

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN HOTELES DE LA ZONA DORADA DE MAZATLÁN, MÉXICO

OCCUPATIONAL SEGREGATION: GENDER ROLES AND STEREOTYPES IN HOTELS IN THE GOLDEN ZONE OF MAZATLÁN, MEXICO

ERIKA CRUZ CORIA

ORCID: 0000-0001-7984-0069

ecoria84@hotmail.com

Universidad Autónoma de Occidente

ARALÍ LARIOS CALDERÓN

<https://orcid.org/0000-0002-2136-1118>

arali_larios@hotmail.com

Universidad Autónoma de Occidente

Resumen

Los roles históricamente asignados a las mujeres en la sociedad, así como la percepción sobre lo femenino condicionan la forma en que participan en el mercado laboral. El objetivo de este trabajo es analizar las características de los puestos que ocupan y las tareas que realizan las mujeres, en los hoteles ubicados en la Zona Dorada de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa. Es una investigación, de tipo cuantitativo en la que se aplicaron 576 cuestionarios a mujeres que se emplean en empresas de servicios de hospedaje en esta zona turística. Una de las principales manifestaciones de los roles y estereotipos de género es la alta prioridad que tiene la asignación de tareas relacionadas con los trabajos domésticos y de cuidados, de tal forma que los puestos como recamarista, cajera, mesera o recepcionista son una constante en la trayectoria ocupacional de las empleadas. Los estereotipos físicos también emergen como condicionantes para acceder a determinados puestos de la estructura ocupacional.

Palabras clave: hoteles, Mazatlán, mujeres, trabajo turístico, roles de género.

Abstract

The historically assigned roles as women in society, as well as the perception of femininity, condition the way in which they participate in the labor market. The objective of this work is to analyze the characteristics of the positions they occupy, and the tasks performed by women in hotels located in the Golden Zone (Zona Dorada) of the city of Mazatlán, Sinaloa. In the quantitative research, 576 questionnaires were applied to women who work in lodging services companies in this tourist area. One of the main manifestations of gender roles and stereotypes in the organizations is the high priority given to the assignment of tasks related to domestic and care work, positions such as housekeeper, cashier, waitress or receptionist are a constant in the occupational career of employees. Physical stereotypes also emerge as conditions for accessing certain positions in the occupational pyramid.

Keywords: tourist jobs, women, gender roles, hotels, Mazatlán.

Fecha de recepción: 31 de enero de 2024

Fecha de aceptación: 23 de abril de 2024

CÓMO CITAR: Cruz, E. y Larios, A. (2024). Segregación ocupacional: roles y estereotipos de género en hoteles de la Zona Dorada de Mazatlán, México. *Dimensiones Turísticas*, 8, e817421 <https://doi.org/10.47557/AORE7421>



1. Introducción

La feminización de la fuerza laboral es una de las características más relevantes en la integración del mercado de trabajo en la actividad turística. Aunque algunas organizaciones internacionales, como la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2021), destacan que la inserción de las mujeres en el empleo turístico contribuye a aumentar su independencia personal, económica y, en suma, a su proceso de empoderamiento, escasamente se cuestiona la forma en que las estructuras de las organizaciones turísticas contribuyen a profundizar las desigualdades de género.

De acuerdo con el *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo* (OMT, 2019), el 54% de las empleadas en el sector son mujeres. La feminización del empleo turístico es evidencia de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, esto no significa que estén ocupando puestos ni bien remunerados ni en las mejores condiciones laborales, lo que poco contribuye a reducir la brecha de género. El referido informe señala que las problemáticas más importantes con relación a los empleos ocupados por las mujeres a nivel global son: la segregación ocupacional por género, el bajo nivel de representación de las mujeres en empleos directivos y ejecutivos, los riesgos de la violencia de género y los estereotipos presentes en la estructura ocupacional (Gómez et al., 2017; Martínez y Martínez, 2020; OMT, 2019).

La segregación ocupacional, las tareas y las posiciones jerárquicas están ampliamente relacionadas con la división sexual del trabajo (Acker, 1990; 2012). Históricamente, el trabajo en la esfera pública había sido considerado propio de los hombres, mientras que las tareas domésticas han sido responsabilidad únicamente de las mujeres; esto contribuye a explicar las condiciones desiguales en las que se incorporan al ámbito laboral, pero no solamente con relación a los salarios sino también en cuanto a la asignación de actividades (Fernández, 2007; Gentry, 2007). Estos hechos consagran un sistema desigual en el que “las relaciones de género preexistentes son incorporadas y recompuestas en la relación capital-trabajo” (Kandel, 2006, p. 13) cobrando así su materialidad en el seno de las organizaciones productivas.

Este trabajo retoma algunos planteamientos de la economía feminista que, como corriente alternativa de pensamiento, incorpora las relaciones de género¹ como una

1 El género actúa como un sistema de identidades y comportamientos que designa a los individuos su “deber ser” de acuerdo con su sexo. Para Kandel (2006), las relaciones de género son expresiones de las relaciones creadas por los seres humanos, que se encuentran instituidas en roles específicos para cada sexo, y que de alguna u otra forma llevan implícito el antagonismo, pero también la desigualdad en las relaciones entre los miembros del género femenino y el masculino.

variable que permite dar cuenta de la posición desigual de hombres y mujeres en la dinámica económica. Si bien, permite visibilizar el sesgo androcéntrico de la mirada económica tradicional, al analizar los fenómenos a nivel macro y meso (Rodríguez, 2015), esta investigación se enfoca en el estudio de las relaciones de género y, particularmente, en los roles y estereotipos como mecanismos de discriminación que contribuyen a la segregación de las mujeres en el mercado laboral.

Se entiende por los roles y estereotipos de género a “los esquemas de referencia que influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres y, en última instancia, refuerzan la continuidad de la segregación formativa y ocupacional” (Acker, 1992, p. 57). Este sistema de representaciones tradicionales creado en torno a las capacidades de hombres y las mujeres permea las estructuras ocupacionales de las empresas, de tal forma que la masculinidad es, generalmente, asociada al uso de la fuerza, la lealtad o la resistencia física; por tanto, a los varones se les asignan tareas relacionadas con la logística, administración de recursos, planeación, entre otras. En cambio, lo femenino se relaciona con atributos como la debilidad o la pasividad (Palermo, 2017), lo que se vincula a su vez con las tareas domésticas y de cuidados. Para González (1999) estos roles y estereotipos tienden a generar un trato desigual y discriminatorio hacia las mujeres y legitiman la superioridad y autoafirmación de los hombres en los espacios de trabajo, no sólo en la desigual distribución de los salarios, sino también en las cargas de trabajo e incluso en las políticas laborales.

En ese sentido, el objetivo de este artículo es analizar las características de los puestos que ocupan y las tareas que realizan las mujeres en los hoteles ubicados en la Zona Dorada de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa. Se trata de una investigación de tipo cuantitativo que, a través de la aplicación de 576 cuestionarios a mujeres que se emplean en hoteles en la zona de estudio, buscó dar cuenta de la forma en que los roles y estereotipos de género contribuyen a perpetuar la segregación ocupacional, tanto horizontal como verticalmente, en el ámbito de las empresas de servicios de hospedaje.

2. La segregación ocupacional por género y las mujeres en las empresas turísticas

La mayoría de las empresas turísticas mantienen estructuras ocupacionales que reproducen múltiples desigualdades de género (Barberá et al., 2011; Fernández, 2007; Jiménez, 2018). La estructura ocupacional de una empresa es el conjunto de funciones y de relaciones que determinan formalmente el quehacer de cada unidad productiva; además, considera “las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar la actividad dentro de la organización” (Hodge et al., 2003, p. 34). Para Acker (1990), las formas de organizar las ocupaciones en una organización no son neutras, por el contrario, los patrones de desigualdad en las relaciones entre hombres y mujeres se encuentran profundamente arraigados y en algunos sectores productivos son constantemente reproducidos.

Este fenómeno ha sido explicado a través de diferentes planteamientos teóricos. Por ejemplo, las corrientes neoclásicas -particularmente la del capital humano-² suponen que las mujeres por elección racional deciden invertir menos en su educación, a razón de su rol en la reproducción biológica y, por supuesto, debido a su participación en los trabajos de cuidados. Lo anterior produce una segregación natural del mercado laboral femenino hacia determinados sectores y empleos (considerados como femeninos) que le facilitan su presencia discontinua, sin una elevada inversión de tiempo y con baja remuneración económica (Achinelli, 2021; Martínez y Marengo, 2021).

Frente a las teorías neoclásicas surgen las perspectivas feministas, las cuales advierten un sesgo androcéntrico en la incorporación de las mujeres a la dinámica económica. Para estos planteamientos, las desigualdades y formas de discriminación que les impone el mercado de trabajo a las mujeres no pueden ser explicadas únicamente por la estructura del mercado; por tanto, estas también deben ser estudiadas a partir de la introducción de ciertas dimensiones culturales (Carrasco, 2014; Esquivel, 2016). Específicamente, la economía feminista busca explicar las desigualdades en el mercado laboral a partir de factores que se vinculan a las relaciones sociales de género, tales como las relaciones de poder, las actitudes sociales y culturales, los estereotipos con respecto a hombres y mujeres, entre otros (Rodríguez, 2015).

2 De acuerdo con Anker (1997), las teorías que tratan de explicar la segregación ocupacional por género se encuentran clasificadas en tres grupos: las teorías neoclásicas, teorías de la parcelación del trabajo, y las teorías no económicas y feministas. Si bien, dentro de las primeras la más conocida es la del capital humano, también deben considerarse otras como la teoría de las diferencias compensatorias, la teoría de la discriminación, la teoría de la segmentación laboral y más (López et al., 2019).

Para estas perspectivas, el género es “un principio organizador de la distribución del trabajo, la propiedad y otros valiosos recursos” (Espino, 2021, p. 35). De tal manera, las construcciones sociales entre lo que se considera como femenino y masculino –entre otros factores–, condicionan el funcionamiento de los mercados laborales y, de manera específica, las estructuras ocupacionales de las empresas. Aunque el género se sitúa como una categoría preponderante en la definición de los roles y estereotipos, no se ignora que este sistema de poder patriarcal se construye vinculado a otros como la raza, clase social, edad, identidad sexo-genérica, entre otros. Este “solapamiento” o simultaneidad de opresiones refieren a lo que Chenshaw (1991) denominó como interseccionalidad.

Particularmente, la estructura ocupacional de las empresas turísticas a nivel global no sólo se caracteriza por una desigual participación de las mujeres en ciertos puestos y ocupaciones, sino también porque esas ocupaciones están permeadas por la construcción social de lo que se concibe como “femenino” y “masculino”. De acuerdo con Rubio (2008), esta segregación ocupacional a razón del género se deriva de la división sexual del trabajo y da cuenta, precisamente, de cómo el género atraviesa la conformación del mercado laboral al visibilizar la distribución diferenciada de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras (López et al., 2019).

Este fenómeno se manifiesta de dos maneras: por un lado, la segregación horizontal y, por el otro, la vertical. La primera refiere a la concentración de las mujeres en actividades vinculadas a actividades o tareas habitualmente consideradas como “femeninas”, tales como: la asistencia sanitaria, la educación, el servicio social, la administración, así como otras relacionadas ampliamente con el trabajo doméstico y/o de cuidados³ (Barberá et al., 2011; López et al., 2019). La segregación vertical, refiere a la desigual presencia de hombres y mujeres en las jerarquías corporativas; es de suponerse que los puestos más relevantes en una organización también deberían ser accesibles para las mujeres por su conocimiento, sus habilidades y capacidades. Sin embargo, se observa que su presencia disminuye conforme se asciende en la jerarquía piramidal: el techo de cristal es, precisamente, ese conjunto de barreras que impide a las mujeres alcanzar puestos de alto nivel en las organizaciones (Camarena y Saavedra, 2018).

3 El trabajo doméstico se limita a aquellas actividades que tienen por objetivo atender y cuidar del hogar y la familia, las tareas comprendidas incluyen comprar, limpiar, preparar alimentos, en general, todo lo relacionado con la gestión del hogar. Aunque relacionadas con el trabajo doméstico, las tareas de cuidados refieren a las actividades de apoyo asistencial y ayuda general a las personas dependientes o que requieren refuerzo por no ser autónomas (Martínez et al., 2016).

La segregación ocupacional por género se inscribe en las estructuras de las organizaciones, principalmente a través de los estereotipos, roles, la escasa ocupación de altos cargos por mujeres, las barreras impuestas por las organizaciones para conciliar la vida personal y profesional, los pactos entre varones, las creencias sobre la idoneidad de los liderazgos masculinos y la ocupación de puestos directivos, los roles productivos/reproductivos y el techo de cemento, entre otras (Barberá, 2011; Godoy y Mladinic, 2009).

2.1 Los roles y estereotipos de género en las empresas turísticas

Fundamentado en la división sexual del trabajo, el actual régimen laboral mantiene diversos mandatos culturales de género que dificultan la repartición equitativa del trabajo entre mujeres y hombres. Dichos mandatos son roles socialmente construidos que expresan "... los comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social determinado, que hacen que sus miembros estén condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades, y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada" (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013).

Aunque ha comenzado a ser diferente, en actividades económicas caracterizadas por una alta feminización del trabajo como el turismo, los roles de género contribuyen a la configuración de un mercado laboral segregado. Los roles atribuidos a hombres y mujeres en el ámbito laboral son construidos socialmente por "un conjunto estructurado de creencias y expectativas compartidas, dentro de una sociedad, acerca de las características que poseen (componente descriptivo) y deben poseer (componente prescriptivo) las mujeres y los hombres" (Fiske y Stevens, 1993), a los cuales se les denomina estereotipos de género.

Estas construcciones sociales (roles y estereotipos de género) interpelan de manera particular a las mujeres. Al estar fundamentados en un sistema binario y patriarcal, dichos roles y estereotipos construidos en torno a las actividades desempeñadas por ellas contribuyen a colocarlas en una posición de subordinación frente a los hombres. Mientras ellos son tradicionalmente asociados a atributos instrumentales (por ejemplo: asertividad, independencia, orientación al logro, racionalidad) y a tareas que se les relacionan, las mujeres son asociadas con los atributos de la expresividad (por ejemplo: debilidad, fragilidad, afectuosidad, cariño) (Fiske y Stevens, 1993) que, regularmente, las excluye de las posiciones de poder y toma de decisiones e incluso favorecen su vulnerabilidad para ser víctimas de violencia. En

este sentido, los roles y estereotipos de género están fincados sobre una estructura social desigual, en la que algunas actividades o características son socialmente menos valoradas que otras.

Las categorías sociales que activan los estereotipos, en este caso, sobre ciertas posiciones en los empleos justifican los rasgos de personalidad, aptitudes, comportamientos e incluso las características físicas deseables en hombres y mujeres que tienen implicaciones, en este caso, sobre el desempeño, las posibilidades de ascenso en la jerarquía corporativa y, en general, en las trayectorias laborales de las personas.

La segregación ocupacional fundamentada en estas construcciones sociales tiene múltiples manifestaciones en el ámbito laboral de las empresas turísticas. Por ejemplo, es recurrente que los empleos de las mujeres en hoteles, restaurantes y emprendimientos ecoturísticos estén vinculados a tareas domésticas en las que no sólo se valoran las “habilidades” sino también las “conductas femeninas” (sumisas, dóciles, compasivas, amables, bondadosas, coquetas, entre otras). Particularmente, sus habilidades en la preparación de alimentos o al realizar actividades de limpieza en las cocinas de los restaurantes son altamente valoradas por los empresarios, aunque no necesariamente dicha participación es reconocida a través de salarios más justos, horarios compatibles con trabajos de cuidados o mejores condiciones laborales. En los servicios de hospedaje, la limpieza de las habitaciones y de las áreas públicas de los establecimientos está generalmente a cargo de mujeres; ahí donde las condiciones laborales y los sueldos siguen reflejando infravaloración (Abellan et al., 2021).

Estos son sólo algunos ejemplos de la manera en cómo los “dones femeninos” han sido trasladados al trabajo en el turismo; además, se asume que se trata de un trabajo que es fácil de hacer, que requiere poca cualificación, es flexible y, por tanto, no demanda altas remuneraciones (Cruz et al., 2023; Moreno y Cañada, 2018). Así ellas están, aparentemente, realizando los “trabajos fáciles” en las empresas turísticas; sin embargo, estas labores, además de perpetuar los roles y los estereotipos sociales, son “actividades estacionales, de tiempo parcial, de baja cualificación, requiriendo mayor flexibilidad de horarios y una mentalidad servicial” (Ferguson, 2010, p. 126).

En el ámbito laboral del turismo, generalmente están expuestas a la falta de seguridad en sus empleos, lo cual mantiene latente la posibilidad de perderlos sin obtener indemnización; aunque también la elevada temporalidad de los contratos

deriva en problemas de salud tanto físicos como psíquicos (insomnio, enfermedades mentales, cardiovasculares, entre otros) (Jiménez, 2018); por tanto, ascender a determinados puestos de trabajo es una aspiración incluso secundaria.

Esta situación es una preocupación mundial y las propias trabajadoras han levantado la voz; por ejemplo, en España se gestó uno de los movimientos más relevantes de camaristas de piso denominada “Las Kellys”, que tiene como objetivo principal visibilizar la precariedad del trabajo y mejorar sus condiciones laborales en hoteles españoles para los cuales trabajan (Las Kellys, 2015).

Algunos otros estudios identifican que las sobrecargos, edecanes de congresos y eventos, anfitrionas (*hostess*) e incluso meseras, también sufren una infravaloración del trabajo que realizan (Abellan et al., 2021). Cabe destacar que son considerados puestos con un menor estatus y menor relevancia que los que ocupan los hombres, por estar relacionados con la cocina, la limpieza, el trato personal y la planificación, las cuales son características y talentos que se atribuyen a las mujeres. Esto marca diferencias e incluso las excluye para ocupar puestos de trabajo en sectores considerados tradicionalmente masculinos (Jiménez, 2018).

Por supuesto, no deben ser ignoradas las escasas posibilidades de las mujeres de ocupar puestos directivos. Al respecto Schein (2001), menciona que las mujeres en cargos directivos son capaces de percibir que tanto mujeres como hombres pueden tener las características necesarias para ejercer un puesto de mando. En cambio, los hombres particularmente, aquellos en cargos de dirección, perciben que es más probable que los hombres tengan las características necesarias para un liderazgo exitoso, juzgando firmemente el desempeño de las mujeres en posiciones de autoridad. Aunado a lo anterior, el hombre tiende a mantener posiciones de mayor responsabilidad y con mayores retribuciones que las mujeres y, según Camps (2018), tal parece que cuanto más alto es el puesto de trabajo, mayor es la tendencia a infravalorar a la mujer en cuanto al salario: las directivas ganan menos que los directivos.

De manera general, los puestos de trabajo que ellas ocupan en el turismo son a menudo más desvalorizados, lo que conlleva a que reciban salarios más bajos, a diferencia de profesiones que tienen la misma categoría laboral y que generalmente son desarrolladas por hombres. Cuando llegan a ocupar puestos directivos que requieren responsabilidad, se considera que están dentro de una categoría laboral masculinizada y, por tanto, su liderazgo es asociado con los estereotipos de género femenino tradicional; por ejemplo: el pensamiento relacional, la colaboración, la

comunicación inclusiva, la emoción, la empatía y la capacidad de multitarea (Medina-Vicent, 2019).

También es importante mencionar que sus atributos físicos son “altamente valorados” para la imagen turística de las corporaciones; algunas organizaciones establecen perfiles físicos específicos para determinados puestos. Los perfiles usualmente se basan en estereotipos de belleza como la blancura, juventud o delgadez, entre otros (Frederick et al., 2015), que terminan por sexualizar a las mujeres trabajadoras: tener “atractivo físico” o no tenerlo, es un aspecto clave para la asignación de diferentes puestos en las organizaciones turísticas (Padilla, 2001).

3. Metodología

Mazatlán es un municipio costero del Pacífico mexicano, ubicado al sur del estado de Sinaloa. Esta ciudad es conocida como la “Perla del Pacífico” y es uno de los principales destinos turísticos de sol y playa en el país. El turismo es una de las principales actividades económicas después de la pesca; 51% de la población trabaja en empresas y organizaciones de giro turístico. Concentra 9 mil 668 cuartos, el porcentaje promedio de ocupación anual fue aproximadamente del 58.1% durante el año 2022 (Codesin, 2022). En los últimos registros de turistas que visitaron las principales playas, a Mazatlán llegaron aproximadamente 3 millones 832 mil 371 mil turistas, lo que representa 73.5% del total de turistas que arriban al estado de Sinaloa y 14.0% de los que llegan a nivel nacional, ocupando el tercer lugar a nivel nacional (Codesin, 2022). Los turistas permanecen en el destino aproximadamente 2.7 días promedio, en comparación con los 6.4 días de estancia promedio de los turistas en destinos como Cancún (McCoy, 2017).

Para analizar esta situación, se presenta un trabajo de tipo cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por empleadas de hoteles en la Zona Dorada de la mencionada ciudad. Se utilizó un muestreo probabilístico y la selección de la muestra se realizó usando la técnica del muestreo aleatorio simple, con algunas particularidades que se explican a continuación.

Siendo que en este trabajo interesa la experiencia de las mujeres en cuanto a las tareas que desarrollan en sus puestos de trabajo y no en su experiencia particular en las empresas para las cuales trabajan, se optó por aplicar el cuestionario a un sujeto genérico “mujeres empleadas en hoteles”. Por tanto, la aplicación no se concentró

en personas que se emplearan en un hotel en específico sino en mujeres que, de acuerdo con ciertas características –vestidas con uniforme, transitaran, permanecieran esperando el transporte por la zona o estuvieran en sus puestos de trabajo – fueran identificadas como empleadas de empresas de servicios de hospedaje ubicadas en el área de estudio. Desde el punto de vista geográfico, la aplicación se concentró en la Zona Dorada, que es un área turística donde se encuentran hoteles de categorías superiores a las cuatro estrellas, que requieren de una fuerza de trabajo intensiva para la prestación del servicio de hospedaje (ver Figura 1).

Como herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario de 30 reactivos con preguntas de opción múltiple y cerradas. Las preguntas en el cuestionario fueron distribuidas a partir de los siguientes tópicos: a) características del empleo, b) relaciones laborales y c) estructura ocupacional de las empresas para las cuales trabajan. Partiendo de la propuesta de Fiske y Stevens (1993), se identifican los componentes *descriptivos* y *prescriptivos* que definen los estereotipos de género, así como los *atributos instrumentales* y *de expresividad* (Fiske y Stevens, 1993), que son asociados con los comportamientos, actitudes y tareas “propias” de las mujeres en el ámbito laboral.

La muestra se obtuvo a partir de la fórmula para poblaciones infinitas, esto se debe a la carencia de datos específicos sobre la dinámica laboral en el sector del turismo en este destino. El instrumento se aplicó a una muestra de población de 576 empleadas, obteniendo dicha muestra a partir de la fórmula estadística para población infinita, utilizando un margen de error del 4%. La fórmula utilizada fue la siguiente:

En donde:
$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2}$$

n = muestra de población

p = probabilidad a favor (50%)

q = probabilidad en contra (50%)

Z = nivel de confianza (95%)

d = error de muestra (4%)

Sustituyendo en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.6 * 0.4}{0.04^2}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.6 * 0.4}{0.0016}$$

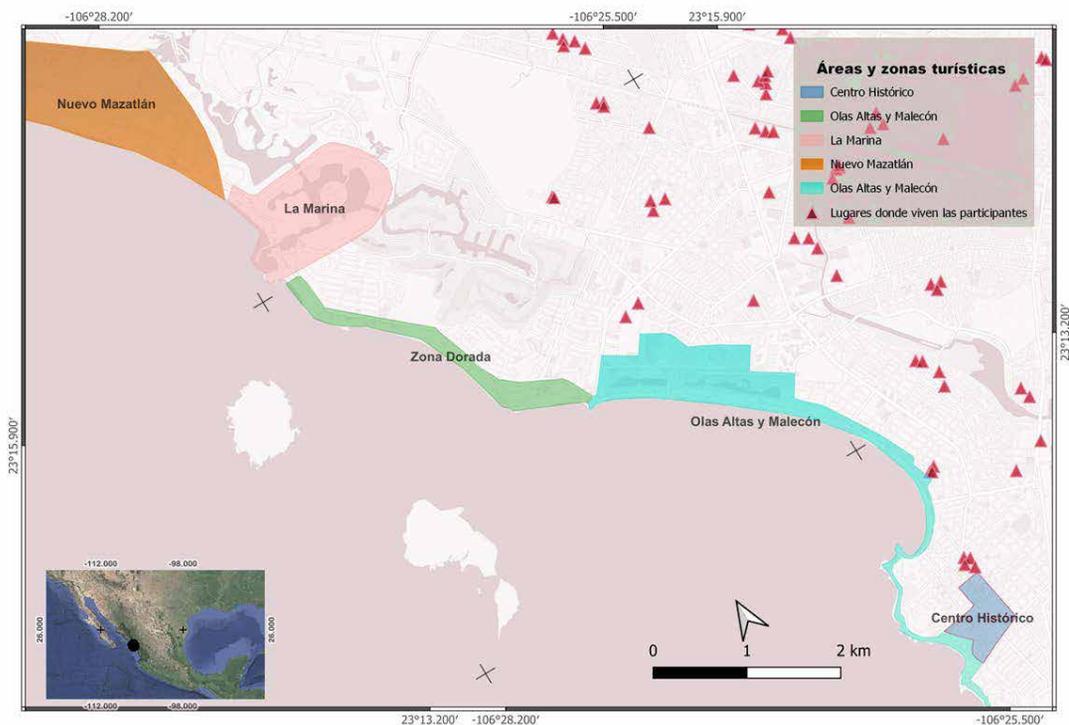
$$n = \frac{0.9219}{0.0016}$$

$$n = 576.24 = 576$$

4. Resultados

En esta investigación se encuestó a 576 mujeres que ocupan distintos puestos en los hoteles ubicados en la Zona Dorada de la ciudad de Mazatlán (ver Figura 1). Fue importante reconocer algunas características personales de las encuestadas como su edad y lugar de residencia. Respecto a su edad, 39% de las mujeres oscila entre los 18 y 25 años, 27% entre 26 y 35 años, 17% tiene entre 36 y 45 años, 12% más de 45 años; algunas de ellas prefirieron no revelar su edad. El 95% vive en la zona periurbana de la ciudad que, en términos geográficos, se localiza detrás de la franja costera donde están los espacios de vida de la población en general, lo cual es común en los destinos mexicanos que guardan similitudes con Mazatlán.

Figura 1. Ubicación de la Zona Dorada en la franja costera de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2015a y 2015 b).

En la Zona Dorada de Mazatlán se encuentran diferentes tipos de empresas de servicios de hospedaje, la característica principal es que en su mayoría son hoteles que van de las 4 estrellas hasta *resorts* de lujo. De las mujeres que respondieron el cuestionario, 56% se emplea en hoteles considerados como de 4 estrellas y 31% en

resorts de lujo, el resto en empresas de servicios de hospedaje con categorías menores en esta zona (ver Tabla 1).

Tabla 1. Categorías de los establecimientos donde se emplean las entrevistadas

Categoría de alojamientos	Encuestadas
Resort de lujo a partir de 5 estrellas	186
Entre 2 y 4 estrellas	337
Una estrella	23
Hotel boutique	16
Motel	7
Hostal	1
Otros	6

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el trabajo de campo.

El 63% descansa un día a la semana y 38% son trabajadoras de medio tiempo. Del total de las mujeres encuestadas, 67% mencionó que tiene hijos. También se les preguntó si alguna vez han sido discriminadas en sus áreas de trabajo por ser mujeres, la mayor parte de las encuestadas (65%) consideró que el género no es un factor de discriminación en sus empleos, aunque 16% considera lo contrario y 17% afirman que algunas veces se han sentido discriminadas por ser mujeres; sin embargo, esta percepción es contradictoria cuando se presentan los resultados con relación a la naturaleza de las tareas que realizan, los liderazgos o las posibilidades que tienen para desempeñar tareas no operativas en las empresas, e incluso cuando se aborda el tema de la sexualización de las mujeres al momento de acceder a ciertos puestos de trabajo en el turismo.

4.1 Las tareas relacionadas con el trabajo doméstico: roles de género

De acuerdo con los resultados obtenidos, los puestos ocupados por ellas están relacionados con tareas que de manera "natural" pueden realizar; de esta forma, se observa que han sido encasilladas en puestos en que reproducen los roles y estereotipos de género; particularmente, realizan labores relacionadas con la limpieza (de áreas públicas del hotel, habitaciones, pasillos), con la atención de personas (servicio al huésped, recepción) y organización de insumos (*hostess*, ama de llaves).

El 71% de las empleadas afirman que los puestos más ocupados por mujeres en los hoteles donde trabajan son el de ama de llaves y de recamarista, incluso son puestos que ellas mismas han ocupado a lo largo de su trayectoria laboral (Figura

2). Las trabajadoras afirman que han sido (o son) recamaristas por mucho tiempo y que sólo son mujeres las seleccionadas para ocupar este puesto en sus lugares de trabajo. De todos los puestos, estos son los que más se relacionan con las tareas que las mujeres realizan como parte de sus tareas en casa, calificándolos como tareas “fáciles”; sin embargo, son actividades que sin duda pueden ser consideradas como una extensión del trabajo doméstico (Cruz et al., 2023).

Dados los resultados, se observa que están sobrerrepresentadas en las ocupaciones de naturaleza operativa; además, se afirma un predominio de estos puestos en las estructuras ocupacionales de las empresas hoteleras de la zona. Aunque podría suponerse que esta segregación horizontal está dada por la baja cualificación y capacidad productiva exigida para desempeñarlos; también, se puede afirmar que la concentración de la mano de obra femenina en estos puestos es un reflejo del impacto que tienen los roles y estereotipos de género -en su dimensión descriptiva y de expresividad (Fiske y Stevens, 1993)-, en torno a la naturaleza de las actividades que desarrollan las recamaristas y las amas de llaves. Lo cierto es que, desde una visión normativa del papel que juegan las mujeres en la sociedad, estas ocupaciones les permiten continuar desempeñando los roles culturalmente aceptados, tales como los trabajos domésticos.

Figura 2. Puestos ocupados exclusivamente por mujeres en las organizaciones turísticas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el trabajo de campo.

Actualmente, 52% de las encuestadas concentra sus ocupaciones en puestos como el de recepcionista, cajera, recamarista y mesera en los hoteles en los que se emplean. Al caracterizar dichos puestos, las empleadas afirman que son labores donde es necesaria la actitud de servicio, calidez, amabilidad, sutileza y empatía; desde la perspectiva de los estereotipos de género, son atributos de la expresividad (Fiske y Stevens, 1993) considerados como comportamientos “naturales” de las mujeres. Aunque para Roldan (2000, p. 89) también “las mujeres naturalmente poseen una alta habilidad manual, son dóciles y disciplinadas y cuentan con la personalidad más adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetidos y monótonos”. De igual forma, es posible identificar los puestos que son menos ocupados por mujeres, tales como agente de viajes (13%), proveedora (12%) y barman (11%), a dichos puestos se les atribuye generalmente características masculinas, además de que algunos de estos son considerados peligrosos porque son desempeñados durante la noche.

En este caso, la segregación horizontal es reforzada por los estereotipos atribuidos a las actividades que las mujeres desarrollan (recepcionista, cajera, recamarista y mesera). Lo anterior deja en evidencia las creencias relativas a los rasgos de personalidad, comportamientos y actividades normativas “propias de las mujeres” que les permiten colocarse en estas tareas en las empresas de servicios de hospedaje. Para Fiske y Stevens (1993), esto guarda amplia coincidencia con lo que identifican como la dimensión descriptiva de los estereotipos de género que, en este caso, se sustentan en la feminidad describiendo a las mujeres desde la expresividad.

Tabla 2. Puestos ocupados por las encuestadas en su trayectoria laboral en los hoteles

Puesto	Encuestadas	Puesto	Encuestadas
Recepcionista	162	Lava platos	40
Cajera	140	Animadora	39
Recamarista	107	Jefa de piso	38
Mesera	104	Contadora	35
Anfitriona (Hostess)	93	Concierge	28
Ama de llaves	74	Chef	24
Vendedora	72	Proveedora	22
Asistente/secretaria	67	Agente de viajes	20
Gerente	50	Cantinera	18
Lava platos	40	Encargada de mantenimiento	10
Animadora	39	Otros	4

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el trabajo de campo.

El 44% de las mujeres encuestadas ha permanecido en el mismo puesto de entre 2 a 4 años, 29% tiene menos de un año en el puesto, 14% ha permanecido entre 5 y 7 años, y 10% afirma tener más de 10 años realizando la misma actividad. En las diferentes trayectorias se destaca que la mayoría de las mujeres ha desempeñado sus actividades laborales en puestos de naturaleza operativa, que no requieren alta cualificación y que se caracterizan por ser actividades que mantienen estrecha relación con el trabajo doméstico. En menor porcentaje están las que han logrado ocupar puestos de gestión o administrativos, tales como gerente de la organización, de área o jefa de piso.

Por ejemplo, se registraron 174 mujeres que tienen menos de un año de haberse incorporado al trabajo en las empresas de servicios de hospedaje, 19% son cajeras, 18% son recepcionistas y 13% son meseras. De los puestos administrativos menos ocupados por estas mujeres son jefa de piso con 1% y gerente con 2.3% (ver Figura 3).

Figura 3. Puestos más ocupados en menos de un año de trayectoria laboral por las encuestadas



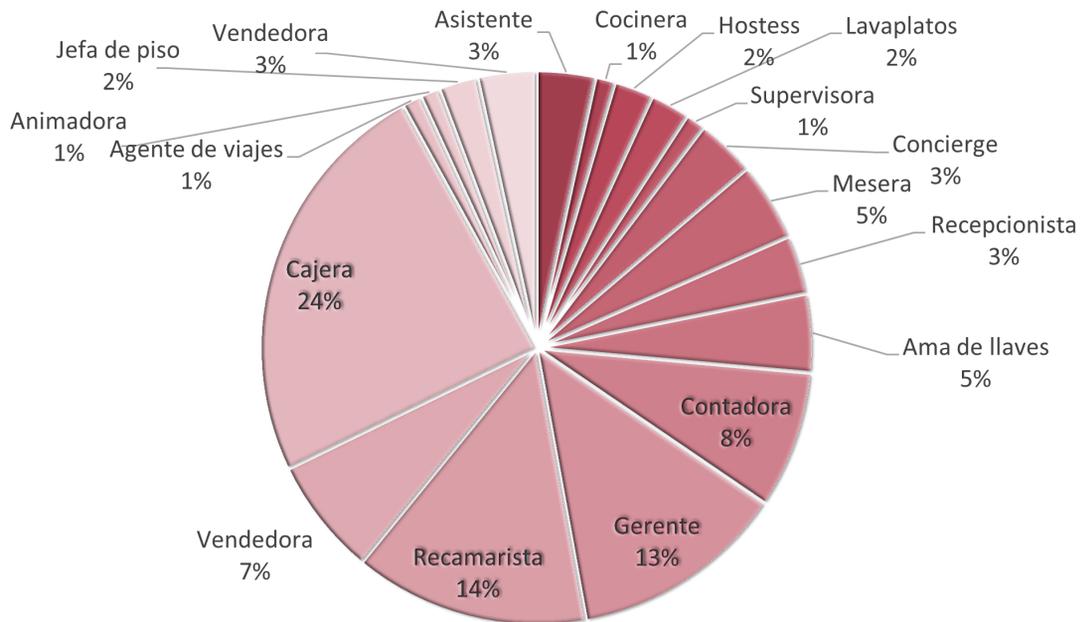
Fuente: Elaborado con Power B a partir de los datos de campo.

En la trayectoria laboral de las mujeres que han trabajado entre 2 y 4 años en el sector turístico, se observa que 48% se desempeñan como cajeras y sólo 8% ocupa el puesto de gerente. Los puestos menos ocupados por mujeres son aquellos clasificados como de naturaleza masculina (*barman*) o que requieren mayores habilidades de gestión o administrativas, tales como contadora (7%), jefa de piso (7%), *concierge*

(5%), proveedora (5%), *barman* (4%), cocinera (3%) y encargada de mantenimiento (2%). Los puestos que de manera consistente se encuentran en la trayectoria laboral de las mujeres son el de recamarista, recepcionista y ama de llaves.

Al analizar los resultados de quienes han trabajado de 5 a 7 años, se puede observar que, entre las encuestadas que conforman este grupo (con relación a la antigüedad), persisten los puestos operativos y, particularmente, en actividades relacionadas con tareas “para mujeres”, pero también están aquellas que ocupan puestos relacionados con la gestión de recursos (ver Figura 4). Por ejemplo, en el caso de las mujeres que son cajeras (24%) en el área de restaurante u otras áreas de servicio al huésped, se identifica que su trayectoria laboral la han desempeñado en otros puestos similares, tales como recepcionistas o meseras. Lo mismo sucede con las gerentas de área, quienes afirman que los puestos que han venido ocupando se relacionan con ser jefa de piso en los restaurantes de los hoteles, recepcionista o han incursionado, primeramente, en el área de contabilidad.

Figura 4. Puestos ocupados por las mujeres encuestadas con 5 a 7 años de antigüedad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de trabajo de campo.

Finalmente, se presenta el grupo de las que han trabajado más de 7 años en el sector turístico: de las 61 mujeres encuestadas 23% ocupa el puesto de cajera y 14%

el de recamarista. Es importante destacar que la edad de las mujeres encuestadas que ocupan estos puestos oscila entre los 36 y 45 años, y más de 45 años. Esto resulta importante debido a que se trata de puestos que, generalmente, no implican contacto directo con los clientes e incluso son ocupaciones en las que no son requeridas características físicas específicas (delgadez, juventud, entre otras), como se aborda en el siguiente apartado de este trabajo. Con base en los datos obtenidos en el campo, se elaboró la Figura 5, en la que se puede observar que puestos como anfitriona (*hostess*), animadora e incluso mesera, son poco desempeñados por las mujeres encuestadas de este grupo

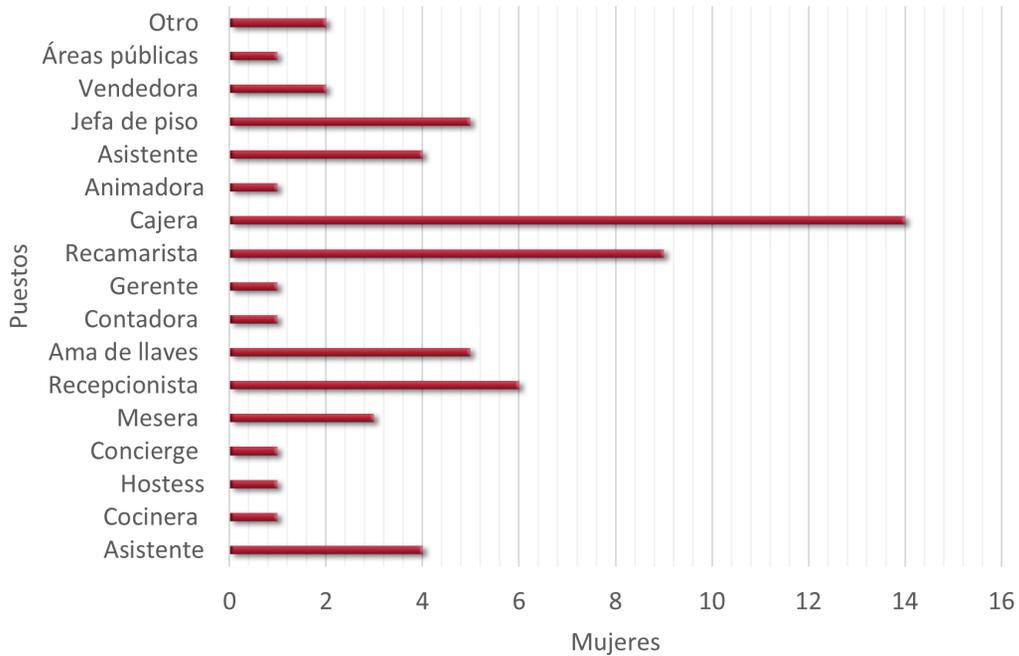
Figura 5. Nube de palabras de los puestos ocupados por mujeres con más de 7 años de antigüedad



Fuente: Elaborado con Power B a partir de los datos de campo.

En el ámbito de lo administrativo y la toma de decisiones, 9% de las mujeres de este grupo son recepcionistas, 8% ama de llaves y con el mismo porcentaje están las que se desempeñan como jefas de piso (ver Figura 6).

Figura 6. Puestos ocupados por mujeres con más de 7 años de antigüedad en establecimientos de alojamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de campo.

Es de notar que las mujeres están generalmente desempeñando puestos que implican tareas e incluso actitudes atribuidas al género femenino. La estructura ocupacional de las empresas de servicios de hospedaje en la Zona Dorada está evidentemente permeada por la división sexual del trabajo, en función de los roles y estereotipos de género; a las trabajadoras se les ofrecen puestos ampliamente relacionados con atributos femeninos, con tareas domésticas, que requieren capacidades multitarea, actitudes de servicio, mientras que los hombres ocupan en su mayoría puestos administrativos.

A través del análisis de la trayectoria laboral de las empleadas, es posible observar que sus posibilidades de ocupar puestos del alto nivel han sido escasas, los estereotipos y roles de género pueden explicar –parcialmente– la persistencia de esa exclusión. Si bien se entiende que las trayectorias de las encuestadas son producto de factores estructurales, sociodemográficos y estratégicos⁴, se observa que tam-

4 Refiere a la capacidad, en este caso, de las mujeres de tomar decisiones con relación a su situación. Tomar decisiones y combinar recursos que incidan en cambios en su trayectoria laboral.

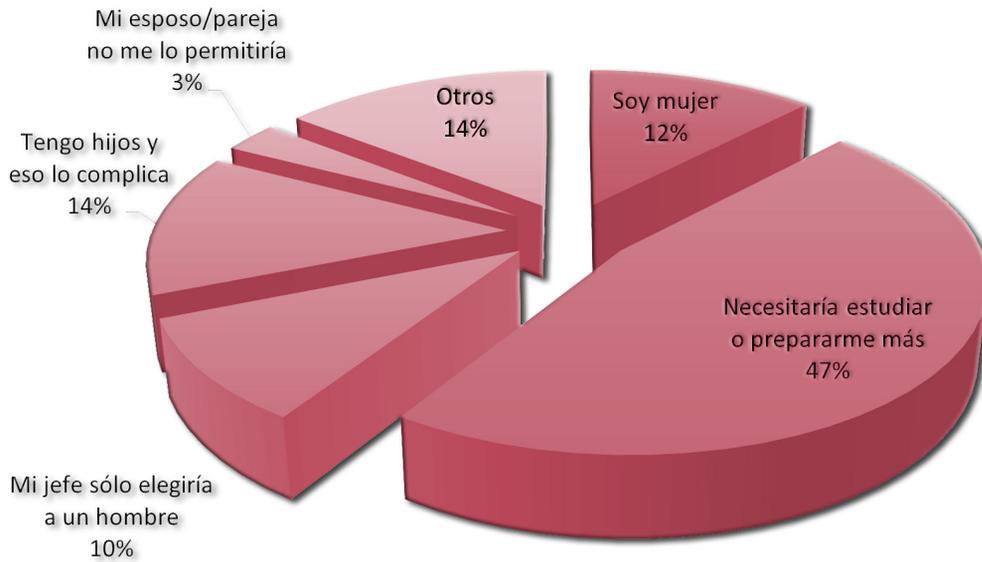
bién los de índole cultural determinan su trayectoria laboral. Particularmente, los roles y estereotipos de género no operan sólo a nivel individual sino, de acuerdo con lo percibido por las empleadas, también a nivel organizacional. El análisis exploratorio de las trayectorias laborales visibiliza la amplia legitimación empresarial sobre ciertas características *descriptivas* y atributos de *expresividad* construidos en torno a ciertos puestos de trabajo (recamarista, ama de llaves, mesera, cajera), que los catalogan como “aptos” para ser ocupados por mujeres. Se identifica un patrón generalizado en el que los puestos ocupados por las empleadas de los servicios de hospedaje no sólo responden a las capacidades y habilidades “naturales” de las mujeres (estereotipos), sino también a los roles de servicio, atención (a los huéspedes) y cuidados atribuidos históricamente a la participación femenina en el mercado de trabajo.

Lo anterior permite, incluso, suponer algunas prácticas empresariales que subyacen tras este escenario de segregación horizontal, tales como: definición de los puestos ocupados por rasgos y aptitudes personales “propias de las mujeres”, procesos de reclutamiento con sesgos androcéntricos, vetos a las mujeres sobre ciertos puestos, entre otras.

4.1.1 Puestos directivos y crecimiento laboral

Los roles de género no sólo encasillan a las mujeres en puestos considerados de “naturaleza” femenina, sino que al considerarse trabajos “fáciles” de hacer son altamente infravalorados, sin dejar de mencionar que reproducen diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con los resultados, sólo 51% de las mujeres encuestadas ocupa puestos directivos de alto rango; como gerente (10%), jefa de piso (13%) y ama de llaves (28%), considerando que este último está relacionado con el trabajo doméstico. Para las mujeres esto representa falta de oportunidades de desarrollo profesional y escasa posibilidad de movilidad vertical en la estructura ocupacional de estas empresas turísticas. En la Figura 7 se muestran algunos obstáculos que observan las mujeres para poder acceder a otros puestos de trabajo, 47% de las encuestadas considera que necesitaría estudiar o prepararse más para ocupar alguna otra posición en las empresas para las cuales laboran actualmente.

Figura 7. Factores observados por las mujeres que impiden su movilidad en la pirámide ocupacional



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en el trabajo de campo.

Si bien se encuentra que la profesionalización es el principal impedimento para acceder a otros puestos, también se identifican otros factores relacionados principalmente con la desigualdad en las relaciones de género. El 14% de las encuestadas menciona que la maternidad es un “obstáculo” que impide su crecimiento laboral; incluso algunas de las encuestadas mencionaron que cuando son “solteras y sin hijos” tienen más probabilidades de acceder a otros puestos. Algunas de ellas (12%) reconocen que el hecho de ser mujer también les significa una limitante de crecimiento y de acceso a otras tareas que son mejor remuneradas. Por supuesto, también hacen algunas referencias a formas de control que se gesta en los espacios privados, que son ejercidas principalmente por sus parejas y constituyen condicionantes para aceptar desempeñar otras actividades, sobre todo cuando se trata de empleos cuya jornada laboral se lleva a cabo durante la noche.

La indagación en torno a las posibilidades de las encuestadas para acceder a cargos decisorios y estratégicos evidencia un fenómeno de segregación vertical, que se profundiza a medida que se exploran los puestos con mayor grado jerárquico, tales como jefes/as de área, departamento e incluso gerentes/as.

La presencia de las encuestadas en el mercado laboral se encuentra marcada por la movilidad horizontal; es decir, por la ocupación de puestos a nivel operativo cuyas tareas se caracterizan por situarse en el espectro de las consideradas como femeninas. Sin embargo, la movilidad ascendente en términos ocupacionales es limitada y, desde la perspectiva individual, se entiende que responde a decisiones personales relacionadas con los roles de género que estas mujeres cumplen en el ámbito de su vida personal.

La segregación horizontal, altamente predominante en las empresas de hospedaje de esta zona turística, ha derivado también en una segregación de tipo vertical, misma que, a razón de las trayectorias laborales exploradas en apartados anteriores, se visualiza en ritmos de ascenso imperceptibles. A nivel organizacional, los resultados ponen en evidencia que los componentes prescriptivos en torno a los roles y los estereotipos de género (Fiske y Stevens, 1993) son los principales factores que construyen el techo de cristal en el ámbito de empresas de servicios de hospedaje en la zona de estudio.

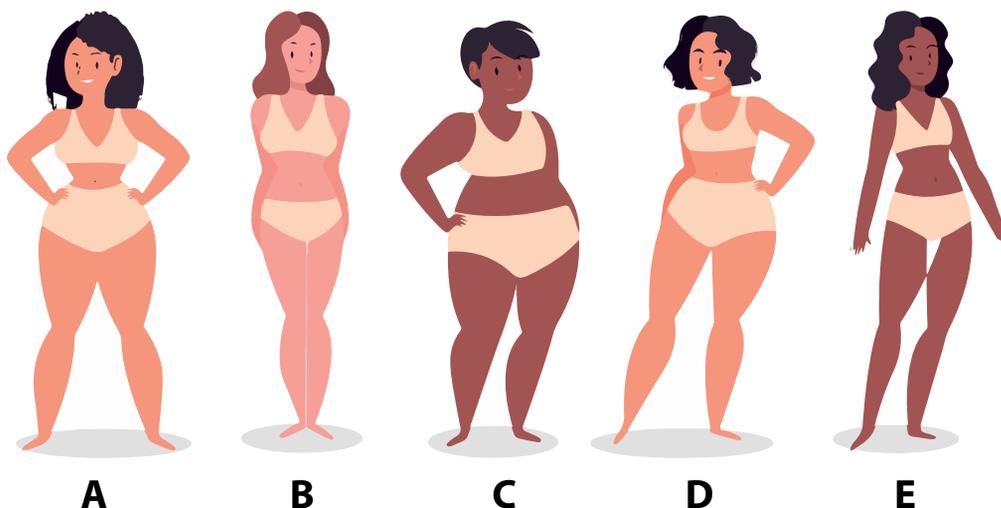
La amplia relación que guardan las actividades operativas con el trabajo doméstico permite sugerir que dichas posiciones deben ser ocupadas por mujeres, con bajos niveles de educación, poca experiencia, con un limitado uso de la tecnología y escasas habilidades para la toma de decisiones (Meza, 2018). Es evidente que el techo de cristal es un fenómeno que en este caso se sostiene en las barreras socioculturales construidas en torno a los puestos operativos y, de acuerdo con las encuestadas, en las necesidades de mayores requerimientos de calificación.

4.2 Estereotipos de belleza y algunas intersecciones

De acuerdo con Pineda (2021), los estándares de belleza que siempre han estado presentes en la sociedad son la piel blanca, la juventud y la delgadez. Al preguntar a las encuestadas si consideran su aspecto físico como una determinante para su contratación, 59% contestó que no es un aspecto determinante, 21% considera que sí y 18% lo percibe como una posibilidad. Para tratar de comprender las características físicas que son altamente valoradas en los establecimientos de alojamiento en los cuales trabajan las mujeres encuestadas, se les pidió que relacionaran su apariencia con algunas imágenes que se les presentaron (ver Figura 8); como resultado, 30% indicó que la opción B es la que más se asemeja a su aspecto físico y 21% seleccionó la opción A. Las respectivas imágenes, A y B, coinciden con los aspectos de

belleza mencionados por Pineda (2021); ambas imágenes representan piel blanca, alta estatura y una figura delgada.

Figura 8. Imagen que más se asemeje al aspecto físico de las encuestadas



Fuente: Elaborado por la revista Dimensiones turísticas con base en imágenes retomadas de Sabebien_estarbien (2023).

De igual forma, en los porcentajes de quienes sí creen que su aspecto físico influyó en su contratación, 17% ocupa el puesto de recepcionista y 14% de cajera. Por otro lado, quienes creen que *tal vez* su apariencia física influyó en su contratación, los puestos que más han ocupado son mesera (14%), recepcionista (14%) y cajera (12%), anfitriona (*hostess*) (10%) y *concierge* (9%). Cabe destacar que todos los puestos mencionados implican el contacto y servicio al cliente directo, lo que refiere a que las organizaciones tienden a contratar específicamente a mujeres con características específicas para desarrollar estas actividades.

Aunado a lo anterior y considerando que el porcentaje de las encuestadas que sí y tal vez creen que su aspecto físico influyó en su contratación, 58% de ellas labora en un hotel de 4 estrellas y 31% labora en un *resort* de lujo de cinco estrellas; en ese sentido, los establecimientos de alojamiento clasificados de alta categoría tienden a ser más exigentes en la contratación de personal y suelen definir estándares de contratación relacionados con el aspecto físico, lo que implica que la juventud sea un requisito indispensable para la contratación de mujeres en el turismo (Moreno y Cañada, 2018).

Aunque inicialmente este trabajo sólo planteó observar los roles y estereotipos de género, no se ignora que estos también se intersectan con otros que se construyen en torno a atributos de diferentes grupos de mujeres, que también participan en el ámbito de los servicios de hospedaje y que se construyen con base en su edad, raza, clase social, orientación sexo-afectiva, raza, entre otros. En este trabajo de investigación, esta interseccionalidad emerge a partir de que las participantes brindan una mirada superficial a dicho fenómeno. Por ejemplo, 8% de las encuestadas se identificaron como mujeres afrodescendientes, migrantes e indígenas; de este porcentaje, sólo 4% ha logrado ocupar el puesto de gerente luego de una trayectoria de cinco a siete años o más en el sector turístico. De manera general, entre los puestos ocupados por este grupo de mujeres se encuentran el de recepcionista, recamarista, cajera, vendedora y lava platos. Las mujeres afrodescendientes, migrantes e indígenas, se han mantenido en puestos de bajo rango y con escasas posibilidades de crecimiento laboral, incluso con trayectorias de trabajo de más de cinco años.

5. Discusión

A lo largo de este trabajo se reafirma lo planteado por Acker (1990), al observar que la forma en como se encuentran organizadas las ocupaciones en las organizaciones y sectores productivos no es neutra; particularmente, el análisis de las tareas, así como los requerimientos en el comportamiento de las empleadas, confirma el sesgo androcéntrico en la dinámica del mercado laboral planteado por la economía feminista (Carrasco, 2014).

Se observa la manera en que lo femenino y lo masculino permean en las ocupaciones operativas en el ámbito de las empresas de servicio de hospedaje. Con ello, es evidente la escasa movilidad que las empleadas experimentan en su trayectoria laboral, lo que hace aún más evidente la segregación vertical, detrás de la cual se teje un techo de cristal fundamentado en los roles y estereotipos de género que derivan no sólo en los atributos adjudicados a las ocupaciones mismas, sino también de los roles que cumplen las mujeres en el ámbito de sus relaciones personales.

Los resultados evidencian la relación que guardan las tareas que desarrollan las empleadas de los hoteles con las tareas domésticas. Aunque se asume la importancia de los atributos descriptivos de estas actividades (barrer, limpiar, organizar, gestio-

nar), las empleadas también enfatizan en los atributos prescriptivos, particularmente, aquellos asociados a la expresividad (Fiske, citado por de Lemus, 2007). A lo largo de la investigación se observa que estos últimos se enfocan de manera directa en el comportamiento de las empleadas; es decir, comportamientos que se asumen como “deseables” (de Lemus, 2007), ellas los adjudican como atributos descriptivos de las tareas que desempeñan. Asimismo, tampoco se ignora que dichos atributos son coincidentes con los estereotipos que los empleadores relacionan con las “cualidades femeninas”, de acuerdo con lo que plantea Espino (2021).

6. Conclusiones

La segregación ocupacional es una de las categorías que permite analizar los mecanismos de discriminación que se generan en la incorporación de la mujer al trabajo turístico, junto con otras como los roles y estereotipos de género, ya que visibilizan la desigualdad en las estructuras organizacionales de las empresas turísticas de servicios de hospedaje, resultado de que se encuentra permeada de mecanismos del sistema patriarcal. La incorporación de las mujeres al trabajo turístico y, particularmente, al ámbito del alojamiento turístico es discriminatorio, pues si bien son ellas quienes constituyen una parte importante de la fuerza laboral de este subsector, su incorporación es una lucha permanente por alcanzar las mismas condiciones de trabajo que los hombres.

En esta investigación se exploró el impacto que tienen los roles y estereotipos de género en las estructuras ocupacionales de las organizaciones de alojamiento turístico de una de las zonas turísticas más importantes de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa. De acuerdo con los resultados, se observa que los roles tradicionales y estereotipos de género generados por el sistema patriarcal -que se reflejan en todos los ámbitos de la sociedad- marcan el trabajo de las mujeres en las organizaciones turísticas. Se observa que ellas sólo realizan trabajo operativo, manual, repetitivo y monótono, que limita su crecimiento profesional. La relación que guardan “los puestos para mujeres” están relacionados o son una extensión del trabajo doméstico y de cuidados, esto como una de las tantas formas en que se manifiesta la discriminación de las mujeres en el trabajo turístico.

De igual forma, se evidencian las escasas posibilidades de desarrollo profesional y de movilidad que tienen las mujeres en la estructura ocupacional, las cuales no sólo

están vinculadas a las condiciones establecidas por los roles y los estereotipos de género, sino también en las desigualdades que se gestan en sus relaciones sociales, esto es, en sus espacios privados con sus parejas y familia, e incluso con relación a la maternidad. Para las mujeres que participaron de esta investigación, también las características físicas son determinantes en el tipo de puestos que pueden acceder; la juventud, en este caso, se observa como una de las características que coloca a las mujeres en puestos que implican mayor contacto con huéspedes.

Referencias

- Abellan, N., Izcara, C., López, A. y Salvador, M. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral turístico. *Informes en Contraste*, (14). <https://tinyurl.com/h2fcnty>
- Achinelli, M. (2021). Racionalidad de género y desigualdades en Paraguay. *Estudios Paraguayos*, 39(2), 203-219. <https://doi.org/10.47133/respy339022106>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality Diversity and Inclusion: an International Journal*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S. y Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal [ponencia]. En *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*, Niza, Francia.
- Camarena, M. y Saavedra, M. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana*, 5(47), 312-347. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Revista Internacional Transparencia e Integridad* (6). http://www.encuentros-multidisciplinares.org/revista-67/victoria_camps.pdf
- Carrasco, C. (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. La oveja roja - Colección Viento Sur.
- Chenshaw, K. (1989). Mapping the margins: Intersectionality, identity, politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1.241-1.299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa (Codesin). (2022). *Empleo por municipio y región en Sinaloa*. <https://codesin.mx/codetalks/empleo-por-region-y-municipio-en-sinaloa-durante-el-ano-2022>

- Cruz, E., Marín, A. y Velázquez, J. (2023). La subordinación de las mujeres en el turismo rural: una revisión de estudio de caso. *Asparkía. Investigación Feminista*, 42, 289-309. <https://doi.org/10.6035/asparkia.6588>
- de Lemus, M. (2007). *Estereotipos y prejuicio de género: Automatismo y modulación contextual* [tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10481/1723>
- Espino, A. (Coord.). *Las desigualdades de género y la ciencia económica. La perspectiva de la economía feminista*. Universidad de la República Uruguay. <https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2021/07/Desigualdades-Final.pdf>
- Esquivel, V. (2016). La economía feminista en América Latina. *Nueva Sociedad*, 265, 103-166. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/6._TC_Esquivel_265.pdf
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 111, 123-133. <https://tinyurl.com/23mmzzj7>
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La Ventana*, 3(25), 140-167. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v3n25/1405-9436-laven-3-25-140.pdf>
- Fiske, S. T. y Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. En S. Oskamp y M. Costanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173–196). Sage Publications, Inc.
- Frederick, D., Forbes, M., Jenkins, B., Reynolds, T. y Walters, T. (2015). Beauty standards. En *The International Encyclopedia of Human Sexuality* (pp. 113-196). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118896877.wbiehs046>
- Gentry, K. M. (2007). Belizean women and tourism work: Opportunity or Impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2006.11.003>
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé*, 18(2), 51-64. <http://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>
- Gómez, D., Huesca, L. y Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*, 33, 159-191. <https://rperiplo.uaemex.mx/article/view/4855>

- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, 12, 79-88. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Hodge, B., Anthony, W. y Gales, L. (2003). *Teoría organizacional, un enfoque estratégico* (6ª Ed.) Prentice Hall.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015a). *Conjunto de datos vectoriales de información topográfica E14A35 La Sierra Azul 1:50 000 serie III*. <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825217495>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015b). *Conjunto de datos vectoriales de información topográfica E14A45 Milagro de Guadalupe 1:50 000 serie III*. <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825217969>
- Jiménez, P. J. (2018). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, (6), 1-10. <https://tinyurl.com/4vved28e>
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Dunken.
- Las Kellys. (2015). *Asociación las Kellys*. <https://laskellys.wordpress.com/quienes-somos/>
- López, M., Nicolas C., Riquelme, P. y Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisms Social*, 26(3), 160-182. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3085>
- Martínez-Gayo, G. y Martínez, V. (2020). *Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género*. PASOS, *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2020.18.046>
- Martínez, I. y Marengo, P. (2021). La segregación laboral por género en España. Evolución 2008-2018 y tendencias actuales. *Mujer y economía: Igualdad, oportunidades y retos*, 921, 65-82. <https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7266>
- Martínez, L., Catalá-Miñana, A. y Peñaranda, M. (2016). Necesidades percibidas en el trabajo doméstico y de cuidados: un estudio cualitativo. *Psychosocial Intervention*, 25, 169-178. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2015.11.001>
- McCoy, C. (2017). *El espejismo de Cancún. Análisis del desempeño y evolución de un destino turístico*. Alba Sud. <https://tinyurl.com/2m9rahaz>
- Medina-Vicent, M. (2019). Feminismo vs Neoliberalismo: una reflexión crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres. *Athenea Digital*, 19(2). <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/v19-2-medina>

- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32). <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/>
- Moreno, D. y Cañada, E. (2018). Dimensiones de género en el trabajo turístico. *Informes en Contraste*, (4). <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *¿Qué son los roles de género?* Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training, OIT/Cinterrfor. <https://tinyurl.com/3ujbmm69>
- Organización Mundial del Turismo (OMT). (2019). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo* (2a edición). <https://doi.org/10.18111/9789284422753>.
- Organización Mundial del Turismo (OMT). (2021, 9 de noviembre). *El empoderamiento de la mujer en el centro de la recuperación del turismo*. <https://tinyurl.com/3rky9t2f>
- Padilla, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 1, 223-234. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=245290>
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Biblos.
- Pineda, E. (2021). *Bellas para morir. Estereotipos de género y violencia estética contra la mujer*. Prometeo.
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30-44. <https://tinyurl.com/bdh32c4w>
- Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Fundació Surt.
- Sabebien_estarbien@[sabebien_estarbien] (2023, 31 de mayo). *No dejes que la dismorfia corporal no te deje disfrutar, es un trastorno que siempre puede ser trabajado y sanado en terapia*. [Fotografía]. Instagram. https://www.instagram.com/p/Cs6bIBSuyqY/?utm_source=ig_web_copy_link
- Schein, V. E. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00235>