas, empatía” (Participante 13 [repcionista], comunicación personal, 11 de junio de 2023).

En cuanto a los conocimientos requeridos, las egresadas que trabajan en el sector privado (restauración, hotelería, organización de eventos) enfatizan que, aunque los reclutadores les demandaban tener experiencia con herramientas de oficina y actividades administrativas, el idioma inglés figuró como la competencia más exigida, dado que, inherentemente, los puestos a los que aplicaban estaban encaminados a la atención y servicio al cliente (nacional y extranjero).

Baste como ejemplo el testimonio de la participante 9, hoy supervisora en el área de alimentos y bebidas en hotelería, pero a quién el inglés le ha sido obligatorio desde el primer momento, es decir, en las entrevistas de trabajo, le fue solicitado para desempeñarse en el rubro de su interés:

... el idioma inglés es el que te pedían demasiado porque estuve mandando currículums y estuve en entrevistas en hoteles [...] básicos, estándares... no tan de lujo y sí me pedían el idioma inglés... experiencia, que estuviera titulada o que tuviera ya mi certificado de estudios (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Ahondando en la respuesta de la participante, en el trabajo de campo se obtuvieron testimonios similares, precisamente de las mujeres inmersas en el sector privado (restauración, agencias de viaje, hotelería, entre otros) quienes exclaman que su modalidad de titulación no tuvo mayor

injerencia para lograr ser contratadas en alguna vacante, si no que tuvo más peso su experiencia al igual que sus competencias y aptitudes.

Por lo que se refiere a las egresadas que actualmente laboran en el sector público del turismo, en las áreas de la docencia e investigación, se expone particularmente el caso de la participante 5, inmersa en el rubro de la gestión turística rural y sustentable, quien al inicio de su trayectoria laboral se insertó en una dependencia de gobierno. Ella señala que los conocimientos que le fueron requeridos estaban encaminados a lo teórico, o sea, que tuviera claros ciertos conceptos del ramo. No obstante, asiente que sobre la marcha tuvo que aprender a realizar tareas de oficina, es decir, otros procesos administrativos. Así lo declara:

...el subdirector [de la dependencia] estaba buscando una asistente... Yo cubría como ciertas características y entonces el subdirector me citó para una entrevista. [Me pedían] que supiera de sustentabilidad, de áreas naturales protegidas, de las características de las áreas naturales protegidas... y cosas de ecología, así como básicas. Pues sí sabía de todo eso. Había mucho [trabajo de] campo, pero también había mucho escritorio, o sea, mucha cuestión de oficina [...] teníamos que estar haciendo oficios reportando nuestros avances [al órgano dependiente] (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Por su parte, afirmó que su modalidad de titulación le fue útil para insertarse de manera pronta a un empleo y posteriormente, para obtener otros grados académicos:

[Titulación por aprovechamiento académico] la verdad es que sí [fue útil] ya no quise perder mucho tiempo y, sí, quería estudiar una maestría y seguirme a lo mejor con [...] el doctorado, sí, tenía intención... decían mucho que se supone que no, como no teníamos experiencia en tesis, a lo mejor nos rechazaban en las maestrías. En mi caso no fue así (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

De manera general, a diferencia de quienes están en el sector público, las egresadas establecidas en el sector privado (hotelería) del turismo coinciden que desde las prácticas escolares hasta la búsqueda de su primer empleo, tuvieron que tomar cursos extra para tener un mejor desempeño en su área, peculiarmente en lo que atañe a los idiomas:

Por mi parte, me metí a clases de inglés porque me di cuenta [...] que era más importante que, literalmente, lo que veía de la escuela. Como hablaba demasiado, la mitad del tiempo hablaba en inglés, entonces a veces se me complicaba y para no tener este momento incómodo de no saber expresarme con los huéspedes, sí me metí por mi parte a inglés y estuve tomando un poco de francés (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Asimismo, se obtuvieron opiniones comunes, precisamente de este grupo de egresadas quienes exclaman que en la universidad les hizo falta recibir la enseñanza teórica y práctica en torno a los programas y/o herramientas digitales (Sabre, Opera, entre otros) que en sus cargos les fue

exigido ya conocer para ejecutar actividades de corte operativo y administrativo. No obstante, refieren que sobre la marcha los han ido dominando.

En coherencia con lo mencionado, el Centro de Opinión Pública de la UVM en su Encuesta Nacional de Egresados (ENE, 2023) exhibe la opinión que tienen precisamente los graduados universitarios sobre la enseñanza y formación (fortalecimiento de habilidades necesarias para entrar al mercado laboral) que recibieron de sus instituciones de educación superior y se destaca que, a su juicio, el 35.8% de los egresados afirma que la universidad los preparó muy bien para desenvolverse en su empleo, para el 38.9% estuvo bien, el 21.4% consideró que fue regular y 3.9% no consideró adecuada la instrucción recibida.

Estos datos reveladores concuerdan con lo expresado por el total de las participantes de este estudio, quienes por un lado refirieron que sí poseían, hasta cierto punto, las aptitudes y conocimientos que les demandaban los empleadores del sector público y privado en sus primeras postulaciones a una vacante. A su vez, avalaron que las prácticas escolares y estancias profesionales dictadas por la universidad fueron la antesala idónea que las preparó para enfrentarse a los distintos escenarios suscitados en el campo laboral turístico, sin embargo, ha sido en la práctica profesional que han tenido que ir puliendo sus deficiencias.

Simultáneamente, refieren que en esta etapa vivieron procesos de selección equitativos e imparciales. No tuvieron que enfrentarse a una ardua competencia por obtener un empleo con hombres, dado que a la mayoría de las áreas a las que se postularon requerían perfiles femeninos o, bien, las prácticas escolares fueron la vía que les permitió conseguir un empleo directo en la empresa receptora. Enseguida, se retoma un argumento que ilustra lo revelado:

Sí pasé por varias entrevistas. Justamente pasé como por cinco filtros para poder entrar al hotel a pesar de que yo ya estaba haciendo mis prácticas [ahí]... pasé por recursos humanos, pasé por el gerente de área, pasé por el gerente de alimentos y bebidas, el director general y el asistente de alimentos y bebidas. Sí, pasé por varias entrevistas y también en español y en inglés... competí, me parece que... [con] dos personas. Era una mujer la que venía de otro hotel y un hombre que venía saliendo de la escuela. Entonces, para los tres [...] fue lo mismo, el mismo proceso de selección (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Por otro lado, expresan que los procesos de selección que vivieron con las empresas no fueron tradicionales; empezaron a través de postulaciones vía online y culminó con una entrevista presencial para dar pie a una posible contratación, por lo cual, no se enteraron si habían otras personas conteniendo por el mismo empleo.

## **4.2.2 Etapas transitadas en el campo laboral del turismo**

Avanzando en este análisis, desde una perspectiva de género, a continuación se exponen las ventajas y/o desventajas que por ser mujeres enfrentaron las egresadas en su búsqueda de empleo y posterior acceso al mercado laboral turístico en diversos ámbitos.

### **4.2.2.1 Acceso**

#### **i. Apariencia física**

La Fundación Forge (2022) en su estudio sobre las expectativas que tienen los y las jóvenes en Latinoamérica respecto del mercado laboral, reflejó que para el 44% de los egresados mexicanos, la apariencia física y/o presentación personal son los factores externos que más afectan la inserción laboral. En contraste, la mayoría de las participantes de este estudio difirió sobre ello, pues afirmaron que su apariencia física no tuvo injerencia en la obtención de un empleo, por el contrario, concordaron en que durante la entrevista laboral, los empleadores otorgaron mayor valor a su experiencia, aptitudes y conocimientos, particularmente sobre el idioma inglés.

No obstante, sólo hubo una participante que afirmó que su aspecto físico fue un facilitador que influyó indirectamente para que pudiera entrar a laboral en la institución de su interés: “Las ventajas es... ¡eso!, el que yo le gustara a las personas... 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, 23 de mayo de 2024).

Aunado a lo dicho, a raíz de que fueron contratadas (especialmente en el sector privado), las participantes mencionaron que, por estatutos de la empresa, sólo se les instó a seguir ciertos códigos de vestimenta y maquillaje, pidiéndoles que éste no fuera ‘exuberante’ sino discreto.

#### **ii. Sueldo**

En este sentido, el total de las egresadas refirió que el primer salario que percibieron en el sector laboral público y/o privado del turismo fue realmente bajo, dando la razón de que por su inexperiencia, no podían exigir un sueldo mejor: “Mi primer sueldo fue muy bajo, pero vuelvo a lo mismo, no sabía hacer nada, entonces cómo me comparo con alguien... [hombres]” (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

Asimismo, al cuestionarles sobre si notaron alguna desventaja salarial en comparación con compañeros hombres afirmaron que no, el total del personal principiante percibía el mismo pago económico. En esta etapa de acceso laboral, sólo una participante expresó que al inicio de su inserción en una dependencia de gobierno su salario era bajo aunque aceptó que, al poco tiempo, hechos como ser atractiva físicamente y entablar una relación afectiva con un superior, le facilitaron cambiar su percepción salarial. Así lo declara:

[Primer sueldo] No, no, no, no, era muy bajo, ¡bajísimo! [...] era igual para todas las compañeras. Pero tuve una ventaja, cuando empecé a salir con el jefe de mi jefe. Accedí porque sí me gustaba, él me dio otra plaza, o sea, me subió el sueldo al doble, porque salía con él. Yo lo vi justo [...] pero digo, si no le hubiera yo gustado, ¡no, jamás, nunca! [habría ganado más] (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

### iii. Hostigamiento y acoso sexual

La violencia de género en el mercado laboral se manifiesta a través de conductas que atentan contra la integridad de una persona. Desafortunadamente, el campo laboral turístico no es la excepción. Así lo atestiguó la participante 5, quien ante la pregunta ‘¿considera que sus oportunidades de acceso al empleo fueron diferentes en comparación con hombres?’ reveló haber sufrido hostigamiento sexual por parte de un superior al iniciar en una dependencia de gobierno ligada al turismo:

Sí, sí, porque... lo voy a decir así, sinceramente, yo siento que le llamaba la atención al subdirector, o sea, tuve ventaja porque yo le gustaba, como mujer y él siempre buscaba chicas [...]. Entonces yo siento que le llegué a gustar al subdirector, que ya en ese momento no me lo dijo, pero más adelante sí... sí me estaba coqueteando, pero fue más fácil para mí entrar por esa situación, porque él era de esas personas que buscaba pura mujer... (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Y agregó que, aunque ser mujer y su apariencia física fueron facilitadores que le contribuyeron a poder acceder al campo laboral, la situación constante de hostigamiento ha sido incómoda pero lo ha asimilado como parte del sistema social:

Al principio pues no, no se veía como nada, pero ya después que fue avanzando el tiempo, me di cuenta de que él era acosador, no nada más conmigo, también con mis compañeras, pero pues ya uno se acostumbra... La verdad es que así... porque a mí también he tenido como mi cierto ‘pegue’ ahí con hombres y se acostumbra uno y trata de sortearlo [...]. A lo mejor si partiéramos de una cuestión equitativa, igualitarias se puede escuchar mal, pero como siempre hemos vivido bajo este esquema, ya nos acostumbramos, ya no lo vemos así de mal, pero vamos como sorteando [...].

Por otra parte, la participante 10 expresó haber vivido una experiencia, esta vez, de acoso sexual con un compañero de otra área previo a iniciar sus funciones en el puesto actual. Cabe aclarar que no expuso su respuesta y se cohibió, una situación que se repitió con algunas entrevistadas dado lo delicado y complejo del tema. A continuación, un fragmento rescatado:

[Acoso] Sí, sí, sí me ha tocado. Bueno, me tocó cuando recién entré, [...] era como la capacitación... entonces, sí llegué a pasar algo, pues, feo, yo llegué aquí [Cancún] y estaba prácticamente sola [...] tal vez esta persona tenía como ideas de fiesta, de relajó, de que no pasa nada. Entonces, para mí todo era nuevo y llegué muy confiada. Yo dije

‘ay, qué amable persona’ y pues, no. Sí fue algo... me dio mucho miedo, pero dije ‘no lo vuelvo a hacer, no vuelvo a confiar como en cualquier persona’ (Participante 10, comunicación personal, 03 de junio de 2024).

La entrevistada refirió que en su empresa (parque temático), hay protocolos de prevención y atención a las denuncias sobre este tipo de conductas, que pueden perjudicar a empleados/as así como a los/as turistas.

Sobre ello, la Secretaría de Turismo (SECTUR, 2022) ha emitido su pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual y, a raíz de esta acción, sus organismos al interior de la República como SECTUR Oaxaca (Agencia de Noticias Oaxaca MX, 2024), han puesto en marcha campañas como el *Buzón Violeta* con la finalidad de “crear ambientes laborales respetuosos para todas las mujeres, basados en la ética y dignidad” (párr. 1).

#### **iv. Sexismo y discriminación**

Con respecto al sexismo, como una práctica de exclusión en el campo laboral turístico que parte de los constructos de género impuestos a hombres y a mujeres (Glick y Fiske 1996, citado en Díaz, et al, 2019; Montero, 2006), gran número de las participantes dijo que su experiencia, en el proceso de acceder al primer empleo, se condujo bajo estricto respeto de parte de los empleadores y compañeros de trabajo hacia ellas, rigiéndose por los lineamientos de una convivencia y ambiente laboral sanos. Por otro lado, un número reducido de las participantes afirmó haber sido objeto de conductas (coqueteos) y comentarios hostiles, que tuvieron la intención de agredir y denostar su accionar laboral, tomando como punto de partida su apariencia física: “En la iniciativa privada [comentarios lascivos], muy poco... tal vez en el aeropuerto y eso, pero por lo mismo... que el uniforme era muy ajustado y demás. O sea, te obligaba a usar zapatos altos” (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

A su vez, las egresadas mencionaron haber recibido comentarios sexistas “benevolentes” por parte de sus empleadores quienes, tanto en el sector público y privado, apuntaron a encasillarlas en cargos y funciones que no eran equitativas, al tiempo de cuestionarles si su atractivo físico coincidía con sus capacidades y persuadirles de usar esta característica en favor de obtener beneficios al momento de ofrecer un servicio al cliente. Así lo confirman los siguientes testimonios: “[En la dependencia de gobierno] Sí, era así como de: ‘¡ay! eres guapa y aparte eres muy inteligente y con mucha iniciativa’ y todos me decían eso” (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

[Comentarios sexistas en empresa organizadora de eventos] Sí... ahí sí, porque había... pues había esta idea de ‘¡ah!, pues es la niña bonita que se queda en recepción y que a todo el mundo le sonrío’. Entonces, por ejemplo, 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, 22 de mayo de 2024).

Como otra práctica lacerante, participantes de este estudio afirmaron haber sido víctimas de discriminación laboral en sus primeras búsquedas de empleo. Sí bien, para acceder al campo laboral turístico, las egresadas manifestaron haberse postulado a vacantes orientadas hacia un perfil femenino, sobre todo en el sector privado, esto no significó recibir un trato respetuoso y equitativo por parte de los empleadores. Las estadísticas avalan que en México durante poco más de la última década, el 50% de las denuncias por discriminación fueron de origen laboral (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred], s/a citado en Juárez, 2023), siendo una de las principales denuncias la negación del derecho al trabajo por un motivo basado en la apariencia física.

Enseguida, se rescatan testimonios muy similares que se engloban en la categoría mencionada, en los cuales las participantes refirieron que al intentar postularse a vacantes del área de animación turística en el sector hotelero, recibieron comentarios despectivos por parte de los empleadores, quienes argumentaron que su apariencia física (color de piel, peso y talla), supuestamente, no coincidía con el perfil que requería el puesto. Por lo tanto, no se les permitió continuar en el proceso de selección. Léase lo descrito: “Dentro de la búsqueda de empleo, [discriminación] en algún momento con algún empleador, ¡sí!, y fue en cuanto a mi físico [que] no cumplía con el perfil del puesto en cuanto a físico para ellos y especificaban sobrepeso” (Participante 6, comunicación personal, 27 de mayo de 2024).

El próximo argumento retrata lo vivido por una egresada (hoy, en otro campo laboral), que luego de concluir sus estancias profesionales en hotelería, pidió la oportunidad de quedarse a trabajar en la empresa y fue rechazada por “no cumplir” con los estereotipos de estética requeridos:

[Viví] una discriminación por parte del gerente general del hotel, en este caso, él era una persona blanca... En ese momento, pues yo trabajaba en animación [estancia profesional] [...] todo el tiempo te la vivías en la alberca o bailando con la gente. [Después] todas las personas que trabajábamos en animación, solicitamos que nos dieran la oportunidad de quedarnos a trabajar... porque cumplíamos con el perfil que estaban solicitando. Nos dijeron que no, literalmente, por ser morena, dijo el gerente que él quería gente ‘güerita’. Nos dijeron que no, porque no teníamos un cuerpo bonito... porque el gerente quería como animadoras a gente que fuera delgada, que fuera pues... no tal vez alta, pero tampoco muy bajitas... pero que sí fueran güeritas... que todo el tiempo estuvieran maquilladas (Participante 3, comunicación personal, 21 de mayo de 2024).

La participante 3, refirió que este tipo de sucesos desagradables, afectaron su confianza personal. Al respecto, el turismo es un ámbito propenso a estereotipos alrededor de la estética, que coloca a la belleza como uno de los factores fundamentales de las relaciones entre prestadores de servicios y turistas (García y Hernández, 2022).

#### 4.2.2.2 Permanencia

En esta etapa, las participantes inmersas en el campo laboral turístico (del sector público o privado) expresaron tener como mínimo un año hasta poco más de 10 años en su empleo actual. Expresado este dato, se continúa con el análisis de las experiencias que han atravesado las egresadas universitarias durante su permanencia en el ejercicio de su profesión, desde una perspectiva de género.

##### i. Sueldo

Al haberse establecido en su empleo actual, la mayoría de las egresadas dijo estar conforme con el sueldo que recibían y, comparándose con sus homólogos hombres, negaron que el hecho de ser mujer sea una condicionante para recibir un pago mayor o menor. Tal afirmación se da a partir de la notoria presencia de más mujeres en sus áreas de trabajo (organizadora de eventos, parque temático, hotelería), ante un mínimo de hombres, por ello, constataron que la percepción del sueldo para todos es igual y justa, en correspondencia con las funciones realizadas: “[salario] Sí, es coherente porque no trabajo más de las horas que me corresponden, no hago más cosas que mis compañeros los hombres, y me parece un trabajo justo” (Participante 13 [repcionista], comunicación personal, 11 de junio de 2023).

Cabe destacar que sólo una participante con el cargo de *bartender* (cantinera), en el sector hotelero (del sureste del país), rodeada en mayor medida por compañeros hombres, también expuso que su sueldo era igual al de ellos, sin embargo, se enfrentaba a horarios extenuantes a cambio de un salario mínimo que veía compensado con la repartición de su respectiva propina:

El sueldo es el mínimo que gano, pero vaya, te va muy bien en propinas, pero en otros hoteles todavía está mejor pagado el puesto, sin embargo, creo que como cantineros y cantineras ganamos lo mismo. [...] Mi jornada es de 8 horas... se respeta, pero a veces nos piden doblar por la falta de personal o porque dentro del hotel existen eventos (Participante 7, comunicación personal, 28 de mayo de 2024).

Insertada en el ámbito público, la participante 5 expone su perspectiva acerca del sueldo que recibe en el ámbito docente y de la investigación:

[Salario justo] Yo creo que ahorita sí, desconozco si hay algún tipo de salario diferente por ser mujer u hombre aquí en [la institución] no lo sé, yo siento que es lo mismo, tendría que ser lo mismo, porque todos somos docentes y nos dedicamos a la misma cuestión. Entonces yo creo que no debería de haber ningún tipo de salario diferenciado o desigual. En la cuestión de investigación igual, siento que también está más parejo, de hecho, hay mucha mujer investigadora en turismo, [...] siento que estamos casi igual o hasta un poquito más de chicas investigadoras que hombres (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Sí bien la Organización Mundial del Turismo [OMT, 2021b] afirmó que en el mundo las mujeres percibían un sueldo 14.7% menor al de los hombres, la queja de otro grupo de participantes no se centra en ello, sino que va en contra de las empresas que, a su parecer, no les proporcionaron un salario acorde con sus funciones y el horario, deseando que éste fuera superior, tal como lo declara una egresada: “[Salario] Justo, no... [en organizadora de eventos]. Yo considero que debería ganar un poquito más, porque hacemos diversas actividades que no nos remuneran muy bien por el trabajo que hacemos” (Participante 1, comunicación personal 11 de mayo de 2024).

## ii. Hostigamiento y acoso sexual

Algunas de las participantes insertadas en el ámbito laboral turístico, negaron que durante su permanencia en su empleo actual, hayan sido objeto de actos lacerantes, pues enfatizaron en que en sus centros de trabajo se toman medidas para erradicar toda acción que pueda dañar a mujeres y a hombres, ocupándose de establecer ambientes de trabajo pacíficos y respetuosos. No obstante, dos participantes sí afirmaron haber sufrido de hostigamiento sexual por parte de algún mando superior. A continuación se relata el pasaje vivido por una de ellas, en el sector público del turismo:

[Hostigamiento sexual] Era más de ¿cuándo vamos a comer? Pero, pues ya me tocaba ¿no? y yo no soy de que me toquen, ¡no me gusta que me toquen! Él llegaba y me agarraba del hombro y ‘ya vamos a comer’ y no sé qué. ¿En cuánto a mi puesto? no, o sea, nunca hablaba de algo laboral, pero es así de: ‘¿cuándo vamos a bailar?’... (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

Tal hecho posteriormente derivó en violencia psicológica y verbal:

Aparte después fue muy grosero conmigo cuando yo le dije: ‘¿Sabe qué? ¡ya déjeme en paz!... esto es algo laboral, nada más’. Ya llegaba y me decía y me empezaba a insultar. No sé, me decía: ‘¡Ay!, mira... ¡qué fea estás!... ¡Ay!, mira, ¡cómo vienes hoy!... ¿Cómo te ocurrió venir vestida así?’ cosas así... sí salía llorando diario de la oficina y aguanté y creo que no tienes por qué aguantar, eran quizás otros tiempos... Todavía no se escuchaba lo de la marcha y yo todavía no cambiaba tanto mi forma de pensar. Creo que no tenemos por qué aguantar nada y no tenemos por qué acostumbrarnos a esas personas (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

De este relato, se rescata la autorreflexión que hace la participante que, con el pasar del tiempo, asiente que fue una etapa difícil en su vida y tuvo que cambiar su proceder y establecer límites ante posteriores compañeros de trabajo, sobre todo hombres. Además, sugiere consciencia sobre el hecho de que el hostigamiento y acoso sexual son actos que hoy son resistidos.

### iii. Sexismo y discriminación

Durante su trayectoria laboral y permanencia en puestos actuales, gran parte de las participantes nuevamente rechazó haber sido víctima de comentarios sexistas o discriminación. Sólo una minoría sí aceptó que compañeros (hombres) de trabajo les mencionaron que ‘coquetearan’ con el cliente en afán de concretar una venta. Por otro lado, se expone el siguiente testimonio de una participante a quien, a través de su consultoría (emprendimiento), le fue rechazada la propuesta de un proyecto turístico encaminado al aprovechamiento de los recursos naturales y culturales de una comunidad indígena, por el hecho de ser mujer:

En algunos ejidos que eran muy de zona indígena, ahí sí fue muy difícil entrar porque ahí hay mucha discriminación hacia la mujer, así ahí sí te ven como menos [...] y ahí éramos nada más mi compañera la de Ciencias Agropecuarias y yo. Fuimos a esta comunidad que era en Hidalgo y eran nahua hablantes. Yo ahí sí vi que hubo mucha dificultad, de hecho pues no nos permitieron hacer el proyecto con ellos, porque yo sentí que fue porque éramos mujeres (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Aunado a ello, a pesar de que el idioma fue un obstáculo para la comunicación, pudieron saber que los comentarios dirigidos a su persona eran con tintes sexistas:

Ellos [ejidatarios] discutían en náhuatl. El chico que fue con nosotros, más o menos entendía... y decía que ellos no querían el proyecto, que porque muchas veces los engañaban y se quedaban con sus tierras y como que había ciertos comentarios como de: ‘¿y estas chicas?’, ‘están jóvenes y luego ¿qué hacen aquí?’, ‘¿qué van a saber?’ (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Menoscabar los conocimientos y las capacidades de las egresadas en el campo laboral turístico se ha convertido en una constante para las participantes inmersas en ambientes compuestos por un alto número de hombres.

Por otro lado, de entre la información recabada se retoma especialmente el testimonio de una participante, quien refirió haber sufrido discriminación en diferentes momentos. Un pasaje lo vivió cuando el CEO (Chief Executive Officer) de la empresa no le otorgó la misma oportunidad de instruirse y tomar los cursos de capacitación con miras a mejorar los procedimientos administrativos y operativos de su área (organización de eventos y viajes académicos), intuyendo que el hecho de ser mujer, fue un factor determinante. Así lo relató:

[Discriminación] yo lo [vi] con uno de mis compañeros [...] primero le invertían a él y ya luego hacían que él como que me pasara la capacitación a mí. Hasta que fue así como de: ‘oye, [...] no es lo mismo que [la capacitación] me la de él, que la acaba de tomar a que me la dé un experto’. Entonces sí tuvimos varios roces y era como, no sé sí por el género, nunca me dijeron: ‘ah, es que él es hombre’, pero sí siento que era... como raro que a él primero (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Asimismo, en un momento posterior admitió haber vivido discriminación por el hecho de ser madre y esposa, refiriendo que los comentarios aparentemente “inofensivos” que se hacían hacia ella, provenían de todo su entorno laboral (jefe y compañeros). La Conapred (s/a) coincide en que, efectivamente, las mujeres embarazadas son susceptibles a ser víctimas de discriminación en sus centros de trabajo al atravesar por este proceso.

Dicha egresada refirió haber sido objeto de comparaciones con sus compañeros hombres a la par de que enfrentó la injerencia de su jefe y demás colaboradores en asuntos de su vida privada:

[El jefe] hacía esta comparación con mi compañero de: ‘¡ah, mira, él es soltero y me entrega todo!’. A yo... ‘eres mujer y entonces ya te casaste’... Entonces, cuando recién me casé era así como de... ‘híjole, es que ya te casaste... es que seguramente pues vas a dejar de trabajar...; es que tú dime sí vas a seguir aquí...’. Cuando otros compañeros se han casado también y, pues, no les han hecho las mismas preguntas. En ese aspecto, ¡sí!... Sí siento que me ha pegado tanto la maternidad como el género (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

La situación escaló hasta el grado de que fue excluida de participar en algunos eventos organizados por su empresa pues, a juicio de su entorno de trabajo, debía ocuparse de su hijo. A continuación el relato:

El que yo sea mamá hace que ya no me consideren para ciertos eventos. De repente es así como de: ‘ay, nos tenemos que ir a Mazatlán una semana, [yo] no porque no tiene con quién dejar a [su hijo]’. Entonces, me han quitado oportunidades por ser mamá (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

#### **iv. Estereotipos y roles de género**

En el presente aspecto, la mayoría de las mujeres rechazó que durante su permanencia en el desempeño de su trabajo hayan tenido que sujetarse a estereotipos y, consecuentemente, a roles de género tradicionales. Respecto a estereotipos de género, en esta etapa de permanencia en el sector turístico, las egresadas descartaron haber sido persuadidas por sus empleadores a modificar sus conductas o apariencia física en favor de conseguir algún beneficio en las áreas turísticas del sector público o privado. Únicamente refirieron que se les solicitó que cumplieran con los estándares de presentación (maquillaje, uniforme, peinado) y trato cordial que demanda cualquier institución o empresa. Además, afirmaron que sus jefes inmediatos no les pidieron realizar actividades que no fueran las inherentes a su puesto.

Únicamente una participante expresó que en el ejercicio de su labor le fue delegado, en un viaje académico, hacerse cargo de los jóvenes estudiantes, a pesar de que había compañeros hombres y tenían la misma responsabilidad de cuidado sobre el grupo. Enseguida se presenta su testimonio:

Yo me dedicaba a llevar el área de viajes académicos y entonces, yo salía con muchos niños, de diferentes edades y [yo] era así como de: ‘¡ay, mis niños!’ [...] y pues yo les hablaba así y de repente, sí era el comentario como de: ‘¡ay! es que ella es mujer, obviamente le nace tener que cuidarlos’. Pero, el hecho de hablarles como con esta familiaridad se tomaba cómo: ‘ay, pues sí, le toca cuidar a los niños’ o de ‘ay sí, tú eres mujer y obviamente eres como su mamá’... Con otros compañeros era así como: ‘ay, pues tú hazte bolas con los chamacos’ cuando obviamente se les pagaba por eso [...] (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Algunas participantes mencionaron que, por el contrario, en el sector turístico han roto con ciertos paradigmas que difieren por completo con los estereotipos y roles de género tradicionales que se asignaron a las mujeres, pudiendo realizar actividades que en algún momento fueron consideradas exclusivamente masculinas como ser *bartender* (cantinera) o investigador. Enseguida, un ejemplo:

[Acatar roles de género tradicionales] No, afortunadamente como me fui al área de gestión y de investigación y de docencia, pues todo es relacionado más a lo masculino, más al ámbito de los hombres. Por ejemplo, como gestora y planificadora, pues hago lo que hacen los técnicos, la mayoría son hombres, ya sea arquitectos del paisaje, biólogos, antropólogos [...]. En el ámbito de la academia, si eres docente, pues eres como cualquiera de tus compañeros hombres o mujeres y en la investigación, igual, eres investigador, ya seas hombre o mujer, no hay como que roles en lo que me ha tocado a mí... no (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

Romper estereotipos también se ha reflejado en la decisión de emprender. Hernández (2022b), afirmó que el mencionado suceso ha ido en aumento, es decir, “hay más mujeres que hombres asumiendo posiciones de liderazgo a través del emprendimiento” (párr. 1) por la falta de oportunidades de ascenso y crecimiento profesional en sus centros de trabajo:

Ví que la cuestión de la consultoría era un trabajo que a mí me gustaba hacer. Entonces, yo ya me enfoqué, en decir: ‘voy a abrir la mía, ¿no?... Sí, acá [dependencia de gobierno] me acosan y no puedo trabajar ahí, pues, entonces voy a emprender mi negocio’ y así primeramente me hice de un equipo, con los compañeros [anteriores]. Éramos sólo dos mujeres y todos los demás eran varones, pero yo lideraba (Participante 5, comunicación personal, 23 de mayo de 2024).

#### **4.2.2.3 Ascenso**

En esta fase laboral parte importante de las egresadas, sobre todo aquellas inmersas en puestos operativos (recepción, bartender, call center), destacó que al tener poco tiempo ejerciendo sus funciones y, dado el rango de sus puestos, no había posibilidad de ascender a una supervisión o gerencia, simplemente porque esos cargos eran únicos y ya estaban ocupados, además, de que esa no era su aspiración, momentáneamente. Por los requerimientos de este estudio, a

continuación se retoman las experiencias laborales de egresadas de la Licenciatura en turismo que en su actual empleo y, ante su trayectoria laboral, sí fueron seleccionadas para ocupar un cargo de mayor rango dentro del sector privado o, que al no poder crecer en la empresa en turno, se vieron obligadas a crear sus propias fuentes de trabajo. Desde una perspectiva de género se consideran las facilidades o desventajas que en el camino las participantes enfrentaron por el hecho de ser mujeres, enfatizando en factores como la edad y ser madre y/o esposa.

#### **4.2.2.3.1 Factores de ascenso laboral**

En cuanto a este rubro, dos egresadas manifestaron que su modalidad de titulación de licenciatura no tuvo injerencia para obtener un puesto de mayor rango (en el sector privado), a decir de sus testimonios, ni siquiera fue un punto a considerar por los empleadores en su ascenso profesional, pues una de ellas sí está titulada por vía del promedio y una más, aún no inicia el trámite; por lo tanto, no hubo impedimento. Reiteraron que los factores que influyeron en su ascenso fueron la experiencia comprobada (años) que ya tenían en su respectivo ramo entorno a la realización de actividades operativas y administrativas así como aptitudes que, igualmente, ya habían demostrado. Cabe decir, que sólo una de ellas sí continúa en su cargo (supervisora del área de alimentos y bebidas en hotelería) mientras que la otra participante, aunque continúa en la empresa (organizadora de eventos y viajes corporativos) fue removida a un rango inferior.

##### **i. Techo de cristal**

Conforme a las respuestas de las dos participantes que sí consiguieron un ascenso, ellas negaron haber travesado por trabas que les hayan impedido crecer en su carrera profesional. Sin embargo, una participante en su testimonio relató haber pasado por obstáculos que frenaron su crecimiento laboral. A continuación su testimonio:

Se me había propuesto el ascenso a supervisora. Pero yo sin 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 [hotel] (Participante 13, comunicación personal, 11 de junio de 2023).

##### **ii. Liderazgo**

En este aspecto, se exhibe el testimonio de la participante 9, desde hace dos años ascendida a supervisora del área de room service en el sector hotelero y quien, ya en la práctica, afirmó que su liderazgo ha sido desestimado en múltiples ocasiones por el personal a su cargo (meseros), compuesto mayoritariamente por hombres. Ella lo adjudicó a factores como el hecho de ser mujer y a su joven edad. Barberá et al. (2009) y Meza (2018) refieren que este suceso es común, ya que en la cultura laboral, el liderazgo que ejercen las mujeres se considera no apto, creyéndose que sus decisiones están guiadas por las emociones y es irracional. Así lo declaró la entrevistada:

Pues las dificultades son el apoyo de algunos compañeros [...] no me han apoyado a lo mejor como en las ideas que a lo mejor yo podría dar [para mejorar el área] y sí, he escuchado que dicen así comentarios los meseros que llevan más tiempo y que son más grandes como ‘ay, ¿ella qué va a saber si no tiene tanta experiencia?’ [No me] han dicho a mí directamente, pero sí he alcanzado a escuchar el tipo de comentarios... como les digo a ellos, al final yo soy tu supervisora, te guste o no (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Dicha egresada ve necesario seguir instruyéndose en capacitaciones sobre cómo administrar al personal. Al mismo tiempo asume que si fuera hombre, no enfrentaría tantas dificultades:

Simplemente por ser mujer y ser joven, yo no me puedo llevar tanto con los chicos que tengo a cargo [...]. Tal vez si fuera masculino, sería un poco más fácil. Pero volvemos a lo mismo, como soy mujer y no tengo la edad suficiente, entonces sí me cuesta un poco de trabajo [desempeñar mis funciones] (Participante 9, comunicación personal, 31 de mayo de 2024).

Este testimonio permite reconocer que no sólo las diferencias entre hombres y mujeres suponen un problema a raíz de múltiples constructos género, sino que también ciertas particularidades de aquellas mujeres que pertenecen a un grupo poblacional determinado, tomando como referencia la edad, dificulta su desempeño en puestos de un nivel superior y/o directivos (Cortés, 2020).

### **iii. Sexismo, discriminación y suelo pegajoso**

Sobre hechos relacionados con sexismo y discriminación, se ahondará en el testimonio de la participante 4, madre y esposa, estatus personal que le impidió conservar su cargo obtenido al ascender en la empresa organizadora de eventos y viajes corporativos. En este sentido, Meza (2018) enfatiza en que las mujeres se enfrentan a dificultades por el papel que desempeñan en el seno familiar y el laboral. A raíz de esta premisa, se infiere que una mujer no puede combinar ambos papeles pues la maternidad puede ser un “distractor” que no permite que ella disponga de tiempo de calidad para abocarlo a su empleo.

Con base en este argumento, la participante 4 dijo haber ascendido a la gerencia de ventas de su empresa al poco tiempo de convertirse en madre y confirma que, durante el tiempo que combinó ambas facetas de su vida, transitó por momentos complicados al recibir un trato discriminatorio por su maternidad:

Ya cuando [...] nació el crío [hijo], hubo la oportunidad de ascender [cargo gerencial]. Adaptándome a la maternidad en ese mismo momento, se me delegan más responsabilidades... y yo, entre querer cumplir y poder sostener el puesto, pero a la vez querer estar presente con mi maternidad... sí hubo un punto donde me dijeron: ‘¿sabes qué? si no estás pudiendo, [...], pues dínoslo’ (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Simultáneamente, comenzó a recibir comentarios sexistas en torno a que debía cumplir con su maternidad:

[El CEO]... detrás de cámaras era así como de: ‘¡no, es que no estás rindiendo... es que tienes que darle más... es que el niño te quita mucho tiempo... es que el niño necesita a su mamá...’, o sea, era como una dualidad bien rara, porque de repente era como de ‘ay, sí, pues vete con tu hijo... tu hijo te necesita’ pero a la vez era: ‘pero entrégame esto y no me importa...’ (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Dada la presión de su entorno, la participante 4 atravesó por un conflicto emocional al recibir el reproche por no corresponder a las expectativas que se tenían sobre ella, siendo las actividades de cuidados y crianza motivos de su adhesión a un suelo pegajoso:

Entonces yo, a veces trabajaba hasta 8, 9 de la noche y tenía que pagar a alguien que me lo viera [hijo] y, entonces, ya nada más lo veía un ratito no le ponía la atención que debía... y, pues, eso obviamente me generaba mucho estrés, porque sentía que no rendía ni en ningún lado ni en el trabajo, ni en mi casa y aparte, eso me ocasionaba problemas con mi pareja, con mi familia... Entonces llegó un punto donde dije: ‘¿sabes qué? No puedo, o sea, esto me está rebasando’. Incluso, cometí varios errores en el trabajo [...] (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Como medida drástica, decidió renunciar definitivamente a la empresa:

Sí, hubo un momento en el que yo me senté y le dije [al CEO de la empresa] ‘¿sabes qué? estoy pensando seriamente en renunciar, o sea, ya no te aguanto, me estás tratando súper mal, me hablas súper feo, o sea, a cada ratito me echas en cara de mi familia...’ [...] y me dijo: ‘ok, piénsalo’... ‘Yo te sugiero bajarte de puesto [...], vas a tener un poco más de control sobre tu tiempo, vas a poder estar con el niño y vamos a ver cómo nos funciona’. ¡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 control más de mis tiempos. Puedo como fungir en los dos lados... pero no es lo que yo quisiera profesionalmente (Participante 4, comunicación personal, 22 de mayo de 2024).

Finalmente, admitió que sus conflictos laborales estaban ligados con la maternidad y que sí no se hubiera convertido en madre la empresa le hubiera dado la oportunidad de crecer profesionalmente, al parejo de sus compañeros hombres.

A continuación se presenta la tabla 3 como una síntesis de las experiencias que las egresadas afrontaron en el campo laboral del turismo:

Tabla 3. Experiencias en el campo laboral del turismo desde una perspectiva de género

Experiencias laborales		
Acceso	Permanencia	Ascenso
Apariencia física como un facilitador para acceder a un empleo		
Atractivo físico como un facilitador para percibir un mejor sueldo.	Sueldo justo.	
Hostigamiento y acoso sexual.	Hostigamiento sexual	
Comentarios sexistas y discriminación por el físico (piel, peso, estatura)	Comentarios sexistas y discriminación	Comentarios sexistas y discriminación (maternidad)
	Estereotipos (estética) y roles de género (cuidados)	
	Ruptura de estereotipos y roles de género	
		Suelo pegajoso
		Techo de cristal
		Desestimación de capacidades de liderazgo

Elaboración propia a partir de los hallazgos de esta investigación.

### **4.3 Perspectiva de género en experiencias laborales suscitadas en otro campo laboral**

En el presente apartado se abordan las experiencias laborales de egresadas de la Licenciatura en turismo del CU UAEM Texcoco que por distintas circunstancias no ejercen su profesión, pero que han encontrado cabida en otras áreas de trabajo. En primer lugar, se examinan las causas que las llevaron, precisamente, a establecerse en áreas laborales ajenas al turismo así como la influencia y el valor que tuvo su preparación académica al momento de postularse y conseguir un empleo formal, haciendo hincapié en lo que distintos empleadores les requirieron en cuanto a conocimientos y aptitudes.

Asimismo, desde una perspectiva de género se analiza cómo han sido sus posibilidades de desarrollo profesional (dentro de una sociedad patriarcal) en etapas clave como acceso, permanencia y ascenso en el campo laboral y, finalmente, se dirime en torno a las ventajas o desventajas que como mujeres enfrentaron en comparación con hombres en temas como el salario o, ante escenarios como la incitación a cumplir roles y estereotipos de género tradicionales, hostigamiento y acoso sexual, sexismo y discriminación.

#### **4.3.1 Motivos de inserción en otro campo laboral**

Tras el análisis de la información, se identificó que la trayectoria de las participantes inmersas en áreas de trabajo diferentes al turismo abarca desde un año hasta poco más de 10 años y, respectivamente, laboran en ámbitos como el servicio público, la investigación, la administración y el deporte. En relación con ello, el Centro de Opinión Pública de la UVM (2023) a través de su Encuesta Nacional de Egresados muestra que, en el campo de las ciencias sociales, las principales causas que dificultan conseguir un empleo son: no contar con la experiencia/práctica exigida, el salario bajo/nulas o bajas prestaciones, la falta de vacantes en el área de estudio, el horario, la falta de título y/o cédula y no conocer a alguien que recomiende al egresado. Ante este escenario, es común que un gran número de universitarios/as decida declinar su búsqueda de empleo en áreas afines a lo que estudiaron y, entonces, se dirijan hacia otras áreas de oportunidad con menos trabas.

Por su parte, los testimonios de las participantes de este estudio que no ejercen su profesión como licenciadas en turismo coincidieron con dichas estadísticas, al tiempo que sumaron otros motivos. En primer lugar una de las participantes expresó que, al ya estar insertada en el sector público, fue removida a una área ‘hermana’ de modo “temporal”, sin embargo, al quedar vacante el puesto de director, ella asumió tal cargo (hasta hoy). Otra egresada expresó que un familiar le heredó su plaza laboral, situación que la motivó a reingresar al trabajo remunerado.

Simultáneamente, dos participantes mencionaron que experiencias desagradables en el sector hotelero como discriminación, sexismo, hostigamiento y acoso sexual las orillaron a abandonar el ramo turístico en general. Así lo expresan en sus testimonios:

[Hotel] Ahí sufrí mucho acoso laboral... sufrí esta parte de que no te dejan crecer por ser mujer o el hecho de que crezcas por ser mujer es porque 'le estabas dando las nalgas al gerente o a tu manager' empecé a destacar un poquito, esto lo empezaron a ver mal.

El gerente, era un señor que, cuando me tocaba hacer auditorías en las madrugadas... Si te veía solita pues bajaba borracho... y te empezaba a querer abrazar pero... eran estos como abrazos morbosos (Participante 3, comunicación personal, 21 de mayo de 2024).

Ante el cúmulo de situaciones negativas, dicha egresada vio mermada su salud física y mental:

Yo renuncié, porque ya no aguanté la presión, ya no aguanté los chismes, porque a pesar de que yo decía que no me afectaban... me hicieron muchísimo daño todo este tipo de situaciones. Me enfermé de estrés, me enfermé de gastritis nerviosa, bajé más de 12 kilos... Tuve un fuerte cuadro de depresión a raíz de todo esto que pasé [en el hotel]... generé cierto miedo a los jefes, [...], sobre todo a los gerentes hombres. Hasta la fecha voy a terapia psicológica... lo sigo trabajando, sí me dejó un trauma. (Participante 3, comunicación personal, 21 de mayo de 2024).

La participante 15 expuso su experiencia en la que, a su juicio, el hecho de ser mujer fue la desventaja que no le permitió ejercer plenamente su profesión, por lo cual renunció. Así lo argumentó:

[En recepción] yo ganaba menos que el recepcionista varón, decían que era por el turno, pero después se veían preferencias... él podía faltar y yo [una vez] no podía caminar por un esguince y ya me querían despedir porque no querían darme incapacidad y así varios temas [...]. El jefe era muy machista [por ejemplo] con la imagen, así como de '¡ay! pues es que eres mujer, deberías de llegarle así a tu cliente o arreglarte de esta manera' (Participante 15, comunicación personal, 08 de junio de 2024).

Por otro lado, una de las participantes señaló que al no gustarle nada de lo relacionado con la parte operativa del turismo, prefirió trabajar y abocarse a la docencia, posteriormente, a la investigación aunque no con fines turísticos. De igual modo, la falta de oportunidades para ingresar al área de su interés (SECTUR), sumado a horarios demandantes, recibir un salario bajo y acceder a pocas prestaciones, se convirtieron en detonantes que llevaron al resto de egresadas a buscar otras fuentes de empleo.

#### **4.3.2 Facilitadores para acceder a otro campo laboral**

De manera general, las participantes refirieron haber ingresado a otras áreas de empleo por recomendación de terceras personas que fungieron de enlace con los reclutadores y/o por invitación directa de contactos a unirse a las dependencias o empresas del servicio público, la administración y el deporte. Es preciso señalar que su formación académica, experiencia laboral previa (práctica) avalada con resultados y aptitudes, fueron los factores de relevancia a tomar en

cuenta para su contratación, en otras palabras, el hecho de ser mujer, para ellas, no significó un obstáculo pero tampoco una ventaja para ingresar el mercado laboral.

### **4.3.3 Conocimientos y aptitudes requeridos en el campo laboral**

Algunas de las participantes pertenecientes a esta categoría refirieron que, al egresar de la Licenciatura en turismo, sus primeras oportunidades de empleo sí se suscitaron en el campo laboral turístico en los sectores hotelero y de la restauración; específicamente se insertaron en las áreas de animación y recepción o almacén (inventarios). Otras participantes, al egresar, afirmaron no haber ejercido en algo relacionado con el turismo, sino que se adentraron en diferentes áreas de oportunidad como la docencia (a nivel básico) y actividades del ámbito jurídico. Sólo una participante refirió que al egresar, laboró por pocos meses, se dedicó al cuidado de la familia y fue tiempo después que reingresó al mercado laboral.

Aunque sus primeras búsquedas de empleo fueron complicadas, por factores como la distancia y contar con mínima experiencia, las participantes mencionaron que al momento de ser candidatas formales a ocupar un puesto, las aptitudes que los reclutadores les requerían ya tener desarrolladas iban desde habilidades de comunicación (verbal y no verbal), compromiso, hasta resolución de problemas, liderazgo y manejo de grupos.

En cuanto a conocimientos a quienes se dirigieron, en un principio al ámbito laboral del turismo, se les requirió tener dominio de herramientas técnicas y prácticas, es decir, pleno manejo de herramientas de oficina y programas especializados como Opera, Sabre, Excel, entre otros. Igualmente, el idioma inglés también fue una competencia exigida para poder brindar una atención adecuada al turista extranjero. Por otro lado, a quienes desde un principio se dirigieron a otras áreas de trabajo (docencia), se les requirió tener competencias como óptima redacción, indirectamente análisis y comprensión de datos, entre otras habilidades relacionadas con la investigación.

Al respecto, sobre si poseían ya las competencias y aptitudes requeridas por los reclutadores, las participantes asintieron que, parcialmente, pues las prácticas y estancia fueron de gran ayuda, sin embargo, en la práctica tuvieron que pulir sus deficiencias. Sobre ello, ya en el ejercicio profesional, algunas participantes refirieron haber tomado cursos extra para lograr un mejor desempeño laboral, puntualmente, en lo que respecta al idioma inglés y contabilidad, a la par de tomar las capacitaciones otorgadas por sus centros de trabajo.

Para la mayoría de estas egresadas, su modalidad de titulación no tuvo mayor injerencia para lograr ser contratadas en alguna vacante, si no que tuvo más peso su experiencia al igual que sus competencias y aptitudes; sólo una expresó que titularse por promedio fue un punto favorable para su aceptación en el puesto (docencia), pues, a su consideración, el empleador dedujo que poseía características como compromiso y responsabilidad. Simultáneamente, en su totalidad refirieron haber transitado por procesos de selección equitativos e imparciales, sin fuerte o desleal competencia con hombres.

### **4.3.4 Etapas transitadas en el campo laboral**

#### **4.3.4.1 Acceso**

Avanzando en este análisis, desde una perspectiva de género, se exponen las ventajas y desventajas que por ser mujeres enfrentaron las egresadas en su búsqueda de empleo y posterior acceso a un mercado laboral diferente al turismo:

##### **i. Apariencia física**

El total de las participantes pertenecientes a esta sección afirmaron que su apariencia física no tuvo injerencia en la obtención de un empleo. Por el contrario, concordaron en que durante la entrevista laboral, los empleadores otorgaron mayor valor a su experiencia, aptitudes y conocimientos, enfatizando en el idioma inglés. Asimismo, cuando se dio su contratación en las empresas o instituciones del sector público o privado, sólo se les solicitó cumplir con los códigos de vestimenta que demanda un trato respetuoso al cliente o, en su caso, sólo se les instó a tener una presentación formal, sin sujetarse, tal vez, a un reglamento.

##### **ii. Sueldo**

El total de las egresadas en el campo laboral refirió que el primer sueldo que percibieron fue realmente bajo y no cumplió con sus expectativas pero, por su inexperiencia, no podían exigir más. Al cuestionarles sobre si notaron una desventaja salarial en comparación con compañeros hombres afirmaron que no, debido a que algunas empresas/instituciones se regían por rangos salariales ya establecidos. Véase el testimonio de la participante 12:

La primera contratación [docente], considero que [el sueldo] no era lo que yo hubiera esperado. Obviamente posterior a mi primer ciclo escolar, donde fui profesora, las cosas mejoraron.

[Sueldo igualitario] Sí. Se manejaba por tabuladores y el tabulador era relacionado a tu experiencia profesional y al número de horas clase que impartías [sin distinción] (Participante 12, comunicación personal, 05 de junio de 2024).

##### **iii. Hostigamiento y acoso sexual**

Durante la etapa de acceso, quienes se adentraron de inmediato al turismo en uno o más empleos, sí afirmaron haber padecido hostigamiento y acoso sexual (cómo ya se relató en la sección anterior). A su vez, de las participantes que se insertaron en campos laborales diferentes al turismo desde un inicio, sólo una egresada manifestó que al comenzar en su trabajo actual del ámbito administrativo (microempresa de alimentos) se enfrentó, a su juicio, a conductas lascivas al estar en un entorno con mayor presencia de hombres:

Fue como que incómodo al principio trabajar solo con hombres. Como que todos te [incomodan] con la mirada, entonces, como que al principio sí fue difícil, ya después

aprendí a manejar, pues sí, al grupo de hombres, porque sí es difícil (Participante 15, comunicación personal, 11 de junio de 2024).

#### **iv. Sexismo y discriminación**

Acerca de este rubro, al inicio de su trayectoria en el actual empleo, la mayoría de las participantes mencionó no haber padecido de algún comentario desagradable o acto discriminatorio por ser mujer. No obstante, una de ellas expresó que, por tener antecedentes de familiares trabajando en la misma institución educativa, recibió comentarios que desestimaron su trabajo y capacidades (conocimientos). Así lo relató:

Entonces cuando yo ingresé, sentí cierta discriminación porque... yo en esos momentos, al principio de este trabajo, yo no era como 'la licenciada [tal]', yo siempre era la 'hija de...'. Si yo hacía algo era así de 'la hija de... hizo esto'. Entonces... como que me pegó un poquito en el ego... que yo decía: 'es que yo soy totalmente diferente'.

[Tuve] que trabajar un 200% diferente a las compañeras que ya trabajaban ahí en [la institución]. El tener que trabajar el doble para poder decir: 'sí estoy aprendiendo'... y tener que ganarme esta parte de decir: 'yo ya no soy la hija de... sino que soy ¡la licenciada!' (Participante 3, comunicación personal, 21 de mayo de 2024).

#### **v. Estereotipos y roles de género**

En México, de acuerdo con Caira (2022) la segregación laboral horizontal de mujeres hacia oficios o profesiones estipuladas como "femeninas" en gran medida se origina porque es difícil oponerse a estereotipos y roles de género tradicionales que, en la práctica y en la teoría, aún las reprimen y perjudican (por su sexo) en aspectos como el salario y el nulo o poco reconocimiento social (Arango, 2004 citado en Castiblanco, 2013). Sobre esto, se halla el testimonio de la participante 11 quien, ante las circunstancias, se opuso a tales constructos sociales para poder ingresar al mercado laboral.

Actualmente, dicha egresada se desempeña en un cargo administrativo del sector público (institución educativa), pero tuvo que atravesar por varias etapas para poder obtener el cargo del que ahora goza. Ella refirió que al heredar una plaza laboral tuvo que empezar 'desde abajo', es decir, en el área de intendencia y, posteriormente, mantenimiento (a pesar de su licenciatura). En tales entornos estuvo rodeada por personal completamente masculino, quienes no hicieron distinción de ella por ser mujer, al contrario, tuvo que realizar las mismas actividades incluyendo trabajo físico intenso. A continuación, su testimonio:

[Actividades] Sí, fueron equitativas, incluso, a mí me decían: 'te vas a tener que subir a la azotea', 'vas a tener que subir a revisar, artículos', [...] 'vas a cargar cosas'... o sea, cosas que se catalogan como trabajos de hombre. Digo, pues, 'sin problema' y ya en la práctica decían: 'no, pues ella carga más que un hombre', 'ella trabaja más que un hombre'. Entonces, sí fue muy equitativo, de hecho tuve mucho apoyo en esa parte [de

los compañeros]... no había ninguna diferencia (Participante 11, comunicación personal, 03 de junio de 2024).

La participante concluye que por ser mujer no tuvo problema para ingresar al campo laboral y, al comenzar a ejercer sus funciones, argumenta que encontró compañeros hombres que la arroparon y trataron con familiaridad dentro del grupo de trabajo.

#### **4.3.4.2 Permanencia**

En esta etapa, las participantes inmersas en otro campo laboral diferente al turismo (del sector público o privado) expresaron tener en promedio menos de 2 años hasta poco más de 7 años en su empleo actual. Se continúa con el análisis de las experiencias que han atravesado las egresadas universitarias al no ejercer su profesión, desde una perspectiva de género:

##### **i. Sueldo**

En este rubro el total de las participantes asentadas, respectivamente, en el servicio público, la investigación agrícola, la administración y el deporte afirmaron estar de acuerdo con el sueldo que reciben. Por una parte, un grupo de las participantes relató que en correspondencia con el aumento de sus funciones, su salario también aumentó. Quienes están en instituciones del sector público refirieron recibir un sueldo conforme a su nivel o rango dentro de la escala ocupacional, por lo tanto, son montos que se mantienen fijos para hombres y mujeres.

##### **ii. Hostigamiento y acoso sexual**

En este rubro, parte de las egresadas mencionó no haber enfrentado hostigamiento o acoso sexual, puesto que sus centros de trabajo vigilan que las relaciones de trabajo entre el personal se susciten en un ambiente de respeto. Si bien, la participante 15 reveló que al inicio de sus funciones en su actual empleo (microempresa) fue víctima de conductas lascivas, actualmente afirmó desempeñarse en un ambiente laboral totalmente distinto, infirió que el hecho de que su jefa sea una mujer ha sido un factor determinante, puesto que ella ha realizado cambios en beneficio de todo el recurso humano.

No obstante, se halla el testimonio de la participante 3 quien dijo ser víctima de un hostigamiento sexual, disfrazado de “sutileza”, al permanecer en su actual empleo. Así lo describe:

El hecho de ser mujer o ser una mujer joven... tener que aligerar la voz un poquito, con varios maestros, porque son maestros con los que más normalmente tratas... Tener que cambiar esta voz, cuando incluso uno te está incomodando de que... de repente empieza como a invadir el espacio y decirle así como de: ‘¡ay!, no hay problema, maestro, no se preocupe’ cuando realmente ¡sí está habiendo un problema...! pero no puedes decir nada, porque no puedes ser grosera tú con la autoridad... Entonces, pues te tienes que aguantar... (Participante 3, comunicación personal, 21 de mayo de 2024).

### **iii. Sexismo y discriminación**

En este rubro, algunas de las participantes afirmaron haber sido objeto de comentarios sexistas, pues ser mujeres y estar inmersas y permanecer en ambientes o grupos, prácticamente, repletos de hombres, las han colocado en una situación de vulnerabilidad. La edad, la apariencia física y ocupar cargos que se contraponen a estereotipos y roles de género, han sido aspectos por los cuales han sido atacadas. Así lo muestran estos fragmentos retomados de dos entrevistas, el primero suscitado en el ramo investigativo y, el posterior, en una institución educativa:

[Como capacitadora en Centro de investigación] tenía que dar acompañamiento a los diferentes técnicos agrícolas que estaban en campo. 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.

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, 05 de junio de 2024).

[Institución educativa] Lo que sí marcan mucho los compañeros: ‘¡ay! te ves gordita’, ‘¡ay! estabas más delgada antes’, ‘¡ay! ahora hay que engordarte’ [...]. Entre compañeros a las mujeres siempre les están diciendo sobre sobre su peso. Con los profesores, sí, en algún momento igual [a mí] ‘¡ay!, estás más cachetoncita, estás más gordita’, ‘usted es muy guapa’ (Participante 11, comunicación personal, 03 de junio de 2024).

### **iv. Estereotipos y roles de género**

En este rubro algunas las participantes afirmaron que, en lo que respecta al desempeño de las funciones que demanda su puesto en otro campo laboral, en ningún momento tuvieron que alinearse o sujetarse a estereotipos y, en consecuencia, a roles de género tradicionales en pro de dar resultados a la institución o empresa. No obstante, a través del análisis de sus respuestas se demuestra que de manera implícita, sí lo hicieron en actos como tener que cambiar su actitud ante ciertas personas, claramente, obligadas por tratarse de individuos con cargos de alto rango.

Asimismo, desde la perspectiva de la participante 12 el hecho de que una mujer tenga que sujetarse a estereotipos y roles de género tradicionales para poder efectuar su trabajo también puede deberse a una cuestión de arraigo cultural. En este sentido, argumenta que a las mujeres se les ha hecho énfasis en que tienen que asumir la carga de las actividades de cuidados y crianza en favor del bienestar familiar, por ello, replicar actividades del ámbito doméstico hacia el área laboral es una muestra de un latente adoctrinamiento social.

En esta consonancia, renunciar a un empleo por conflictos laborales con un superior con el que existe inconformidad por haber algún tipo de violencia en las dinámicas de trabajo (Hernández,

2022a), también puede generar el inicio de una lucha por contraponerse, precisamente a constructos sociales negativos suscitados en una relación jefe-subordinado/a.

Así lo demostró la participante 15, quien asumió el cargo de entrenadora de un equipo de fútbol infantil. Sus cualidades físicas y conocimientos sobre este deporte fueron aspectos que le permitieron entrar a este ámbito. Al realizar un comparativo con los episodios de discriminación sufridos en el sector hotelero, en este empleo, ella afirmó sentirse segura dado que su centro de trabajo (escuela) está compuesto por personal completamente femenino quienes, a su juicio, durante su permanencia nunca han sido persuadidas a cumplir conductas o acciones relativas a estereotipos y roles de género tradicionales por el hecho de trabajar con niños/as. A continuación su relato:

Me piden que sea respetuosa; algo tradicional [estereotipos y roles]... No. Siento que es al contrario, que los papás por ver que somos mujeres... [confían]. La actitud de las profes... son estrictas, no es como de 'porque eres mujer le vas a hablar bonito [a los niños/as]', ¡no! es tu trabajo... sólo tienes que hablarles con tacto (Participante 14, comunicación personal, 08 junio de 2024).

Dicho testimonio nos conduce a la reflexión sobre que, actos de esta índole provienen desde el feminismo en el que se rechaza y se hace frente a situaciones prohibitivas que excluyen a las mujeres dentro del sistema patriarcal, ejercidas como limitantes de su desarrollo (Montero, 2006). Al respecto, la participante asiente que hechos negativos y positivos ocurridos en su experiencia laboral, han alimentado aún más su pensamiento feminista, no obstante, admite que, ser mujer ha sido un factor que le ha permitido establecerse en este empleo. En primer lugar, porque la presencia femenina ha brindado confianza a los padres de los alumnos y, a la vez, porque el objetivo del grupo de entrenadoras, al que ella pertenece, es demostrar que las mujeres son valiosas en el deporte:

Soy una mujer que rompe [estereotipos y roles], yo sí quiero romper eso y lo aplico desde mi casa, con mi familia, a lo mejor con mis relaciones que he tenido y del mismo modo en mi trabajo en donde estoy ahorita, nunca los he adoptado, al contrario soy alguien que los va rompiendo (Participante 14, comunicación personal, 08 junio de 2024).

#### **4.3.4.3 Ascenso**

En esta fase sólo tres egresadas mencionaron haber obtenido un ascenso en otro campo laboral. El resto destacó que al tener poco tiempo ejerciendo sus funciones y, dado el rango de sus puestos, no había posibilidad de ascender a una supervisión o gerencia, simplemente porque esos cargos eran únicos y ya estaban ocupados. Por los requerimientos de este estudio, a continuación se retoman las experiencias laborales de egresadas de la Licenciatura en turismo que en su actual empleo y, ante su trayectoria laboral, sí fueron promovidas a un cargo de mayor rango dentro del sector público. Desde una perspectiva de género se consideran las facilidades o desventajas que

en el camino las participantes enfrentaron por el hecho de ser mujeres, enfatizando en factores como la edad y el ser madre y/o esposa.

#### **4.3.4.3.1 Factores de ascenso laboral**

En cuanto a este rubro, sólo una egresada manifestó que su grado de maestría sí influyó en su ascenso laboral dentro del área de la investigación. Quienes obtuvieron un ascenso en áreas del sector público manifestaron que pudieron subir de puesto solamente con su grado de licenciatura, sin embargo, una de ellas hoy estudia la Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas para poder, dentro de la misma institución en la que ya labora, insertarse en un área de mayor rango y mejores prestaciones.

Para ellas los factores que influyeron en su ascenso fueron la experiencia comprobada, pero, avalada por resultados que ya tenían en sus respectivas instituciones así como aptitudes que, igualmente, ya habían demostrado y que resultaron determinantes para explorar en otras áreas de oportunidad. Ya en la práctica su preparación continuó en temas como finanzas, derecho, gestión, agricultura y género. Una de las participantes que, si bien debió su ingreso al empleo formal a través de la herencia de una plaza laboral, tuvo que participar en distintos procesos de promoción y someterse a exámenes de conocimientos para seguir escalando de puestos.

##### **i. Sueldo**

Al ocupar cargos de alto rango y responsabilidad, las participantes afirmaron sentirse conformes con el salario que percibían. Ser mujer no tuvo injerencia, pues constan que, en las instituciones o dependencias donde laboran, los salarios se dictan por tabuladores, es decir, son proporcionales al rango o nivel de ocupación.

##### **ii. Techo de cristal**

En este rubro, las participantes refirieron no haberse enfrentado a trabas personales, familiares y/o dentro de sus mismos centros de trabajo (con compañeros o algún superior,) que hayan dificultado su ascenso laboral. Por el contrario, al estar insertadas en instituciones del sector público que tienen bien establecidos los procesos para una promoción y/o ascenso laboral, era imposible permitir cualquier acto que pudiera atentar en contra del aspirante.

Como ejemplo para la participante 11, esposa y madre de tres hijos, contar con el apoyo de sus familiares (madre) ha sido crucial para poder lograr sus metas de crecimiento profesional. En este sentido, la sororidad, la solidaridad y la corresponsabilidad de la pareja en el núcleo familiar son factores de gran valía que pueden abrir el camino para que la mujer pueda acceder a mejores oportunidades y a una vida sin violencia (Fundación UNAM, 2021, párr. 4).

Asimismo, dicha participante refirió que el apoyo que su centro de trabajo (institución académica) brinda a las mujeres a través de múltiples prestaciones como incapacidad y/o períodos de lactancia, puede ser un factor que, a su consideración, coadyuva de gran manera a

que las trabajadoras puedan combinar (por momentos) su papel de madre y profesionista sin tantas complicaciones, circunstancia que le ha permitido romper el techo de cristal.

### **iii. Liderazgo y techo de diamante**

En este rubro la participante 12 inmersa en el área de la investigación agrícola, dado el cargo que ostenta como coordinadora de proyectos internacionales, mencionó no percibir acciones en las que se desestime su liderazgo como antes sí, lo experimentaba en el trabajo de campo siendo capacitadora. Por su parte, la participante 2 al ostentar un cargo de directora de área en el servicio público y al tener contacto en su mayoría con hombres, afirmó que es constante la denostación que su trabajo (toma de decisiones) recibe durante el desempeño de sus funciones, enfrentándose a un techo de diamante. Por una parte, por el hecho de ser mujer y, por otra, cuando el o la contribuyente ven afectados sus intereses y se opone al cumplimiento de la ley, emiten ofensas hacia ella. Así lo relata:

[Denostar liderazgo] Aquí sí [dependencia de gobierno], porque el comerciante [contribuyente] a veces es grosero, no tiene tacto y entonces te dicen las cosas de una forma fea, pero no lo siento personal... ellos no están acostumbrados a hablar, están acostumbrados a pelear, a gritarse, [...] es algo a lo que yo no me voy a prestar. Hubo [...] un proyecto que me pidieron que fue... suspender varios locales y ahí fueron muy groseros conmigo las comerciantes, pero, las personas mayores, no de groserías, pero decían: ‘¡Ni por qué eres mujer, eres capaz de ayudarme!’ (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

Al respecto, es prácticamente común que exista una percepción menos positiva de las mujeres que fungen como líderes en comparación con los hombres (Barberá, et al., 2009; Meza, 2018), además que se ha demostrado que “ellas tienen mayores dificultades [...] para el sostenimiento del éxito en su posición de líder” (Eagly y Karau, 2002 citado en García, et al., 2017, s/p). Sin embargo, como una excepción a la regla, la participante asumió que su durabilidad en este puesto ha sido, precisamente, por los resultados que ha obtenido en aras de erradicar la corrupción de la dependencia y lograr que el contribuyente se alinee a los reglamentos mercantiles de la zona:

[En la dependencia] si me piden A es A y si me piden B ese va a ser B, no importa quién sea... si a mí me están pidiendo que se quite un [establecimiento], se va a quitar. Hay cosas [...] que debido a la corrupción y demás no se realizaban. [...] Soy de la idea de que a mí me pagan por algo y yo tengo que dar resultados, cuando ya no dé resultados pues me van a cambiar [...], o sea, me dijeron: ‘nada de corrupción’ y limpié el área. ¡Sí! me quedé con la mitad de los que había ¿y qué? (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

#### **iv. Hostigamiento y acoso sexual**

En este rubro, es la participante 2 quien refirió haber sido sujeto de conductas de acoso sexual (referente a miradas y comentarios incómodos) por parte de personal de otras dependencias. Una situación que la ha llevado a cambiar su vestimenta y mantener un trato limitado, sobre todo con hombres. Así lo expresa:

[Como directora] me ha costado, no pienso acostumbrarme a que los compañeros me digan groserías o me hagan comentarios que no pedí [...] tengo que cuidar más en cómo me visto en la oficina. No es por el ‘ay, ¿qué van a decir?’ ¡No! es por cómo me siento yo cuando voy pasando al lado de alguien, o sea, ‘hoy te ves muy guapa’. ‘¿Quién te preguntó?’ y ya cuando les digo ‘¿y quién te preguntó?’ me dicen ‘ay, licenciada, perdóneme’... ‘¡Sólo que no vuelva a pasar, por favor!’.

Por otro lado la participante 12 refirió que su institución (investigación) al ser de alcance internacional, dentro del departamento de recursos humanos, cuenta con un área especializada que trata temas de género y erradicación de la violencia para concientizar y prevenir cualquier acto nocivo.

#### **v. Sexismo y discriminación**

En este rubro la participante 12, ya en el puesto de alto rango que ostenta en el ámbito de la investigación, asintió no haber sido víctima de este tipo de actos. Por su parte, la participante 2 como servidora pública, admitió haber recibido comentarios sexistas desde el momento que ingresó a la dependencia como subdirectora y después ya como directora. En sus palabras, dichos comentarios desestimaban su formación académica y capacidades (conocimientos) además que, por las responsabilidades que demandaba el puesto, indirectamente le insinuaban que no iba a tener la resiliencia para permanecer ahí. Enseguida, un extracto de lo citado:

Creo que sí a mí me dan el puesto es porque, doy soluciones. [...] Alguien dice: ‘¿cómo [ella]!’, ‘¡Ella estudió turismo!’... las personas son así y desde que [asumí] este puesto todos así de que: ‘¡No la va a armar, no la va a armar!’.

Cuando cumplí ya el año, todos [los colaboradores] decían ‘¡no, es que duraste más que no sé quién!’ y, ellos lo ven como un logro... (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

De igual modo, dicha egresada refirió que su edad ha sido un motivo de discriminación en el trabajo de campo y al intentar aplicar la ley ante un hecho ilícito, ha enfrentado la desestimación de su autoridad cuando aprecian que es una mujer joven:

[Los contribuyentes] piensan que soy muy joven. Entonces, todos así como que ‘¡ya parece que esta chamaca me va a venir a hacer esto!’ y se les dice bien claro ‘a ver, simplemente estoy cumpliendo con lo que me piden y si hay quejas ciudadanas, por qué

hacen ruido... Pues te voy a suspender... Nada más' (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

En su ejercicio como servidora pública y al tener múltiples enfrentamientos con el contribuyente que transgrede las normas, la mencionada participante afirmó sentirse en peligro constante ya que, a su parecer, tocar los intereses económicos de terceras personas en favor de aplicar la ley puede convertirla en blanco de agresiones:

[En oficina] Yo atiendo a todo mundo [...], pero nunca sabes con qué actitudes vienen. Mi oficina siempre está abierta y se ve de todos lados pero, sí yo estoy sola, no atiendo a nadie, por mi seguridad, porque el comerciante es rudo y también el ambiente de bares y demás pues es inseguro, porque ellos también se dedican a vender cosas ilegales. No sé hasta qué punto... pero yo nunca me voy a prestar aquí, a algo de corrupción (Participante 2, comunicación personal, 20 de mayo de 2024).

Situaciones de esta índole han hecho que la participante reflexione sobre su situación laboral a futuro. Por ende, se pone sobre la mesa los pendientes que en materia laboral las instituciones y/o empresas empleadoras deben resolver, en cuanto a la creación de políticas que fomenten entornos seguros e incluyentes para las mujeres (Hernández, 2022b).

#### **vi. Roles y estereotipos de género**

En este rubro, las participantes que se encuentran en puestos directivos expresaron no haber seguido, hasta cierto punto, roles y estereotipos de género como una norma para poder efectuar sus actividades o encajar en la institución a modo de conservar su cargo. Sí bien a través del presente análisis se infiere que desde su posición han luchado por romper con todas las concepciones tradicionales que se tienen sobre las mujeres con el fin de ganarse el respeto de sus colaboradores masculinos y también para cumplir con su trabajo, en aspectos puntuales como la forma de vestir o comportamiento, una de ellas reveló sí haber hecho cambios en su persona para evitar conflictos. Así lo afirma la participante 2:

[En el servicio público] Sí, tienes que vestirte 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 para cuidarme a mí misma en esta área [...]. [Al contribuyente] tienes que hablarles muy serios, 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, 20 de mayo de 2024).

A continuación se presenta la tabla 4 como una síntesis de las experiencias que afrontaron las egresadas inmersas en otro campo laboral:

Tabla 4. Experiencias en otro campo laboral desde una perspectiva de género

Experiencias laborales		
Acceso	Permanencia	Ascenso
Apariencia física sin injerencia		
Sueldo justo	Sueldo justo	Sueldo justo
Acoso sexual	Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Comentarios sexistas y discriminación	Comentarios sexistas y discriminación (edad)	Sexismo y discriminación (edad)
Ruptura de estereotipos y roles de género	Estereotipos de género	Estereotipos de género
		Ruptura del techo de cristal
		Techo de diamante
		Desestimación de capacidades de liderazgo

Elaboración propia a partir de los hallazgos de esta investigación.

#### **4.4 Perspectiva de género en experiencias de desempleo**

Llegados a este punto, en el presente apartado se muestran los resultados obtenidos en torno a las circunstancias personales, familiares y/o laborales que conducen a una mujer al desempleo. Es preciso indicar que a lo largo de esta sección sólo se analiza la información proporcionada por una participante, en virtud de que no se tuvo la convocatoria esperada con otras egresadas por razones desconocidas.

En primer lugar, se ahondará en su experiencia dentro del campo laboral concerniente a las facilidades o dificultades que, por ser mujer, enfrentó para poder ejercer su profesión. En correlación con ello, se abordarán las causas que la condujeron al desempleo y se muestran los efectos que dicha situación ha provocado en su persona. Desde una perspectiva de género, también se indaga en las dificultades que en una sociedad patriarcal, puede atravesar al intentar reinsertarse en el campo laboral.

##### **4.4.1 Experiencia laboral previa**

La participante 16 manifestó sí haber generado experiencia en el campo laboral turístico (independientemente de sus prácticas escolares y estancia profesional) en puestos como servicio al cliente y guía turístico en el área de patrimonio cultural; asimismo fungió como agente de viajes. No obstante, su principal desarrollo profesional se dio en el sector hotelero ocupando los puestos de ama de llaves y supervisora de camaristas en dos cadenas del ramo.

Su experiencia en prácticas escolares de hotelería, fue clave para la inserción a su primer empleo, lo que le permitió aspirar al cargo de ama de llaves. Por otro lado, niega que durante los procesos de selección de personal en que participó haya enfrentado ventajas o desventajas por ser mujer, puesto que tales empleos involucran actividades consideradas femeninas.

##### **4.4.2 Causas del desempleo**

Tras el análisis de la información, la participante 16 refirió que su situación de desempleo se debió a la decisión propia de renunciar a su cargo como supervisora de camaristas en el sector hotelero. Al respecto, Hernández (2022a) expone que en México las principales causas que motivan una renuncia laboral son: para dar continuidad a los estudios, casarse, embarazarse, para ir en busca de un mejor sueldo así como por el deterioro de las condiciones del trabajo o porque éste representa un riesgo para la salud, entre otros.

Dicha egresada coincidió con este último dato y exhibió que sus condiciones laborales no se respetaron; justificó su renuncia a su inconformidad con los horarios extenuantes que, en relación con su cargo, rebasaban el límite permitido; aunado a ello, afirmó que la distancia de su centro de trabajo hasta su hogar, fue un factor que contribuyó a su desgaste físico. Enseguida, un extracto de lo mencionado:

[Renuncia] Yo creo que fue por la carga laboral. Bueno, a mí se me hacía difícil porque, pues, como estaba [el hotel] en el centro [Ciudad de México], pues, yo vivía ahí todavía con mis papás en [zona oriente del Estado de México]. Ya era muy desgastante para mí estar yendo y viniendo, salía a veces hasta las 8 pm y al otro día, porque te rolan los horarios, [...] yo llegaba a las 5:00-5:30 am para repartir todo el trabajo. Entonces, tenía que sacar los reportes de camaristas, bloquear habitaciones para que les den mantenimiento [...] y que no estén tan mal (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio, 2024).

Otras causas que le orillaron a dejar su cargo fueron la adjudicación de actividades que no correspondían a su área y, por ende, la percepción del salario no era coherente al volumen de trabajo desempeñado:

[Salario] comparándolo con sueldos de otros hoteles, pues estaba como en nivel intermedio, pero sí considero que, para el trabajo que haces, sobre todo hablando desde mí puesto que era supervisor, no era el justo por el hecho de que hacías muchas funciones de un ama de llaves. Es muy desgastante y el sueldo no equiparaba todo lo que tú hacías. Entonces, sí, por eso es que dije: ‘¡no! voy a tomarme un espacio’ (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio, 2024).

Finalmente, ser mediadora entre los conflictos del personal a su cargo y, en general, la rutina extenuante fueron motivos que mermaron su salud. Así lo explica:

Pero también por lo mismo de que [en el área] son muchas mujeres, sí es muy cansado porque llegan a haber muchas personalidades y muchos chismes. [...] Yo me mantenía al margen, pero sí llega a ser también cansado eso sobre todo en la salud física [...] tal vez mentalmente no, pero, por lo mismo siento que mi cuerpo lo sacaba y sobre todo me provocó la dermatitis (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio, 2024).

Con este testimonio se ejemplifica que, el que el/la empleado/a muestre su compromiso genuino con la empresa, da pie a permitir jornadas laborales excesivas con un cúmulo igual de trabajo, por lo tanto, un pedido de los/as trabajadores/as es que las empresas y/o instituciones redoblen esfuerzos para que mediante la normatividad, sigan atendiendo las necesidades de su capital humano y propicien espacios saludables y respetuosos (Hernández, 2024).

#### **4.4.3 Efectos del desempleo**

La participante 16 mencionó tener seis meses desempleada, en este periodo de tiempo afirmó no haber atravesado ninguna dificultad económica. Sin embargo sí afirmó que, por momentos, ha experimentado algunos sobresaltos de salud. Así lo revela:

[Desempleo] tengo un poco ansiedad o incertidumbre en cuestión de en qué buscar trabajo, porque mi idea es seguir buscando trabajo, es generar un ingreso. [...]

Afortunadamente, no es estrés de que, no tenga para comer o algunos gastos, pero sí, tal vez por el futuro ¿en qué me voy a dedicar? (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio, 2024).

En tal sentido, aunque Álvarez (2000) asiente que para una mujer el recibir un sueldo por el trabajo desempeñado fuera del hogar es un indicador de satisfacción y bienestar mental, el que no lo tenga también puede significar la pérdida de relaciones sociales, seguridad y autoestima. No obstante, en lo general, la participante argumentó tener estabilidad, ya que al vivir en unión libre, cuenta con el apoyo de su pareja y ha dado prioridad a sus proyectos personales. Situación que la coloca de manera temporal en el papel tradicional de reproductora y al hombre como proveedor.

#### **4.4.4 Dificultades para la reinserción laboral**

En torno al presente rubro, la participante 16 reiteró tener el apoyo absoluto de su pareja en torno a las decisiones sobre su futuro, incluyendo su posible reinserción al empleo remunerado. Sin embargo, por su nueva zona de residencia, intuyó que no le será fácil trasladarse diariamente de ciudad en ciudad. Por lo que se ha planteado establecerse en un empleo cercano a su zona de residencia o, en su caso, emprender:

[En el pasado] Empecé a emprender a hacer cosas, a vender cosas y me funcionó, tal vez esa también es mi visión ahorita, pues ya cambié mi residencia entonces, mi plan es tal vez emprender [...] pero también tengo aquí alrededor muchas cosas turísticas, entonces, tal vez pueda también seguir retomando mi carrera en cuestión de eventos o también de hotelería, porque hay varios hotelitos aquí (Participante 16, comunicación personal, 15 de junio, 2024).

En este caso, el emprendimiento se toma como una fuente de ingreso económico, pero también se convierte en una forma de empoderamiento femenino, en función de no depender más que del trabajo propio y estableciendo horarios a conveniencia para combinar el deber familiar con el laboral.

En resumen, este capítulo obtuvo reflexiones valiosas por parte de las participantes quienes, desde una perspectiva de género, ahondaron en las ventajas y desventajas que en el campo laboral turístico y en otros rubros enfrentaron al acceder, permanecer y ascender en distintos puestos de trabajo, no sólo en aquellos dirigidos hacia un perfil femenino sino también en otros que tradicionalmente han sido considerados para hombres. Al respecto, las experiencias laborales aquí reflejadas fueron una muestra de que variables como el estado civil y la edad, les permitieron a algunas de las entrevistadas crecer profesionalmente pero, también, obstaculizaron la carrera profesional de otras segregándolas a puestos de trabajo de baja jerarquía o al desempleo, atravesando de manera simultánea por situaciones como hostigamiento y acoso sexual y discriminación que afectaron su bienestar físico y mental.

## Conclusiones

Como un complejo fenómeno social y en su carácter de actividad económica, el turismo, ha sido el escenario idóneo en que se suscitan múltiples relaciones humanas en razón del beneficio implícito que la oferta y la demanda generan tanto para el turista como para la industria. En este sentido, su constante desarrollo ha dado pie al acaparamiento de un alto porcentaje de personal en donde las mujeres representan aproximadamente el 54% de la fuerza laboral empleada en el mundo (OMT, 2021a). Muchas áreas de trabajo, incluido el turismo, han sido espacios en que el género ha moldeado las relaciones sociales, imperando jerarquías de poder laboral con efectos negativos que ponen en desventaja, en su mayoría, a las mujeres.

En este marco de desigualdad al perpetuarse condiciones de trabajo injustas en el sector público y privado del campo laboral, es posible presenciar sucesos como competencia desleal al buscar un ascenso de puesto, bajos sueldos en relación con las funciones desempeñadas, división sexual del trabajo y, para un sector, falta de oportunidades de inserción laboral resultado de las tareas de cuidados y crianza adjudicadas a las mujeres (Buedo, 2015).

Aunque la literatura internacional en turismo es relativamente amplia en cuanto a las investigaciones que abordan temas dirigidos hacia mujeres y su situación ocupacional en el sector formal e informal y en los cuales también se indaga respecto a sus oportunidades o limitantes de desarrollo, es notorio el vacío de conocimientos que existe alrededor de la situación de empleabilidad que enfrentan las egresadas universitarias luego de concluir con su formación académica en el rubro. Referente a ello, como una contribución científica este estudio tuvo como objetivo analizar desde una perspectiva de género, las experiencias de las egresadas de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco al acceder, permanecer y ascender en el campo laboral del turismo, en otra área profesional y/o que las condujeron al desempleo.

Para cumplimentar el objetivo planteado se utilizó la entrevista semi-estructurada, una técnica que permitió obtener testimonios profundos sobre las experiencias que las profesionales en turismo han vivido en las distintas fases de su trayectoria laboral visibilizando las situaciones en que fueron vulneradas por su sexo y que, potencialmente, las persuadieron a insertarse en un área diferente. A ello se suma la injerencia que, para otras egresadas, el género tuvo en su situación de desempleo.

A grandes rasgos, partiendo de la formación académica en turismo, la presente investigación reveló en un primer momento que las prácticas escolares y estancias profesionales estipuladas en antiguos Planes de estudio de la Licenciatura en turismo, impartida en el CU UAEM Texcoco, resultaron benéficas para el total de las egresadas, puesto que les permitieron obtener conocimientos de corte operativo, administrativo y científico de esta disciplina. Simultáneamente desarrollaron aptitudes como el trabajo en equipo, habilidades de comunicación, liderazgo y toma de decisiones que en la actualidad han sido imprescindibles para llevar a cabo las tareas que requiere su puesto.

En segundo lugar, en lo que corresponde a las experiencias vividas a lo largo de su trayectoria en el campo laboral del turismo y/o en otros ámbitos (público y privado) se halló que, sin excepción, todas las participantes transitaron por dificultades que obstaculizaron su crecimiento profesional. En este sentido se constató que el hecho de ser mujer, en algunos casos, resultó ser un factor perjudicial para las participantes; situación que las hizo objeto de discriminación, sexismo, hostigamiento y acoso sexual puesto que sus funciones comúnmente habían sido desempeñadas por hombres. Sin embargo, en palabras de una minoría, ser mujer sí fue un factor que les resultó ventajoso en su área de trabajo al ser acreedoras de ciertos beneficios (mejora en el sueldo). No obstante, en otros momentos de su trayectoria laboral no atravesaron por inconvenientes en razón de que sus actividades son consideradas femeninas (cuidados).

Respecto a las mujeres que tanto en el ámbito turístico o en otro campo laboral consiguieron un ascenso, se mostró que esta minoría eran profesionales solteras o en unión libre y sin hijos, quienes al estar en estos cargos adoptaron un tipo de liderazgo masculino, es decir, se manejaron bajo un comportamiento rígido y estricto al estar al frente de grupos compuestos mayoritariamente por hombres. Del mismo modo, fue notorio que la perspectiva de género al intersectarse con otras variables como la edad fue un inconveniente en el desempeño de las funciones de las entrevistadas, pues ser mujeres jóvenes contribuyó a la denostación de su liderazgo y decisiones. Por otro lado, se detectaron testimonios puntuales en que se pudo romper el techo de cristal y alcanzar puestos de alto nivel, en contraste con quien se vio adherida a un suelo pegajoso y retrocedió en el ascenso de su carrera profesional.

En lo que respecta a las experiencias que han llevado a las mujeres al desempleo se conoció, en un único caso, que el principal motivo de la renuncia de dicha participante en el sector turístico fue ocasionado por el abuso laboral al que era sometida en un ambiente nocivo; un hecho que a la postre, le ocasionó problemas de salud físicos y emocionales. Por ello, se afirma que en el ámbito productivo imperan relaciones laborales desiguales en que, por razones de género, se perjudica en alto grado a las mujeres, lo cual impacta no sólo en su desarrollo profesional sino también en su bienestar personal. Por ende, se convierte en una obligación de las empresas e instituciones realizar acciones en favor de propiciar ambientes de trabajo seguros e igualitarios.

Con lo hasta ahora expuesto, este estudio coincidió de manera parcial con los hallazgos de investigaciones previas centradas en mujeres en el empleo turístico. El estudio confirma lo señalado por Koc (2020) y se avaló que a pesar de que el turismo es una actividad económica generadora de una gran cantidad de puestos ocupacionales para las mujeres, en el ámbito privado, como en la hotelería muchos de éstos se localizan en niveles de menor o mediana jerarquía (recepción, ventas), prevaleciendo una división sexual del trabajo en relación con estereotipos y roles de género.

Asimismo, en consonancia con Basurto y Ricaurte (2017) la información obtenida igualmente mostró que el turismo ha sido un espacio en que se reproducen acciones negativas por razones de

género, en donde las mujeres son objeto de sexismo y discriminación, atribuyendo que su buen desempeño en el área turística se debe a sus atributos físicos y habilidades “innatas” de servicio.

Independientemente de las similitudes encontradas, la presente investigación aporta conocimientos más profundos a los estudios sobre género y turismo en México. Al respecto, se presenta como un extenso análisis en torno a las experiencias que han vivido las mujeres luego de concluir sus estudios en este rubro y hasta su presente en el que, desde una perspectiva de género, se dan a conocer datos inquietantes que confirman que el hecho de ser mujer fue el motivo que llevó a algunas participantes a ser discriminadas y violentadas en el ámbito laboral turístico y/o en otros sectores, al tiempo de ser excluidas por el hecho de ser madres y esposas.

Igualmente se reafirma que el turismo, al ser una industria en constante movimiento, se ha convertido en un espacio en donde se viven circunstancias que atentan contra los derechos de las trabajadoras, orillándoles a abandonar esta actividad y buscar otras áreas de oportunidad, aunque difieran de su profesión. No obstante, también contribuye a mostrar, implícitamente, la manera en que se conducen algunas organizaciones turísticas y de otros ramos que con compromiso y disposición, generan políticas abocadas a mejorar las condiciones laborales de sus empleados/as, porque atienden los pendientes que en materia laboral aún persisten en cuanto a propiciar entornos seguros e incluyentes, sobre todo, para las mujeres (Hernández, 2022). A su vez, por la particularidad de este estudio, la información obtenida brindó un panorama parcial sobre los motivos que conducen a una mujer al desempleo, los efectos que se derivan de este estatus y sus impactos en la salud, la economía, entre otros.

Estos hallazgos pueden ser de utilidad para las empresas e instituciones turísticas o de otros ámbitos (públicas y privadas) quienes, al tener identificadas aquellas condiciones de trabajo desiguales que se suscitan entre hombres y mujeres en distintos espacios, generen políticas laborales, es decir, establezcan normas internas que regulen y delimiten conductas, siendo una forma de prevenir delitos por razón de género.

Por otro lado, a sabiendas de que pueden presentarse comportamientos nocivos, en la práctica pueden implementarse unidades de género internas, tal como se mostró que algunas instituciones educativas e investigadoras ya lo hacen, para que funjan como mediadoras y monitoreen la aplicación de protocolos y reglamentos que protejan a las mujeres. Lo anterior es con el interés inherente de frenar la deserción laboral.

En el ámbito académico, en el 2024 la UAEMéx ha puesto en marcha el nuevo Plan de Estudios de la ahora nombrada Licenciatura en Gestión e Innovación Turística incorporando el género como un componente curricular para lograr la igualdad y mostrar las formas de violencia contra las mujeres. No obstante, se sugiere visibilizar su labor en una industria patriarcal, considerando que la mayoría de sus estudiantes son precisamente mujeres.

Es pertinente resaltar que este estudio encontró limitaciones en lo concerniente a las experiencias que han llevado a las egresadas al desempleo, pues ante el nulo interés y disposición para

participar de algunos prospectos sólo se obtuvo un entendimiento parcial del tema, es decir, no se conocieron más causas que conllevan a dicho estatus. Al respecto, la implementación de otras técnicas como la encuesta puede ser de utilidad con potenciales participantes quienes, al tener reservas para no contar de viva voz sus experiencias, encuentren en este medio la confianza que les permita dar a conocer sus testimonios con la certeza de permanecer en el anonimato. La encuesta a su vez posibilitaría obtener resultados generalizables a otros grupos de mujeres. Asimismo, la aplicación de grupos focales, como un procedimiento de interpretación colectiva, coadyuvaría a la obtención de datos comparables y contrastantes, ofreciendo un análisis más diverso sobre las experiencias laborales en el turismo.

A pesar de sus limitaciones, se afirma que al apoyarse del método cualitativo, la presente investigación cumplió sus objetivos. Con la obtención de testimonios profundos sobre sus experiencias, las participantes también reflexionaron sobre lo que han vivido en el campo laboral y señalaron frontalmente y de manera detallada, aquellas situaciones o problemáticas sociales que erróneamente han tendido a normalizarse, visibilizando conductas nocivas que imperan no sólo en el turismo, sino en el amplio espectro del campo laboral (machismo o violencia) (Lagarde, 1996a).

Finalmente, cabe decir, que aún quedan pendientes en el tema y aunque este estudio sólo ahondó en las mujeres, una futura línea de investigación podría abocarse a conocer, desde una perspectiva de género, las experiencias laborales de hombres profesionistas en el empleo turístico. Si bien, se ha concebido la idea de que en razón de su sexo ya son receptores de múltiples beneficios en el trabajo remunerado, sería necesario contrastar los constructos arraigados socialmente con testimonios reales para poder confirmar o desechar este supuesto.

Asimismo, con base en los resultados obtenidos, se generaron posibles temas que merecen ser desarrollados posteriormente como la conciliación entre la familia y la profesión en mujeres que laboran en el turismo, así como los efectos que un ambiente laboral nocivo genera en el bienestar de las mujeres, los cuales prevalecen en algunos rubros de la industria turística. De igual modo, sería de interés indagar en torno a los niveles de productividad que alcanzaron las empresas u organizaciones turísticas que implementan políticas laborales con perspectiva de género, dirigidas a la protección y apoyo a las mujeres.

## Anexo

### Guía de entrevista

Mi nombre es Diana De Jesús López, egresada de la Licenciatura en Turismo del CU UAEM Texcoco y actualmente estoy realizando una investigación que tiene como objetivo explorar, desde una perspectiva de género, las experiencias que las egresadas de la Licenciatura en Turismo de dicha institución han vivido al acceder, permanecer y ascender en el campo laboral turístico, así como su inserción en otra área profesional o bien, su nula actividad laboral.

Por tal motivo, considero fundamental sus aportaciones para el desarrollo de este estudio en razón de que cumple con los criterios de selección establecidos. ¿Es de su interés participar?

- a) Sí (continuar)
- b) No (finalizar)

Es preciso explicar que el presente instrumento se conforma de tres secciones. En la primera se abordan aspectos sociodemográficos, es decir, información general, en la segunda se hace alusión a conocer las experiencias de las egresadas al acceder, permanecer y ascender en el campo laboral turístico. Así mismo, se suman las experiencias de mujeres insertadas en otro campo laboral y las experiencias de mujeres desempleadas, todo ello desde una perspectiva de género. Finalmente, se brinda un espacio para agregar impresiones y/o comentarios.

Al respecto, para tener un registro exacto de la información es necesario audio grabar la entrevista, garantizando que la identidad de las participantes se mantendrá anónima y los datos recabados se manejarán bajo estricta confidencialidad para los fines académicos que así convengan. Por ello ¿brinda su consentimiento para grabar la conversación?

En caso de ser necesario, se detendrá la grabación en el momento que así lo desee.

#### 1a. Sección. Perfil sociodemográfico

- Edad:
- Estado civil:
- Número de hijos:
- Lugar de residencia:
- Historial académico
  - Generación:
  - Modalidad de titulación:
  - Otros grados académicos obtenidos:
- Actualmente ¿se encuentra laborando en alguna área del turismo?
  - Sí, cuénteme sobre su experiencia laboral en el área (pasar al apartado A)
  - No, ejerzo en otro campo laboral (pasar al apartado B)
  - No, estoy desempleada (pasar al apartado C)

## **2da. sección. Experiencias laborales y de desempleo desde una perspectiva de género.**

### ***Apartado A. Egresadas insertadas en el campo laboral del turismo***

#### ***Historial de su experiencia en el campo laboral***

- Sí aplica, previo a su inserción en el campo laboral turístico, ¿cuál es el empleo más significativo que desempeñó?
- ¿Cuáles fueron las funciones que desempeñó?
- Sí aplica (de acuerdo a su Plan de Estudios), ¿en cuáles empresas y/o recintos había realizado sus prácticas escolares y estancia profesional?
- ¿Cuáles han sido las funciones que desempeñó?
- ¿Cuáles fueron las aptitudes (comunicación, empatía, trabajo en equipo, liderazgo y negociación) y conocimientos que desarrolló en su experiencia laboral previa?
- ¿Considera que la experiencia laboral previa le ha sido útil en su desarrollo dentro del campo laboral turístico? ¿Por qué?

#### ***Acceso***

- En su búsqueda inicial de empleo en el campo laboral del turismo ¿Cuáles fueron los conocimientos y habilidades requeridos por los empleadores?
- ¿Considera que cumplía con esos conocimientos y habilidades requeridos? ¿Por qué?
- ¿Tuvo que tomar cursos extras para acrecentar y mejorar su curriculum profesional? ¿Cuáles?
- De acuerdo con su modalidad de titulación ¿ésta le fue útil en su acceso al campo laboral turístico? ¿Por qué?
- ¿Considera que al egresar, las prácticas escolares y estancia profesional resultan benéficas llegado el momento de buscar empleo? ¿Por qué?
- Sí aplica, ¿considera que sus oportunidades de acceso al empleo son/fueron diferentes en comparación con las de los hombres? ¿Por qué?
- Como mujer ¿cuáles fueron las dificultades a las que se enfrentó en su búsqueda de empleo, en comparación con los hombres?
- Como mujer y en comparación con los hombres ¿cuáles considera que son las ventajas que tiene en la búsqueda de empleo?
- En su primer empleo, ¿consideró justo el sueldo percibido en comparación con sus compañeros hombres?
- En comparación con los hombres y durante su búsqueda de empleo, ¿considera que vivió un proceso de selección equitativo? ¿Por qué?

### ***Permanencia***

- En comparación con los hombres ¿considera que percibe un sueldo coherente con su experiencia y sus funciones?
- Por ser mujer, ¿ha enfrentado dificultades para permanecer en su empleo? ¿Cuáles?
- ¿Considera que ser mujer le ha facilitado permanecer en su empleo? ¿Por qué?
- ¿Considera que en el campo laboral turístico ha tenido que sujetarse a roles de género que socialmente se han asignado a las mujeres? ¿Por qué?
- Como mujer, ¿considera que para desempeñar sus funciones tiene que sujetarse a estereotipos de género tradicionales? ¿Por qué?
- ¿De qué manera, si es que así es, han afectado sus responsabilidades familiares (esposa/madre de familia, cuidado de adultos mayores) en su permanencia laboral en comparación con los hombres?
- Como mujer, ¿ha experimentado situaciones que hayan limitado y/o perjudicado su desempeño laboral en el campo laboral del turismo (acoso sexual, discriminación y/o comentarios sexistas)?
- Como mujer, ¿considera que su liderazgo ha sido desestimado?

### ***Ascenso***

- ¿Ha logrado algún ascenso en su trayectoria laboral en el área del turismo?
- En su ascenso ¿ha encontrado trabas? ¿cuáles?
- De acuerdo con su modalidad de titulación ¿ésta le ha sido útil en sus aspiraciones de ascenso profesional? ¿Por qué?
- En sus aspiraciones de ascenso laboral, contar con otros grados académicos ¿ha sido fundamental?
- En sus aspiraciones de ascenso laboral ¿los puestos de mayor rango están/fueron ocupados por hombres con menor preparación académica y experiencia laboral?
- ¿Considera que el hecho de ser esposa y/o madre de familia ha interferido en sus oportunidades de ascenso laboral?
- ¿Ha sabido de experiencias de compañeras que el hecho de ser esposa y/o madre de familia halla en sus oportunidades de ascenso laboral?
- En comparación con los hombres, ¿considera que ser mujer le ha facilitado de alguna manera sus oportunidades de ascenso laboral?
- Si es que aplica, como mujer, ¿Cuáles han sido las dificultades que ha enfrentado en puestos directivos?
- ¿Qué puede hacer una institución y/o empresa para que se garantice la igualdad entre hombres y mujeres en un proceso promoción o ascenso?

## ***Apartado B. Egresadas insertadas en otro campo laboral***

### ***Historial de su experiencia en el campo laboral***

- ¿Cuenta con experiencia laboral previa? ¿Cuál?
- ¿Cuáles fueron las funciones que desempeñó?
- Sí aplica (de acuerdo a su Plan de Estudios) ¿en cuáles empresas y/o recintos había realizado sus prácticas escolares y estancia profesional?
- ¿Cuáles fueron las funciones que desempeñó?
- En general, ¿cuáles fueron las aptitudes y conocimientos que desarrolló en su experiencia laboral previa?

### ***Acceso***

- En su búsqueda inicial de empleo en el campo laboral ¿cuáles fueron los conocimientos y habilidades requeridos por los empleadores?
- ¿Considera que cumplía con esos conocimientos y habilidades requeridos? ¿Por qué?
- ¿Tuvo que tomar cursos extras para acrecentar y mejorar su curriculum profesional? ¿Cuáles?
- ¿Considera que al egresar, las prácticas escolares y estancia profesional resultan benéficas llegado el momento de buscar empleo? ¿Por qué?
- Sí aplica, ¿considera que sus oportunidades de acceso al empleo son/fueron diferentes en comparación con los hombres? ¿Por qué?
- ¿Considera que ser mujer, le facilitó acceder al campo laboral? ¿Por qué?
- De acuerdo con su modalidad de titulación ¿ésta le fue útil en su acceso al campo laboral? ¿Por qué?
- Como mujer ¿cuáles fueron las dificultades a las que se enfrentó en su búsqueda de empleo, en comparación con los hombres?
- Como mujer y en comparación con los hombres, ¿considera que tuvo ventajas en la búsqueda de empleo? ¿Por qué?
- Sí aplica, en comparación con sus compañeros hombres ¿considera que el sueldo que percibió fue justo en relación con sus funciones? ¿Por qué?

### ***Experiencia actual***

- ¿En cuál área laboral ejerce actualmente?
- ¿Cuáles son las funciones que desempeña?
- ¿Considera que la experiencia laboral previa hoy le es útil para poder ejercer las funciones que le demanda su puesto de trabajo? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las razones que le han llevado a no ejercer su profesión como Licenciada en Turismo?

- Como mujer, ¿Cuáles son las dificultades que encontró en su búsqueda de empleo en el campo laboral turístico?
- Como mujer, ¿Cuáles son los factores que le han facilitado acceder a otras áreas de trabajo distintas al turismo?
- Sí aplica, al postularse a su presente empleo, ¿considera que el proceso de selección que vivió fue equitativo, en comparación con sus compañeros hombres?

### ***Permanencia***

- Sí aplica, en comparación con sus compañeros hombres, ¿considera que el sueldo que percibe es justo de acuerdo con sus funciones?
- Como mujer, ¿considera que para desempeñar sus funciones tiene que sujetarse a estereotipos de género tradicionales?
- En su presente empleo ¿ha tenido que sujetarse a roles de género que socialmente se han asignado a las mujeres?
- Como mujer, ¿ha experimentado situaciones que hayan limitado y/o perjudicado su desempeño en el campo laboral (acoso sexual, discriminación y/o comentarios sexistas)?
- ¿Considera que ser mujer le ha facilitado permanecer en su empleo?
- ¿De qué manera, si es que así es, han afectado sus responsabilidades familiares en su permanencia en el campo laboral en comparación con sus compañeros hombres?

### ***Ascenso***

- ¿Ha logrado algún ascenso en su trayectoria laboral? ¿Cuál?
- En su ascenso ¿ha encontrado trabas?, ¿cuáles?
- Sí aplica, en sus aspiraciones de ascenso laboral, contar con otros grados académicos ¿ha sido fundamental?
- Sí aplica, en sus aspiraciones de ascenso laboral ¿los puestos de mayor rango están/fueron ocupados por hombres con menor preparación académica y experiencia laboral?
- ¿Considera que una modalidad de titulación puede ser crucial para ascender? ¿Por qué?
- Si aplica, como mujer ¿Cuáles han sido las dificultades que ha enfrentado en puestos directivos?
- Sí aplica, en comparación con los hombres ¿considera que ser mujer le ha facilitado de alguna manera sus oportunidades de ascenso laboral?
- ¿Qué puede hacer una institución y/o empresa para que se garantice la igualdad entre hombres y mujeres en un proceso promoción o ascenso?

## ***Apartado C. Egresadas desempleadas***

### ***Historial de su experiencia académica***

- Sí aplica (de acuerdo a su Plan de Estudios), ¿en cuáles empresas y/o recintos había realizado sus prácticas escolares y estancia profesional?
- ¿Cuáles han sido las funciones que desempeñó?
- ¿Cuáles fueron las aptitudes y conocimientos que desarrolló en esta experiencia previa?
- ¿Cuenta con experiencia laboral? ¿Cuál?
- ¿Cuáles fueron las aptitudes y conocimientos que requeridos por los empleadores?
- ¿Considera que cumplía con esos conocimientos y habilidades requeridos? ¿Por qué?
- ¿Tuvo que tomar cursos extras para acrecentar y mejorar su curriculum profesional? ¿Cuáles?
- De acuerdo con su modalidad de titulación ¿ésta le fue útil en su acceso al campo laboral turístico? ¿Por qué?

### ***Motivos del desempleo***

- ¿Cuánto tiempo lleva desempleada?
- ¿Cuáles son los motivos por los cuales no labora?

### ***Efectos del desempleo***

- En su dinámica diaria ¿ha enfrentado inestabilidad económica?
- En su dinámica diaria ¿Cuánto tiempo dedica en el día a sus deberes familiares?
- Su labor familiar ¿ha generado efectos negativos en su salud? ¿Cuáles?
- En la actualidad, ¿Considera complicado poder insertarse en el campo laboral? ¿Por qué?
- Como mujer ¿considera que las actividades de domésticas y familiares han interferido en sus aspiraciones de ingresar al campo laboral? ¿Por qué?
- En el corto, mediano o largo plazo ¿planea insertarse en el campo laboral?
- ¿Consideraría complicado mezclar el trabajo con las responsabilidades familiares? ¿Por qué?

### **Conclusión**

- ¿Desearía compartir o agregar algo más a esta entrevista?

Gracias por su participación.

## Fuentes consultadas

- Administración 2018-2022 (2022). *Cuarto Informe Anual de Actividades*. Centro Universitario UAEM Texcoco. <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/CUtexcoco/informes/Periodo2018-2022/CU-Texcoco-4o-Informe.pdf>
- Administración 2022-2026 (2023). *Primer Informe Anual de Actividades*. Centro Universitario UAEM Texcoco. [https://spydi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/CUtexcoco/informes/Periodo2022-2026/CU\\_Texcoco\\_1er\\_informe.pdf](https://spydi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/CUtexcoco/informes/Periodo2022-2026/CU_Texcoco_1er_informe.pdf)
- Administración Universitaria 2021-2025 (2023). *Segundo Informe Anual de Actividades*. Universidad Autónoma del Estado de México. [https://spydi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/Institucionales/Informes/2021-2025/2IA\\_CEBD\\_web.pdf](https://spydi.uaemex.mx/docs/InfBasCon/Institucionales/Informes/2021-2025/2IA_CEBD_web.pdf)
- Agencia de Noticias Oaxaca MX (12 de febrero de 2024). *Se une Sectur Oaxaca a campaña Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual*. <https://agenciaoaxacamx.com/se-une-sectur-oaxaca-a-campana-cero-tolerancia-al-hostigamiento-y-acoso-sexual/>
- Aguilar Montes de Oca, Y. P.; Valdez Medina, J. L.; González López, N. I. y González Escobar, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(2), 207-224. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29228336001>
- Albornoz Pollmann, L. y Barcia Lehmann, R. (2022) El neofeminismo, o los nuevos feminismos. *Revista de Ciencias Sociales*, (81), 177-212. <http://dx.doi.org/10.22370/rcs.2022.81.3566>
- Alcaraz Marín, A. y Vázquez Parra, J. C. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 59-65. [10.13125/americanacritica/3867](https://doi.org/10.13125/americanacritica/3867)
- Álvarez, S. E. (1998). Feminismos latinoamericanos. *Estudios feministas*, 6(2), 265-284. <https://www.jstor.org/stable/43904051>
- Álvarez, M. S. (2000). Mujeres desempleadas y salud mental. *Norte de Salud Mental*, 3(10), 29-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830290>
- Ayuntamiento de Adeje (22 de marzo 2023). Glosario de términos. *Salud, calidad de vida y bienestar animal*. <https://www.adeje.es/igualdad/glosario-de-terminos/18044-techo-de-diamante#:~:text=Suele%20hacer%20referencia%20a%20la,subordinada%20al%20poder%20del%20hombre>

- Bakas, F. E., Costa, C., Breda, Z., & Durão, M. (2018). A critical approach to the gender wage gap in tourism labor. [Un enfoque crítico sobre la brecha salarial de género en el sector turístico] *Tourism Culture & Communication*, 18(1), 35-49. <https://doi.org/10.3727/109830418X15180180585167>
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S. y Dema Pérez, C. M. (Septiembre 2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. En *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*. 133-142. <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Barrientos Báez, A., Parra López, E. y Martínez González, J. A. (2020). La imagen y empoderamiento de la mujer en el sector turístico. *ADResearch ESIC Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22(22), 164-175. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-09>
- Blackstone, A. M. (2003) Gender roles and society [Roles de género y sociedad]. *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments*, 335-338. [https://digitalcommons.library.umaine.edu/soc\\_facpub/1/](https://digitalcommons.library.umaine.edu/soc_facpub/1/)
- Buedo Martínez, 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, pp. 65-83. <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/680.pdf#page=65>
- Cadena Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar Ávila, J., Salinas Cruz, E., Cruz Morales, F. R. 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), pp. 1603-1617. <https://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603-en.pdf>
- Cagigas Arriazu, A. D. (2000). El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. *Monte Buciero*, (5), 307-315.
- Campos Ocampo, M. (2009). Métodos y técnicas de investigación académica. Universidad de Costa Rica. 1-82.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. & Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. [Más allá del techo de cristal: gestión turística con perspectiva de género] *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>
- Cascales Ribera, J. (2015). El patriarcado contra los hombres: el mantenimiento de la categoría masculina en las nuevas masculinidades. *Transformació. Col·lectiu D' Estudis de*

- Gènere*. 333-341. <https://roderic.uv.es/rest/api/core/bitstreams/33ce2acc-6bee-45c0-93b6-6271a714749f/content>
- Castiblanco Moreno, S. E. (2013). La construcción de la categoría de emprendimiento femenino. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 21(2), 53-66. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v21n2/v21n2a05.pdf>
- Castillo Mayén, R. y Montes Berges, B. (2014) Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de psicología*, 30 (3), 1044-1060, <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.138981>
- Cave, P. & Kilic, S. (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. [El papel de la mujer en el empleo turístico con especial referencia a Antalya, Turquía] *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292. <https://doi.org/10.1080/19368621003591400>
- Centro de Opinión Pública de la UVM (2023). *Encuesta Nacional de Egresados 2023*. [https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2023/11/BROCHURE\\_ENE-2023-1.pdf](https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2023/11/BROCHURE_ENE-2023-1.pdf)
- Centro Universitario UAEM Texcoco (s/a-a). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2018*. Universidad Autónoma del Estado de México. [http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/CUtexcoco/Planes/2014-2017/PD\\_14-18\\_CUTexcoco.pdf](http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/CUtexcoco/Planes/2014-2017/PD_14-18_CUTexcoco.pdf)
- Centro universitario UAEM Texcoco (2022). *Misión/Visión*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://cutexcoco.uaemex.mx/quienes-somos/mision-y-vision.html>
- Centro Universitario UAEM Texcoco (2023). *Convocatoria 2024A - Maestría en Estudios Socioterritoriales, Gobierno y Turismo*. Universidad Autónoma del Estado de México. [https://cutexcoco.uaemex.mx/images/2023/maestria/maestria-turismo/Conv2024A\\_MESGYT.pdf](https://cutexcoco.uaemex.mx/images/2023/maestria/maestria-turismo/Conv2024A_MESGYT.pdf)
- Chela-Álvarez, X., Bulilete, O., García-Buades, M. E., Ferrer-Pérez, V. A., & Llobera-Canaves, J. (2021). Perceived factors of stress and its outcomes among hotel housekeepers in the Balearic Islands: A qualitative approach from a gender perspective. [Factores de estrés percibidos y sus consecuencias entre las amas de llaves de hoteles de las Islas Baleares: una aproximación cualitativa desde una perspectiva de género]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010052>
- Confederación de Cámaras Nacionales y de Comercio, Servicio y Turismo (28 de septiembre 2023). *México es el país que más empleos genera por inversión extranjera en turismo*. <https://www.concanaco.com.mx/turismo/notasdeinteres/mexico-es-el-pais-que-mas-empleos-genera-por-inversion-extranjera-en-turismo-septiembre-28-2023>

- Cortés Miguel, J. L. (2020). Género, interseccionalidad y el enfoque diferencial y especializado en la atención a víctimas. *Red Digital Universitaria (RDI)*, 21(4). <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.8>
- De Pelekais, C. (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos: diferencias y tendencias. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 2(2), 347-352. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/997>
- Delgado Ballesteros, G. (2008). Metodología de la investigación con perspectiva de género. IISUE-UNAM, 17-38. [http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE\\_UNAM/114/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero.pdf](http://132.248.192.241:8080/jspui/bitstream/IISUE_UNAM/114/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero.pdf)
- Díaz, I. (2012). Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México). *Pasos*, 10(5), 531-542. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2012.10.068>
- Díaz Loving, R., González Rivera, I. y Baeza Rivera, M. J. (2019). Sexismo: una configuración a partir de las premisas histórico-psicosocioculturales. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(3), 287-293. [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Baeza-Rivera/publication/351276566\\_SEXISMO\\_UNA\\_CONFIGURACION\\_A\\_PARTIR\\_DE\\_LAS\\_PREMISAS\\_HISTORICO-PSICOSOCIOCULTURALES\\_1\\_Sexism\\_A\\_configuration\\_based\\_on\\_the\\_historical-psycho-socio-cultural\\_premises/links/608f46fc458515d315f0d725/SEXISMO-UNA-CONFIGURACION-A-PARTIR-DE-LAS-PREMISAS-HISTORICO-PSICOSOCIOCULTURALES-1-Sexism-A-configuration-based-on-the-historical-psycho-socio-cultural-premises.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Baeza-Rivera/publication/351276566_SEXISMO_UNA_CONFIGURACION_A_PARTIR_DE_LAS_PREMISAS_HISTORICO-PSICOSOCIOCULTURALES_1_Sexism_A_configuration_based_on_the_historical-psycho-socio-cultural_premises/links/608f46fc458515d315f0d725/SEXISMO-UNA-CONFIGURACION-A-PARTIR-DE-LAS-PREMISAS-HISTORICO-PSICOSOCIOCULTURALES-1-Sexism-A-configuration-based-on-the-historical-psycho-socio-cultural-premises.pdf)
- Ellemers, N. (2018) Gender Stereotypes [Estereotipos de género] *Annual Review of Psychology*, 275-298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- El Economista (29 de noviembre de 2022). ¿Cuál es la situación laboral de los egresados universitarios en México? <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Cual-es-la-situacion-laboral-de-los-egresados-universitarios-en-Mexico-20221129-0062.html>.
- Espinosa Contla, E. (2022). Aproximaciones a los fundamentos teóricos de la perspectiva de género. *Revista Conjeturas Sociológicas*. 107-122. <https://orcid.org/0000-0002-6176-4966>
- Facultad de Turismo y Gastronomía (s/a-a). *Antecedentes de la Facultad de Turismo y Gastronomía*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://turismoygastronomia.uaemex.mx/organizacion/antecedentes.html>

- Facultad de Turismo y Gastronomía (2015). *Plan de Estudios Reestructuración 2015*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://turismoygastronomia.uaemex.mx/oferta-educativa/licenciatura-en-turismo.html>
- Figueroa-Domecq, C., Kimbu, A., de Jong, A. y Williams, AM (2020). Sustainability through the tourism entrepreneurship journey: a gender perspective. [Sostenibilidad a través del viaje empresarial turístico: una perspectiva de género]. *Journal of Sustainable Tourism*, 30 (7), 1562-1585. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.18310>
- Fundación Forge y Espacio Público (Diciembre 2022). *La mirada de los(as) jóvenes sobre el mercado laboral*. <https://fondationforge.org/archivos/originales/363e49169d185b89031e10340d9b20e8.pdf>
- Fundación UNAM (18 de marzo de 2021). Mujeres en puestos directivos: una realidad para todas. <https://www.fundacionunam.org.mx/historias/mujeres-en-puestos-directivos-una-realidad-para-todas/>
- Galet Macedo, C. y Alzás García, T. (2014) Trascendencia del rol de género en la educación familiar. *Campo Abierto*, 33(2), 97-114, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5250171>
- Gamba, S. (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en Red. Periódico Feminista*. 1-8. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1397>
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat
- García, A. K. (25 de octubre de 2023). *7 gráficos sobre la educación en México*. El Economista. <https://www.economista.com.mx/politica/7-graficos-sobre-la-educacion-en-Mexico-20231025-0044.html>
- García Solarte, M., Salas Arbeláez, L. y Gaviria Martínez, É. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-minister*, (31), 10.17230/ad-minister.31.2
- García Villanueva, J. y Hernández Ramírez, C. I. (2022). Estereotipos de belleza y discriminación: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(27). 41-66. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/137119>
- Gamba, S. (Marzo 2008). *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?* Mujeres en Red. Periódico Feminista. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Giraldo Prato, M. (2011). Abordaje de la Investigación Cualitativa a través de la Teoría Fundamentada en los Datos. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 2(6), 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215021914006.pdf>

- González Gavaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>
- González Paredes, N. (2016). *¡Admirable es su origen, grande es su destino! Crónicas CU UAEM Texcoco*. 1-11. [http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/TOMO\\_XV/20\\_Admirable\\_en\\_su\\_origen.pdf](http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/TOMO_XV/20_Admirable_en_su_origen.pdf)
- Grecco, G. (2020). Feminismos y género en los Estudios Internacionales. *Relaciones Internacionales*. (44). 127-145. <http://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2020.44.007>
- Guijosa, C. (24 de mayo de 2018). *¿Qué tan importante es tu primer trabajo? Estudio revela el impacto del subempleo*. Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/que-tan-importante-es-tu-primer-empleo/>
- Gutiérrez Cruz, M., Such Devesa, M. J. y Gabaldón Quiñones, P. (2021). Factores de éxito en el emprendimiento femenino turístico rural en Costa Rica. *Investigaciones Turísticas*. 22. 148-175. <https://doi.org/10.14198/INTURI2021.22.7>
- Heraldo de México (9 de marzo de 2023). Las mujeres son clave en el turismo y ocupan 50 por ciento de los empleos de este sector. <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2023/3/9/las-mujeres-son-clave-en-el-turismo-ocupan-50-por-ciento-de-los-empleos-de-este-sector-487796.html>
- Hernández, G. (02 de junio de 2022a). *Los 5 motivos principales por los que las personas renuncian a un empleo en México*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Los-5-motivos-principales-por-los-que-las-personas-renuncian-a-un-empleo-en-Mexico-20220601-0082.html>
- Hernández, G. (13 de Julio de 2022b). *Falta de flexibilidad y de oportunidades laborales lleva a más mujeres a emprender*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Falta-de-flexibilidad-y-de-oportunidades-laborales-lleva-a-mas-mujeres-a-emprender-20220712-0059.html>
- Hernández, G. (18 de julio de 2023). *Golpe de realidad "Rosa pastel": La mitad de los universitarios no ejerce su carrera*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Golpe-de-realidad-Rosa-pastel-La-mitad-de-los-universitarios-no-ejerce-su-carrera-20230717-0115.html>
- Hernández, G. (14 de Junio de 2024). *En 2024 crecieron renunciaciones por acoso y condiciones laborales peligrosas*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/En-2024-crecieron-renunciaciones-por-acoso-y-condiciones-laborales-peligrosas-20240613-0126.html>

- Hernández Garre, J. M. y De Maya Sánchez, B. (2020). Feminismo/s. Por una propuesta clasificatoria de las corrientes, movimientos sociales y teorías desde la perspectiva de la antropología de género. *Perifèria, revista de recerca i formació en antropologia*, 25(1), pp. 56-80. <https://doi.org/10.5565/rev/periferia.713>
- Herrera, J. (s/a). La investigación cualitativa. <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Hosteltur (21 de diciembre 2023). *El empleo femenino en el sector se incrementa más de un 24% en diez años*. [https://www.hosteltur.com/160860\\_el-empleo-femenino-en-el-sector-se-incrementa-mas-de-un-24-en-diez-anos.html](https://www.hosteltur.com/160860_el-empleo-femenino-en-el-sector-se-incrementa-mas-de-un-24-en-diez-anos.html)
- Hunnicut, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting “patriarchy” as a theoretical tool [Variaciones de patriarcado y violencia contra las mujeres: resucitando el “patriarcado” como herramienta teórica]. *Violence against women*, 15(5), 553-573. <https://doi.org/10.1177/107780120833>
- Ibero (2024). *Administración de la Hospitalidad*. <https://licenciaturas.ibero.mx/licenciatura-en-administracion-de-la-hospitalidad>
- Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO] (2022). *Compara carreras 2023*. <https://imco.org.mx/comparacarreras/carrera/1016>
- Instituto Politécnico Nacional [IPN] (2020) *Programa académico/ Licenciatura en Turismo* <https://www.est.ipn.mx/oferta-educativa/ver-carrera.html?lg=es&id=52&nombre=Licenciatura-en-Turismo>
- Instituto Tecnológico de Sonora (s/a). *Ventajas e inconvenientes de los métodos cualitativos vs cuantitativos*. <http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa1/ParadigmasInvestigacion/i6.htm>
- Izquierdo, G. M. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones andina*, 17(30), 1148-1150. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>
- Jara Holliday, O. (2023). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. *Centro de Estudios y Publicaciones Alforja*, 1-17. <http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/863>
- Jayme Zaro, M. (1999). La identidad de género. *Revista de psicoterapia*, 10(40), 5-22. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57435278/identidad\\_de\\_genero-libre.pdf?1537768237=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA\\_CONSTRUCCION\\_DE\\_LA\\_ORIENTACION\\_SEXUAL.pdf&Expires=1702351403&Signature=AmQmnkrR~BMZsFinmQ~JBqfur1ivdBmCdg9RADpSGxqIpImhsrtXb7sim42OuWMdvgkY8x7s9aCxEbTSYpGtcJ2EH9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57435278/identidad_de_genero-libre.pdf?1537768237=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_CONSTRUCCION_DE_LA_ORIENTACION_SEXUAL.pdf&Expires=1702351403&Signature=AmQmnkrR~BMZsFinmQ~JBqfur1ivdBmCdg9RADpSGxqIpImhsrtXb7sim42OuWMdvgkY8x7s9aCxEbTSYpGtcJ2EH9)

5bZmc5gf0vBjrA5GLIQFhm5uQh87naujgy~HTJG2XDg6kV9AzeKGysZvobyHi-EjPh6ZzRB1BQVCT2FYatJvM1raV4bVUy2nFyRY12M2C3YsRYBU7aEqIqiq35auAJz51rNVarg2bHi6td2mI3J3un-tIqKJ4xn4kCJuHssU0YGdoX6pBnW4-v1fvVyKxfoT~SUCc1gwfA3Lv~ZZVxXt~Ie5j-oN3ZVZPxUqdoqWyqxXY4tu17EiDWzSkFcg\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Juárez, B. (31 de enero de 2023). *El 50% de las denuncias por discriminación en México son de origen laboral*. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-50-de-las-denuncias-por-discriminacion-en-Mexico-son-de-origen-laboral-20230130-0127.html>
- Juárez, B. (15 de febrero de 2023). Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025.html>
- Koc, E. (2020). Do women make better in tourism and hospitality? A conceptual review from a customer satisfaction and service quality perspective. [¿Las mujeres obtienen mejores resultados en el turismo y la hostelería? Una revisión conceptual desde la perspectiva de la satisfacción del cliente y la calidad del servicio]. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4). 402-429. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1672234>
- Lagarde, M. (1996a). El género. *Género y feminismo*. (pp. 13-38). Horas y HORAS <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>
- Lagarde, M. (1996b). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género*. 1-12. <https://comunicacionygeneros.facso.unsj.edu.ar/wp-content/uploads/2020/10/LAGARDE-Marcela-La-multidimensionalidad-de-la-categoria-genero-y-del-feminismo.pdf>
- Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*. 5(21). 147-178. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=/11202105>
- Lamas, M. (2003). Género: claridad y complejidad. 1-19. [https://www.americalatinalgenera.org/wp-content/uploads/2014/04/doc\\_202\\_genero-claridad-complejidad.pdf](https://www.americalatinalgenera.org/wp-content/uploads/2014/04/doc_202_genero-claridad-complejidad.pdf)
- Lamas, M. (2007). El género es cultura. [http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/El\\_genero\\_es\\_cultura\\_Martha\\_Lamas.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/El_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf)

- Lamas, M. (2012). El enfoque de género en las políticas públicas. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>
- Lázaro Gutiérrez, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semi-estructuradas y libres. *Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha*, (171), 65-84. [http://doi.org/10.18239/estudios\\_2021.171.04](http://doi.org/10.18239/estudios_2021.171.04)
- León, L. (2011). François Poullain de la barre: filósofo feminista y cartesiano sui generis. *Éndoxa: Series Filosóficas*. (27). 37-54. <https://doi.org/10.5944/endoxa.27.2011.5268>
- León Rodríguez, M. (2015). Breve historia de los conceptos de sexo y género. *Rev. Filosofía Univ. Costa Rica*. (138). 39-47. <https://hdl.handle.net/10669/75624>
- Lerner, G. (1986). El origen del patriarcado. <http://elsolardelasartes.com.ar/pdf/611.pdf>
- López, O. (2023). *Las competencias laborales más demandadas en México*. Informador.mx. <https://www.informador.mx/economia/Empleo-En-Mexico-estas-son-las-competencias-laborales-mas-demandadas-20231204-0041.html>
- López Chávez, A. y Ortíz Ávila, E. (2022). Factores socioeconómicos asociados al aplazamiento de la primera unión en dos cohortes de mujeres mexicanas. *Población y salud en Mesoamérica*, 20(1). <https://doi.org/10.15517/psm.v20i1.49453>
- López Estrada, L. R. y Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*, (61), 1-19.
- López Gómez, L. (2023). El emprendimiento como oportunidad laboral para las mujeres graduadas en turismo. *TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review*. 14(3). 1-10. <https://doi.org/10.37467/revtechno.v14.4836>
- Marçal, K. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Debolsillo.
- Marqués, J. V. (1997). Varón y patriarcado. *Masculinidad/es. Poder y crisis*, (24), 17-30. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63608235/Varon\\_y\\_patriarcado\\_120200612-75355-uzcpqy-libre.pdf?1591970688=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVaron\\_y\\_patriarcado.pdf&Expires=1702850527&Signature=c0WnlUp3kCJS8xnVkxhY3RHJ5NRtoAu~jYgXW~h8Y8ICQGd9HKGTwtwybqfXVXG~L-U4GIBSWCHPibfQXA462IEOVOUPjejcoDgu2XQfYD0Gt54bMZ8q1RuPIMG8Bts4FwQPp0LRn8yuHziw7X~GniaUM5M3xEQGioy-HyuHNJzOZWTXHQ6ZTauLigooKI~RbBT6EMqxfK3wV8pHwo1WvD3wgIcUFFkhG3kHf5sHHO0YMEqjqFT23ZBFeficTc4FnJVobip9ENNYT-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63608235/Varon_y_patriarcado_120200612-75355-uzcpqy-libre.pdf?1591970688=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVaron_y_patriarcado.pdf&Expires=1702850527&Signature=c0WnlUp3kCJS8xnVkxhY3RHJ5NRtoAu~jYgXW~h8Y8ICQGd9HKGTwtwybqfXVXG~L-U4GIBSWCHPibfQXA462IEOVOUPjejcoDgu2XQfYD0Gt54bMZ8q1RuPIMG8Bts4FwQPp0LRn8yuHziw7X~GniaUM5M3xEQGioy-HyuHNJzOZWTXHQ6ZTauLigooKI~RbBT6EMqxfK3wV8pHwo1WvD3wgIcUFFkhG3kHf5sHHO0YMEqjqFT23ZBFeficTc4FnJVobip9ENNYT-)

zpgtYIT2wDSuMEn6HABGvYwL61uVUwvspVZDob0pbq3txUpVnwQhBkbPt5ziAur  
2UDRy3Y8A\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Martin-Crespo Blanco, M. C. y Salamanca Castro, A. B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE*, (27).  
<http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Martínez Bascañán, M. (2015). Simone de Beauvoir y la teoría feminista contemporánea: una revisión y crítica. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, (31), pp. 331-348.  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/673872/RJ\\_31\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/673872/RJ_31_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, M. (10 de julio de 2023). *Confirman a la UAEMéx como la mejor universidad pública estatal del país*. Crónica. <https://www.cronica.com.mx/nacional/confirman-uaemex-mejor-universidad-publica-estatal-pais.html>
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.  
<https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?format=pdf&lang=es>
- Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos. Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. *Alberta: International Institute for Qualitative Methodology*, 34. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25267w/intr\\_met\\_cual.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25267w/intr_met_cual.pdf)
- Mendoza Ontiveros, M. M. y Chapulín, Carrillo, 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.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322015000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322015000200008&script=sci_arttext)
- Mexicana de Becas (s/a). *La importancia de la experiencia laboral previa a la graduación universitaria*. <https://blog.mb.com.mx/la-importancia-de-la-experiencia-laboral-previa-a-la-graduaci%C3%B3n-universitaria>
- Meza Martínez, C. A. (2018) Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1 (32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Money, J. (1985). Gender: History, theory and usage of the term in sexology and its relationship to nature/nurture. [Género: Historia, teoría y uso del término en sexología y su relación con la naturaleza/nutrición]. *Journal of Sex & Marital Therapy*. 11(2). 71-79.  
<https://doi.org/10.1080/00926238508406072>
- Montalvo Romero, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), 2020. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>

- Montero, J. (2006). Feminismo: un movimiento crítico. *Intervención Psicosocial*, 15(2), 167-180. <https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v15n2/v15n2a04.pdf>
- Monterrubio, J. C. & Espinosa, B. (2013). Characterisation of ecotourism employment in a developing world destination [Caracterización del empleo en ecoturismo en un destino mundial en desarrollo.] *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 11(1), 54-65. [https://gtg.webhost.uoradea.ro/PDF/GTG-1-2013/6\\_Monterrubio\\_126.pdf](https://gtg.webhost.uoradea.ro/PDF/GTG-1-2013/6_Monterrubio_126.pdf)
- Monterrubio Cordero, J. C. (2015). El Turismo como campo de estudio. Trillas, México.
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en Investigación cualitativa. 101-116. <https://core.ac.uk/download/pdf/61903317.pdf>
- Murgibe (2012). Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género. 1-35. <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=326c88556a07923838e5c42715440eb8&idioma=EU>
- Observatorio Laboral (2023). *Tendencias del Empleo Profesional. Tercer trimestre 2023*. [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)
- Ochoa Muñoz, K. (2019). Una mirada crítica a la perspectiva de género desde las coordenadas de otros feminismos. *Theoría. Revista Del Colegio De Filosofía*, (35), 33-47. <https://doi.org/10.22201/ffyl.16656415p.2018.35.1072>
- ONU MUJERES (s/a). *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Organización Mundial del Turismo (s/a-a). *El empoderamiento de las mujeres y el turismo*. <https://www.unwto.org/es/el-empoderamiento-de-las-mujeres-y-el-turismo>
- Organización Mundial del Turismo (s/a-b). *Glosario de términos de turismo*. <https://www.unwto.org/es/glosario-terminos-turisticos>
- Organización Mundial del Turismo (2020). El futuro del trabajo en el turismo y el desarrollo de competencias. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421404>
- Organización Mundial del Turismo (11 de junio de 2021a). *Las oportunidades para las mujeres en el turismo crecen en todo Oriente Medio*. <https://www.unwto.org/es/news/las-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-turismo-crecen-en-todo-oriente-medio>
- Organización Mundial del Turismo (2021b). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo - Segunda edición*. Autoedición. <https://doi.org/10.18111/9789284422753>

- Organización Mundial del Turismo (8 de marzo de 2023). Las mujeres ocupan el 'centro del escenario' en el desarrollo del turismo. <https://www.unwto.org/news/women-take-centre-stage-in-tourism-development>
- Organización Mundial del Turismo (19 enero 2024). *El turismo internacional alcanzará en 2024 los niveles registrados antes de la pandemia*. Disponible en <https://www.unwto.org/es/news/el-turismo-internacional-alcanzara-en-2024-los-niveles-registrados-antes-de-la-pandemia>
- Ortega, C. (2024a). ¿Qué es una entrevista estructurada, semiestructurada y no estructurada? *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-estructurada-y-no-estructurada/>
- Ortega, C. (2024b). Tipos de observación: Características y ventajas. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-observacion/>
- Parra, A. (2024). Características de la investigación documental. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/caracteristicas-de-la-investigacion-documental/>
- Peña Vera, T. y Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ics/n16/n16a04.pdf>
- Pineda, R. (10 de abril de 2024). *¿Por qué es importante tener un posgrado?* El País. <https://elpais.com/mexico/branded/2024-04-10/para-que-es-importante-tener-un-posgrado.html>
- Powell, G. N, Butterfield, D. A., Parent J. D. (2002) Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed? [Género y estereotipos gerenciales: ¿han cambiado los tiempos?] *Journal of Management*, 28(2), 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00136-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00136-2)
- QS World University Rankings (2022). QS World University Rankings by subject 2022. UAEMex. <https://www.topuniversities.com/universities/universidad-autonoma-del-estado-de-mexico-uaemex>
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Ramírez Belmonte, C. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*. (23). 307-314. <https://hdl.handle.net/11162/21894>
- Ramírez, G. (2020). La Declaración de derechos de la mujer y la ciudadana. De Olympe de Gouges, 1791. Cátedra UNESCO de Derechos Humanos. (s/p). UNAM. [https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/catedra/publicaciones/3\\_Decla\\_OlympeG.pdf](https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/catedra/publicaciones/3_Decla_OlympeG.pdf)

- 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*. 4(1). 239-258. <https://oti.formacionsostenible.org/wp-content/uploads/2012/11/50a5560b33aa0.pdf>
- Real Academia Española (RAE) (2023). Perspectivo/a. Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/perspectivo>
- Red de Universidades Anáhuac (2024). *Licenciatura en Turismo en la Universidad Anáhuac*. <https://www.anahuac.mx/licenciatura-en-turismo-internacional>
- Reyes Velázquez, V. (2001). *Datos para la historia de la Facultad de Turismo de la Universidad Autónoma del Estado de México*. <http://web.uaemex.mx/identidad/docs/cronicas/PDF%20TOMO%20II/37%20DATOS%20PARA%20LA%20HISTORIA%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20TURISMO%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20AUTONOMA%20DEL%20ESTADO%20DE%20MEXICO.pdf>
- Ruíz Pincetti, F. (12 de octubre de 2022). *¿Por qué es importante el primer empleo?* LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-es-importante-el-primer-empleo-francisco-ruiz-pincetti>
- Sánchez Silva, M. (2005). La metodología en la investigación cualitativa. *Mundo Siglo XXI. Revista del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional*, (1). 115-118. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/7413>
- Secretaría de Investigación y Estudios Avanzados [SIEA] (2022). *Oferta Académica de Posgrados*. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://siea.uaemex.mx/>
- Secretaría de Turismo (21 de junio de 2019). México tiene 120 mil estudiantes en carreras de Turismo y Gastronomía. *Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/sectur/prensa/mexico-tiene-120-mil-estudiantes-en-carreras-de-turismo-y-gastronomia-206365#:~:text=M%C3%A9xico%20tiene%20120%20mil%20estudiantes,Turismo%20%7C%20Gobierno%20%7C%20gob.mx> Consultado el 15 de mayo 2023.
- Secretaría de Turismo (SECTUR, 2022). *Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en la Secretaría de Turismo*. [https://sistemas.sectur.gob.mx/SECTUR/documentos/2022/acciones\\_programas/pronunciamiento\\_cero\\_tolerancia\\_febrero\\_2022.pdf](https://sistemas.sectur.gob.mx/SECTUR/documentos/2022/acciones_programas/pronunciamiento_cero_tolerancia_febrero_2022.pdf)
- Secretaría de Turismo (03 de septiembre de 2023a). Empleo turístico en México asciende a 4 millones 713 mil personas en el segundo trimestre de 2023. *Gobierno de México*.

<https://www.gob.mx/sector/prensa/empleo-turistico-en-mexico-asciende-a-4-millones-713-mil-personas-en-el-segundo-trimestre-de-2023>

Secretaría de Turismo (2023b). *Resultados de la Actividad Turística. Julio 2023*. DATATUR. [http://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2023-07\(ES\).pdf](http://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2023-07(ES).pdf)

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

Sobrino, J. (06 de diciembre de 2022). *Migración interna en México: ciudades de destino*. Colegio de México. <https://migdep.colmex.mx/destinomexico/jaime-sobrino.html>

Statista (2024). *Evolución de la aportación del sector turístico al empleo en el mundo de 2013 a 2022 (en millones de trabajadores)*. <https://es.statista.com/estadisticas/640174/aportacion-del-sector-del-turismo-al-empleo-en-el-mundo/>

Swain, M. B. (2005). Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales. *Política y sociedad*. 42(1). 25-37.

Tárraga Davia, J. B., y Morales Pérez, 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. <https://doi.org/10.17979/rotur.2021.15.2.7388>

Tejas, A. K. (2020). Inserción laboral del Licenciado en turismo Egresado de la UAEMEX. Alcances y limitaciones. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110264>

Universidad Autónoma del Estado de México (s/a) *Historia de la UAEM*. <https://www.uaemex.mx/docs/Historia-2021-2025.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de México (2022a). *Licenciatura en Turismo*. <https://cutexcoco.uaemex.mx/estudios-profesionales/ofer-1/lic-en-turismo.html>

Universidad Autónoma del Estado de México (2022b). *Rankings*. [https://spydi.uaemex.mx/estadisticas/rankings\\_.html](https://spydi.uaemex.mx/estadisticas/rankings_.html)

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

Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL] (2023). *Licenciatura en Turismo y Gastronomía*. <https://www.uael.mx/oferta/licenciatura-en-turismo-y-gastronomia/#:~:text=Licenciatura%20en%20Turismo%20y%20Gastronom%C3%ADa%20%2D%20Universidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Nuevo%20Le%C3%B3n>

- Universidad de Guadalajara [UDG] (2020). *Licenciatura en Turismo - Guia de carreras UDG*.  
<http://guiadecarreras.udg.mx/licenciatura-en-turismo/>
- Universidad de las Américas Puebla [UDLAP] (2024). *Administración de Hoteles y Restaurantes*. <https://www.udlap.mx/ofertaacademica/conoce.aspx?cveCarrera=LHR>
- Universidad de Monterrey [UDEM]. (2024). *Licenciatura en Gestión e Innovación del Turismo*.  
<https://www.udem.edu.mx/es/negocios/programas/licenciatura-en-gestion-e-innovacion-del-turismo#objective>
- Universidad Nacional Autónoma de México (2024). *Plan de Estudios Turismo y Desarrollo Sostenible*.  
[http://oferta.unam.mx/planestudios/Turismo-Desarrollo-Sostenible\\_plandeestudios\\_ENESLEON.pdf](http://oferta.unam.mx/planestudios/Turismo-Desarrollo-Sostenible_plandeestudios_ENESLEON.pdf)
- Universidad Panamericana [UP] (2017). *Licenciatura en Administración y Hospitalidad*.  
<https://mkt.up.edu.mx/licenciatura-en-administracion-y-hospitalidad>
- Valladolid, M. (15 de febrero de 2023). El turismo da una gran oportunidad laboral a la mujer en México, pero no a nivel directivo. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/el-turismo-da-una-gran-oportunidad-laboral-a-la-mujer-en-mexico-pero-no-a-nivel-directivo/>
- Villarroel Peña, Y. U. (2007). Los aportes de las teorías feministas a la comprensión de las relaciones internacionales. *Politeia*, 30(39), 65-86.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170018341003>
- Vizcaíno Suárez, L. P., Serrano Barquín, R., Cruz Jiménez, G. y Pastor Alfonso, M. J. (2014). El género en la investigación y las políticas turísticas en México.  
<https://aecit.org/files/congress/18/papers/34.pdf>
- Vizcaíno Suárez, L. P., Serrano Barquín, R., Cruz Jiménez, G. y Pastor Alfonso, M. J. (2016). Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico. *Cuadernos de Turismo*. (38). 485-501.  
<http://dx.doi.org/10.6018/turismo.38.271531>
- World Travel & Tourism Council (2022). *Economic Impact 2022: global trends*. Autoedición.  
<https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2022/EIR2022-Global%20Trends.pdf>
- Zamudio Sánchez, F. J; Ayala Carrillo, M. D. R. y Arana Ovalle, R. I (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios Sociales*, 22(44), 251-279.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572014000200010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572014000200010&script=sci_abstract&tlng=pt)