

4

Barreras y desafíos en el campo laboral turístico desde una perspectiva de género

Minerva Esparza Jáquez, Graciela Rodríguez Castañón, Lucía Muñoz Castañón

Resumen

El presente capítulo analiza la percepción de alumnas egresadas de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en relación a su inserción en el mercado laboral, así como las barreras y desafíos a los que se enfrentan. El análisis se realiza desde una perspectiva de género y está segmentado en tres dimensiones: proceso de inserción laboral, condiciones generales del mercado de trabajo y barreras y desafíos que se presentan. Para el análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones: la situación actual sobre el tema indica que las plazas en nuestro estado específicamente en el área turística son limitadas, existe un alto grado de flexibilidad laboral en el sector, además de ciertas desigualdades respecto al género. Por lo que es importante generar acciones encaminadas a superar barreras culturales en este sentido.

Palabras clave:

inserción al mercado laboral; barreras y desafíos en el campo de trabajo; perspectiva de género.

Rivero Garza, A. G. (2025). Fondo para el fomento productivo de las mujeres. Una política para el empoderamiento económico de las zacatecanas (2000-2020). En I. Ortiz Medina, R. Compeán González, R., y M. F. Reyes Delgado (Coords.). *El papel de la mujer en el ámbito político, laboral y económico. Una balanza desequilibrada*. (pp. 89-103). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.183.c419>



Introducción

El Turismo como fenómeno social y actividad económica ha cobrado gran relevancia a nivel internacional en las últimas décadas. Contreras et al. (2021), citan los siguientes datos proporcionados por la Organización Mundial del Turismo, “en 2017 alcanzó los 1,333 millones de turistas internacionales (Barometer, 2015) y en 2019 la llegada fue de 1,460 millones (World Tourism Organization-UNWTO, 2020), lo que significó un incremento de 9.5 por ciento. De acuerdo a la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2021), en 2019, la actividad turística tuvo una derrama económica de 29.7 billones de pesos, participó con 10.4 por ciento del PIB mundial y generó 334 millones de empleos, es decir uno de cada cuatro de los nuevos puestos laborales en el mundo (World Travel and Tourism Council-WTTC, 2021) y sostiene uno de cada 11 puestos de trabajo en el mundo principalmente entre personas jóvenes”.

Si bien la actividad turística presentó un importante crecimiento, también fue uno de los sectores más afectados por la Pandemia generada por COVID-19. Lo anterior aunado a la crisis económica que trajo consigo, representa un panorama complejo para la inserción laboral de las alumnas egresadas de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, ya que los contratos por tiempo indefinido y las prestaciones laborales son casi inexistentes en el campo de trabajo. “Hoy, no solo se debe tener en cuenta la preparación personal de los estudiantes, debido a que el haber culminado o tener una licenciatura no asegura que el egresado tenga empleo y menos que este sea de calidad” (Domínguez, 2017 citado en Contreras et al., 2021, p. 195).

El empleo en el ámbito turístico tiene un alto nivel de estacionalidad por la naturaleza misma de la actividad, sin embargo, el escenario generado por el modelo económico neoliberal ha agudizado las condiciones de precariedad laboral (Méndez et al., 2013).

En este contexto, el objetivo del presente estudio es analizar la percepción de las alumnas egresadas de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en relación a su inserción en el mercado laboral, así como las barreras y desafíos a los que se enfrentan.

El capítulo está organizado de la siguiente manera: el apartado que viene a continuación constituye el marco conceptual de la investigación, en el que se aborda el proceso de inserción de la mujer al campo laboral y su importancia en el sector turístico; la distribución de la matrícula en Educación Superior y el tipo de profesiones en cuanto al género; la brecha salarial de género y condiciones laborales y por último la violencia en el trabajo a la que se enfrentan las mujeres. En la siguiente sección se muestra la metodología utilizada. Después se expone el análisis de los resultados, el cual se realiza a partir de las

siguientes dimensiones: proceso de inserción laboral, condiciones generales del mercado de trabajo y barreras y desafíos que se presentan. Al final del documento se presentan las conclusiones.

Marco conceptual

A partir de la década de los setenta se observó un significativo aumento en la incorporación de la mujer al campo laboral en diversos sectores económicos (Garrido y Tapia, 2022). Desde entonces, se busca generar condiciones de igualdad para impulsar el desarrollo de una nación. Sin embargo, diversos factores socioculturales –especialmente los generados por las diferencias en educación de género– no permiten que las mujeres participen de una forma equitativa en relación con los hombres (Cotelo et al., 2016).

El turismo tiene un importante potencial para generar desarrollo económico y fuentes de empleo directos e indirectos. En estas últimas décadas, se han generado diversos proyectos tanto a nivel internacional como nacional para estimular la participación de las mujeres en el ámbito turístico y ofrecerles oportunidades que generen ingresos para las comunidades destinos (Rujano y Lunar, 2010).

La participación de la mujer en este sector es visible. Investigaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) muestran que:

...la industria del turismo parece ser un sector particularmente importante para las mujeres, ya que sus porcentajes de empleo (46 % de la fuerza laboral) en la mayoría de los países son más altos que en la fuerza laboral en general (34-40 % son mujeres), y en aquellos países donde el turismo es una industria más madura, las mujeres generalmente representan alrededor del 50% de la fuerza laboral. (Moreno, 2006 citado en Cotelo et al., 2016).

Esta participación ha ido en aumento, según datos del Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo para el año 2019 el 54% de las personas empleadas en el turismo son mujeres. No obstante, las mujeres ganan un 14,7% menos en este sector.

Las mujeres desempeñan un papel importante en el turismo en las cuatro regiones del mundo analizadas en este informe. En términos globales, representan la mayoría de los trabajadores del turismo y, sin embargo, por lo general, están relegadas a posiciones de menor nivel en el sector. Aunque las mujeres a menudo son dueñas de sus propias empresas turísticas y suelen administrarlas como emprendedoras, están infrarrepresentadas en los puestos de dirección. Existe además una brecha de género en el sector turístico, ya que las mujeres ganan menos que los hombres por un trabajo equivalente. (OMT, 2021, p. 11)

Al hablar de brecha de género, es importante acotar lo que se entiende por este concepto. Por una parte, el término de género hace referencia a una construcción social que se forma con base en las diferencias entre ambos sexos y los roles que se le asigna a cada uno de ellos. Es un producto ideológico y cultural a partir del cual se:

...conforma un sistema de exigencias sociales que el ser humano aprende, incorpora y cumple a raíz de la influencia del proceso de socialización, referido este a los símbolos de una cultura dada, a los conceptos normativos que esta posee, a factores institucionales y a representaciones sociales que moldean la subjetividad de los hombres y de las mujeres, y que se basan en las relaciones de poder. (Cotelo et al., 2016, p. 88)

De acuerdo con lo anterior, la importancia de los estudios con perspectiva de género radica en que:

...esta permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos. (Cotelo et al., 2016, p. 84)

En este sentido, la brecha de género es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la grieta que existe entre ambos sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos sociales, culturales y políticos, entre otros (INMUJERES, 2018).

La desigualdad de las mujeres:

constituye un caso especial entre todas las discriminaciones sociales. En efecto, a diferencia de otros casos, no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial, atraviesan todos los grupos y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora. (Villoro, 1997 citado en CEPAL, 2010).

En este mismo orden de ideas, el Índice Global de Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial muestra que “entre 2006 y 2023, la igualdad de género avanzó de 64.3 a 68.5 en una escala de 0 a 100. A este ritmo tomará 134 años cerrar las brechas de género en el mundo, es decir, hasta cinco generaciones” (Centro de Investigación en Política Pública, 2024). El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), expone que, en relación a la participación y oportunidades económicas, México ocupa el lugar

109 de 146 con un puntaje de 61.2. De esta participación económica un 46% son mujeres, lo que posiciona al país en el lugar 122 de 146 y en cuanto a la brecha de ingresos por género, México ocupa el lugar 119 (Centro de Investigación en Política Pública, 2024).

En nuestro país la brecha de género se puede observar desde el nivel de Educación Superior. Los empleos mejor pagados son aquellos vinculados a los nichos tecnológicos, financieros, legales y biomédicos, en contraste con los sectores llamados de baja calificación, lo cual está relacionado con el tipo de profesiones.

En la distribución de la matrícula de Educación Superior existe una asimetría en cuanto al género. La mujer tiene mayor porcentaje de participación en las ciencias sociales que en las ciencias exactas e ingenierías. “Si bien las mujeres que acceden a la educación superior han rebasado a los hombres en nivel educativo, continúan egresando en su mayoría de carreras orientadas a las ciencias sociales, administrativas, servicios sociales, educativos y de salud” (ANUIES, 2021 citado en Garrido y Tapia, 2022, p. 51).

Lo anterior muestra una desarticulación entre Educación Superior y oportunidades de empleo, constituyendo un elemento importante para comprender las desigualdades entre mujeres y hombres en el campo laboral y en la reproducción de roles y estereotipos sociales.

En este sentido, Arras, et al. (2017), señalan que tradicionalmente a la mujer siempre se le han asignado cierto tipo de profesiones, las consideradas “femeninas”, que tienen que ver con el cuidado de otros, como la enfermería, la educación, el trabajo social. Mientras que las profesiones consideradas “masculinas” están relacionadas a las ingenierías y actualmente con aquellas vinculadas al sector tecnológico. “A partir de la dicotomía de lo femenino – masculino, surgen los estereotipos de género, generalmente, en la mayoría de las culturas, un tanto rígidos; su propósito es reprimir o alentar comportamientos socialmente “correctos”, al margen de sus potencialidades” (INMUJERES, 2004 citado en Arras et al., 2017, p. 625).

Si bien, la participación de la mujer en las actividades económicas ha aumentado, estas siguen realizando trabajos de menor nivel, percibiendo salarios más bajos y con oportunidades de promoción más escasas. Lo anterior hace referencia a los conceptos de *suelo pegajoso* y *techo de cristal*, los cuales han sido estudiados en diversas latitudes principalmente en las últimas dos décadas. Investigaciones como la realizada por Arceo y Campos (2014), ponen en evidencia la existencia de estos fenómenos en México.

El suelo pegajoso es aquel al que “las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario” (Camarena y Saavedra, 2018, p. 317). El concepto de techos de cristal:

Es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, White y Van Velsor, 1986; Ramos, Barberá y Sarrió, 2003 citado en Camarena y Saavedra, 2018, p. 315). También es definido como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones (Roldán-García et al., 2012 citado en Camarena y Saavedra, 2018, p. 315).

Un obstáculo importante al que se enfrentan las mujeres es la violencia de género en el ámbito laboral. El trabajo realizado por Velázquez y Díaz (2020), presenta la realidad que viven las mujeres trabajadoras en México. Para las autoras citadas, la violencia en el trabajo puede entenderse desde dos aristas; una de ellas caracterizada por actos agresivos contra la trabajadora, tales como: conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como: baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y programas de apoyo social, discriminación por embarazo o por tener el rol de madre. Ambas vertientes pueden presentarse de forma horizontal (entre pares), de manera jerárquica (de superiores a subordinadas) e incluso de manera ascendente (de subordinados a superiores).

Esta investigación muestra que una de las principales causas que genera la violencia de género son factores socioculturales. De acuerdo con Lang (2003 citado en Velázquez y Díaz, 2020, p. 5), “frecuentemente diversos países se han referido a México como la “cuna del machismo”, haciendo alusión a la tendencia de la población de reconocer al hombre cierto grado de superioridad sobre la mujer”.

En esta tesitura, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017 citado en Velázquez y Díaz, 2020, p. 6) muestra que:

De las 46.5 millones de mujeres que cuentan con 15 años de edad o más, alrededor del 66.1% han sufrido por lo menos un incidente de “violencia emocional, económica, física, sexual, o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja”. De igual forma, en el ámbito laboral, del total de mujeres que trabajan o han trabajado, el 26.6% “ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.

Asimismo, expone que los tipos de violencia que se presentan con mayor frecuencia son la discriminación, las agresiones sexuales, las humillaciones, la degradación y la intimidación.

Metodología

El presente trabajo se realizó con base en el enfoque de la investigación cualitativa, pues se analizan cuestiones sociales. Es un estudio de tipo descriptivo, ya que su objetivo principal radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes (Sabino, 2014).

Se empleó la encuesta como técnica y el instrumento utilizado para recabar la información fue un cuestionario contestado en línea de forma voluntaria y anónima por alumnas egresadas de diversas generaciones de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas. El instrumento fue diseñado por las autoras del presente capítulo a través de un formulario de Google y distribuido por distintas vías electrónicas. Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico bola de nieve, el cual consistió en que se contactaron algunas alumnas egresadas, las cuales propusieron a otras compañeras, produciendo un efecto acumulativo. En este sentido, cuarenta y dos alumnas dieron respuesta al instrumento.

El cuestionario consta de 16 preguntas cerradas. Las áreas de indagación se dividieron en: 1) proceso de inserción laboral, 2) condiciones generales del mercado de trabajo y 3) barreras y desafíos que se presentan.

Tabla 1. Dimensiones y categorías de análisis

Dimensión	Categoría de análisis
Proceso de inserción laboral	Edad
	Estado civil
	Hijos
	Cuenta con Título profesional
	Años de egresada
	Tiempo transcurrido desde el egreso hasta conseguir su primer empleo
Condiciones generales del mercado de trabajo	Número de empleos que ha tenido
	Causas por las que terminaron las relaciones laborales pasadas
	Empleo formal o informal
	Tipo de funciones que se realizan en el empleo
	Percepción salarial mensual
Contrato laboral definido o indefinido	
Prestaciones de ley tales como: seguro social, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional	

Dimensión	Categoría de análisis
Barreras y desafíos que se presentan	Discriminación por razones de género
	Víctima de violencia física por parte de superiores o compañeros
	Víctima de violencia emocional por parte de superiores o compañeros
	Intimidación por parte de superiores o compañeros
	Brecha salarial de género

Fuente: elaboración propia

Para la comprensión y análisis de los datos obtenidos se utilizó el método estadístico descriptivo, resumiendo los datos mediante gráficas de sectores, comenzando con un análisis individual y posteriormente se estudiaron la relación entre las distintas categorías. En el desarrollo del capítulo se presenta un resumen de los resultados obtenidos, sólo aquellos que se consideran necesarios para comprender el contenido.

Análisis de los resultados y discusión

Proceso de inserción laboral

En esta primera etapa se analizaron aspectos relacionados a cómo fue el proceso para ingresar al campo laboral. De acuerdo a las categorías expuestas en la tabla anterior se observa que: la edad promedio de las alumnas encuestadas es de 25 años, solteras (90.5%) y sin hijos –sólo el 4.7% tiene hijos–. El 52% cuenta con un título profesional, lo que muestra la necesidad de elevar el índice de titulación en el Programa Académico.

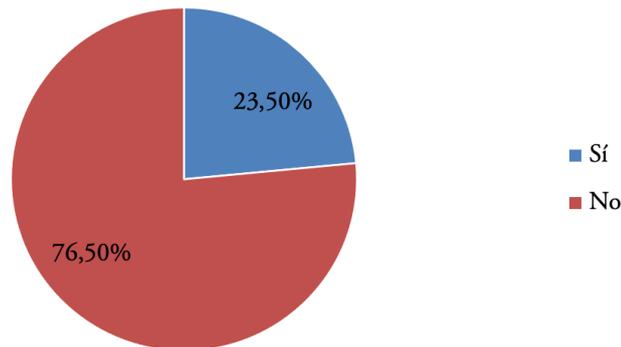
En relación al tiempo transcurrido para conseguir su primer trabajo a partir de su egreso y el número de empleos que han tenido, se observó que la mayoría de las encuestadas (58.8%) tardaron más de seis meses a partir de su egreso para obtener su primer empleo. El número de empleos que han tenido en promedio es de 2, tomando en cuenta que el promedio de tiempo en que las encuestadas egresaron es de 2 y 3 años, significa que la mayoría han tenido un puesto de trabajo por año aproximadamente.

En cuanto a las causas por las que han terminado las relaciones laborales pasadas, la mayoría de las encuestadas contestó que fue por el ambiente laboral (41.2%), seguido por cuestiones económicas relacionadas al bajo salario (11.8%) y por el vencimiento del contrato (11.8%). Lo anterior muestra la importancia que tiene el trabajar en un ambiente agradable, ya que la jornada laboral es de por lo menos ocho horas al día y cuando se trabaja bajo un ambiente hostil es motivo para terminar la relación laboral.

Condiciones generales del mercado de trabajo

En relación a las condiciones laborales, se analizaron diversas categorías acerca de la flexibilidad laboral, prestaciones, tipo de contratos, ambiente laboral, tipo de funciones que se realizan en el trabajo, percepción salarial, entre otras.

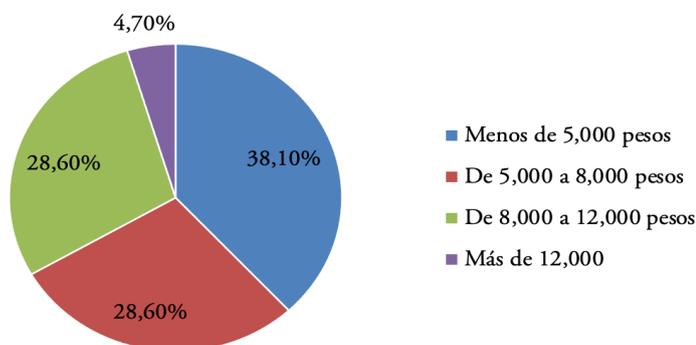
Figura 1. Actualmente ¿laboras dentro del campo turístico?



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en marzo 2024.

Un dato interesante que expone la gráfica anterior es que sólo un 23.5% de las encuestadas trabajan dentro del campo turístico, lo que muestra que el mercado laboral en el área del turismo en nuestro estado es limitado. A pesar de que durante el segundo trimestre del año 2023 los puestos de trabajo en el sector turístico en México aumentaron cerca de un 3.3% con respecto al mismo trimestre del año anterior (DATATUR, 2024), en Zacatecas la ocupación en actividades en el sector servicios –en el que se ubica el turismo–, disminuyó (INEGI, 2023). Lo anterior se debe a diversos factores, los cuales impactan de manera negativa a la inserción laboral de las encuestadas dentro del área profesional.

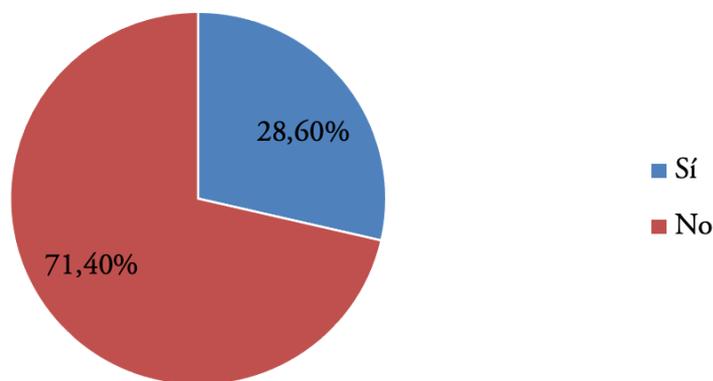
Figura 2. ¿Cuál es tu percepción salarial mensual?



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en marzo 2024.

Respecto a la percepción salarial se observa un equilibrio entre los rangos de \$5,000-\$8,000 y de \$8,000-\$12,000. Un mayor porcentaje de encuestadas percibe menos de \$5,000 y una minoría gana más de \$12,000. Lo anterior muestra que en promedio el salario percibido se encuentra dentro de los parámetros nacionales ya que el salario promedio nacional de los profesionistas y técnicos es de \$6,970 MX trabajando alrededor de 37.4 horas a la semana (Secretaría de Economía, 2023). Para el estado de Zacatecas el salario promedio mensual para el empleo formal es de \$6,480 MX y de \$3,620 MX para el empleo informal (Secretaría de Economía, 2023).

Figura 3. ¿Cuentas con un contrato laboral indefinido?



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en marzo 2024.

En relación con las prestaciones laborales tenemos que un alto porcentaje (71.4%) de las encuestadas no cuentan con un contrato laboral indefinido, lo que se traduce en menores posibilidades de permanecer en el empleo. La estacionalidad de este tipo de empleos reduce la cantidad de plazas y las posibilidades de tener buenas condiciones laborales o de mejorarlas. Tampoco cuentan con las prestaciones de ley, tales como: seguro social, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional.

Estas condiciones responden al escenario de globalización y al modelo económico neoliberal que describen Bosch y Suárez (2004, citado en Méndez et al., 2013), el cual ha modificado la situación del empleo en la actividad turística:

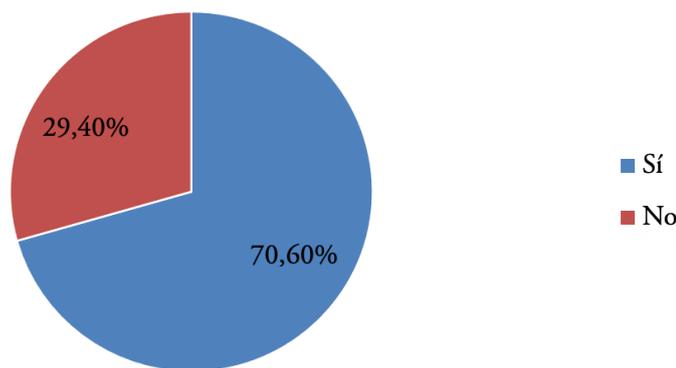
...ya que si bien hay que reconocer que el empleo del sector turismo tuvo siempre como resultado de la estacionalidad características de flexible y precario –al menos en puestos operativos– actualmente esta situación se ha vuelto más extrema y se ha extendido a otras funciones que requiere personal de mayor destreza técnica, media y alta capacitación.

Barreras y desafíos que se presentan

En este apartado se investigó acerca de la violencia y desigualdad de género. Se analizaron variables como discriminación por embarazo o por el hecho de ser madres, violencia física, emocional, brechas de género en relación a la precepción salarial y ocupación de cargos de liderazgo. Al respecto se observó que un 23.5% de las encuestadas percibió durante las entrevistas de trabajo preguntas que denotaron discriminación de género, es decir, cuestiones acerca de su vida privada o preguntas que las hicieron sentir intimidadas.

Continuando con el análisis, un 29.4% de las encuestadas contestaron que se han sentido discriminadas en su lugar de trabajo por razones de género y un 11.8% han sido víctimas de violencia física por parte de sus superiores o compañeros, mientras que un 29.4% han sido víctimas de violencia emocional.

Figura 4. ¿Consideras que el embarazo y/o tener hijos puede afectar en tu vida laboral?



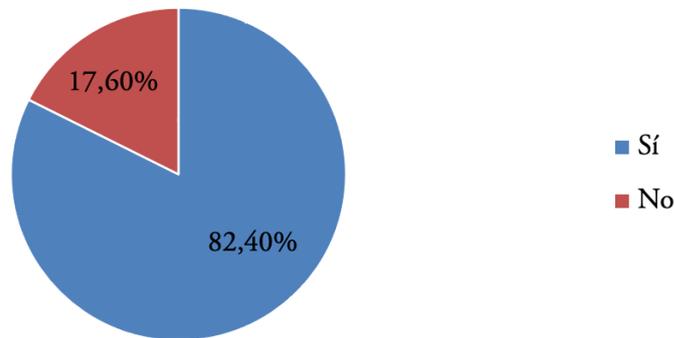
Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en marzo 2024.

Al indagar sobre el hecho de que, si el embarazo o tener hijos afectaría en su vida laboral, un alto porcentaje (70.6%) respondió que sí consideran que impactaría. Al preguntarles el motivo, la mayoría contestó que por falta de tiempo y los horarios tan complejos que se manejan en el área turística. Textualmente una encuestada expresó que:

...ya que cuento con un contrato por ciclo y por honorarios (no tengo prestaciones) el hecho de embarazarme significaría no renovarme dicho contrato o que pongan una suplente con el riesgo de no volver a tener mi trabajo si les gusta más el del suplente.

Lo anterior muestra la vulnerabilidad laboral que representa tener empleos temporales y sin condiciones de estabilidad.

Figura 5. ¿Consideras que el hecho de ser mujer impacta desfavorablemente en la percepción salarial?



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta aplicada en marzo 2024.

En la gráfica anterior se observa que la mayoría de las encuestadas (82.4%) consideran que existe una brecha de género en cuanto a los salarios percibidos, siendo mayor el salario para los hombres. Así mismo se observó que un 55.6% de las encuestadas considera que existe una desigualdad en cuanto a oportunidades para acceder a puestos de liderazgo.

Conclusiones

La investigación de corte cualitativo que se realizó nos ha permitido profundizar acerca de la percepción que tienen las alumnas egresadas de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas en relación a su inserción en el mercado laboral, así como las barreras y desafíos a los que se han enfrentado. El análisis de los datos y los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado, permiten generar las siguientes conclusiones.

En relación al proceso de inserción, la mayoría de las encuestadas ha cambiado de su primer empleo al que tienen actualmente, la duración en su primer trabajo es de seis meses a un año en promedio. La mayoría contestó que el motivo principal de esta rotación se debe al bajo salario percibido, seguido por el ambiente laboral.

Con respecto a las condiciones de trabajo se muestra que en Zacatecas las plazas específicamente en el área turística son limitadas, lo anterior aunado a que la naturaleza misma de dicha actividad produce condiciones laborales con mayor grado de flexibilidad, genera un mercado de trabajo complejo para las alumnas egresadas de esta profesión.

Del mismo modo, durante el desarrollo de nuestra investigación hemos podido constatar que, si bien la mayoría de las encuestadas son solteras, también la mayoría de

ellas percibe el embarazo como algo que puede influir en su trabajo, algunas mencionan que al no tener prestaciones de ley se puede complicar más la crianza de los hijos.

En cuanto a cómo se sienten y perciben la violencia de género, un porcentaje significativo expresó que se han sentido intimidadas o han sido víctimas de violencia emocional ya sea por compañeros o superiores. Lo anterior pone de manifiesto que en México siguen arraigados factores culturales como el “machismo”, lo cual hace referencia a una actitud o manera de pensar que el hombre es superior a la mujer.

En definitiva, pese a que la participación de la mujer en el campo laboral ha tenido un aumento significativo, siguen existiendo desigualdades en las condiciones de trabajo. Para lograr condiciones más justas de empleo es necesario establecer medidas de prevención en los espacios laborales y fortalecer el marco legal que rige el mercado de trabajo, para que brinde estabilidad, protección social, desarrollo personal, trato igualitario, mismas capacitaciones y oportunidades de promoción a hombres y mujeres.

Referencias

- Arceo, E., y Campos, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 81(323), 619-653.
- Arras, A. M. (2017). Desafíos laborales que enfrentan las egresadas de la Licenciatura en Administración Agrotecnológica: caso Facultad de Ciencias Agro-tecnológicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua. *Revista Mexicana de Agronegocios*, (40), 623-634.
- Camarena, M., y Saavedra, M. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, V(47), 312-339.
- Centro de Investigación en Política Pública. (2024, 11 de junio). Índice Global de Brecha de Género 2024. <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). ¿Qué Estado para qué igualdad? XI Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. <https://lc.cx/4pvaVt>
- Contreras, M., Juárez, J., y Ramírez, B. (2021). Perspectivas laborales de estudiantes de turismo en universidades de Puebla, México. *Papeles de Población*, XXVII(109), 191-223.
- Cotelo, S., Herrera, M. E., y Alarcón, A. D. (2016). Enfoque de género y políticas públicas. Una propuesta para el turismo en el destino Jardines del Rey – CUBA. *Turismo y Sociedad*, 18, 79-97. <https://doi.org/10.18601/01207555.n18.05>
- Garrido, M., y Tapia, S. (2022). De la universidad al mercado laboral, desigualdad de género en México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, VI(56), 45-71.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2023). Población ocupada en Zacatecas. <https://lc.cx/v6TO6n>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Brechas de género. Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género*. <https://lc.cx/786SwP>

- Méndez, M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México: Una interpretación teórica. *Estudios y perspectivas en turismo*, XXII(4), 705-728.
- Organización Mundial del Turismo. (2021). *Informe Mundial sobre las mujeres en el turismo*. <https://lc.cx/L6qfoC>
- Rujano, M., y Lunar, R. 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.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme
- Secretaría de Economía. (2023). Acerca de Profesionistas y Técnicos. <https://lc.cx/iFRgWy>
- Secretaría de Economía. (2023). Salario promedio mensual en Zacatecas. <https://lc.cx/cNpfpB>
- Sistema Nacional de Información Estadística del Sector Turismo de México-DataTur. (2024). Población ocupada en el sector turismo. <https://lc.cx/vUCtc3>
- Velázquez, Y., y Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, XVII(42), 423-440.

Barriers and challenges in the tourism labor market from a gender perspective

Barreiras e desafios no mercado de trabalho do turismo a partir de uma perspectiva de gênero

Minerva Esparza Jáquez

Universidad Autónoma de Zacatecas | Zacatecas | México
minerva.esparza@uaz.edu.mx

Doctora en Ciencia Política. Docente-Investigadora de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Graciela Rodríguez Castañón

Universidad Autónoma de Zacatecas | Zacatecas | México
graceroca.2014@uaz.edu.mx

Doctora en Humanidades y Artes. Docente-Investigadora de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Lucía Muñoz Castañón

Universidad Autónoma de Zacatecas | Zacatecas | México
lucymuz@uaz.edu.mx

Doctora en Investigación Educativa. Docente-Investigadora de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Abstract

This chapter analyzes the perception of female graduates of the Bachelor's Degree in Tourism at the Universidad Autónoma de Zacatecas, in relation to their insertion in the labor market, as well as the barriers and challenges they face. The analysis is carried out from a gender perspective and is segmented into three dimensions: labor market

insertion process, general labor market conditions, and barriers and challenges they face. For the data analysis, descriptive statistical techniques were used, which allowed us to reach the following conclusions: the current situation on the subject indicates that job openings in our state, specifically in the tourism area, are limited, there is a high degree of labor flexibility in the sector, in addition to certain inequalities with respect to gender. Therefore, it is important to generate actions aimed at overcoming cultural barriers in this regard.

Keywords: labor market insertion; barriers and challenges in the labor field; gender perspective.

Resumo

Este capítulo analisa a percepção das mulheres egressas do Bacharelado em Turismo da Universidade Autônoma de Zacatecas em relação à sua inserção no mercado de trabalho, bem como as barreiras e os desafios que enfrentam. A análise é realizada a partir de uma perspectiva de gênero e é segmentada em três dimensões: processo de inserção no mercado de trabalho, condições gerais do mercado de trabalho e barreiras e desafios que enfrentam. Para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, o que nos permitiu chegar às seguintes conclusões: a situação atual sobre o assunto indica que há poucas vagas de emprego em nosso estado, especificamente na área de turismo, há um alto grau de flexibilidade da mão de obra no setor, bem como certas desigualdades em relação ao gênero. Portanto, é importante gerar ações que visem à superação de barreiras culturais nesse sentido.

Palavras-chave: inserção no mercado de trabalho; barreiras e desafios no campo do trabalho; perspectiva de gênero.