



# MUJERES E INCLUSIÓN SOCIAL

INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN  
Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL



**Coord.**

Agulló Tomás, Esteban  
Llosa Fernández, José Antonio  
Menéndez Espina, Sara  
Rúa Arruñada, Elena  
Ventosa Varona, Loreto

Mujeres e inclusión social: Investigación y estrategias de innovación y transformación social.  
ISBN: 978-84-09-24830-8 (No comercial)  
Depósito Legal: AS02054-2020

Publica:  
EAPN – AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)  
Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias

Edita:  
EAPN-AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)  
Avda. Gijón, nº5 - Bajo — 33402, Avilés (Asturias)

Editoras/es (Comisión de estudios y análisis de EAPN Asturias)  
Agulló Tomás, Esteban  
Llosa Fernández, José Antonio  
Menéndez Espina, Sara  
Rúa Arruñada, Elena  
Ventosa Varona, Loreto

Diseño y maquetación: Juaco Amado

Financiación: Esta publicación cuenta con el apoyo económico de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.



Licencia Creative Commons 4.0

Los textos publicados en este libro están sujetos a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons desde marzo 2014 (anteriormente Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada). Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre del libro, institución editora) de la manera especificada por los autores o editores. La licencia completa se puede consultar en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



© 2020. Los derechos de autor de los capítulos de este libro corresponden a sus respectivos autores.

© 2020. Los derechos de autor de la presente edición corresponden a EAPN-AS y la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

## Condiciones laborales y salud mental en la hotelería, análisis en función del sexo

Sara Paola Pérez Ramos, Esperanza Vargas Jiménez, Remberto Castro Castañeda y Raúl Medina Centeno.

*Universidad de Guadalajara*

### Introducción

La globalización del mercado turístico ha creado nuevas oportunidades para el desarrollo laboral de la mujer (McKenzei, 2007). La ONUMJERES (2011) refiere que éstas ocupan la mayoría de los empleos relacionados con el sector de Hoteles y Restaurantes. América Latina y el Caribe tienen la mayor representación de mujeres en el turismo con un 58.5%. En datos mexicanos, la Secretaría de Turismo, Ruiz Massieu (11 de mayo de 2015), señaló que “las mujeres representan el 57.4% de personas ocupadas en la actividad turística”.

Por su parte, Kinnaird, Kothari y Hall (1994) propusieron el uso de “marcos conscientes del género” con base en las siguientes premisas: a) los procesos de desarrollo turístico y las actividades turísticas se construyen en sociedades donde existen relaciones de género; b) las relaciones de género determinan las prácticas sociales y a su vez, las prácticas sociales influyen en las relaciones de género; y c) las relaciones de poder alrededor de los procesos de desarrollo turístico, representan una extensión de la política de las relaciones de género.

Es de notar, que más de la mitad de la población económicamente activa en el turismo son mujeres y de éstas, la mayoría ocupa los cargos más bajos y de menor remuneración (Organización Internacional del Trabajo, 2013). El empleo turístico aprovecha las desigualdades de género que facilitan una oferta global de mano de obra poco calificada, flexible y que acepta bajos salarios, representada por las mujeres (Ferguson, 2011).

El reporte de la OIT (2013) sobre las perspectivas de trabajo de las mujeres en el sector turístico, corrobora que el turismo suele representar el primer acceso al trabajo remunerado para mujeres en países en vías de desarrollo; pero también señala que la situación de las mujeres – quienes representan el 70% de la fuerza laboral en el sector – dista de ser “ideal”. Las mujeres ganan menos que los hombres por labores similares y se concentran en los trabajos de menor calificación y remuneración, como las tareas de limpieza.

Estos son algunos de los datos que refieren el panorama de las mujeres en el sector turístico, a continuación, se abordan las temáticas que se tratan en el estudio: brecha salarial, división genérica del trabajo y salud mental.

## Brecha salarial

Según el Senado de la República (2019) la brecha salarial en México entre hombres y mujeres es del 34%. Por otra parte, el diario digital Forbes (22 de julio de 2019), señala que México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica, según la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. Para las mujeres, sobre todo menores a 30 años, las condiciones laborales son adversas porque sufren mayor desempleo, diferencia en salario y mayor carga en labores de cuidado y domésticas. En México las mujeres perciben ingresos menores y durante el año deben trabajar hasta 35 días más para igualar el salario de un hombre.

Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo (2014) indican que, en las últimas décadas, a pesar de la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad. Su estudio señala que las diferencias salariales son de 20% a favor de los hombres y más del 85% de estas diferencias están asociadas con la discriminación, pues no son atribuibles a las dotaciones de capital humano. Reyna Quiroz (4 de junio de 2018) para el diario digital La Jornada, señala que, en el sector turístico nacional, las mujeres ganan hasta 20% menos que los hombres.

## División genérica del trabajo

Lagarde (1996) argumenta que algunas formas de organización de la vida social reproducen la enajenación y la opresión de las mujeres, como dimensiones de organización del mundo por géneros. En la división del trabajo, se cree que no es de hombres hacer ciertas labores o que hay oficios que no son femeninos y no son adecuados para las mujeres.

Reyna Quiroz (4 de junio de 2018) para el diario digital La Jornada informa que, según Teresa Solís, responsable de Planeación y Desarrollo Turístico de la Secretaría de Turismo, aseguró que la actividad da empleo a las mujeres principalmente en puestos operativos, como meseras o recamareras, pero a nivel gerencial hay pocas que ocupan un lugar. Así, 6 de cada 10 empleos en el sector son ocupados por mujeres, aunque son menos aquellas que ocupan un puesto directivo.

Díaz-Carrión (2013) refiere que la división del trabajo de acuerdo al género, da lugar diversas pautas de trabajo en las mujeres, entre las que destacan puestos vinculados con el trabajo doméstico y de cuidados, baja presencia en los puestos de toma de decisiones, así como en aquellos que requieren mayores patrones de movilidad y disponibilidad de tiempo. Este panorama se acentúa en el sector turístico donde la mayoría de las mujeres realizan actividades en el sector de servicios como empleadas de limpieza, lavandería, cocineras, camaristas y dependientas de tienda, y pocas realizan actividades de mayor jerarquía (Vargas, Castro, Nuñez, Agulló y Medina, 2013).

## Precariedad laboral y salud mental

La literatura científica ha corroborado la relación entre el trabajo precario y la salud mental, sin embargo, pocos estudios abordan esta relación y sus implicaciones de género. Por su parte, el estudio de Sicras & Navarro-Artieda (2015), encontró que el número de pacientes que acuden a atención por trastorno depresivo mayor, aumentó durante el periodo de crisis económicas, y que el mayor número de pacientes son mujeres. Otro estudio encontró que los cambios de trabajo precario a permanente o de permanente a precario se asoció con síntomas depresivos mayormente entre las mujeres (Kim, Subramanian, Sorensen, Perry, & Christiani, 2012), de igual manera, es necesario seguir investigando las implicaciones que tiene en la salud mental las condiciones que viven las mujeres en el mundo laboral.

## Metodología

Se utilizó el muestreo no probabilístico dirigido. Participaron un total de 928 trabajadores hoteleros mexicanos, 51.3% hombres y 47.2% mujeres, con una media de edad de 31 años. Se utilizaron las siguientes pruebas:

- Salud General de Goldberg (Goldberg & Hillier, 1979).
- Bloque de preguntas sociolaborales y demográficas: Las preguntas de la situación laboral se extrajeron de la Encuesta Europea Sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS 2010). El bloque de preguntas demográficas, relacionado con edad y condiciones de vida, se elaboró mediante preguntas propias y otras de la Encuesta Social Europea (ESS6).

## Resultados

Respecto a los ingresos mensuales de la unidad familiar, los hombres muestran una media de 13,602 pesos y las mujeres 10,449 pesos mexicanos.

TABLA 1.

### Ingresos netos mensuales de la unidad familiar

Sexo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Varón	650.00	150000.00	13602.87	13602.87
Mujer	12.00	60000.00	10449.43	10449.43

Respecto a la categoría del puesto que desempeñan se muestra que en la gerencia un 10.5% corresponde a hombres, y solo el 6.6% a mujeres, en los puestos

profesionales, científicos e intelectuales 3.4% corresponde a hombres y 1.4% a mujeres, en técnicos y profesionales de nivel medio 2.6% son hombres y 9.6% mujeres, respecto al personal de apoyo administrativo 14.7% son hombres y 24.7% mujeres. Para la categoría de trabajadores del sector servicios y vendedores de comercios y mercados 29.4% son hombres y 29.2% mujeres, la categoría de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios revela un 4% de hombres y un 1.1% de mujeres, en operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores muestra un 5.5% de hombres y 1.1% de mujeres, respecto a ocupaciones elementales los hombres corresponden al 12.8% y las mujeres ocupan el 21%.

TABLA 2.

### Categoría del puesto

Categoría del puesto	Porcentaje	
	Hombres	Mujeres
Dirección o gerencia	10.5	6.6
Profesionales científicos e intelectuales (médico, ingeniero, profesor, abogado)	3.4	1.4
Técnicos y profesionales de nivel medio (Ingenieros, profesionales de la salud, administración, servicios jurídicos)	12.6	9.6
Personal de apoyo administrativo	14.7	24.7
Trabajadores del sector servicios y vendedores de comercios y mercados	29.4	29.2
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios	4.0	1.1
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	5.5	1.1
Ocupaciones elementales (limpieza, recolección, peonaje o venta ambulante)	12.8	21.0
<b>Total</b>	<b>98.5</b>	<b>97.3</b>

El análisis de varianza reveló diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de hombres y mujeres con las variables de salud mental ( $\eta^2 = .789$ ,  $F(4,777) = 725.94$ ,  $p < .001$ ,  $n^2 = .789$ ).

El anova mostró diferencias significativas en sintomatología somática ( $F(1,780) = 19.64$ ,  $p < .001$ ,  $n^2 = .025$ ) y ansiedad e insomnio ( $F(1,780) = 16.08$ ,  $p < .001$ ,  $n^2 = .020$ ) sobresaliendo las mujeres con respecto a los hombres. A su vez no se presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres en disfunción social y depresión.

TABLA 3.

### Salud mental

	F	Sig.	Media	
			Hombres	Mujeres
Síntomas somáticos	21.084	.000	4.89	6.02
Ansiedad e insomnio	17.797	.000	4.64	5.86
Disfunción social	3.599	.058	5.40	5.82
Depresión grave	1.918	.166	1.86	2.17

## Discusión

Se obtuvieron tres resultados 1) los hombres ganan una media mayor que las mujeres: 3153.44 pesos más, 2) las mujeres tienen menos presencia en puestos gerenciales, mayor presencia en puestos de apoyo administrativo y operaciones elementales y 3) las mujeres presentan medias mayores en síntomas somáticos y ansiedad e insomnio. El estudio es consistente con los datos contextuales que sitúan a México en una brecha de género punta en Latinoamérica, y más aún en el sector turístico. Así mismo, respecto a la división del trabajo los hallazgos son coincidentes con los de la OIT (2013) y Vargas et al. (2013) que señalan que en el mercado turístico las mujeres suelen tener acceso a empleos de baja cualificación y menor toma de decisiones. Este tipo de empleo suele reproducir los roles y estereotipos de género que cumplen las mujeres en la vida privada en su rol de madre y esposa. En el tercer hallazgo se demuestra que las mujeres experimentan en mayor medida que los hombres síntomas somáticos y ansiedad e insomnio, puede hipotetizarse que esto tiene relación con la precariedad de sus trabajos: menor salario, puestos de menor cualificación, además de la doble carga de trabajo que suele serle atribui-

da a las mujeres, al ser ellas las encargadas de las labores de crianza y domésticas al interior de los hogares (Alcañiz, 2015). Sobre todo en una cultura como la mexicana, el estrés que puede suponer esta doble carga aunado a la precariedad de sus condiciones laborales puede inducir somatizaciones como dolores de cabeza o cansancio general, por decir algunas, así mismo podría producir ansiedad e insomnio al no acceder al mismo salario que sus compañeros de trabajo hombres y no alcanzar a cubrir sus necesidades básicas, es preciso mencionar que las mujeres se enfrentan a problemas diferentes a los de los hombres, por ejemplo en México 33 de cada 100 mujeres son solteras (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018), y ellas deben mantener a sus hijos, con el mismo salario, que como se indica, suele ser menor al de ellos.

## Conclusiones

Al poner en evidencia una realidad tan específica, mujeres, trabajadoras, en un contexto como es el turismo en una zona mexicana se pretende brindar insumos para hacer conciencia de que las disparidades de género son una realidad y poner sobre la mesa la necesidad de emprender acciones y hacer políticas públicas que disipen estas injusticias. El turismo es una actividad económica generadora de empleos y de desarrollo económico y muy capaz de integrar a las mujeres a la vida laboral, pero no debe hacerlo a costa de su salud mental. Empresas, gobierno y sociedad deben velar por preservar la equidad de género y así se preservará también la salud y el bienestar de las mujeres.

## Referencias

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES* (23), 29-55.
- Díaz-Carrión, I. (2013). Mis Hijos se Quedan Allá': Estrategias Cotidianas de Mujeres Urbanas que Trabajan en el Turismo de Aventura en 'Rio-Tlan', México. *Revista Latino-americana de Geografía e Género*, 4(2), 45-54.
- Ferguson, L. (2011): "Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal". *Current Issues in Tourism*, 14: 235-249.
- Forbes. (22 de julio de 2019). México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica: informe. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(01), 139. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). "Estadística a propósito del Día de la Madre (10 de mayo)". Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/madre2018\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/madre2018_Nal.pdf)
- Kim, S.-S., Subramanian, S., Sorensen, G., Perry, M. J., & Christiani, D. C. (2012). Association between change in employment status and new-onset depressive symptoms in South Korea – a gender analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(6), 537-545. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3286>
- Kinnaird, V., Kothari, U. y Hall, D. (1994): "Tourism: gender perspectives", en Kinnaird, V. y Hall, D. (Eds.) (1994): *Tourism: A Gender Analysis*. John Wiley & Sons, Chichester.
- Lagarde, M. (1996). Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. En Guzmán, L. y Pacheco, S. (Comps.). *Estudios básicos de derechos humanos IV*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Costa Rica.
- McKenzie, K. (2007). Belizean women and tourism work: opportunity or Impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. OIT. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue)
- ONUMUJERES (2011). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012*. Conclusiones principales. Recuperado de <http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/docpdf/globalreportonwomenintourism2010keyfindingses.pdf>
- Reyna Quiroz, J. (4 de junio de 2018). En el sector turístico nacional, las mujeres ganan hasta 20% menos que los hombres. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2018/06/04/economia/027n1eco>
- Rodríguez-Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía Sociedad y Territorio*, XIV(46), 655-686. <https://doi.org/10.22136/est002014392>
- Ruiz-Massieu, C. (11 de mayo de 2015). Turismo, segunda fuerza laboral para mujeres en México: Ruiz Massieu. La primera plana. Recuperado de <http://laprimera plana.com.mx/turismo-segunda-fuerza-laboral-para-mujeres-en-mexico-ruiz-massieu/>
- Senado de la República. (12 de febrero de 2019). *De 34%, la brecha salarial en México entre mujeres y hombres*. Recuperado de: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>

Sicras, A., & Navarro-Artieda, R. (2015). Use of antidepressants in the treatment of major depressive disorder in primary care during a period of economic crisis. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 29. <https://doi.org/10.2147/NDT.S91227>

Vargas, E., Castro, R., Núñez, S., Agulló, E. y Medina, R. (2013). Género y mercado de trabajo turístico: el empoderamiento efectivo como estrategia inclusiva. En E. Vargas, E. Agulló,

R. Castro y R. Medina. (Coords.). *Repensando la inclusión social: aportes y estrategias frente a la exclusión social* (pp. 125-150). Eikasía Ediciones: España.