

Participación Laboral de la Mujer en Establecimientos de Hospedaje. Caso Posadas Familiares en Tonatico, México

Women's Participation in Lodging Sector. The Case of Family-Owned Bed and Breakfast in Tonatico, Mexico

ROCÍO DEL CARMEN RSB SERRANO-BARQUÍN¹, ROSALINDE RMC MENDOZA COLÍN², DANIELA DPC PALMAS-CASTREJÓN³, PATRICIA PZD ZARZA-DELGADO⁴, MARIBEL MOG OSORIO-GARCÍA⁵

DOI: <http://dx.doi.org/10.18226/21789061.v9i3p318>

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo analizar la situación de la mujer que participa en el mercado laboral del sector turístico, enfocándose a su empoderamiento. El caso de estudio se centra en Tonatico, Estado de México, donde se describe el nivel de empoderamiento de las mujeres que laboran en los establecimientos de hospedaje conocidos como Posadas Familiares. Para poder desarrollar dicha investigación se utilizó un enfoque cualitativo, analizándolo desde la perspectiva de género. Los datos fueron obtenidos de veinte posadas familiares donde

¹ **Rocío del Carmen RSB Serrano-Barquín** – Doctora. Profesora-Investigadora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, Mexico. Currículo: <http://orcid.org/0000-0002-5695-751X>. E-mail: rocioserba@yahoo.com.mx

² **Rosalinde RMC Mendoza Colín** - Egresada la licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, Mexico. E-mail: rebe_mejia93@hotmail.com

³ **Daniela DPC Palmas-Castrejón** – Doctora en Estudios Turísticos. Profesora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, Mexico. Editora de la Revista El Periplo Sustentable. Autora y coautora de proyectos de investigación, ponencias (nacionales e internacionales), artículos, capítulos de libro y libros en el área de turismo, desarrollo local y sustentabilidad, desde la perspectiva de la complejidad. E-mail: hashir04@hotmail.com

⁴ **Patricia PZD Zarza-Delgado** – Doctora en Diseño Profesora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, Mexico. Profesora de la Facultad de Arquitectura y Diseño. Autora y coautora de proyectos de investigación, ponencias (nacionales e internacionales), artículos, capítulos de libro y libros en el área de diseño desde la perspectiva de género. E-mail: zardel44@gmail.com

⁵ **Maribel MOG Osorio-García** – Doctora en Ciencias Sociaes. Profesora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, Mexico. Autora y coautora de proyectos de investigación, ponencias (nacionales e internacionales), artículos, capítulos de libro y libros en el área de turismo, desarrollo local y sustentabilidad, desde la perspectiva de la complejidad. E-mail: maribelosorio2@gmail.com

participaron cuarenta y tres mujeres, incluyendo a dueñas y trabajadoras de los establecimientos. El nivel de empoderamiento se explica a partir de un total de siete factores de acuerdo a Hernández y García (2008) y Davis y Newstron (2004); éstos se clasificaron de acuerdo al nivel de frecuencia, dividiéndolos en los rangos alto, mediano y bajo; se pudo constatar que sí, existe un nivel de empoderamiento en las mujeres, independientemente de su perfil ocupacional y educativo. Este trabajo es una primera aproximación al tema poco estudiado en el país.

PALABRAS CLAVE

Posadas Familiares. Trabajo Femenino. Empoderamiento. Tonicato, Estado de México, México.

ABSTRACT

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

KEYWORDS

Bed and Breakfast establishments. Women's Work. Empowerment. Tonicato, State of Mexico, Mexico.

INTRODUCCIÓN

Uno de los efectos positivos más difundidos del turismo es que abre oportunidades de trabajo a las mujeres; ya que esta actividad demanda servicios que son compatibles con las labores que las mujeres han desempeñado históricamente, tales como ayudante de cocina, camaristas, ama de llaves, encargada de limpieza y productora de artesanías (Sánchez, Royo, Lacomba, Marí & Benlloch, 2014); situación que refuerza los roles tradicionales de las mujeres, favoreciendo la desigualdad de género (Ferguson, 2011; ONU, 2010); no obstante, la actividad turística también tiene efectos directos positivos en las relaciones de género (Vizcaino, 2014), pues permite una autonomía financiera que se refleja en mejores condiciones de vida para la mujer y su familia (GIG-ONU, 2010). En la vida cotidiana se presentan diversas situaciones que van desde la amplia participación de las mujeres en condiciones de plenos derechos laborales, hasta condiciones de explotación y trabajo precario; por lo que se entraría en una contradicción, pues la igualdad de género implica que todos los hombres y mujeres tengan las mismas condiciones y oportunidades

para ejercer plenamente sus derechos humanos sin importar su sexo ni identidad de género (GIG-ONU, 2010; Rujano & Lunar, 2010).

La desigualdad de género, desde mucho tiempo atrás, es una constante en las diversas sociedades (León, 2001) y las mujeres son las que siguen siendo más vulnerables en el mercado laboral, pues en muchos casos tienen un empleo no remunerado o la remuneración que reciben no es la misma [más baja] a la de un hombre desempeñado el mismo trabajo (INEGI, 2016). Los estudios de la situación de la mujer en el ámbito laboral desde una perspectiva de género se han llevado a cabo, preferentemente, en el mundo anglosajón, pero poco se ha realizado en el ámbito iberoamericano (Ferguson, 2010; Vizcaino, Serrano-Barquín, Cruz & Pastor, 2014). En México también son escasos los estudios que proporcionen información sobre la situación de las mujeres en establecimientos de hospedaje que den cuenta de la influencia que tiene su participación laboral en su empoderamiento, en este contexto, el trabajo que se presenta es una primera aproximación al conocimiento de la situación de la mujer en el sector turístico de un destino mexicano. El artículo se organiza en los siguientes apartados, en el primero se habla sobre el feminismo a través del tiempo y cómo va cambiando a una perspectiva de género, en el segundo se aborda el papel que tiene la mujer en el sector turismo y en el tercero sobre el empoderamiento de la mujer. Posteriormente se da a conocer la metodología del trabajo de investigación, para dar paso a los resultados obtenidos sobre el nivel de empoderamiento de la mujer que labora en las Posadas Familiares de Tonatico, Estado de México y por último se dan a conocer las conclusiones.

DEL FEMINISMO A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

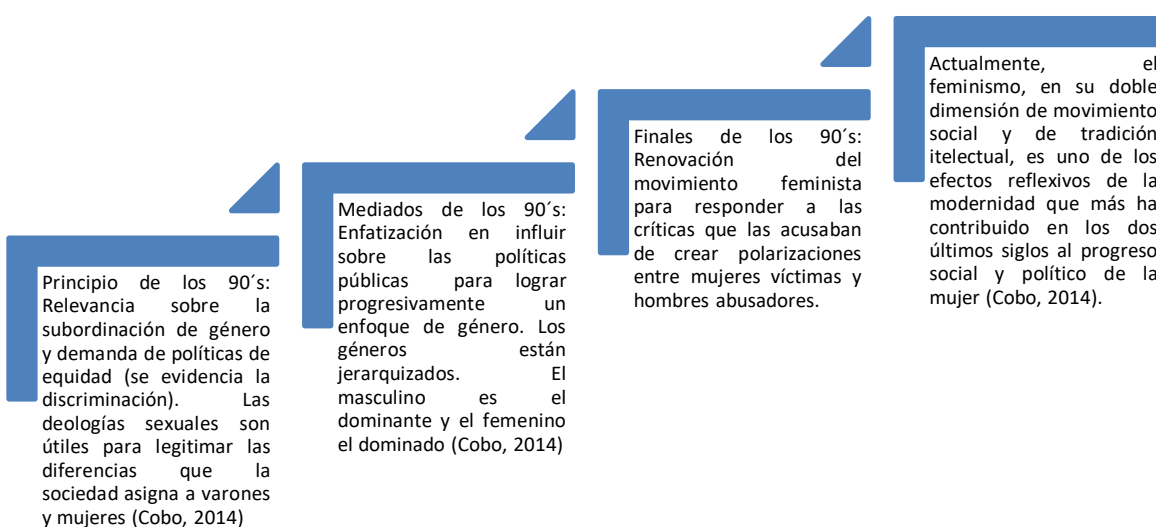
La perspectiva de género se considera como un marco de interpretación de una situación social que permite visibilizar el género y explicar fenómenos que no son pertinentes o significativos desde otras perspectivas. Como señalan Araiza (2004), Scott (1996) y Lamas (1999), el género es una construcción cultural que define al hombre y la mujer en función de una serie de conductas establecidas previamente y que circunscribe a cada uno a un ámbito, ya sea público o privado, con ciertas características [fortaleza-debilidad, agresividad-dulzura, valentía-ternura] y que conlleva el cumplimiento de ciertos estereotipos vinculados con las estructuras del poder.

Los movimientos para lograr los derechos de la mujer tienen una larga historia, los más importantes inician en el siglo XVIII y continúan hasta el siglo XXI, centrado básicamente en los continentes europeo y americano (Cobo, 2014), que continua hasta nuestros días (Lagarde, 2003). Algunos autores como Serret (2000) mencionan que la primera expresión social y política del feminismo [o la primera relevante], se produce en el contexto de la Revolución Francesa (Serret, 2000). Las feministas galas, fundamental, pero no únicamente, provenientes de las clases medias y de la alta burguesía, amparándose en las proclamas ilustradas de igualdad – entendida como equivalencia y autarquía – y libertad para todos los seres racionales, se movilizaron de las más diversas formas para demandar de los revolucionarios coherencia política en su trato hacia las mujeres. Con este propósito, se abrieron clubes y salones, se publicaron gacetas y revistas, se difundieron panfletos y se organizaron mítines.

A través de todos estos medios las feministas procuraron sensibilizar tanto a las clases ilustradas como a las bases campesinas y obreras sobre lo injusto de la subordinación y exclusión social de las mujeres, además de subrayar la enorme inconsecuencia de un pensamiento revolucionario

que, explícitamente, excluía a la mitad de la población de sus ideales universalistas de libertad e igualdad. A partir de entonces la mujer fue teniendo una mayor participación social y política, aunque los avances fueron paulatinos (Cobo, 2014). Ya en el siglo XIX, los movimientos feministas giraron en torno a la inferioridad jurídica, económica y política, sobre todo con relación a la independencia económica y al voto de la mujer, principalmente en Gran Bretaña y Estados Unidos de América, aunque se logran hasta el siglo XX; las libertades y los derechos de la mujer siguen siendo inalcanzables para muchas de ellas aún en la actualidad.

Cuadro 1: Evolución del feminismo a partir de los 1990's a la actualidad



Fuente: Elaboración propia con base en Serret (2000) y Cobo (2014)

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

Las relaciones de género deben ser contextuales para dar cuenta de cada sistema de género en particular, del lugar que ellas ocupan y de las estrategias que despliegan para mejorar sus vidas. Es por ello que en cada situación se presentan numerosos factores inter-ligados que ayudan a mantener la discriminación por género en el mercado laboral. Entre ellos se encuentran los estereotipos de género, los roles tradicionales de género y la identidad de género (Caamaño, 2010). Las mujeres se consideran destinadas a tener ciertas ocupaciones y ellas mismas se consideran apropiadas para tales. En consecuencia se les ofrece empleos menos calificados ya que, al ser extensiones del trabajo doméstico, se les asigna menor valor o ningún valor.

La desigualdad de género entre los grupos más afectados, siguiendo, básicamente, los lineamientos adoptados por las organizaciones feministas en su historia de trabajo con sectores específicos. Además, los roles tradicionales de género les asignan las principales responsabilidades en la crianza de niños, el cuidado de los mayores, y el trabajo hogareño (Cobo,

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

Tal como menciona el Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon (2008-2010): 'La igualdad de género no es sólo un fin en sí mismo, sino que es un prerrequisito para alcanzar todos los objetivos internacionales del desarrollo, incluyendo las Metas del Milenio'. La igualdad de género implica que todos los hombres y mujeres tengan las mismas condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos humanos sin importar su sexo ni identidad de género (Ferguson, 2010). Sin embargo, las mujeres siguen siendo las más vulnerables en el mercado laboral ya que asumen la mayor parte del empleo no remunerado (OCDE, 2012). Particularmente, la crisis financiera está creando nuevos obstáculos para el empleo de la mujer.

LA MUJER EN EL TURISMO

De acuerdo con los datos disponibles entre 1988 y 1997 (UNED-UK, 1999) se dio un notable aumento en la participación de las mujeres en lo sector del turismo a nivel global. Entre el 34 y el 40% de las personas empleadas en turismo son mujeres (UNWTO, Informe mundial sobre mujeres y Turismo 2010). Es decir, se trata de una de las actividades con mayor participación femenina. Asimismo, el turismo ofrece a algunas mujeres oportunidades de ocupar posiciones de liderazgo a nivel local y global. Tiene casi el doble de mujeres empleadoras que los otros sectores. En el año 2010 el 23% de las asociaciones de turismo eran dirigidas por mujeres y el 21% de los países del mundo había tenido una ministra mujer en contraste con el 17% en otros sectores. No obstante, solo una de cinco CEO de trasnacionales turísticas son mujeres (UNWTO, 2010).

De acuerdo a esta fuente, América Latina tiene la más alta proporción de mujeres empleadoras en turismo, más que el doble que en otros sectores. En Nicaragua y Panamá más del 70% de las empleadoras son mujeres en comparación al 20% en otros sectores. En Asia la información varía considerablemente. Mientras que en Indonesia Malasia, Filipinas y Tailandia más de la mitad de los negocios turísticos son manejados por mujeres, en Pakistán, Irán y Maldivas no hay prácticamente ninguno. A nivel nacional para el año 2013, el turismo contó con una de las mayores participaciones dentro de la economía mexicana, teniendo un PIB del 8.7%. Además, es el segundo sector con mayor participación femenina, constituyendo el 57% del total de la población económicamente activa (Presidencia de la República, 2015). En el Estado de México, la producción bruta de las actividades turísticas en el 2013 fue del 7.4%, siendo el tercer estado con mayor aportación al PIB nacional (INEGI, 2015).

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

mujeres la atención y cuidado de sus hogares y familias (Murguialday, 2006), las somete a una sobre-explotación cuando, por diferentes motivos, incursionan en el mercado laboral. Como resultado, no tienen tiempo para el ocio, para invertir en su desarrollo profesional ni para participar en la vida política o pública (OCDE, 2012).

Debido a la desigualdad de oportunidades de empleo y a su elevada presencia en ocupaciones con bajos salarios (Ferguson & Moreno, 2014), las mujeres presentan una vulnerabilidad particular a la inseguridad económica y a la dependencia financiera (Pérez & Vázquez, 2009). El trabajo doméstico y cuidado no remunerado contribuye al desarrollo económico y al bienestar humano, pues favorece el desarrollo de personas productivas y capaces de aprender y de desplegar su creatividad (Vega, Santero, Castro, y Gómez, 2016). Sin embargo, la carga de este tipo de trabajo está distribuida de manera desigual. En ausencia de servicios de cuidado adecuados, el hecho de que la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados recaiga sobre las mujeres puede reforzar su desventaja socioeconómica, dado que limita su acceso a la educación, a la atención de la salud y al empleo remunerado; así como su participación en la vida política y cultural (OCDE, 2012).

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Algunos autores señalan que la participación de las mujeres en el ámbito laboral les permite mejorar sus condiciones de vida a través del empoderamiento que van logrando, sin embargo, este concepto no es actual (Charlier & Caubergs, 2007) pero se ha ido modificando a través del tiempo, por ejemplo, los movimientos feministas han pedido desde 1985 dar a conocer el empoderamiento como toma de 'poder', sobresaliendo el fortalecimiento del autoestima y la confianza (Camacho, Martínez & Robert, 2003). Cano (2014) apunta a un proceso que puede ser individual o colectivo y que tiene que ver con el control sobre sus vidas. Así, *empoderamiento* alude a un proceso de larga duración que permite transitar de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático, que proviene del goce pleno de sus libertades y derechos (Martínez, 2010; Santana, Kauffer & Zapata, 2006; Lagarde, 2003). Es decir, la posibilidad de la transición depende de una serie de factores tanto internos como externos al sujeto.

Autoras tales como Rowlands (1997), señalan que una mujer o una organización de mujeres pueden experimentar el proceso de empoderamiento en tres dimensiones: (1) *la personal*, que implica desarrollar cambios en la autopercepción, confianza individual y capacidad, lo que posibilita liberarse de la opresión internalizada; (2) *la de las relaciones cercanas*, en donde se desarrollan habilidades para negociar e influenciar la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones al interior de éstas; (3) *la colectiva*, en la cual quienes se empoderan trabajan de manera coordinada con la finalidad de lograr un impacto amplio. Lo interesante de este nivel es que trasciende el poder que cada individuo puede desarrollar. Así mismo, el empoderamiento es definido como un proceso participativo a través del cual individuos, organizaciones y comunidades logran aumentar control, eficiencia y justicia social. Para el empoderamiento de las mujeres es importante considerar que éste se puede lograr en las dimensiones individual, colectiva y de relaciones cercanas (Rowlands, 1997; Meza, Tuñón, Ramos & Kauffer, 2002).

El empoderamiento individual implica el incremento de la autoconfianza y de fuerza interna (Araiza, 2004), pero también el reconocer que una no es fuente de todos los problemas, sino que existen estructuras externas que restringen la acción individual. Para poder lograr un empoderamiento colectivo es indispensable que las mujeres puedan superar el aislamiento que implica el trabajo doméstico, adquirir habilidades para interactuar en público (Hernández, Cruz, Zizumbo, Naranjo, Serrano & Zarza, 2014), de representar los intereses comunes, de organizarse y llegar a los acuerdos. Las dimensiones del empoderamiento se relacionan con la tipología del poder que propone Rowlands (1997) para entender las relaciones entre hombres y mujeres. En la dimensión colectiva se tiene el poder sobre, que implica las relaciones de obediencia y dominación de los hombres sobre las mujeres; el poder para, que se traduce en la capacidad de estimular la acción del otro; y el poder con, que permite una acción colectiva y solidaria. En cambio, las dimensiones individual y de relaciones cercanas son regidas por el poder desde adentro (Delgado, Zapata, Martínez & Alberti, 2010), que permiten vencer la opresión internalizada, inculcada a través de procesos de socialización que nos dicen quiénes somos y cómo debemos ser. Desde esta perspectiva, un programa social que aspira a impulsar el empoderamiento de las mujeres debe incluir las estrategias para transformar las relaciones de poder en las tres dimensiones.

Hoy en día hay evidencia abrumadora (INEGI, 2016; UNWomen, 2015; Cobo, 2014; Roldán & Contreras, 2012) de que en el mercado laboral las mujeres enfrentan la segregación horizontal y vertical, que se traduce en:

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

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

de las necesidades básicas, sin embargo, ésta no es suficiente para superar la condición de pobreza en la que viven los hogares; además, ésta se logra a costa de una inversión fuerte por parte de las mujeres en cuanto a su tiempo y su trabajo (ONU Mujeres, 2012). Los mecanismos de combate a la pobreza que incluye el nuevo Programa de Inclusión Social Prospera tampoco integran los hallazgos ya muy difundidos sobre el impacto del mercado laboral en la desigualdad de género. De ahí que se puede concluir que la intención de impactar positivamente el empoderamiento de las mujeres que viven en pobreza extrema se queda en mera declaración y no refleja un compromiso genuino con la equidad de género (Presidencia de la República, 2015).

ASPECTOS METODOLÓGICOS

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

Para llevar a cabo la investigación de campo, se aplicaron dos tipos de cuestionarios con escala ordinal y validados por expertos, el primero que identifica los diferentes puestos de trabajo de los empleados y el ingreso mensual aproximado [aplicado al dueño[a] de la posada familiar]. El segundo cuestionario fue específicamente elaborado para medir el empoderamiento de las mujeres mexicanas de acuerdo a Hernández y García (2008). Es importante mencionar que para efectos de esta investigación se realizaron algunos cambios como la secuencia de las preguntas y reactivos. Con base en estos últimos dos autores, se muestra en la tabla no. 2 donde a partir de 7 factores se explica el empoderamiento de las mujeres:

Tabla 2: Factores de empoderamiento

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

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

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

Tabla 3: Rango de empoderamiento

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

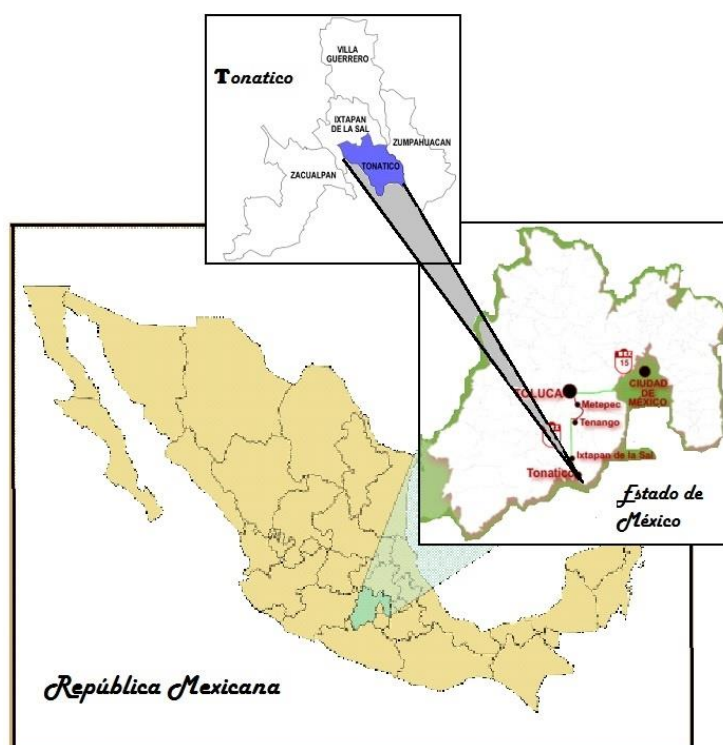
Fuente: Elaboración propia

CASO DE ESTUDIO: POSADAS FAMILIARES EN TONATICO

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

Tonatico viene del náhuatl *Tonatiuh-co*, que se compone de *Tonatiuh* Sol y *co* "lugar", y significa ‘lugar del sol’. Tonatico se localiza en la parte sur del Estado de México a 1,650 metros sobre el nivel del mar. La cabecera municipal de Tonatico se encuentra a 153 km de la Ciudad de México, a 105 km de Cuernavaca, a 84 km de Toluca y a 68 km de Taxco. La orografía está compuesta por cordilleras y cerros, dentro de ésta podemos localizar las Grutas de la Estrella; además de contar con una importante hidrografía la cual hace posible la creación de aguas termales las cuales sirven como recursos natural aprovechable. Su clima es subtropical con una temperatura anual de 25°C y la vegetación es de selva baja caducifolia (H. Ayuntamiento Municipal de Tonatico, 2016). Dentro de sus atractivos turísticos destacan: El Santuario de Nuestra señora de Tonatico construida por frailes franciscanos en el siglo XVII, El Balneario de aguas termales las cuales emergen de la tierra con una temperatura de 37° C, El Parque del Sol, Las Grutas de la Estrella y El salto de Tzumpantitlán, ésta cascada tiene una caída de agua con más de 50 metros de altura.

Mapa 1: Ubicación de Tonatico, México



Fuente: Elaboración propia con base en Google Maps 2016.

De acuerdo al último censo de población realizado por el INEGI en 2010, Tonalatico cuenta con 12,099 habitantes, de los cuales 5,799 son hombres, es decir, el 47.9%, y 6,300 mujeres, equivalente al 52.1% de la población total. Cabe señalar que en este municipio no se identifican grupos indígenas, toda la población es mestiza. Respecto a la Población Económicamente Activa, la cual hace referencia a las personas de 12 o más años que, conforme al Censo de población 2010, realizaron algún tipo de actividad económica (población ocupada) o bien buscaron incorporarse a algún empleo (población desocupada), el municipio tiene una mínima diferencia con respecto a la entidad, esto significa que el 41% de la población del municipio cuenta con empleo o está en busca del mismo, 1.53 puntos porcentuales más, respecto al resultado estatal. En lo que se refiere al género de la Población Económicamente Activa, los hombres tienen una mayor presencia, ya que representan el 65% de los habitantes económicamente activos, y solamente un 35% de las mujeres (IEEM, 2015 Plataforma Electoral Municipal, 2016). Sin embargo, dentro del sector hotelero las mujeres tienen una mayor participación laboral. En referencia a los sectores económicos, en Tonalatico destaca el sector terciario con el 57% de las actividades; en 2011 el municipio registraba 636 establecimientos, destacando los comercios al por menor con el 49.8%; seguido de los establecimientos de hospedaje con el 19.6%, lo cual refleja la mediana actividad turística del municipio.

En cuanto a los servicios de hospedaje y alojamiento se cuenta con un total de 32 establecimientos, de los cuales pertenecen a las siguientes categorías: tres estrellas (1), una estrella (1), posadas familiares (20), cabañas (10). Hablando de manera general sobre los servicios que se ofrecen en las posadas familiares son los siguientes: televisión con cable, internet, agua caliente las 24hrs del día, estacionamiento, alberca climatizada, chapoteadero,

terraza, asoleadero y áreas verdes para el caso de las posadas familiares grandes; al contrario de éstas, en las posadas familiares pequeñas se ofrecen servicios más básicos que son televisión con cable, internet y agua caliente las 24hrs del día.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tonatico es una zona rural turística, aquí no cuentan con escuelas de nivel superior como una universidad para que las personas puedan continuar sus estudios profesionales y para poder lograrlo tienen que salir de su lugar de origen en busca de esta oportunidad de desarrollo; un gran porcentaje de las mujeres dentro de Tonicato son amas de casa y las que tienen un puesto laboral en las posadas familiares de Tonicato siguen desempeñando las mismas funciones de tipo hogareño [camaristas, limpieza, cocineras, etc.]; además se desenvuelven en una sociedad tradicional.

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

De acuerdo al periodo en que éstas permanecen abiertas al público, algunas dueñas de las posadas comentaron que en temporada baja no abren entre semana porque esto les causa pérdidas [gasto en gas, luz, mantenimiento a los muebles, etc.] en lugar de obtener una ganancia y preferentemente mantienen abierto el lugar en fines de semana. En temporada alta como en periodos vacacionales [semana santa, época decembrina, verano] mantienen abierto todos los días de la semana. En cuanto al servicio que se brinda en las posadas familiares de Tonicato, y por la experiencia que se tuvo al momento de realizar la investigación, siempre fue muy cálido, las dueñas de las posadas familiares siempre están buscando la comodidad y tranquilidad de sus huéspedes, brindan algún tipo de información turística si es requerida, e incluso en la mayoría de las posadas familiares no se ofrece el servicio de alimentos y bebidas pero si algún huésped lo requiere, las dueñas les indican los lugares donde pueden adquirir estos servicios y en otros casos ellas mismas cocinan para sus huéspedes.

Para el caso del segundo cuestionario enfocado al grado de empoderamiento de las mujeres, se aplicó a 43 trabajadoras y dueñas de los establecimientos. Del total de las mujeres encuestadas, el 65% son de Tonicato, el 16% pertenecen a Toluca, 14% a Metepec, 2.5% a Ciudad de México, y 2.5% a Guerrero; se pudo constatar que un 25.6% de las mujeres que trabajan en las posadas son las dueñas del establecimiento. En esta situación es notable que las mujeres si tienen la capacidad de mando y liderazgo para dirigir una empresa; ya que en el caso de estudio es notable que el sexo femenino sí cuenta con estas características para dirigir su propia empresa.

Por otro lado, las que fueron pioneras en dar el servicio de hospedaje ya son señoras de edad avanzada, teniendo entre 50 y 65 años de edad o más [46.5%], por lo cual se ven obligadas a contratar a personas externas, teniendo una cifra total de 71 empleados, de los cuales el 60.6% mujeres y el 39.4% hombres, por lo que se confirma que en el sector turístico hay más empleados del sexo femenino que masculino (Presidencia de la República 2015, OMT 2013, INEGI 2015). El puesto con mayor ocupación fue de camaristas con un 55.8% y un 18.6% restante de limpieza; así mismo se encontró que en las empresas más pequeñas y recientes gran parte de los empleados pertenecen a la misma familia; es decir, que los hijos e hijas de las dueñas ayudan a dar los servicios de hospedaje. En este contexto, el 20.9% de las mujeres encuestadas no tienen hijos, el 34.9% tienen de 1 a 2 hijos, el 39.5% tienen de 3 a 4 hijos y el porcentaje más bajo que fue del 4.7% tienen 5 o más hijos.

El ingreso mensual percibido por las mujeres externas que trabajan en las posadas familiares, es un aproximado de \$0.97 USD a \$1.46 USD⁶ por día por habitación que limpian [en temporada baja entre semana], y como regularmente hay más turistas en fines de semana, reciben un salario diario de entre \$4.85 USD y \$7.28 USD aproximadamente; a diferencia de los hombres que siempre reciben la misma cantidad de entre \$7.28 USD y \$9.71 USD diarios, por lo que en esta investigación se afirma lo señalado por la UNWomen (2015) sobre la percepción de un menor salario para la mujer; esto equivale a que las trabajadoras conforman el 74.4% y perciben un ingreso mensual aproximado en temporada baja de \$7.76 USD a \$11.68 USD y en temporada alta perciben un ingreso mensual aproximado de \$19.4 USD a \$29.20 USD, mientras que las dueñas de las posadas familiares que son el 25.6% perciben un ingreso mensual aproximado de entre \$145.64 USD a \$242.69 USD en temporada baja, por el contrario, en temporada alta perciben un ingreso mensual de aproximadamente \$242.74 USD a \$485.43 USD.

Las funciones que desempeñan las mujeres dentro de estos establecimientos de hospedaje son básicamente de gerente general [25.6%], camaristas [48.6%], limpieza [18.6%], cocineras [7.2%]; ratificando que los roles tradicionales de género son principalmente del trabajo hogareño (Lamas, 1986; Cobo, 2014). Los hombres desempeñan otro tipo de trabajo, algunos trabajan de recepcionistas [21.6%], jardineros [25.2%], mantenimiento [48.9%], contabilidad [4.3%], por lo que de acuerdo con Fernández y Martínez (2010), se notó que existe una segregación laboral para las principales funciones del total de los trabajadores, con excepción de ámbito administrativo y de recepción, en donde ambos sexos participan. El 79% del total de las mujeres encuestadas son madres de familia por lo que su jornada laboral no termina en su empleo, sino que éstas se ven obligadas a continuar con sus labores domésticas (Loggia, 1998) y sus roles de madres posterior a su trabajo, así corroborando que el hecho de ingresar al mercado laboral no las libera de las cagas domésticas (Murguialday, 2006) sometiéndose a una sobre-explotación y teniendo como resultado poco o ningún tiempo para invertir en su desarrollo personal o profesional (OCDE, 2012). En este ámbito, del total de las mujeres encuestadas, la mayoría son casadas [41.9%], seguido de las mujeres que tienen pareja [25.6%], posteriormente las que son solteras [20.9%] y en último lugar las que son viudas [11.6%].

En el caso específico de Tonicato, las mujeres no necesitan tener un nivel de escolaridad alto como se puede apreciar en la tabla no. 4 para ocupar un puesto importante dentro de la posada

⁶ 1 dólar = 20.60 pesos mexicanos. Tipo de cambio 05 DEZ 2016

familiar; por lo que existen las mismas posibilidades de ocupar puestos directivos, administrativos o el desempeño de otras funciones teniendo un alto o bajo nivel de estudios.

Tabla 4: Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad de las dueñas de las posadas familiares	Porcentaje	Nivel de escolaridad de las trabajadoras de las posadas familiares	Porcentaje
Primaria incompleta	9%	Primaria completa	10%
Preparatoria o técnica incompleta	7 %	Secundaria incompleta	17%
Preparatoria o técnica completa	3%	Secundaria completa	30%
Posgrado	3%	Superior incompleta	17%
-	-	Superior completa	4%

Fuente: elaboración propia

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

Posteriormente se sumaron los puntajes totales de los factores entre sí para obtener la calificación final de empoderamiento, y como se mostró en la tabla no. 3 se realizó un rango de porcentajes de acuerdo a las frecuencias obtenidas para saber el nivel de empoderamiento total en las mujeres de Tonatico, Estado de México, la cual fue de: 76.9; lo cual nos indica que existe un alto nivel de empoderamiento. Esto nos dice que la participación de las mujeres en el ámbito laboral les permite lograr un nivel de empoderamiento mucho mayor. Algunas de trabajadoras tenían visiones como el ser dueñas de una posada familiar o tener algún otro negocio propio, con esto nos podemos dar cuenta claramente de que sí existe la iniciativa de las mujeres por crecer profesional y personalmente, salir adelante y tener una mejor calidad de vida; sin embargo las diversas tareas que tienen diariamente y el machismo que aún existe en Tonatico las detienen para lograrlo.

Como lo menciona Rowlands, estas mujeres pueden seguir desarrollando cambios de manera personal hasta llegar a los cambios colectivos, es decir, que las posibilite de liberarse de la opresión internalizada (el aislamiento que implica el trabajo doméstico), que mejoren su autopercepción, adquirir habilidades para interactuar en público y así obtener la capacidad de

influnciar en otras personas para finalmente representar intereses en común, logrando aumentar el control, eficiencia y justicia social.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de género, se trata de visibilizar la situación de la mujer en su contexto laboral y social para buscar la equidad y una mayor participación en las diferentes actividades en las que participa. En este artículo se analizó la participación de las mujeres que trabajan en turismo, específicamente en el sector hotelero. Así pues, considerando el contexto rural en el que se ubican las posadas y las condiciones económicas de la comunidad, de bajos recursos económicos, las características modestas de las empresas y el hecho de que la mayoría de las mujeres no tienen estudios profesionales, destacan aún más los resultados obtenidos de un medio y alto empoderamiento alcanzado, el cual se debe entonces al interés personal por seguir adelante y tener una mejor calidad de vida, lo que las ha llevado a ser empresarias exitosas, mujeres seguras de sí mismas, con un alto sentido de equidad de género y participativas socialmente.

No obstante haber obtenido un alto nivel de empoderamiento, las mujeres tienen un nivel educativo básico, pocas alcanzan el nivel profesional; esto se debe al contexto tradicional en el que se han desenvuelto y que no ha facilitado su formación. En este trabajo se pudo constatar que la participación laboral de la mujer en el sector turismo para brindar los servicios de hospedaje es mayor a la del hombre, además se sigue viendo esa segregación laboral, pues se les asignan las labores de acuerdo al sexo, tales como cocineras y camaristas para las mujeres y de jardineros y responsables de mantenimiento para los hombres. Al igual que en otros estudios, se confirma que las jornadas de trabajo de las mujeres es doble, pues además de cubrir su papel como madres y amas de casa, deben cumplir sus actividades laborales fuera del ámbito doméstico, sometiéndolas a una sobre-explotación, lo que resulta en el poco o ningún tiempo para invertir en su desarrollo personal o profesional (OCDE, 2012).

En el caso particular de Tonatico, las dueñas de las posadas familiares también tienen responsabilidades como trabajadoras, es decir, cubren diversos puestos; esto ocurre de manera frecuente en las posadas con menor infraestructura y en temporada baja ya que la ocupación que tienen en sus establecimientos es muy poca. Las posadas familiares al ser dirigidas por algunas madres de familia o tener por empleadas a amas de casa, les permite complementar el gasto; en otros casos las señoras son viudas o divorciadas son las que tienen la responsabilidad total del ingreso económico familiar. En cuanto a la contratación del personal, no se observó que se presente discriminación por raza, nivel social o educativo, entre otros aspectos; en este caso lo que buscan para poder emplear a una mujer o un hombre es que tenga ciertas aptitudes de servicio al cliente y disponibilidad para adaptarse a un horario flexible. Por otro lado, las posadas familiares al ser empresas muy pequeñas no les dan ningún tipo de seguridad social, jubilación, vacaciones a sus trabajadores.

Existen pocos estudios sobre el empoderamiento de la mujer en México, por lo que este trabajo representa un aporte a este tipo de investigaciones al proporcionar información en un campo poco abordado y porque propone una metodología confiable para ser utilizada como soporte para otras investigaciones y seguir haciendo indagación sobre el tema. Es importante mencionar que para recabar los datos, el instrumento utilizado debe modificarse y adaptarse de acuerdo a

las necesidades de cada lugar, puesto que no son las mismas características en cuanto al contexto en que se desarrollan las personas, a pesar de que sean mujeres mexicanas.

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

REFERENCIAS

- Araiza, A. (2004). [Empoderamiento femenino: el caso de la comunidad zapatista de Roberto Barrios](#). *Feminismo/s*, 3, 135-148.
- Arroyo Sánchez, P. (2011) [Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España](#). *Revesco - Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 115-142.
- Ban Ki-Moon (2008- 2010) [Género, Igualdad y Desarrollo](#). ONU - Ficha Informativa sobre Género y Desarrollo n.1.
- Caamaño Rojo, E. (2010). [Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora](#). *Revista de Derecho*, 36, 179-209.
- Canaval, G. E. (1999). [Propiedades psicométricas de una escala para medir percepción del empoderamiento comunitario en mujeres](#), *Colombia Médica*, 30(2), 69-73.
- Cano Isaza, T. A. & Arroyave Á., Orlando. (2014). [Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder](#). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 42 (Mayo-Agosto), 94-110.
- Camacho, Martínez & Robert (2003) *Mujeres en movimiento: liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica: manual de autoaprendizaje*. São Jose, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Carvalho I., Costa C., Lykke N. & Torres A. (2014) [An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector](#), *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13 (4), 405-429, DOI: 10.1080/15332845.2014.888509.
- Casique, I. (2008). [Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México](#). *Papeles de Población*, 14(55), 173-200.
- Casique, I. (2010). [Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia](#). *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 37-71.
- Charlier & Caubergs (2007) [El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica](#).

- Contreras, T., F. Pedraza Ortiz, J. E. & Mejía Restrepo, X. (2012). [La mujer y el liderazgo empresarial](#). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), s.p.
- Cobo, R. (2014) [Aproximaciones a la teoría crítica](#). CLADEM - Boletín del Programa de Formación, 1(1).
- Daros, W. R. (2014). [La mujer posmoderna y el machismo](#). *Franciscanum Revista de las ciencias del espíritu*, 54(162), s.p.
- Davis, K. & Newstrom J. (2004). *Comportamiento humano en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Delgado, D.; Zapata, E.; Martínez, B. & Alberti, P. (2010). [Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación](#). *Ra Ximhai Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 3, 453-467.
- Díaz-Carrión, I. A. (2013) [Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz](#). *Economía, Sociedad y Territorio*, 13(42), s.p.
- Dirección General de Planeación Estratégica y Política Sectorial (2015). [Análisis económico del mercado laboral en el sector turístico: hacia una política pública para la igualdad entre mujeres y hombres](#). Boletín Igualdad y Género en el Sector Turismo.
- Fang A. Y. (2011) [Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios](#). *Pensamiento Psicológico*. *Pensamiento Psicológico* 9(16), s.p.
- Ferguson, L. (2011). [Promoting gender equality and empowering women](#). Tourism and the third millennium development goal. *Current Issues in Tourism*, 14, 235-249.
- Ferguson, L. & Moreno D. (2014) [Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice](#). *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416.
- Ferguson, L. (2010). [Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica](#). *Papeles de relaciones eco sociales y cambio global*, 111, 123-133.
- Fernández, A.M.J. & Martínez, B. L. (2010). Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de [Bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género?](#). *Cuadernos de Turismo*, 26, 129-151.
- Flores, D. & Barros O. (2011) [La mujer en el turismo rural: un análisis comparativo de género en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche \(comarca Noroccidental andaluza\)](#). *Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 10, 39-69.
- García, M. (2012). [Situación laboral de las mujeres en República Dominicana](#). República Dominicana: Oficina Nacional de Estadística.
- Gobierno de la República (2015). [Plan Nacional de Desarrollo \(2013-2018\)](#).
- Gobierno del Estado de México (2013) [Estadística Básica Municipal de Tonatico](#).

- Gutiérrez, L. E. & Limas, M. (2008) [Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional](#). *Chihuahua Estudios Fronterizos*, 9(18), 39-70.
- GIG-ONU - GIG de Naciones Unidas en México (2009) [Ficha Informativa sobre Género y Desarrollo 1: Género, Igualdad y Desarrollo](#).
- Hernández, M., Cruz, G., Zizumbo, L., Naranjo, O., Serrano, R. & Zarza, P. (2014). [Mujeres en espacios políticos. Debate en torno a la Secretaría de Turismo del Estado de México](#). *Revista de Cultura e Turismo* 8(3-5), 114-136.
- Hernández, J. & García, R. (2008). [Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. México](#). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hernández, J. & García, R. (2015). [Empoderamiento en mujeres mexicanas: Experiencias de mujeres líderes de México](#). *Cuestiones de Género: de igualdad y la diferencia*, 10, 419-434.
- INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2010), [Censo Nacional de Población y Vivienda 2010](#).
- INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). [Estadísticas a propósito del día mundial del turismo](#) (27 de septiembre). Datos Nacionales. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). [Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Mujer \(8 De Marzo\)](#). Datos Económicos Nacionales.
- Lagarde, M. (2003). [Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas](#). Guzmán Stein, Laura y Silvia Pacheco (comps.) *Estudios básicos de derechos humanos IV*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica.
- Lamas M. (1986). [La antropología feminista y la categoría 'género'](#). *Nueva Antropología*, 30, 173-198.
- Loggia, S. M. & Gago, S. M. (1998). [Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo](#). *Papeles de Población*, 4 (15), 96-110.
- Meza, A., Tuñón, E., Ramos, D. E. & Kauffer, E. (2002). ['Progresá' y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas](#). *Papeles de Población*, 8(31), 67-93.
- Moreno, F.F., Lunar, L. & Rafael, A. (2006) [Turismo y Género: Empleo de la Mujer en la Actividad Turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta](#). *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* 4(3), 373-389.
- Murguialday, C. (2006). [El largo camino hacia la equidad de género](#). *Pueblos*, 20, 1-25.
- Norrild, J. A. (2007) [Relación entre turismo, género y sexo. El caso de Buzios, Brasil](#). *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 5(3), 331-341.

- Obando, O. (2007). [Una política pública de la mujer con perspectiva de género](#). *Cuadernos de Administración* 22(36-37), 317-340.
- OCDE (2012). [Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar México](#). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Ochman, M. (2016) [Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres](#). Una promesa incumplida. *Estudios Políticos*, 8, 32-51.
- Ojeda, R. I. (2006) [Las cuotas de género para el empoderamiento de las mujeres](#). *El Cotidiano*, 21(138), 39-50.
- OMT (2013). [Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010](#). [En línea]. España, Organización Mundial del Turismo
- ONU (2010) [Ficha Informativa sobre Género y Desarrollo](#) No. 1.
- ONU Mujeres. (2012) [Informe Mundial Sobre Las Mujeres En El Turismo 2010-2012](#). Conclusiones principales.
- ONU Mujeres (2016) [El Progreso De Las Mujeres En El Mundo 2015-2016. Transformar Las Economías Para Realizar Los Derechos](#). *Revista Estudios Feministas*, 24(2), 589-614.
- Pacheco, L. (2012) [La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social IUS](#). *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, 6 (29), 108-129.
- Pérez, M. & Vázquez, V. (2009). [Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco](#). *Convergencia*, 50, 187-218.
- [Plataforma Electoral Municipal Tonatico 2016-2018](#).
- Presidencia de la República (2015). [Tercer Informe de Gobierno 2014-2015](#). Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos: México.
- Purcell M. (1997) [Liturgy: Divine and Human Service](#). *The Heythrop Journal*, 38(2), 144–164.
- Roldán, E. L. & Contreras, L. (2012). [Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español](#). *Portularia*, 13, 43-56.
- Rowlands, J. (1997) *Questioning empowerment working with women in Honduras*, Londres: Oxfam Print Unit
- Rujano, M. & Lunar, A. (2010) [Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado Nueva Esparta](#). *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8(1), 195-210.

- Salazar, B. (2006). [Antropología del turismo en países en desarrollo: análisis crítico de las culturas, poderes e identidades generados por el turismo](#). *Tabula Rasa*, 5 (julio-diciembre), 99-128.
- Sánchez, S.; Royo, I.; Lacomba, J.; Marí, E. & Benlloch, C. (2014) [Mujeres inmigrantes emprendedoras en el medio rural. Factor para la sostenibilidad económica y social de las áreas rurales de la comunidad Valenciana Ager](#). *Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 16(1), 69- 109.
- Santana E.; Kauffer F. & Zapata E (2006) [El empoderamiento de las mujeres desde una lectura feminista de la Biblia: el caso de la CODIMUJ en Chiapas Convergencia](#). *Revista de Ciencias Sociales*, 13(40), 69-106.
- Serrano B, H. P., Zarza D, M. P. & Serrano B, C. (2013). [Turismo cultural, transiciones en términos de género y su prospectiva](#). *El Periplo Sustentable*, 25 (Julio-Diciembre), 135-158.
- Schlüter, R. G. (2008) [Mujer y turismo. Vestimenta e interacción social en los centros turísticos de Argentina durante la década de 1930](#). *Cuadernos de Turismo*, 21(1), 181-199.
- Secretaría de Desarrollo Social (2015) [Consulta del Padrón de Beneficiarios de Programas Sociales Federales](#).
- UNWomen (2015). [Step it up for gender equality infographic](#). United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: The Beijing Platform for action turns 20. *The United Nations Women*.
- Serret, E. (2000) [El feminismo mexicano de cara al siglo XXI](#). *El Cotidiano*, 16(100), 42-51.
- H. Ayuntamiento Municipal de Tonicato. (2016). [Sitio Oficial del Gobierno Municipal de Tonicato](#).
- Sosme, M. A. & Casados, E. (2016) [Etnia y empoderamiento: elementos para el análisis de la transformación de identidades femeninas en la Sierra de Zongolica, Veracruz](#). *Sociológica*, 31(87), 143-173.
- UNED-UK (1999) Gender & Tourism: Women's Employment and Participation in Tourism, informe preparado para la Séptima Sesión de UNCSD, abril, 17-34. Trabajo informal de Ashley, Boyd y Goodwin, Op. Cit. Nota 26.
- UNWTO (2010) [Global Report on Women and Tourism; Preliminary Findings](#).
- Vega, P. Santero, R. Castro, B. & Gómez, N. (2016). [Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español](#). *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155-177.
- Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. & Pastor M. J. (2014). [Investigación turística en Latinoamérica: tendencias, aportaciones y retos](#). Alicante: AECIT (Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo).

Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. & Pastor M. J. (2016). [Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico.](#) *Cuadernos de Turismo*, 38, 485-501.

Recibido: 9 DEZ 2016

Avaliado: JAN-FEV.

Reencaminhado: 28 ABR 2017

Avaliado: MAI

Aceito: 23 JUN 2017

