



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA**

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EMPRESAS DE  
HOSPEDAJE DEL MUNICIPIO DE TOLUCA. ANÁLISIS DE  
SU EMPODERAMIENTO**

**Artículo especializado para publicar en  
revista indizada**

**que, para obtener el título de  
Lic. en Turismo**

**PRESENTA  
Rebeca Mejía Vázquez**

**Coautores:**

**Dra. en C.A. Rocío del Carmen Serrano Barquín**

**Dr. en H.A. Héctor Paulino Serrano Barquín**

**M. en A. Elizabeth López Carré**

**Enero 2017**



Toluca, México a 19 de octubre de 2016.

**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**PRESENTE**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, una vez atendidas las observaciones realizadas al documento titulado "*Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca. Análisis de su empoderamiento*" en la modalidad de artículo, por la **P.LT. REBECA MEJÍA VÁZQUEZ**, se ha concluido con el trabajo de evaluación profesional, por lo que no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para que pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**ATENTAMENTE**

\_\_\_\_\_  
Dra. en C. A. ROCÍO DEL C. SERRANO BARQUÍN  
**Asesora**



Toluca, México a 19 de octubre de 2016

**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**P R E S E N T E**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, una vez atendidas las observaciones realizadas al trabajo de investigación titulado "**Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca. Análisis de su empoderamiento**" en la modalidad de **Artículo para publicación en revista indizada**, presentado por la **C. Rebeca Mejía Vázquez**; no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para se continúen con los trámites a que haya lugar y se pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**ATENTAMENTE**

M. en E.U.R. Rebeca Sesmas Fragoso  
**Revisor de trabajo de investigación**



Toluca, México a 19 de octubre de 2016.

**L. en T. NANCY ORTEGA MARTIÑÓN**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL**  
**FACULTAD DE TURISMO Y GASTRONOMÍA, UAEM**  
**PRESENTE**

Sirva este medio para enviarle un saludo, al tiempo de informarle que, una vez atendidas las observaciones realizadas al trabajo de investigación titulado "Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca. Análisis de su empoderamiento" en la modalidad de artículo y presentado por la P.LT. Rebeca Mejía Vázquez, no tengo inconveniente alguno en otorgar el **VOTO APROBATORIO** para se continúen con los trámites a que haya lugar y se pueda concluir con su proceso de evaluación profesional.

Sin otro particular por el momento, se despide de Usted.

**ATENTAMENTE**

---

**DRA. GRACIELA CRUZ JIMÉNEZ**

**Revisora de trabajo de investigación**



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

Institut Universitari d'Investigacions Turístiques  
Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas

José Fernando Vera Rebollo, Director de la revista *Investigaciones Turísticas* (ISSN 2174-5609) editada por el Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas de la Universidad de Alicante,

INFORMA

Que el Comité de Redacción de la revista *Investigaciones Turísticas* ha recibido el trabajo:

Rebeca Mejía Vázquez, Rocío Del Carmen Serrano-Barquín, Elizabeth López Carré, Héctor Paulino Serrano-Barquín  
*Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca. Análisis de su empoderamiento*

Este trabajo ha sido aceptado para su envío a evaluación por pares revisores externos colaboradores de la revista.

Alicante, 28 de octubre de 2016



Dr. José Fernando Vera Rebollo  
Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas  
Universidad de Alicante

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero dar las gracias a Dios, porque ha sido mi fortaleza en todo momento.

Agradezco a mis padres por la paciencia, apoyo, comprensión y amor que me han brindado; son un ejemplo a seguir. A mis hermanos por sus consejos, el tiempo y las experiencias que hemos compartido, ¿qué sería de este viaje sin ustedes?, los quiero y admiro mucho.

A mi abuelita y tías, gracias por estar al pendiente y por sus oraciones. Gracias Rita, sé que un día nos volveremos a ver y celebraremos ésto.

Profesores: les agradezco su confianza y apoyo brindado a lo largo de la carrera, me dio mucho gusto coincidir con ustedes en esta etapa de la vida.

Dra. Rocío, gracias por permitirme ser parte de este proyecto, fue una de las mejores experiencias. Gracias por su tiempo y por haber compartido sus conocimientos, es un gran ser humano de quién aprendí mucho no sólo como persona sino también como profesional.

A mis amigas y amigos: por creer en mí y estar ahí. Han hecho de esta etapa universitaria un baúl de grandes experiencias (¡arriba corazones!). También a los que a pesar de la distancia y caminos, siguen presentes.

Por último, pero no menos importante, a las personas que fueron llegando a mi vida y han dejado huella, gracias porque parte de ello me ayudó a seguir aprendiendo.

# INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>8</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>8</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>II. LA MUJER EN LA SOCIEDAD</b> .....	<b>11</b>
<b>III. GÉNERO Y EMPODERAMIENTO</b> .....	<b>17</b>
<b>IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>20</b>
<b>V. RESULTADOS</b> .....	<b>23</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>31</b>

# Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca. Análisis de su empoderamiento

## **RESUMEN**

Los estudios sobre la situación de la mujer mexicana en el sector turístico son escasos, principalmente acerca de su empoderamiento. En este tenor, en el presente artículo se analiza el nivel de empoderamiento de aquellas mujeres que trabajan en el sector hotelero de la ciudad de Toluca, Estado de México. Los datos fueron extraídos de 10 empresas de hospedaje de entre una a cinco estrellas, con una muestra de 102 mujeres que participan laboralmente en ellas. La investigación fue realizada desde la perspectiva de género y con un enfoque cuantitativo. Además, mediante la adición de siete factores se obtuvo la calificación total de empoderamiento y con base en ello se clasificó en alto, medio o bajo de acuerdo con el rango obtenido. Finalmente, dentro de los resultados se obtuvo que sí se presenta cierto nivel de empoderamiento en la mujer que participa laboralmente en las empresas de hospedaje de Toluca a pesar de factores como el puesto que ocupan y el ingreso que perciben.

**PALABRAS CLAVE:** Mujeres, Empoderamiento, Empresas de hospedaje, Toluca

## Women's participation in Toluca hosting companies Analysis of their empowerment

## **ABSTRACT**

Studies about the Mexican women's situation in the tourism sector, mainly on their empowerment, is limited. For that reason, in this article the empowerment level of women who work in the hospitality industry of Toluca City, State of Mexico, is analyzed. Data were collected from ten hosting companies (one to five stars category), with a sample of 102 women who are employees in such places. The research was carried out from gender perspective and with a quantitative approach. Moreover, it was considered the sum of seven factors to obtain the total score of empowerment and then it was ranked as



high, medium or low. Finally, as a results, it was observed that there is a ascertain level of women's empowerment in spite of factors such as, the position in which they are and the income that they earn.

**KEYWORDS:** *Women, Empowerment, Hosting companies, Toluca*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La mujer es considerada un pilar fundamental en la estructura socioeconómica de la sociedad, participando en el desempeño de las tareas del hogar y el cuidado de la familia (Rico y Gómez, 2009 citado por Flores y de la O, 2011), con los efectos positivos y negativos que ello implica; no obstante, en muchos casos se le ha relegado a su espacio privado sin posibilidad de participar fuera de casa en otras actividades productivas, y es así que a lo largo de los últimos años, se han tenido que redoblar esfuerzos para revertir la exclusión social que vive para dejar de ser concebida como un ser inferior, vulnerable y sin capacidad de ejercer sus derechos (UNESCO, 1995; Daros, 2014).

En este contexto, es a través de diversos acontecimientos en la historia, como se contribuye a dar vida, presencia y protagonismo a un conjunto de mujeres líderes en Europa y América del Norte, ejemplo de ello es la lucha contra la esclavitud, el alcoholismo, la explotación de mujeres y niños, entre otros, durante la Revolución Industrial (OIT, 2009); en el caso de México la participación de Josefa Ortiz de Domínguez y Leona Vicario en la guerra de Independencia y en la Revolución Mexicana las soldaderas y revolucionarias como Carmen Serdán, entre otras no menos importantes. Este activismo a favor de los derechos de las mujeres ha roto barreras y en las últimas décadas se ha logrado la incorporación de mujeres en labores tradicionalmente masculinas, dentro del empresariado turístico y en otras actividades tales como aquellas donde se continúan ciertos estereotipos y determinismos de sus roles sociales que permiten ubicar a miles de ellas como camaristas, cocineras, afanadoras y otras que dan empleo de baja percepción a quienes permanecen dentro de dichos estereotipos.

Otro aspecto que favorece el mejoramiento de la situación de la mujer en diversos ámbitos independientes o no determinantes de esos roles femeninos históricos, es su paulatina incorporación al mercado laboral (Parada, 2016; Vega, 2016) y su ascenso en la escala corporativa (Contreras et al., 2012). No obstante, siguen existiendo “barreras no explícitas” que obstruyen el ascenso de las mujeres para desempeñar funciones de dirección y mando (Bucheli y Sanroman, 2004 citado por Contreras et al., 2012); así como la invisibilidad femenina en los estudios en el ámbito ejecutivo laboral (Brunet, 2016).

En el caso de México, la participación laboral femenina en 1990 fue de 36% (Banco Mundial, 2016), en el 2000 de 29.9%, 2010 de 33.3% (INEGI, 2011) y de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el 2012 fue de 48%; no obstante esta última cifra, es la tasa más baja con relación al promedio de dicha organización que fue del 62%. En este contexto, su participación en el sector turístico se ha incrementado últimamente; de acuerdo con el Tercer Informe de Gobierno Federal 2014-2015 (Presidencia de la República, 2015), la mayoría de las personas que conforman la fuerza laboral del sector son mujeres con un 57%; sin embargo, existe escasa información en el Estado de México sobre su situación en este rubro y su empoderamiento. Ante dichas circunstancias, el objetivo de este artículo es analizar el nivel de empoderamiento de la mujer que participa en empresas de hospedaje del municipio de Toluca, Estado de México, desde la perspectiva de género y con un enfoque cuantitativo; ya que existen pocos estudios que incorporen esta perspectiva en el ámbito iberoamericano (Ferguson, 2010; Vizcaino, et al. 2014), igualmente son escasos los resultados positivos donde se han aplicado las políticas de inclusión social para mujeres (UNWTO, 2011; Ferguson, 2011; Ochman, 2016).

El artículo se compone de los siguientes apartados: en el primero se presentan las etapas de desenvolvimiento de la mujer; es decir, los roles que, históricamente, ha desempeñado y su participación en la sociedad para ser valorizada, las conceptualizaciones que la han segregado, entre otros aspectos, como resultado de los arraigados estereotipos femeninos y las diferenciaciones en la identidad de género; en

esta apartado también se presentan los antecedentes acerca de su participación en el ámbito laboral, principalmente en el sector turístico. En el segundo apartado se mencionan los fundamentos teóricos que dan pie a la discusión, los cuales giran en torno al empoderamiento de la mujer. Posteriormente, se expone la metodología del trabajo de investigación, seguida de los resultados sobre el nivel de empoderamiento de la mujer que trabaja en hoteles de la capital del Estado de México y el último apartado está dedicado a las conclusiones.

## II. LA MUJER EN LA SOCIEDAD

En el libro *El segundo género* de Simone de Beauvoir, publicado en 1949, la autora señala que la mujer no nace, se hace, dando a entender con esta afirmación que la forma de ser y estar de las mujeres en la sociedad está dada en función de lo que aprende de los demás (Lamas, 1986; Cobo, 2014). Este aprendizaje sobre el género y su “actuación”, que diversas teóricas del feminismo la denominan como *performatividad*, activa las diferencias de género desde la primera infancia:

[...] el niño en desarrollo [...] encuentra generalmente sus principales modelos en los padres [...] ciertos rasgos humanos han sido socialmente especializados para constituir las actitudes y la conducta apropiadas para uno de los sexos, mientras otros rasgos humanos se han asignado al sexo opuesto. Esta especialización social se ha racionalizado entonces en una teoría: la conducta que la sociedad impone es natural para un sexo y anormal para el otro, y el inadaptado lo es a causa de un defecto (glandular o accidental), (Mead, 2013: 276 y 277).

Al desarrollar la idea del *performance* de la identidad femenina, varias autoras parten de cuestionamientos de las primeras feministas de los setenta del siglo XX; al respecto, Marta Lamas (2003 y 2014), se había preguntado hasta dónde el género puede ser elegido. Partiendo de la idea de que las personas no sólo somos construidas socialmente, sino que en cierta medida, las mujeres nos construimos a nosotras mismas, Lamas refiere a su vez, a la teórica Judith Butler, quien perfila al género como el resultado de un proceso mediante el cual las personas recibimos significados culturales

el orden simbólico de género está tan profundamente arraigado que no requiere justificación: se impone a sí mismo como autoevidente, y es considerado como 'natural' gracias al acuerdo casi inmediato y perfecto que obtiene de estructuras sociales tales como la organización social del espacio y tiempo y la división sexual del trabajo (Lamas, 2014:160).

Estos procesos de construcción sociocultural de lo que es lo femenino y lo masculino, genéricamente hablando, son condicionamientos que acompañan a los individuos desde su nacimiento hasta en las aparentes insignificancias de la crianza infantil, que se reflejan en las diversas posibilidades de comportamiento, tanto explícita como tácitamente determinadas para los hijos e hijas, pues ya están establecidas "las maneras de identificarlos a partir de la vestimenta, los arreglos y poses corporales, según los patrones sociales de masculinidad y feminidad" (Núñez, 1999: 54). Es en esas etapas en que los mismos se vinculan por separado con la madre ("ama de casa" o el padre ("proveedor" histórico), ocasionando que todo ello derive en procesos complejos empleados para la representación de los roles sociales, incluidas las conceptualizaciones sobre lo que la mujer debe desempeñar laboralmente. La importancia que en este contexto tiene la construcción de la identidad sexual implica que a partir de ella, se cristalizan discursos, símbolos, concepciones e ideas sobre determinados comportamientos y roles sociales identitarios que se inician con la diferenciación entre los géneros e impacta la vida futura de las personas, incluyendo los trabajos o tareas que se consideran "correctos" para cada mujer o varón de acuerdo con su rol social de género. Es así que "la acción (esto es, la interpretación del rol) se relaciona con una estructura definida por la diferencia biológica, la dicotomía masculino/femenino y no con una estructura definida por las relaciones sociales... la polarización es una parte necesaria del concepto" (Connell, 2015: 56), esta polarización o radicalización es ancestral y ha provocado, entre otros factores sociológicos, lo que se conceptualizó como la "División sexual del trabajo", que históricamente determinó discriminación y exclusión de las mujeres que buscaron en el

empleo una forma de mejoría en sus condiciones de desarrollo, por lo que se buscaron las nuevas formas de empoderamiento femenino que surgen en las décadas recientes.

La lucha por los derechos de la mujer se ha llevado a cabo de diferente manera, continuando hasta la actualidad (Lagarde, 2003). En este tenor, en la Tabla 1 se muestran las etapas iniciales de su participación en la sociedad, cabe destacar que continua evolucionando. Los autores identifican tres etapas correspondientes a este proceso, resaltando aspectos que le han permitido romper con las “limitaciones” y paradigmas sobre lo que *debe hacer*. Además, se mencionan hechos acerca de cómo se ha desenvuelto en la sociedad, los roles que ha desempeñado y su situación respecto a la del hombre. Por ejemplo, de acuerdo con Lipovetzky (en Daros, 2014), en la primera etapa, al hombre se le atribuyeron valores superiores en relación con la mujer, situación que cambió en los años siguientes. Por otra parte, Cobo (2014) menciona cómo la mujer fue teniendo mayor participación en la sociedad, por ejemplo al obtener derechos como ciudadanas.

Cabe destacar que el proceso de incorporación de la mujer en la sociedad ha sido paulatino y a través de los años ha incrementado su participación en diversos ámbitos, tal es el caso del laboral, político, social, entre otros; sin embargo, en algunos no ha sido totalmente aceptada.

**Tabla 1. Principales etapas de desenvolvimiento de la mujer**

Periodo-etapa Autor	Lipovetzky (en Daros, 2014)	Periodo-etapa Autor	Cobo (2014)
<b>Antes del siglo XII- Primera Mujer</b>	Distribución de roles de forma asimétrica; al hombre se le atribuyeron valores superiores en contraste con la mujer que se estimaron de inferiores. Existía desvalorización y desprecio hacia ellas	<b>Siglo XVII- Primera ola feminista</b>	La subordinación radica en la sociedad y no en la naturaleza. Reclamación de sus derechos de ciudadanía (en la Revolución Francesa). Se mantienen las estructuras patriarcales
<b>Siglos XII-XVIII- Segunda mujer</b>	En esta etapa, la mujer fue exaltada; tal es el caso en las épocas del Renacimiento e Ilustración. No obstante, la situación de la mujer siguió confinada al hogar aunque existía cierta influencia de ella sobre el marido	<b>Siglo XIX- Segunda ola feminista</b>	Participación de la mujer en el movimiento sufragista. Este movimiento finaliza con la I Guerra Mundial. Además, en ese siglo, las mujeres se articulan en torno al derecho al voto
<b>Mediados del siglo XX- Mujer indeterminada o posmujer</b>	Pierde fuerza la idea de que la mujer solo debe estar en casa. Otra característica de esta etapa es que la mujer puede elegir lo que desee ser	<b>Siglo XX- Tercera ola feminista</b>	Simone de Beauvoir explicó que la mujer es naturaleza (crean vida biológica) y el hombre es cultura (crean vida social y política). Las mujeres fueron empujadas a aceptar su identidad

Fuente: Elaboración propia con base en Lipovetzky (en Daros, 2014) y Cobo (2014)

Es a partir de 1950 cuando se incrementa visiblemente la presencia de la mujer en el ámbito laboral en los países de Europa. Por otra parte, naciones como Suecia y México consideran el doble papel (madre y trabajadora) que juega la mujer en la sociedad (Loggia, 1998).

A lo largo del tiempo, la participación de la mujer en el ámbito laboral ha presentado altibajos que influyen en la existente desigualdad de género, a pesar que se ha ido posicionando de manera paulatina en diferentes sectores, no ha sido suficiente para lograr un empoderamiento femenino. Y resulta que las “barreras no explícitas” (techo de cristal) son una superficie superior invisible en el aspecto laboral de las mujeres, el cual impide que ellas sigan avanzando (Bustos, 2007; Roldán, et al. 2012) y cuanto más alto son los cargos de responsabilidad de la sociedad, menos mujeres vemos (Botello, 2014). Por ejemplo, con base en datos de la UNWomen (2015), en el ámbito laboral, el 50% de las mujeres trabaja y recibe un salario; sin embargo, perciben menos dinero (entre 10 y 30%) que los hombres, aunque desarrollen las mismas actividades.

Cabe mencionar que, hoy en día, las mujeres están ingresando en ámbitos que eran ocupados tradicionalmente por hombres (Moreno y Lunar, 2006; Baum, 2013; Aguilar, *et al.*, 2015), tal es el caso del sector turístico. En este sentido, el empleo en este sector está organizado en función del sexo, por tal motivo, los salarios de las trabajadoras son bajos (Ferguson y Moreno, 2014). Es así que, el turismo, como estrategia de desarrollo, ha recibido poca atención al respecto, en especial sobre la justicia social global y el combate contra las desigualdades (Ferguson, 2010).

Según Hernández, *et al.* (2014: 116) es posible observar un escenario que presenta dinámicas de poder, donde las mujeres se han incorporado paulatinamente como actores políticos; no obstante y a pesar de su presencia en cargos públicos relacionados con turismo, no se corresponde con su participación en el mercado laboral en ese sector.

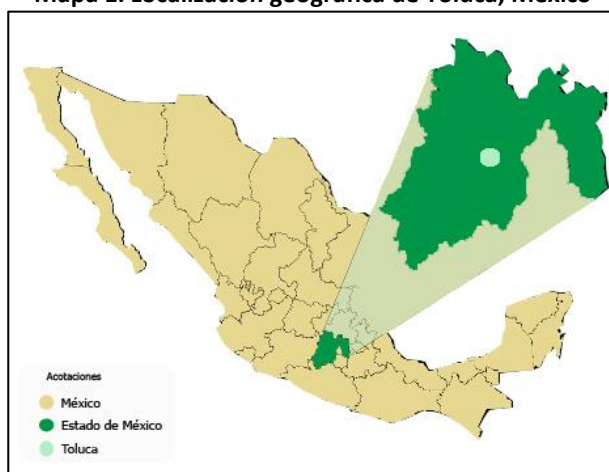
De acuerdo con la OMT (2010), el sector turístico posee un gran efecto multiplicador, es más propenso a contratar mujeres que en otros sectores; además, permite desarrollar negocios turísticos en los propios hogares y el horario puede ser flexible, lo que contribuye para que las mujeres atiendan también responsabilidades domésticas. Aunque este organismo señala que existen datos poco exactos sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral turístico internacional (de los 172 países estudiados en el informe anterior, solo 101 contaban con datos), las mujeres representan un mayor porcentaje al respecto, se estima que en los países en desarrollo el 60% de ellas se desempeñan en este ámbito, principalmente en áreas administrativas. Por otro lado, se han publicado artículos que proporcionan información en torno a la situación laboral de las mujeres en proyectos turísticos (Baum, 2013; Legazpe, 2015; Brunet y Santamaría, 2016; Parada, 2016; ONU, 2016; Vega, *et al.*, 2016); pero como señala Ferguson (2010), son pocos los trabajos enfocados a incorporar la perspectiva de género que visibilice las desigualdades de género, etnia y otras variables.

A nivel nacional, el turismo cuenta con una de las mayores participaciones dentro de la economía de la nación, con 8.7% del PIB en el 2013. Además, es el segundo sector con mayor participación de mujeres, debido a que representan el 57% del total de

personas ocupadas (Presidencia de la República, 2015). En el Estado de México, la producción bruta de las actividades turísticas en el 2013 fue del 7.4%, siendo el tercer estado con mayor aportación (INEGI, 2015). De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [Gobierno del Estado de México, 2011], la participación de la mujer mexiquense en el mercado laboral fue del 38%, lo que ubica al Estado en la vigesimosexta posición a nivel nacional al tener bajos índices de empleo femenino. En el caso del municipio de Toluca, capital del Estado de México (ver mapa 1, localización geográfica), la población total de mujeres económicamente activas es de 122,702. Por otra parte, de la población ocupada, 22,696 laboran en la actividad productiva de servicios, lo que representa el 18.5% de las mujeres empleadas (H. Ayuntamiento de Toluca, 2013).

Al contrario de los datos estatales, la mujer y el hombre tienen la misma participación en áreas administrativas o de dirección y es en áreas de producción, ventas o servicios donde la mujer tiene mayor participación con un 58%. No obstante, con estas cifras y datos presentados no se conoce con detalle la situación de la mujer en el sector turismo en la ciudad de Toluca ni sobre su empoderamiento.

**Mapa 1. Localización geográfica de Toluca, México**



Fuente: Elaboración propia con base en Google (2016)



### III. GÉNERO Y EMPODERAMIENTO

Los conceptos que dan sustento teórico al artículo son los de género y empoderamiento. En relación con el primero, se entiende como una estructura de poder y “una categoría que da cuenta de una forma de organizar jerárquicamente las relaciones entre hombres y mujeres en cada sociedad” (Cobo, 2014: 10).

En este sentido, la OMT (2013) y Moreno y Lunar (2006) señalan que la mayoría de los conceptos coincide en que el género es un rol asignado por las sociedades, igualmente éste determina las responsabilidades, personalidad y el sistema de valores y creencias de una persona en función de su sexo. De igual forma, implica una serie de conductas preestablecidas tanto en unos como en otras (Araiza, 2004: 136). Asimismo, Galvez y Oehmichen (2008, citado por Contreras, et al., 2012) añaden, además del factor social, el contexto histórico.

Rosa Cobo (2014), menciona que el significado de género hace referencia a los preceptos que tienen las mujeres dentro de las sociedades patriarcales. De igual forma, las características del género femenino se relacionan con la maternidad, el trabajo doméstico, los cuidados y la ausencia de poder. Por lo que cada sociedad “produce un modo específico de ser mujer”; es así que de alguna manera, al ser obligatorio, la mujer tiende a aceptarlo. En este contexto, el *Patriarcado*, es un sistema de dominio masculino que mantiene a las mujeres subordinadas de acuerdo con Kate Millet (1995 en Cobo, 2014), promotora del movimiento feminista en la década de los 60's.

En 1990 Walby (en Fernández y Martínez, 2010) argumentó que una de las estructuras de control sobre las mujeres en las sociedades patriarcales se encuentra en la esfera laboral, reflejándose en el impedimento y limitaciones de las mujeres para realizar ciertas tareas así como su baja percepción salarial. Por otro lado, Fernández y Martínez (2010), Cacique, (2008), Gutiérrez (2008), Pacheco, 2012) y Caamaño, (2010) afirman que la segregación laboral se fundamenta en el supuesto de que existen “trabajos de

hombres” y “trabajos de mujeres”, siendo el género la razón por la que estos últimos son menos valorados.

A finales del siglo XX, se comenzó a usar el término “techos de cristal” para denominar a las barreras “invisibles”, que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y país (Guil, 2008: 213). En México, enfrentan obstáculos que les impiden participar plenamente en el mercado laboral como: la carga del trabajo no remunerado, los tradicionales roles de género y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar (OCDE, 2012).

En este contexto, “el concepto de *empoderamiento* no es nuevo” (Charlier y Caubergs, 2007: 9), por ejemplo, los movimientos feministas reivindican desde 1985 la noción de empoderamiento como toma de “poder”, resaltando el fortalecimiento del autoestima y la confianza en sí mismo (Keller y Mbewe, citado por Camacho, Martínez y Robert, 2003); por otro lado, se vincula con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en los diferentes sectores: económico, político, sociocultural, entre otros (Charlier y Caubergs, 2007); también se considera un proceso complejo (Sosme y Casados, 2016) y que se refleja en su entorno familiar y social, por lo que tendrá un efecto positivo en el desarrollo de su comunidad (Murguialday, 2006).

El empoderamiento es “un proceso multidimensional de carácter social” (Page y Czuba, 1999 en Fang, 2011: 29), mediante el cual las personas ganan el control sobre sus propias vidas, la ideología y los recursos que determinan el poder (Araiza, 2004). Por otra parte, Rappaport (1981 en Cano y Arroyave, 2014) añade que el control de la vida propia se gana “con un entendimiento crítico de su entorno” y propone dos niveles de empoderamiento: individual y colectivo; basados en prácticas dirigidas al desarrollo, la auto-organización y el bienestar social (Colletis & Pecqueur, 1995; Mendizabal y López, 2013).

Al igual que Rappaport, León (1997 en Cano y Arroyave, 2014) menciona que el empoderamiento incluye dos niveles, transitando primero de un cambio individual a la

acción colectiva, con el fin de modificar los procesos y estructuras que continúan sometiendo a las mujeres a una posición subordinada. Cabe destacar que el verdadero empoderamiento es el que cada persona logra y encuentra por sí mismo (Delgado, et al., 2010).

Aunado a lo anterior, los procesos de empoderamiento se dan a través de tres aspectos: la educación, el trabajo y el liderazgo, características que permiten entrever la contribución de la mujer en la sociedad (Botello, 2014). La educación es probablemente la condición previa más importante para mejorar la posición de las mujeres; sin embargo, no garantiza totalmente su empoderamiento (Hernández y García, 2015).

Aranda (2006 en Fernández y Martínez, 2010: 10), señala que el empoderamiento con base en la perspectiva de género, es “el fortalecimiento de la identidad femenina, el desarrollo de sus capacidades, su desenvolvimiento profesional y personal, sobre todo, el reconocimiento social y el auto-reconocimiento y autonomía”. Aunado a lo anterior, el empoderamiento se refiere al aumento en la capacidad de las mujeres para definir sus opciones de vida y tomar sus propias decisiones (Kabeer, 1999). Para que adquieran autonomía, es necesario que se constituyan como individuos, separándose de su rol materno y doméstico. Mientras no logren esto, seguirán siendo dependientes (Pérez y Vázquez, 2009).

En cuanto su empoderamiento en el sector turístico, Chant (en Ferguson, 2010) afirma que “a pesar de las desigualdades en la participación de las mujeres en el proceso de producción turística”, los trabajos a los que han tenido acceso, de alguna forma han contribuido en su empoderamiento, debido a que fomenta que las mujeres “actúen por sí mismas, para sí mismas y demanden un trato más justo en sus lugares de trabajo, en el hogar y en el conjunto de la sociedad.”

#### IV. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La investigación que da soporte a este artículo tuvo lugar en las empresas de hospedaje de Toluca, Estado de México, para conocer el nivel de empoderamiento de las mujeres que participan laboralmente en ellas. Los datos sobre los hoteles asentados en la capital del Estado se encontraron en el Directorio de empresas de hospedaje de la Secretaría de Turismo del Estado de México (SECTUR, 2016).

En la investigación de campo, se utilizaron dos cuestionarios, el primero con base en Buquet, A. et al. (2013), se aplicó al gerente general o encargado de Recurso Humanos de cada hotel, para conocer la distribución del personal por sexo en las empresas de hospedaje de Toluca, así como su ingreso mensual; con los datos se obtuvo el universo (138 mujeres) para después calcular la muestra de la investigación. En la Tabla 2 se presenta la distribución del personal de los hoteles (por categoría).

**Tabla 2. Distribución del personal**

Hoteles por categoría	No. de hoteles	No. de empleados varones	No. de empleadas mujeres	Total de empleados
5*	1	13	18	31
4*	5	63	93	156
3*	2	22	22	44
1*	2	4	5	9
<b>Total</b>	10	102	138	240

Fuente: Elaboración propia con base en SECTUR Estado de México (2016) e investigación de campo

El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula (Fisher y Espejo, 2011):

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * N * p * q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = tamaño de la población o universo (138 mujeres)

Z= es el nivel de confianza (95%)

i= es el error muestral deseado (5%)

p= proporción de individuos que poseen en la población la características de estudio (0.5)

q= es la proporción de individuos que no poseen esa característica (0.5)

La muestra fue de 102 mujeres, a quienes se les aplicó el segundo cuestionario, diseñado con base en *el instrumento para medir el empoderamiento de la mujer* (Hernández y García, 2008), a fin de evaluar el nivel de empoderamiento en mujeres mexicanas. Cabe destacar que se realizaron modificaciones para efecto de esta investigación, como el orden de preguntas y número de reactivos.

Posterior a la aplicación de los cuestionarios, se construyó la base de datos y se analizó a través del paquete estadístico *SPSS*; obteniendo en el análisis de fiabilidad un *alfa de Cronbach* de 0.863 para 27 reactivos, esto indica que la escala es confiable. En el análisis factorial con rotación *Varimax*, se extrajeron 7 factores que representan el 65.027% de la varianza total; los cuales se desglosan en la Tabla 3.

**Tabla 3. Factores**

FACTOR	CONCEPTO	Reactivos
Igualdad	Representa una mujer con perspectiva de equidad entre ambos sexos, lo que permite competir y luchar por mejores posiciones.	1,8,20 y 21
Independencia	Una persona independiente tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones, decidir por sí misma sin depender de otras personas.	2,3,25 y 26
Influencias externas	El liderazgo depende en gran medida de la persona misma y no a hechos ajenos a ella, probablemente con un locus de control interno.	27
Liderazgo	Proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo, hacia determinados objetivos. Un líder debe tener cualidades personales (activa, emprendedora, autosuficiente y con alta participación en actividades) para influir en las personas.	5,6,9,15,19,22,23 y 24
Satisfacción Social	Se refiere a cómo se percibe la persona con respecto a su entorno social representa a una persona con alto grado de confianza.	7 y 12
Seguridad	Representa a una persona segura de sí misma, con confianza para realizar acciones y buscar mejores posiciones en cualquier ámbito.	4,13,14,16,17 y 18
Temeridad	Persona valiente, sin temor a tomar decisiones, segura en sus acciones.	10 y 11

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

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis factorial, en la Tabla 4, se aprecian los siguientes rangos (bajo, medio y alto) para cada factor.

**Tabla 4. Rango factores**

Factores	Rango		Factores	Rango	
Igualdad	Bajo	$\geq 4 \text{ y } \leq 8$	Satisfacción Social	Bajo	$\geq 2 \text{ y } \leq 4$
	Medio	$\geq 9 \text{ y } \leq 12$		Medio	$\geq 5 \text{ y } \leq 6$
	Alto	$\geq 13 \text{ y } \leq 16$		Alto	$\geq 7 \text{ y } \leq 8$
Independencia	Bajo	$\geq 4 \text{ y } \leq 8$	Seguridad	Bajo	$\geq 6 \text{ y } \leq 12$
	Medio	$\geq 9 \text{ y } \leq 12$		Medio	$\geq 13 \text{ y } \leq 18$
	Alto	$\geq 13 \text{ y } \leq 16$		Alto	$\geq 19 \text{ y } \leq 24$
Influencias externas	Bajo	= 1	Temeridad	Bajo	$\geq 2 \text{ y } \leq 4$
	Medio	$\geq 2 \text{ y } \leq 3$		Medio	$\geq 5 \text{ y } \leq 6$
	Alto	= 4		Alto	$\geq 7 \text{ y } \leq 8$
Liderazgo	Bajo	$\geq 8 \text{ y } \leq 16$			
	Medio	$\geq 17 \text{ y } \leq 24$			
	Alto	$\geq 25 \text{ y } \leq 32$			

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente, se hizo el cálculo de los factores, clasificándolos de acuerdo con su rango en: bajo, medio o alto, considerando que los valores de cada reactivo que integra dicho factor son del 1 al 4 (escala de *Likert*). En la Tabla 5, se desglosa dicha información. Finalmente, el indicador “empoderamiento” se integró sumando dichos rubros.

**Tabla 5. Calificación y categoría de cada factor**

Factores	Calificación	Categoría
Igualdad	11.4	Medio
Independencia	10.9	Medio
Influencias externas	3.1	Alto
Liderazgo	24.4	Alto
Satisfacción Social	5.4	Medio
Seguridad	19.6	Alto
Temeridad	5.7	Medio

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, el empoderamiento es igual a la sumatoria de igualdad, independencia, influencias externas, liderazgo, satisfacción social, seguridad, temeridad. Teniendo como resultado:  $e = 80.3$

A partir del número de reactivos y las opciones de respuesta (escala *Likert*), se asignaron los rangos de empoderamiento para obtener los niveles bajo, medio y alto; como se muestra en la Tabla 8.

**Tabla 8. Clasificación “empoderamiento”**

Factor	Rango	
Empoderamiento	Bajo	27-53
	Medio	54-81
	Alto	82-108

Fuente: Elaboración propia

## V. RESULTADOS

Con base en los resultados del primer cuestionario aplicado, se obtuvo que del total de empleados (240 personas) que laboran en los hoteles en Toluca, el 57.5% son mujeres y el 42.5% son hombres; en este sentido, se confirma que la participación de la mujer en el sector turístico, es mayor que la del hombre (Presidencia de la República, 2015), corroborando así, lo que sucede en el ámbito internacional (Ferguson, 2011); a diferencia de otros sectores como el de la construcción, donde ellas únicamente conforman el 11% del total del personal, mientras que en la industria manufacturera constituyen el 34.5%; en el sector comercio al por menor la fuerza laboral femenina aporta el 51.3% del personal ocupado total, en contraste con el comercio al por mayor donde una de cada cuatro son empleadas en este rubro; por último, en los servicios privados no financieros, representan el 47.9% (INEGI, 2016).

Por otra parte, en la Tabla 6 se observa que, en términos generales, los puestos que mayoritariamente ocupan las mujeres son aquellos cuyas características son acordes a las que históricamente se han asignado al género femenino y que se relacionan con la maternidad, el trabajo doméstico, los cuidados y la ausencia de poder (Cobo, 2014; Méndez, 2008); ya que las mujeres en el sector turismo ocupan puestos considerados “femeninos”: camaristas, auxiliar de cocina, recepcionistas, stewards y amas de llaves (Fernández y Martínez, 2010). Estos puestos representan el 70% del sexo femenino que labora en las empresas de hospedaje de Toluca. Por otra parte, se tiene las mujeres ocupan el 38% en el puesto de camarista y sólo el 3% de hombres ocupa el mismo puesto.

El segundo puesto con mayor participación de la mujer es el de recepcionista con 13%, seguido de auxiliar de cocina con 8% y ama de llaves. Mientras que los hombres se desempeñan principalmente en el área de mantenimiento (23%), recepción (18%) y como vigilantes (11%). Destacan los puestos de gerente general y recepcionista, en donde se observa una mayor equidad en cuanto al número de personas que ocupan dichos puestos.

Con estos resultados se afirma que existe una segregación laboral (al menos en los principales puestos ocupados), la cual se fundamenta en el supuesto de que existen “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” (Fernández y Martínez, 2010) en concordancia con las funciones que se desempeñan en dichas áreas. Lamas (2014) menciona que el orden simbólico de género se obtiene de estructuras sociales tales como la organización social del espacio y tiempo y la división sexual del trabajo. Aunado a lo anterior, la OMT (2013) y Moreno y Lunar (2006), señalan que el género determina las responsabilidades, personalidad y el sistema de valores y creencias de una persona en función de su sexo. Asimismo, como lo establece Núñez (1999), los niños y niñas se vinculan por separado con la madre o el padre, repercutiendo en las conceptualizaciones sobre lo que la mujer debe desempeñar laboralmente; es así que las visiones de género siguen predominando. Esto lo demuestra el hecho de que la mayoría de los varones se dediquen a actividades consideradas masculinas (mantenimiento y vigilancia) y las mujeres a las consideradas femeninas (limpieza, atención, preparación de alimentos).



**Tabla 6. Distribución del personal por sexo (2016)**

PUESTO	Mujeres	%	Hombres	%
AMA DE LLAVES	8	6	0	0
AUXILIAR DE COCINA	11*	8	2	2
AUXILIAR DE RESERVAS	1	1	2	2
BARISTA	1	1	0	0
BELLBOY	0	0	2	2
CAMARISTA	53*	38	3	3
CHEF	3	2	3	3
CHOFER	0	0	1	1
CONTABILIDAD	7	5	2	2
GERENTE DE OPERACIONES	0	0	1	1
GERENTE GENERAL	6	4	4	4
JARDINERÍA	0	0	1	1
JEFE DE A Y B	1	1	1	1
JEFE DE RECEPCIÓN	2	1	3	3
LIMPIEZA	4	3	3	3
MANTENIMIENTO	1	1	23*	22
MESERO	6	4	10	10
OTROS	9	7	9	9
RECEPCIONISTA	18*	13	19*	18
RECURSOS HUMANOS	0	0	1	1
STEWARD	3	2	0	0
SUBGERENTE	2	1	1	1
VENTAS	1	1	0	0
VIGILANCIA	1	1	11*	11
Total	138	100	102	100

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo

\*Puestos con mayor número de empleados

Con relación al ingreso mensual que perciben tanto las mujeres como hombres, el 50% de los hoteles no contestaron este apartado debido a sus políticas de privacidad. No obstante, con los datos de los hoteles que sí proporcionaron estos datos, se puede afirmar que las mujeres sí perciben el mismo salario que los hombres, al menos dentro del mismo puesto. Por lo cual, en esta investigación no se cumple lo establecido por la UNWomen (2015) sobre que la mujer percibe menos dinero (entre 10 y 30%) que los hombres,

aunque desarrollen las mismas actividades; situación que es muy positiva en el caso de los hoteles de Toluca.

Del segundo cuestionario se obtuvo que 69% son madres, esto indica que más de la mitad cumple su doble papel en el país: ser madre y trabajadora (Loggia, 1998), aunado a lo anterior, el 46.6% son solteras, el 37.9% casadas, 8.7% viudas y el 7% vive en pareja. Con base en dichos datos, se puede establecer que el doble rol que desempeña la mujer propicia que dediquen menos tiempo a cada uno, siendo las responsabilidades familiares un factor determinante para la toma de decisiones sobre su carrera profesional (Cuadrado y Morales, 2007).

Acerca de la escolaridad, con mayores porcentajes: el 18% cuenta con un nivel de estudios superior completo, el 17% tiene secundaria completa, el 14% preparatoria o técnica incompleta, el 11% con preparatoria o técnica completa y con el mismo porcentaje, primaria completa. De acuerdo con (Hernández y García, 2015), la escolaridad es la condición previa más importante para mejorar la posición de las mujeres; en el nivel de empoderamiento se aprecia que este factor influye para que se encuentre dentro un rango mayor.

En la Tabla 7 se muestra la relación del nivel de estudios con el puesto que ocupan las mujeres, para ello se consideraron los tres puestos con mayor número de ellas, así como el de gerente general. En el caso de las camaristas, los dos porcentajes más altos (20%) corresponden a aquellas que tienen primaria completa y secundaria completa. Por otro lado, con 40%, la escolaridad de las recepcionistas fue preparatoria o técnica completa; mientras que el 28.57% de las mujeres que se desempeñan como auxiliar de cocina tienen preparatoria o técnica incompleta. Finalmente, el 100% de quien ocupa la gerencia general cuenta con un nivel de estudios superior completo.

De acuerdo con lo anterior, la formación superior es el último peldaño de la estructura educativa, que potencialmente ha dotado a las personas de ciertas competencias necesarias para entrar en la vida laboral, cabe destacar que la relevancia

que tiene la escolaridad en los procesos de selección y reclutamiento está llevando a que los niveles de educación mínima obligatoria sean cada vez más altos. En este contexto, se explica la relación que a mayor escolaridad, existen mejores posibilidades de ocupar puestos directivos o en su caso desempeñar funciones como jefe de área o departamento (Salgado y Miranda, 2007: 226).

**Tabla 7. Relación puesto - escolaridad**

Escolaridad	Puesto	Camarista	Recepcionista	Auxiliar de cocina	Gerente General
Sin estudios		2%	0%	14.28%	0%
Primaria incompleta		8%	0%	14.28%	0%
Primaria completa		20%	0%	0%	0%
Secundaria incompleta		18%	10%	14.28%	0%
Secundaria completa		20%	0%	28.57%	0%
Preparatoria o técnica incompleta		18%	10%	0%	0%
Preparatoria o técnica completa		8%	40%	0%	0%
Superior incompleta		0%	0%	14.28%	0%
Superior completa		6%	30%	14.28%	100%
Posgrado		0%	10%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo

En cuanto al salario<sup>1</sup> mensual, el 48% percibe entre \$150.00 USD y \$249.95 USD, mientras que el 35% gana menos de \$149.95 USD, el 7% tiene como ingreso entre \$250.00 USD y \$349.95 USD; el 4% gana más de \$750 USD; las personas que reciben entre \$350.00 USD y \$499.95 USD representan el 3% al igual que aquellas que tienen un salario mayor o igual a \$500.00 USD y menor o igual a \$759.95 USD. Con base en los datos anteriores, la mayoría de las mujeres tiene ingresos mensuales bajos, recordando que las funciones que desempeñan son principalmente de camaristas, recepción y área de cocina.

Por otra parte, dentro de los resultados del proceso para medir el nivel de empoderamiento de las mujeres se obtuvo lo siguiente: en la Tabla 6, los factores dentro de la categoría “medio” fueron: igualdad, independencia, satisfacción social y temeridad; esto significa, que son mujeres con perspectiva de equidad entre ambos sexos, tienen la capacidad de tomar sus propias decisiones, sin depender de otras personas y confían en sí mismas; no obstante, pueden presentar inseguridad en sus acciones, influyendo en cómo se perciban con respecto a su entorno social; esto debido a que en un nivel medio, se

<sup>1</sup> 1 dólar = 20 pesos mexicanos. Tipo de cambio 20/09/2016

puede llegar todavía a influir en ellas; en este orden de ideas es importante que sigan trabajando para tener un mayor nivel de empoderamiento. Por el contrario, los factores con nivel “alto” fueron: influencias externas, liderazgo y seguridad; es decir, una calificación alta en estos rubros indica que el liderazgo depende en gran medida de sí mismas y no de hechos ajenos a ellas, además se consideran líderes, emprendedoras y autosuficientes. Asimismo, representan a una persona con alto grado de confianza en sí mismas y sus acciones, por lo cual buscan mejores posiciones en cualquier ámbito.

Finalmente, se sumaron las calificaciones de los factores anteriores. Retomando a Rappaport (1981 en Cano y Arroyave, 2014), existen dos niveles de empoderamiento: individual y colectivo. En este caso, se analizó un empoderamiento individual, el cual se puede ver en los siguientes resultados: el nivel de empoderamiento de las mujeres que laboran en las empresas de hospedaje en la ciudad de Toluca es “medio”, lo que indica que tienen áreas de oportunidad para seguir desarrollándose y lograr un empoderamiento alto. Además, cuentan con un nivel medio de fortalecimiento en su autoestima y confianza en sí mismas; es decir, tienen el poder de influir en otras personas; no obstante, todavía pueden influir en ellas.

El fortalecimiento de la identidad femenina, con el desarrollo de sus capacidades, su desenvolvimiento profesional y personal, sobre todo, auto-reconocimiento y autonomía (Aranda, 2006 en Fernández y Martínez, 2010) es de nivel medio. En este tenor, tienen la capacidad de definir sus opciones de vida y tomar sus propias decisiones (Kabeer, 1999); no obstante, la autonomía no es completa, porque de acuerdo con Pérez y Vázquez (2009), es necesario que se constituyan como individuos, separándose de su rol materno y doméstico. Y por los resultados obtenidos, más del 50% de las mujeres ejerce estos dos roles en la sociedad, es así que en algunas actividades y decisiones son dependientes, reflejándose en su nivel de empoderamiento.

Acerca de su acceso para ocupar puestos de mayor poder, 6 de ellas asumen el cargo de “gerente general”, mientras que solo 4 de los hombres ocupan este mismo puesto. Asimismo, en el caso de los hoteles de una estrella, se tiene registro como propietario a un hombre y en el otro hotel a una mujer. En el caso de los demás hoteles,

por el tipo de empresa y organigrama, solo se obtuvo información sobre el puesto de gerencia.

De acuerdo con los datos anteriores, es posible afirmar que las mujeres siguen incrementando su participación en puestos de esa índole. Considerando la existencia de “techos de cristal” o barreras “invisibles” que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y país (Guil, 2008), en el sector hotelero de la ciudad de Toluca, no se visualiza ese tipo de barreras para acceder a puestos como la gerencia; no obstante, todavía hay un gran número de mujeres que perciben salarios bajos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los aspectos teóricos considerados permitieron resaltar las características de esta línea de estudio poco abordada en el ámbito iberoamericano, principalmente desde un enfoque cuantitativo. En cuanto a la metodología, ésta es confiable para continuar con investigaciones relacionadas con el empoderamiento de la mujer, así como para ser utilizada en otros campos de estudio. De igual forma, las tres etapas de esta investigación (teórica, empírica y el contraste de resultados con los aspectos teóricos), permitieron obtener relaciones entre las variables y corroborar aspectos establecidos por los diferentes autores citados. Cabe destacar, que es importante profundizar en el instrumento y realizar adaptaciones de acuerdo con el contexto a estudiar ya que existen elementos que influyen en la obtención del nivel de empoderamiento, tal es el caso del contexto histórico y/o cultural.

A partir de este trabajo se pudo constatar que sigue existiendo una mayor participación de la mujer en el ámbito laboral, particularmente en las empresas de hospedaje de la ciudad de Toluca, Estado de México; no obstante, siguen teniendo responsabilidades relacionadas con el ámbito doméstico; por lo que respecta a esta perspectiva, los puestos se asignan en función del género.

En contraste con lo anterior, lo conocido como “techo de cristal”, no es un impedimento para que las mujeres sigan avanzando dentro de la empresa, ejemplo de ello es que un mayor número de ellas ocupan el puesto de gerente, lo que se relaciona con el nivel de estudios y la preparación que tienen. En suma, aunque los procesos de empoderamiento se pueden dar a través de la educación, es importante trabajar en el desarrollo de factores como el trabajo y liderazgo, los cuales también contribuyen a dichos procesos, siendo ésta un área de oportunidad para las mujeres.

Resumiendo, la puntuación del nivel de empoderamiento se encontró muy cerca de la categoría “alto”, indicando que a pesar de factores como la cultura, educación, contexto histórico, entre otros, la mujer se va fortaleciendo en su ámbito personal, teniendo más confianza en si misma para llevar a cabo diferentes actividades en la sociedad. Igualmente, no se habla de mujeres “poderosas” por tener poder sobre sí mismas sino “empoderadas”; es decir, actúan por sí mismas, para sí mismas y demandan un trato más justo en sus lugares de trabajo, en el hogar y en el conjunto de la sociedad. Además, tienen áreas de oportunidad que pueden seguir mejorando, considerando los factores que resultaron con nivel medio: igualdad, independencia, satisfacción social y temeridad.

Lo anterior denota la importancia de dar continuidad a este tipo de análisis en investigaciones futuras relacionadas con el nivel de empoderamiento de la mujer en el sector turístico, a fin de ampliar el espectro de temas que le son inherentes a este sector cuyo abordaje había estado limitado hasta hace unas décadas a su esfera económica. De igual forma, en la medida que la mujer tenga mayores oportunidades para participar en la sociedad, podrá repercutir e impulsar en el desarrollo no sólo a nivel familiar sino también en los diferentes ámbitos donde desempeñe algún rol.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J.M.; Guzmán, G.; Parra, E.; Granados, A. y Rodríguez, R. (2015). Investigación sobre obstáculos para mujeres dentro del INE para acceso a cargos de dirección. *Transversa Consultoría de Género y Desarrollo Social, S.C.* Recuperado en: [www.ine.mx/archivos3/portal/historico/.../ISU\\_InfRel\\_IGYND\\_Obstaculos.pdf](http://www.ine.mx/archivos3/portal/historico/.../ISU_InfRel_IGYND_Obstaculos.pdf).
- Araiza, A. (2004). Empoderamiento femenino: el caso de la comunidad zapatista de Roberto Barrios. *Feminismo/s*, 3, 135-148. Recuperado en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/3238>.
- Banco Mundial (2016). Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años) (estimación modelado OIT). Recuperado en: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>
- Baum, Thomas. 2013. International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism. *Geneve: International Labour Office*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_209867.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_209867.pdf)
- Botello, H. A. (2014). Empoderamiento de la mujer latinoamericana; empleo y educación, 1960-2010. *Tendencias & Retos*, 2, 79-99.
- Brunet Icart, I. Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, vol. IV, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 61-86. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69445150003>
- Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bustos, O. (2007). *Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado en: [http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant\\_omnia/41/07.pdf](http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf).

Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

Caamaño, Rojo, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho*. Núm. XXXIV, 179-209. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173616611005>

Cacique, I. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Papeles de población*. Núm. 14, 173-200. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11205508>

Camacho, R.; Martínez, J. y Robert, A. (2003). *Mujeres en movimiento. Liderazgos Transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica*. Costa Rica: EUNED.

Cano, T. y Arroyave, O. (2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 42, 94-110. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194230899007>.

Charlier, S. y Caubergs, L. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Bélgica: Comisión de Mujeres y desarrollo. Recuperado en: [http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso\\_empoderamiento\\_mujeres\\_CFD.pdf](http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0251/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf).

Colletis, G. y B. Pecqueur. (1995). Rôle des politiques technologiques dans la creation de ressources spécifiques et d'avantages dynamiques de localisation. En A. Rallet y A. Torre (dirs.), *Économie industrielle et économie spatiale*. París: Economica.

Connell, R. (2015), *Masculinidades*, UNAM – PUEG, México.



Cobo, R. (2014). Aproximaciones a la teoría crítica feminista. *Boletín del Programa de Formación*. 1. Perú: Comité de América Latina y el Caribe para la defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).

Contreras, F., Pedraza, J. E. y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 8, 183-194. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>.

Cuadrado I. y Morales. J.F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2 ,183-202. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597002>.

Daros, W.R. (2014). La mujer posmoderna y el machismo. *Franciscanum revista de las ciencias del espíritu*. 56, 107-129. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343532033005>.

Davis, K. y Newstron J. (2004). Comportamiento humano en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Delgado, D.; Zapata, E.; Martínez, B. y Alberti, P. (2010). Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación. *Ra Ximhai, Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*. 3, 453-467. México: Universidad Autónoma Indígena de México.

Fang, Y. (2011). Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 9, 27-40. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612002>.

Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*. 111, 123-133. Recuperado en: [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/111/turismo\\_igualdad\\_de\\_genero\\_y\\_empoderamiento\\_mujeres\\_Centroamerica\\_L.\\_FERGUSON.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/111/turismo_igualdad_de_genero_y_empoderamiento_mujeres_Centroamerica_L._FERGUSON.pdf)

Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third millennium development goal. *Current Issues in Tourism*, 14, 235-249.  
Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>

Ferguson, Lucy and Daniela Moreno Alarcon. (2014) Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. In *Journal of Sustainable Tourism*. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09669582.2014.957208>

Fernández, M.; Martínez, L. (2010). Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 26, 129-151. Recuperado en: [http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39817020007\\_](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39817020007_)

Fisher, L. y Espejo, J. (2011). *Mercadotecnia*. México: McGraw Hill.

Flores, D. y de la O Borroso, M. (2011). La mujer en el turismo rural: análisis comparativo de género en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche (comarca Noroccidental andaluza). *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*. 10, 39-69. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29618618002>

Gobierno del Estado de México (2011). *Plan de Desarrollo 2011-2017. Pilar 2 Estado Progresista*. México.

Google (2016). Recuperado en: [https://www.google.com.mx/search?q=localizacion+toluca&biw=1115&bih=1071&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjF38GSj\\_nPAhWBdiYKH9A9AxoQ\\_AUIBigB#imgrc=ncomxIYBMF7cUM%3A](https://www.google.com.mx/search?q=localizacion+toluca&biw=1115&bih=1071&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjF38GSj_nPAhWBdiYKH9A9AxoQ_AUIBigB#imgrc=ncomxIYBMF7cUM%3A)

Guil, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *EccoS Revista Científica*. 10, 213-232. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71510111>

Gutiérrez Casas, Luis Enrique, Limas Hernández, Myrna. (2008). Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Estudios Fronterizos*. 9 (Julio-Diciembre). Recuperado en: <http://www.w.redalyc.org/articulo.oa?id=53011367002>

H. Ayuntamiento de Toluca (2013). Plan de Desarrollo Municipal de Toluca 2013-2015. México.

Hernández, J. y García, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Hernández, J. y García, R. (2015). Empoderamiento en mujeres mexicanas: Experiencias de mujeres líderes de México. *Cuestiones de Género: de igualdad y la diferencia*. 10. 419-434.

Hernández, M.; Cruz, G., Zizumbo, L.; Naranjo, O.; Serrano, R.; Zarza, P. (2014). Mujeres en espacios políticos. Debate en torno a la Secretaría de Turismo del Estado de México. *Cultur Revista de Cultura e Turismo*. 8, 114-136. Recuperado en: <http://www.uesc.br/revistas/culturaeturismo/ano8-edicao3/5.pdf>

INEGI (2016). Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer (8 de marzo). Datos económicos nacionales. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/mujer2016_0.pdf)

\_\_\_\_\_ (2015). Estadísticas a propósito del día mundial del turismo (27 de septiembre). Datos Nacionales. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/turismo0.pdf>

\_\_\_\_\_ (2011). Estadística de género. Proyecto Interinstitucional. XII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género: empoderamiento, autonomía económica y políticas públicas. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado en: [http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro\\_genero/doc/01-05CMEduardoSojo-INEGI.pdf](http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/Encuentro_genero/doc/01-05CMEduardoSojo-INEGI.pdf)

Kabeer, N. (1999). The conditions and consequences of choice: reflections on the measurement of women's empowerment. *UNRISD discussion paper no. 108*. Recuperado en: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/31EEF181BEC398A380256B67005B720A/\\$file/dp108.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/31EEF181BEC398A380256B67005B720A/$file/dp108.pdf)

Lamas M. (2014), *Cuerpo, sexo y Política*, Debate, México.

\_\_\_\_\_ (2003), *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*, UNAM – PUEG, México.

\_\_\_\_\_ (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*. 30, 173-198. México. Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>

Lagarde, M. (2003). Identidad de Género y derechos humanos. La construcción de las humanas. Recuperado de: [http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16\\_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/2\\_Identidad\\_Genero\\_Lagarde.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo1/2_Identidad_Genero_Lagarde.pdf)

Legazpe, Nuria. 2015. Mujer, trabajo y familia en España. En *El Trimestre Económico*, vol. LXXXII (4), núm. 328, octubre-diciembre, pp. 873-896. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31343926005>

Loggia, S. M. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo. *Papeles de Población*. 5, 95-125. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201505>

Méndez, M. (2008). Desarrollo económico y calidad de vida en Cancún a partir del sector hotelero. *Teoría y Praxis*. 5, 289-304. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456145110021>

Mead, Margaret (2013). *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*. Barcelona: Paidós, 2ª. Edición.

Mendizabal, G. y M. López. (2013). Empoderamiento de las mujeres: del individual al social. Recuperado en: [www.ortuella.biz/es-ES/servicios/igualdad/world%20cafe%2007052013/empoderamientodelasmujeres20130507.pdf](http://www.ortuella.biz/es-ES/servicios/igualdad/world%20cafe%2007052013/empoderamientodelasmujeres20130507.pdf)

Moreno, F. y Lunar, R. (2006). Turismo Y Género: Empleo De La Mujer En La Actividad Turística De La Isla De Margarita, Estado De Nueva Esparta. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4, 373-389. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88140306>

Murguialday, C. (2006). El largo camino hacia la equidad de género. *Pueblos*, no. 20, marzo 2006. Recuperado en: <http://www.revistapueblos.org/spip.php?article368>

Núñez, G. (1999). *Sexo entre varones, poder y resistencia en el campo sexual*. México: El Colegio de Sonora-PUEG/UNAM

OCDE (2012). Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar México. Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico. Recuperado en: <http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf>

OIT (2009). Empoderamiento de las mujeres: ¡90 años de la OIT en acción! Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_106521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_106521.pdf)

ONU. 2016. Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. Resumen. *Revista Estudios Feministas*, 24, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 589-614. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38145732012>

OMT (2013). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010. ONU Mujeres. Recuperado en: <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414789>

- Ochman, M. (2016). Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida *Estudios Políticos*, 48, 32-51. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16443492003>
- Parada, C. (2016). Empleo femenino, pobreza y desigualdad. Un análisis de microdescomposiciones, Uruguay (1991-2012). *El Trimestre Económico*, vol. LXXXIII(2), núm. 330, abril-junio, 371-404. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31345267005>
- Pérez, M. y Vázquez, V. (2009). Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de movimiento de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco. *Convergencia*. 50, 187-218. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10511169008>
- Presidencia de la República (2015). Tercer Informe de Gobierno 2014-2015. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos: México
- Roldán, E. Leyra, B. Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*. Vol. XII, 43-56. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024690004>
- Salgado, M. y Miranda, S. (2007). Mercado de trabajo y profesionistas en el Estado de México. *Quivera*. 9, 223-247. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/401/40190112.pdf>
- SECTUR (2016). Directorio de empresas de hospedaje, Toluca. México. Secretaría de Turismo Estado de México.
- Sosme Campos, M.; Casados González, E. (2016). Etnia y empoderamiento: elementos para el análisis de la transformación de identidades femeninas en la Sierra de Zongolica, Veracruz. En *Sociológica*, vol. 31, núm. 87, enero-abril, pp. 143-173. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305043762005>

UNESCO (1995). ¿La mujer es un ser inferior? *El Correo*, 11, 1-44. Recuperado en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000698/069853so.pdf>.

UNWomen (2015). Step it up for gender equality infographic. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women: The Beijing Platform for action turns 20. The United Nations Women. Recuperado en: [http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/beijing-at-20?utm\\_source=Say+NO+%E2%80%93+UNiTE+to+End+Violence+against+Women&utm\\_campaign=f47dbc18beMonthly+Updates+Beijing+at+20&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_713f7be9fc-f47dbc18be-70868329%20](http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/beijing-at-20?utm_source=Say+NO+%E2%80%93+UNiTE+to+End+Violence+against+Women&utm_campaign=f47dbc18beMonthly+Updates+Beijing+at+20&utm_medium=email&utm_term=0_713f7be9fc-f47dbc18be-70868329%20)

Vega, P., Santero, R., Castro, B. y Gómez, N. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm. 1, 2016, pp. 155-177 Asociación Internacional de Economía Aplicada. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008>

Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. y Pastor M. J. (2014). Investigación turística en Latinoamérica: tendencias, aportaciones y retos. Alicante: AECIT (Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo). Recuperado en: <http://www.aecit.org/el-genero-en-la-investigacion-y-las-politicas-turisticas-en-mexic/congress-papers/67/>

Vizcaino, P., Serrano-Barquín, R., Cruz G. y Pastor M. J. (2016). Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico. En *Cuadernos de Turismo / Universidad de Murcia*. 38. En prensa.