

Estudios Sociales

Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional

Volumen 35, Número 65. Enero – Junio 2025
Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169

Artículo

Relaciones y roles laborales femeninas
en empresas de turismo de aventura en Quintana Roo

Female work relations and roles
in adventure tourism companies in Quintana Roo

DOI: <https://doi.org/10.24836/es.v35i65.1572>
e251572

Ángel Aarón Rosado-Varela*

<https://orcid.org/0000-0002-9511-9746>

aaron.rosado@uqroo.edu.mx

Georgina del Socorro Medina-Argueta**

<https://orcid.org/0000-0002-4404-9661>

georgina.ma@chetumal.tecnm.mx

Fecha de recepción: 11 de Agosto de 2024.

Fecha de aceptación: 11 de marzo de 2025.

*Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, México.

**Instituto Tecnológico de Chetumal, México.

Autor para correspondencia: Ángel Aarón Rosado Varela

Campus Chetumal Bahía

Boulevard Bahía s/n esq. Ignacio Comonfort

Col. Del Bosque. C.P. 77019 Chetumal, Quintana Roo, México

(983) 835 0300

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.
Hermosillo, Sonora, México.



Resumen

Objetivo: analizar las relaciones y roles laborales femeninas en empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo, México. Para ello, se caracterizaron los roles de género, la discriminación y la experiencia laboral de las mujeres, además de identificar las percepciones de trabajadoras y trabajadores acerca de los roles asignados por género en el turismo de aventura. **Metodología:** la investigación es cualitativa descriptiva y de corte transversal donde se aplicaron entrevistas a profundidad a trece integrantes de empresas. El estudio identificó tres categorías: experiencia laboral en empresas de turismo de aventura, segmentación laboral y doble presencia. **Resultados:** las empresas de turismo de aventura tienen una mayoría masculina y presentan dinámicas de género complejas donde coexisten percepciones tradicionales arraigadas y adaptaciones prácticas para cumplir con las expectativas de los turistas. **Limitaciones:** el tamaño de muestra y el enfoque geográfico pueden restringir la aplicabilidad de los hallazgos en otros contextos. **Conclusiones:** las actividades y percepciones sobre las mujeres, especialmente en roles físicos como guías de turistas, reflejan la persistencia de estereotipos de cuidado y fragilidad. Las estrategias de las personas entrevistadas muestran una adaptación efectiva para equilibrar responsabilidades laborales y familiares, destacando métodos prácticos y colaborativos para gestionar con éxito ambos aspectos.

Palabras clave: desarrollo regional, roles, estereotipos, género, turismo de aventura, Quintana Roo.

Abstract

Objective: To analyze women's relationships and labor roles in adventure tourism businesses in communities in the southern region of Quintana Roo, Mexico. To achieve this, the study characterized gender roles, discrimination, and women's work experience and identified the perceptions of both female and male workers regarding gender-assigned roles in adventure tourism. **Methodology:** This research is qualitative, descriptive, and cross-sectional, employing in-depth interviews with 13 members of tourism businesses. The study identified three main categories: work experience in adventure tourism businesses, labor segmentation, and double presence. **Results:** Adventure tourism businesses are predominantly male and exhibit complex gender dynamics, where deeply rooted traditional perceptions coexist with practical adaptations to meet tourist expectations. **Limitations:** The sample size and geographical focus may limit the applicability of the findings to other contexts. **Conclusions:** The activities and perceptions regarding women, particularly in physically demanding roles such as tour guides, reflect the persistence of care and fragility stereotypes. The strategies employed by the interviewees demonstrate effective adaptation to balance work and family responsibilities, highlighting practical and collaborative approaches to successfully managing both aspects.

Keywords: regional development, roles, stereotypes, gender, adventure tourism, Quintana Roo.

Introducción

Durante muchos años se ha replicado la idea de que el turismo genera oportunidades para una vida mejor, no solo en salario, sino en dignidad e igualdad (UNWTO, 2018). Con esta investigación, donde se estudia a las mujeres como un ser productivo en el ámbito laboral del turismo de aventura, desde un enfoque de la geografía de género, se pretende aportar una perspectiva sobre el papel de las mujeres y su empoderamiento social, sus avances en este esfuerzo, las limitaciones que prevalecen, los retos que se deben afrontar, para superar estas últimas y el esbozo de estrategias para la equidad de género. El objetivo general fue analizar las relaciones y roles laborales femeninas en empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo, México, través de la caracterización la experiencia y segmentación laboral y la doble presencia como parte de los roles y equidad de género a partir de la revisión de literatura, así como de la percepción de las trabajadoras y los trabajadores.

En los datos revisados sobre la actividad turística no se registran datos de la inserción laboral de la mujer en el turismo de aventura. Al respecto, es interesante tomar como caso de estudio al estado de Quintana Roo como principal espacio turístico del país y que debido a sus características naturales es propicio para desarrollar actividades de turismo de aventura y poder analizar cómo participan las mujeres y de qué forma, cuáles son los espacios que ocupan y cómo son percibidas por otras mujeres y por los hombres, pues como se ha mencionado, estos espacios y actividades son tradicionalmente masculinos.

La investigación se estructura en cinco grandes apartados, en el primero se integra un marco teórico conceptual acerca de la geografía de género, los roles, estereotipos y la experiencia laboral del espacio productivo de las mujeres que participan en el turismo de aventura, así como la descripción del área de estudio. El segundo apartado presenta los objetivos de investigación general y específicos, así como el proceso metodológico que se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo, de tipo analítico-descriptiva y de corte transversal.

Seguidamente el apartado tres muestra los resultados de caracterización por experiencia y segmentación laboral, así como por doble presencia. El cuarto apartado comprende las conclusiones derivadas del desarrollo metodológico y resultados obtenidos donde la percepción de las mujeres sigue marcada por la idea de que son cuidadoras y frágiles, especialmente en actividades que requieren esfuerzo físico, como las actividades de turismo de aventura. Finalmente, se presentan recomendaciones sobre la relación entre el género y la participación laboral en el turismo de aventura.

La geografía de género y su relación con la teoría feminista

La teoría feminista es un enfoque crítico que examina las desigualdades de género en la sociedad y lucha por la desmantelación de estas estructuras. Se centra en las dimensiones sociales, estructurales y políticas de la desigualdad, subrayando la necesidad de un marco de desigualdad social para comprender los espacios complejos y disputados en los que se desarrolla (Reddy, Zondi y Mkhize, 2020). Esta teoría ha sido relevante en la producción de conocimientos sobre las causas y los impedimentos para superar la discriminación de género, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general (Fotaki, 2020).

Aunque la teoría feminista aboga por la igualdad de género, se enfrenta a desafíos debido a las diferentes expectativas sociales que asignan roles diferenciados a hombres y mujeres (Li, 2024). Además, aborda temas como la desigualdad salarial de género, la división del trabajo y la distinción entre trabajo productivo y doméstico, dentro del campo de la economía política de género, cuestionando estas estructuras sin apartarse de sus perspectivas ideológicas originales (Sağlam, 2020).

En este sentido, las teorías sobre la diferencia de género parten de la premisa de que las distinciones entre hombres y mujeres son inmutables. Dentro de estas teorías se encuentran las feministas culturales, que resaltan las diferencias esenciales entre los géneros, fundamentadas

en las diferencias biológicas relacionadas con la capacidad reproductiva; las teorías feministas del rol institucional, que sostienen que las diferencias de género emergen de los distintos roles que hombres y mujeres asumen en diversos contextos institucionales; y las teorías feministas existenciales, que se enfocan en la marginalización de las mujeres como "el otro" dentro de una cultura dominada por los hombres (Musingafi et al., 2021).

Las teorías feministas abordan la desigualdad de género desde cuatro corrientes principales: la corriente liberal, que problematiza el sujeto femenino a través de la doctrina de los derechos naturales y analiza la desigualdad de género dentro del capitalismo; la marxista, que se centra en la alienación, la división del trabajo y las formas de explotación basadas en la clase, utilizando la perspectiva materialista histórica; la radical, que parte del marxismo y coloca el sistema patriarcal como el núcleo de la desigualdad, argumentando que cualquier forma de opresión tiene su origen en este sistema y proponiendo su erradicación como solución; y la corriente del sistema binario de género, que sostiene que tanto el capitalismo como el patriarcado generan desigualdad de género y propone la transformación de este sistema binario como solución (Sağlam, 2020).

En el caso de la geografía de género, es esta una subdisciplina de la geografía que utiliza principios feministas para analizar de qué manera el género influye en la construcción y uso del espacio. Surge como respuesta a las perspectivas tradicionales de la geografía que desatienden las experiencias de las mujeres y las dinámicas de poder de género en espacios urbanos y rurales y examina la forma en que los procesos socioeconómicos, políticos y ambientales crean, reproducen y transforman tanto los lugares en los que se viven como las relaciones de género entre hombres y mujeres. Además, analiza cómo estas relaciones de género influyen en dichos procesos y en su manifestación en el espacio y el entorno (Little, Peake y Richardson, 1988). Asimismo, incorpora las aportaciones teóricas del feminismo a la explicación e interpretación de los hechos geográficos (Sabaté, Rodríguez y Díaz, 1995).

Por otra parte, esta, analiza los procesos sociales vinculados al espacio, el lugar y la escala, como una construcción social mediada por varios ejes de poder que incluyen raza, clase, etnia y sexualidad (Marino, 2023). La geografía de género se centra en la experiencia vivida, analizando cómo las personas, especialmente las mujeres, perciben y experimentan el espacio en función de sus condiciones sociales y de poder. A diferencia de otros enfoques geográficos, examina el espacio físicamente, pero también desde las relaciones de poder y las experiencias de género, incorporando la subjetividad, emociones y recuerdos en la construcción de los lugares. Con esta corriente, se pretende erradicar la discriminación, que es contraria a la igualdad y equidad de género para generar el empoderamiento que implique revalorar el tiempo y la redistribución de los espacios reproductivos y productivos de las mujeres través de la generación de nuevos roles de género y de eliminación de estereotipos relacionados con la raza, etnia y sexualidad (Campos y Machado, 2023).

En este contexto, la teoría feminista estudia las desigualdades de género en ámbitos sociales y culturales amplios, mientras que la geografía de género se centra en cómo estas relaciones se manifiestan en el espacio. Este enfoque permite analizar la interacción entre género y territorio, así como las diferencias en su producción y experiencia según las características geográficas y sociales del lugar. Es decir que, aunque la teoría feminista proporciona un marco valioso para el análisis de las desigualdades de género, la geografía de género introduce una capa adicional de análisis en el turismo de aventura, abordando la dimensión espacial de estas desigualdades.

Rol de género y estereotipos

El rol de género define un conjunto de actividades, actitudes, normas y valores asignados socialmente a hombres y mujeres. Este rol no solo influye en la categorización de ocupaciones, sino también en la asignación de roles específicos a cada género (Pérez-Fuentes, 2012, citado

en López y Vega, 2024). Los roles repercuten en las relaciones de género, es decir, a las relaciones de poder entre hombres y mujeres que están presentes en el ámbito público y privado (familiar o doméstico) que tradicionalmente les permite a los hombres ocupar puestos claves donde guarda el poder de toma de decisiones sociales, económicas y políticas que afectan a todas las personas y designa a las mujeres actividades no remuneradas como reproducción, crianza y cuidado de la familia y del hogar (Palacios y Contreras, 2024; Pérez, 2024), que no les permite participar en el campo laboral y cuando tratan de incorporarse se ven afectadas por estereotipos socioeconómicos y de segregación sexual y laboral, que genera una amplia brecha salarial entre hombres y mujeres (Castillo y Carrasco, 2024; Rivero, 2024)

Rinaldi y Salerno (2020) señalan que el sector turístico desempeña un papel significativo en la generación de nuevas oportunidades laborales para las mujeres donde a nivel mundial, constituyen el 46% de la fuerza laboral. Sin embargo, existe evidencia de disparidades de género en el empleo turístico, generalmente en detrimento de las mujeres, entre las que se encuentran largas jornadas laborales, empleo de tiempo parcial o por periodos y de baja habilidad (Ntanjana, Maleka, Tshipala y du Plessis, 2018). Asimismo, Si bien el turismo presenta una predominancia de las mujeres, son los hombres que tienen los puestos directivos (Freund y Hernandez-Maskivker, 2021; Russen, Dawson y Madera, 2021; Carvalho, Costa, Lykke y Torres, 2019). Por tanto, se observa el fenómeno denominado techo de cristal, que se refiere a barreras invisibles que obstaculizan que las mujeres calificadas obtengan cargos de alto nivel (Carvalho, Costa, Lykke, Torres y Wahl, 2018).

Por su parte, los estereotipos de género son las clasificaciones sociales o creencias generalizadas basadas en las percepciones sobre los roles específicos que deben cumplir las personas según su raza, sexo, educación, edad, nivel económico, etc. en aspectos como la carrera o familia y se cree que están tan arraigados en la sociedad que es difícil su cambio (Charlesworth y Banaji, 2022). Charlesworth y Banaji (2021) añaden que

son las conexiones establecidas entre grupos sociales y atributos semánticos comúnmente aceptadas. Estos se basan en el modelo dominante de masculinidad genera desigualdades de género que se entrecruzan con estas percepciones. Este modelo, como referente de identificación para las prácticas de género de los hombres, se fundamenta en ejes como la fuerza, competitividad, ejercicio del poder, el papel de proveedor, permisividad sexual con riesgo de violencia, comportamientos riesgosos, violencia hacia otros hombres, expresiones de misoginia, homofobia, acoso sexual, represión emocional y relaciones afectivas basadas en la dominación sobre las mujeres (Díaz, 2023). Algunos ejemplos de roles de género y estereotipos son los siguientes (cuadro 1):

Cuadro 1.
Comparativo de roles de género y estereotipos

Concepto	Femeninos	Masculinos
Roles de género	Reproductoras	Productores/Proveedores
	Responsables del bienestar familiar	Protectores y figura de autoridad como jefes de familia
	Gestoras comunitarias	Autoridad comunal
	Productoras y trabajadoras secundarias	Productores y trabajadores principales
Estereotipos	Limitadas a la vida doméstica	Competitivos y líderes
	Dependientes y emocionales	Independientes, lógicos y valientes.
	Destinadas a la reproducción	Sexualidad destinada primeramente al placer
	Cálidas, delicadas y seres incompletos	Fuertes y decididos

Fuente: Ruiz (2010).

Tanto los roles de género como los estereotipos afectan a mujeres y a hombres en todos los aspectos de su vida. En el ámbito laboral, por ejemplo, hablar de igualdad de género implica reconocer el derecho de las personas al acceso a un trabajo decente, es decir, empleos de calidad

que aseguren ingresos adecuados para superar la pobreza, les otorguen independencia y estabilidad financiera, seguridad social como seguro de desempleo y pensiones adecuadas para su jubilación (Bustelo y Marchionni, 2019).

El turismo de aventura

Para abordar el tema de turismo de aventura es necesario determinar que forma parte del turismo alternativo o turismo de naturaleza. La Secretaría de Turismo de México (Sectur, 2004) define al turismo de naturaleza como los viajes que se plantea como fin realizar actividades recreativas en contacto directo con la naturaleza y las expresiones culturales que le envuelven con una actitud y compromiso conocer, respetar, disfrutar y participar en la conservación de los recursos naturales y culturales. Contiene tres grandes segmentos (cuadro 2): ecoturismo, turismo de aventura y turismo rural.

Cuadro 2.
Segmentos y actividades de turismo alternativo

Segmento	Definición	Actividades
Ecoturismo	Viajes que tienen como fin el realizar actividades recreativas de apreciación y conocimiento de la naturaleza a través del contacto con la misma.	Observación de atractivos naturales, ecosistemas, de fauna, de flora, de fósiles, geológica y sideral; proyectos de investigación biológica; rescate de flora y fauna; safari fotográfico; senderismo interpretativo; talleres de educación ambiental.
Turismo de aventura	Viajes que tienen como fin realizar actividades recreativas, asociadas a desafíos impuestos por la naturaleza.	Aire: paracaidismo; tirolesa; vuelo en ala delta, globo, parapente y ultraligero. Agua: buceo autónomo y libre; descenso en ríos; espeleobuceo; kаяquismo; pesca recreativa. Tierra: cabalgata; cacería (turismo cinegético); caminata; cañonismo; ciclismo de montaña; escalada; espeleísmo; montañismo; rappel.
Turismo rural	Viajes que tienen como fin realizar actividades de convivencia e interacción con una comunidad rural, en todas aquellas expresiones sociales, culturales y productivas cotidianas de la misma.	Agroturismo; aprendizaje de dialectos; eco-arqueología; etnoturismo; fotografía rural; preparación y uso de medicina tradicional; talleres artesanales y gastronómicos; vivencias místicas.

Fuente: Sectur (2004).

Como se observa, las actividades de turismo de aventura pueden llegar a ser riesgosas, por lo que el guía de turismo juega un papel crítico y paradójico, es tanto productor del riesgo como protector del mismo (Jackson, 2019).

El espacio productivo de las mujeres que participan en el turismo de aventura.

El turismo ha aparecido como un sector que propicia el desarrollo laboral femenino (Bolukoglu y Gozukucuk, 2024; Salvador, Breda y Brandão, 2021; UNWTO y Unifem, 2010) ya que les ofrece una variedad de oportunidades, principalmente en países latinoamericanos, donde a pesar de los avances en la inserción laboral femenina la desigualdad salarial y de acceso a cargos laborales jerárquicos, son todavía muy amplios (Rebolledo y Fernández, 2022). La mayoría de las mujeres se encuentran en trabajos de bajo nivel, son estereotipadas y vulnerables a la discriminación y explotación sexual (UNWTO y Unifem, 2010). Al respecto esta vulnerabilidad social se deriva del modelo de desarrollo actual, que ocasiona desigualdades económicas, sociales y ecológicas, contribuyendo a la expansión de la pobreza y la disparidad, especialmente en naciones como México (Salas y Ordóñez, 2023). En este sentido, la ausencia de un enfoque efectivo en la equidad de género reducirá la capacidad del turismo para la consecución del turismo sostenible convirtiéndola esa meta en casi imposible de lograr (Moreno y Cole, 2019).

De manera general UNWTO y Unifem (2010) identifican que las mujeres en América Latina cuentan la mayor proporción de mujeres graduadas en turismo. Poseen mayores oportunidades laborales que en otros sectores de la economía, pero siguen estando muy por detrás de los hombres y sus ocupaciones son de baja cualificación. Se desempeñan principalmente en el sector hospedaje y restaurantes (49%), pero ganan menos que los hombres y tienen más probabilidades de trabajar a nivel administrativo. Para Salvador et al. (2021), el liderazgo femenino en el ámbito del turismo se fortalece a través de elementos como la entrada

anticipada al campo laboral, la dedicación, la capacitación, las habilidades empresariales y una personalidad activa.

En el turismo de aventura, específicamente se observa una subrepresentación sistemática y desigualdades desfavorables para las mujeres (Ntanjana et al., 2018) principalmente en las funciones operativas de guías de turistas donde se les discrimina por ejercer esta profesión. Esto se debe a una cultura hipermasculinizada del turismo de aventura (Hall y Brown, 2022).

En general, la participación laboral de la mujer en el turismo de aventura es un tema escasamente tratado y poco se sabe de los beneficios y afectaciones respecto a la equidad de oportunidades de empleo y de las funciones que realizan. Existe la idea de que, debido a las características de las actividades de este segmento de turismo, son pocas las mujeres que cuentan con el perfil para llevarlo a cabo y que genera limitaciones para las mujeres y abre oportunidades para los hombres.

Los roles de género en empresas de turismo de aventura.

Diversos estudios actuales han abordado la relación entre género y empleo en el turismo de aventura. Entre estos se encuentran investigaciones sobre emociones, percepción y bienestar psicológico como las de Hall y Brown (2022), Houge y Raymond (2021), Houge, Boudreau y Raymond (2020), Houge y Raymond (2020), así como estudios sobre segregación y desigualdad laboral de Rebolledo y Fernández (2022) y Ntanjana et al. (2018).

Las investigaciones sobre emociones, percepción y bienestar psicológico muestran que la inequidad en este sector se manifiesta tanto en la segregación laboral como en el impacto psicológico que enfrentan las mujeres. En términos de bienestar, Hall y Brown (2022) evidencian la forma en que las normas de género influyen en la evaluación de los cuerpos y capacidades de las mujeres montañeras, lo que las lleva a adoptar estrategias extremas para mitigar el estrés y la presión profesional. De manera similar, Houge y Raymond (2021) y

Houge et al. (2020) encuentran que las dinámicas de género afectan el bienestar psicológico de las guías de aventura, influyendo en su sentido de competencia, autonomía y relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. En este sentido, Houge y Raymond (2020) argumentan que el bienestar de las guías de aventura ha sido poco estudiado, a pesar de su impacto en la calidad del servicio y en la satisfacción personal de quienes desempeñan estos roles.

Estas investigaciones muestran que las barreras de género afectan tanto su experiencia subjetiva como su desarrollo profesional. La presión por demostrar competencia y manejar el estrés refuerza dinámicas que perpetúan la masculinidad hegemónica, impactando su autonomía y estabilidad emocional. Para una inclusión efectiva, sería necesario transformar percepciones y prácticas, más allá de aumentar su participación numérica.

Por otro lado, las investigaciones de Rebolledo y Fernández (2022) y Ntanjana et al. (2018) profundizan en la segregación laboral y las condiciones de trabajo en función del género. En el caso de Valparaíso, Chile, Rebolledo y Fernández (2022) encuentran que las mujeres en el turismo de aventura suelen desempeñar tareas asociadas al trabajo doméstico, mientras que los hombres ocupan roles físicos y operativos, lo que genera percepciones negativas sobre su participación en el sector. No obstante, Ntanjana et al. (2018), en su estudio sobre el turismo de aventura en Sudáfrica, concluyen que las condiciones laborales no presentan diferencias significativas según el género, lo que sugiere que el problema no radica únicamente en la estructura del trabajo, sino en la percepción y distribución de roles dentro de la industria.

En estos casos, la segregación y desigualdad laboral van más allá de la división de tareas, limitando el acceso de las mujeres a roles estratégicos y de liderazgo. Aunque algunas investigaciones no encuentran diferencias laborales significativas, las expectativas de género perpetúan su exclusión de funciones clave, restringiendo su movilidad profesional y capacidad

de actuar y decidir. La equidad debe abordarse no solo desde la igualdad formal, sino también mediante la reconfiguración de las estructuras simbólicas que mantienen estas asimetrías.

La experiencia laboral como factor de género en las empresas turísticas de aventura.

En los aspectos positivos de los trabajos empíricos destacan la construcción de pequeños espacios de visibilización y participación productiva de las mujeres y que les han permitido desempeñarse como guías de turistas, supervisoras, empresarias y socias de proyectos comunitarios (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012, Díaz-Carrión, 2013). Situación que les permite iniciar un proceso de construcción de identidades más complejas (Díaz-Carrión, 2013). Ntanjana et al. (2018) coinciden que las condiciones de empleo no varían debido al género, por tanto, no hay diferencias ni desventajas en las jornadas, empleo a tiempo parcial o estacional y cualificación laboral en las mujeres respecto a los hombres.

Con estos antecedentes, queda claro que es necesario transitar hacia una mayor participación de las mujeres en el ámbito productivo y comunitario como forma de expresión y equilibrio de las relaciones de poder que desde el espacio privado se extrapolan y replican en el espacio público (Díaz-Carrión, 2012). La generación de políticas públicas debe ser incluyente, contribuyendo al cambio de mentalidad para conformar una sociedad desde la ética, el respeto y la democracia (Rebolledo y Fernández, 2022). El desarrollo del turismo de aventura con enfoque de género debe tomar en cuenta los diversos tipos de relaciones, agentes implicados (actores y objetos de poder) y espacios que empoderen a las mujeres. (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012, Díaz-Carrión, 2013).

En este sentido, existe un amplio campo de investigación que todavía no se ha explorado en torno al género y turismo, específicamente de la mujer en el mercado laboral del turismo de aventura, que pueda impactar positivamente en transformaciones sociales y culturales en los ámbitos institucionales, legales, políticos (Vicente, 2021), laboral, demográficos, educativos y

económicos necesarios para que las mujeres sean iguales en derechos a los hombres, en un entorno de mejoras sociales.

Área de estudio

Debido a sus condiciones naturales y culturales, México es un país atractivo para turistas nacionales e internacionales. En 2019, ocupó el séptimo lugar mundial por llegada de turistas internacionales y el decimoséptimo por ingreso de divisas por turismo (Datatur, 2019). El turismo aporta el 8.7% del PIB nacional y genera 2.3 millones de empleos (5.8% del empleo total). En este sentido, el estado de Quintana Roo es uno de los destinos turísticos más importantes del país. En 2019, se recibieron 45 millones de turistas internacionales e ingresaron 24.6 mil millones de dólares de los cuales 9,743.52 millones de dólares se produjeron en Quintana Roo, así mismo, se recibieron 17, 604, 520 turistas en el estado (Sedetur, 2021). En 2021, en el estado se contaban con 1,200 hoteles, 118,772 cuartos y se recibían 537 cruceros con 777,144 pasajeros.

Quintana Roo se conforma de once municipios en tres grandes zonas: norte, centro y sur. En la zona norte se encuentran los municipios de Benito Juárez, Puerto Morelos, Cozumel, Solidaridad, Isla Mujeres y Lázaro Cárdenas. La zona Centro incluye a José María Morelos y Felipe Carrillo Puerto y Tulum. La zona sur, la zona de estudio, Othón P. Blanco y Bacalar. Dentro de los principales atractivos turísticos de la zona sur están Chetumal, Calderitas, La unión, Mahahual, Xcalak, Banco Chinchorro y Bacalar. Pero también se ha dado un impulso a la denominada Ribera del Río Hondo. Los esfuerzos del gobierno se han enfocado en desarrollar esta zona como un destino de turismo de naturaleza, con actividades ecoturísticas, rurales y de aventura, para lograr un desarrollo sostenible con beneficios sociales, económicos y ambientales. Sin embargo, esto no se ha logrado.

Las características físicas de esta zona son un clima cálido subhúmedo, con lluvias en verano e invierno. La precipitación media varía de 1,300 a 1,500 mm. La temperatura promedio

es de 26.5° C con una máxima de 28.3° C en junio y mínima de 24.2° C en diciembre. Presenta una laguna arrecifal, protegida por el arrecife coralino Mesoamericano y del Caribe, que es hábitat de especies amenazadas de mamíferos marinos, reptiles y tortugas (Datlabuit et al., 2007).

Hasta hace algunos años la actividad económica que se desarrollaba estaba fuertemente relacionada al sector primario, específicamente al agrícola, a través de la producción de caña, arroz y chile jalapeño y en el sector ganadero a través del Programa Ganadero Estatal y la pesca. Aunque estas actividades continúan activas actualmente las actividades turísticas son las que representan la más importante actividad económica de la zona (Rosado y González, 2016). En esta zona, Bacalar cuenta 132 hoteles con 1,370 cuartos, Chetumal 79 hoteles y 2,220 cuartos, Costa Maya-Mahahual 47 hoteles y 675 cuartos, Kohunlich 2 hoteles con 42 cuartos. Asimismo, en 2022 se recibieron en Costa Maya 462 cruceros con 1,026,531 pasajeros (Sedetur, 2023).

Para fines de esta investigación se toma como área de estudio, empresas de comunidades del sur del estado de Quintana Roo como espacio productivo de mujeres que participan en actividades de turismo de aventura. De manera específica integra a Bacalar, Raudales, Calderitas, Nicolás Bravo, La Unión, Ramonal y Chetumal.

Metodología

La investigación es de enfoque cualitativo, descriptivo y de corte transversal, con trabajo de campo realizado del 18 de septiembre al 4 de noviembre de 2023. Se llevaron a cabo entrevistas a profundidad con 13 integrantes de empresas de turismo de aventura. Desde una perspectiva de geografía de género se aborda la forma en que las dinámicas espaciales y laborales en el turismo de aventura reflejan y reproducen desigualdades de género en la asignación de roles, el acceso a oportunidades y la movilidad dentro del sector. considerando la interacción entre el

espacio geográfico, la segmentación ocupacional y las condiciones laborales. En este sentido, el objetivo general fue analizar las relaciones y roles laborales femeninas en empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo, México. Para este fin se desarrollaron dos objetivos específicos:

1. Caracterizar los roles de género, discriminación y experiencia laboral de las mujeres en las empresas de turismo de aventura, a partir de la revisión de literatura basada en trabajos que han abordado acerca del tema.
2. Identificar las percepciones de las trabajadoras y los trabajadores acerca de los roles asignados por género en el turismo de aventura de empresas de comunidades del sur del Estado de Quintana Roo.

Para el primer objetivo específico, se realizó la revisión de literatura acerca de los roles de género, discriminación y experiencia laboral en el turismo, que permitió el diseño de un instrumento estructurado en las siguientes categorías (Abellan, Izcara, López y Salvador, 2021): demográficas, experiencia laboral en empresas turismo de aventura, segmentación laboral y doble presencia. En el cuadro 3 se muestra cada categoría con su descripción:

Cuadro 3.
Categorías del instrumento

Categoría	Descripción
Demográficas	Características sobre la información de los entrevistados en términos de edad, género, estado civil, nivel de estudios, lugar de nacimiento y residencia, tiempo de residencia, empleo actual y antigüedad en la empresa.
Experiencia laboral en empresas turismo de aventura	Aspectos de la empresa de turismo de aventura como tipo, actividades ofertadas, número de colaboradores, ubicación y motivación laboral.
Segmentación laboral	Puestos, actividades y funciones que se asignan comúnmente a las mujeres y hombres que laboran en la empresa. Puede ser por género o raza que conlleva la asignación de roles y empleos basados en estereotipos de género y discriminación racial.
Doble presencia	Es una situación en la que se equilibran responsabilidades no remuneradas en el hogar y el cuidado de la familia con empleos remunerados. Forma en que se organiza para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares y aportaciones y administración económica del hogar.

Fuente: elaboración propia a partir de Abellan et al. (2021).

La incorporación de estas categorías permite una lectura geográfica de género, evidenciando la manera en que el espacio y las condiciones socioeconómicas influyen en la inserción laboral de las mujeres en el turismo de aventura. Para alcanzar el segundo objetivo, se aplicaron entrevistas a profundidad, con una duración promedio de 45 minutos a 13 personas (cinco personas que se autoidentificaron como mujeres y ocho como hombres), con edades de 16 a 63 años, en las localidades de Raudales, Calderitas, Nicolas Bravo, La Unión, Ramonal y Bacalar. Cuatro de las personas entrevistadas son casadas, tres viven en unión libre y seis son solteras. Nueve tienen hijos o personas a su cuidado. Cinco estudiaron hasta la licenciatura y una cuenta con maestría. Estos aspectos demográficos reflejan tanto la distribución laboral por género, como la influencia de la geografía en la segregación ocupacional ya que la mayoría de las personas entrevistadas (nueve) nacieron en Quintana Roo, lo que sugiere que la movilidad laboral en este sector está marcada por dinámicas locales y regionales.

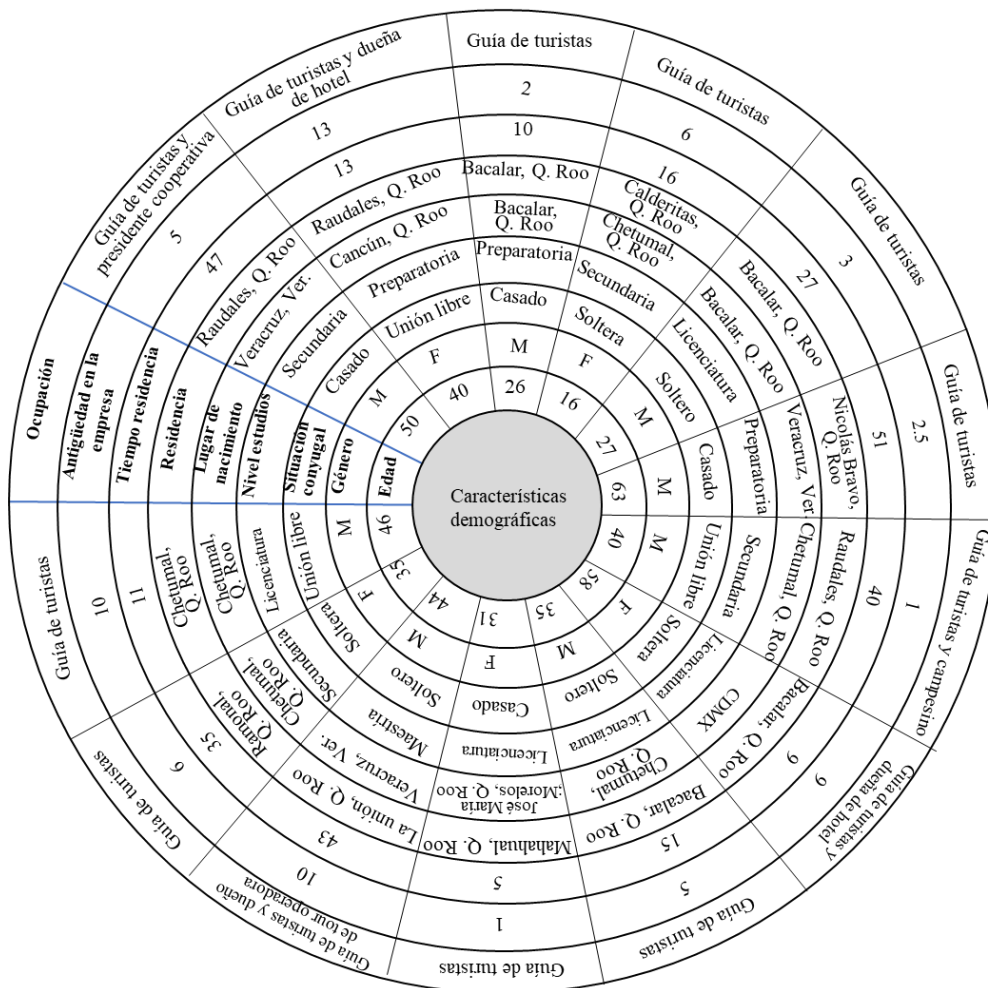


Figura 1. Características demográficas de las personas entrevistadas. Fuente: elaboración propia a partir de Abellan et al. (2021).

Asimismo, todas las personas entrevistadas son guías de turismo de aventura, de las cuales dos mujeres también son dueñas de hoteles. La antigüedad en las empresas varía entre uno y trece años, con un promedio de seis años (ver figura 1), lo que muestra la permanencia diferenciada en el sector según género y contexto territorial.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados segmentados en las tres categorías utilizadas en el estudio: experiencia laboral en empresas de turismo de aventura, segmentación laboral y la doble presencia.

Experiencia laboral en empresas de turismo de aventura.

El cuadro 4 muestra la experiencia laboral de las personas entrevistadas junto con la descripción del tipo de empresa y las actividades que desarrollan en ella.

Cuadro 4.
Experiencia laboral en empresas de turismo de aventura

Categoría	Descripción
Tipo de empresa de turismo de aventura	Tour operadores, hoteles, cooperativas y asociación de guías.
Actividades que ofertan	Snorkel, kayak, motos acuáticas, pesca recreativa, cacería, caminata, rappel, ciclismo de montaña y paddle board.
Personas que laboran en la empresa	Entre 1 y 15. En excepción de una que cuenta con 25 (hotel).
Comunidad o localidad de ubicación	Bacalar, Raudales, Calderitas, Nicolás Bravo, La Unión y Ramonal.
Motivación de labores en actividades de turismo de aventura	Grupo de interés comunitaria, relación con los dueños o encargados, costumbre y tradición familiar o de pareja, antecedentes de funciones administrativas, seguimiento de perfil profesional y gusto por las actividades que se practican.

Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente a las actividades de turismo de aventura, en las empresas se llevan a cabo diversas actividades vinculadas al turismo alternativo (o de naturaleza), como paseos en pontón, senderismo interpretativo, recorridos en lancha y por la selva, así como observación de flora y fauna y campismo. En todos los casos, los entrevistados expresan que su experiencia laboral en el turismo de aventura ha sido positiva. Esto se debe a que han desarrollado habilidades de cooperación y capacitación, fortalecido sus relaciones públicas y contacto con la gente, aprovechando de tiempo de calidad en familia, generado ingresos y, sobre todo, contribuido a acciones de conservación y cuidado del medio ambiente mediante este tipo de actividades.

Segmentación laboral

En las empresas se evidencia una marcada predominancia del género masculino. De un total de 128 personas empleadas, los resultados muestran que solo 19 son mujeres (15%), mientras que

109 son hombres (85%), constituyendo la mayor parte de la fuerza laboral (ver figura 1). El cuadro 5 muestra detallada de las funciones de los puestos de trabajo centrándose en aspectos clave como el trato directo con turistas, la aplicación de políticas laborales de igualdad de género y la percepción de apertura en las empresas para la participación de mujeres como guías turísticas.

Cuadro 5.
Factores laborales en el turismo de aventura

Categoría	Descripción
Funciones de puesto de trabajo.	Liderar equipo de trabajo, manejo de redes sociales, programación de eventos y atención al cliente, manejo de embarcaciones, supervisión en general, preparación, limpieza y mantenimiento de equipo, recepción, traslado e interacción con turistas.
Existencia de trato directo con turistas	Sí, en todos los casos.
Aplicación de políticas y prácticas laborales en promoción a la igualdad de género.	En la mayoría de las empresas no se aplican. Sin embargo, mencionan que se respetan sus derechos laborales sin importar el género.
Percepción de apertura en la empresa para que las mujeres se desempeñen como guías de turistas.	En su mayoría, si existe apertura. En un caso se menciona que no existe apertura y que en gran medida depende de los requerimientos del perfil del puesto.

Fuente: elaboración propia.

Aunque mencionan que no existen distinciones en las tareas asignadas, servicios ofrecidos y experiencias para los turistas, lo relevante es que el trabajo se haga correctamente y que exista un deseo de desarrollar sus habilidades y capacitarse ya que “todos se adaptan a las tareas por igual” (entrevistada J, guía de turistas y dueña de hotel), “excepto actividades pesadas” (entrevistado B, guía de turistas), donde tradicionalmente se espera que los hombres asuman un papel más prominente, tal como menciona la entrevistada R (guía de turistas) “desde tiempo atrás se acostumbra que las actividades fuertes lo hagan los hombres. A las mujeres, desde pequeñas, nos inculcan a ser más delicadas”. Añaden que esta distinción se atribuye a

normas culturales arraigadas que desde temprana edad condicionan a las mujeres a roles más delicados, mientras se espera que los hombres desempeñen actividades físicas más intensas. Sin embargo, también se reconoce que a pesar de que “por la naturaleza del hombre, desde otras épocas, traemos esa inercia y era normal ver a los hombres como proveedores, hoy en día ya es algo que va revolucionando. Se va viendo más la igualdad y en un futuro habrá más igualdad de género” (entrevistado U, guía de turistas).

Paradójicamente, algunos hombres entrevistados admiten la existencia de funciones específicas para las mujeres, no por percepciones propias, sino debido a las preferencias de los turistas, por ejemplo, en la elaboración y servicio de alimentos. Esta dinámica revela cómo las expectativas de género externas, influenciadas por estereotipos culturales, pueden modular las asignaciones de roles en el turismo de aventura. Además, se destaca que las habilidades de las mujeres son especialmente valoradas en la gestión de áreas de mercadotecnia y las representaciones femeninas son comúnmente utilizadas en la publicidad, sugiriendo una apreciación de las capacidades femeninas en ciertos aspectos del turismo. En conjunto, estas perspectivas ilustran la complejidad de las dinámicas de género en el turismo de aventura, donde coexisten percepciones arraigadas y adaptaciones pragmáticas para satisfacer las expectativas de los turistas.

Todas las personas entrevistadas consideran que no existen estereotipos de género dentro de las empresas. Sin embargo, reconocen que “falta mucho que hacer acerca de la concientización contra la discriminación” (entrevistado M, guía de turistas y dueño de tour operadora) ya que hay medidas que podrían implementarse para fomentar una mayor igualdad de género, por ejemplo, fomentar la unión, el respeto, la concientización contra la discriminación, capacitación en el tema para cambiar paradigmas y “que haya más oportunidad laboral y se puedan incluir más mujeres” (entrevistado U, guía de turistas). A pesar de ciertos avances hacia la igualdad de género, las personas entrevistadas identifican la persistencia de

una cultura machista en la que los hombres tienden a percibir a las mujeres guías de turistas como menos capaces, una percepción arraigada en su educación y que resulta difícil de cambiar debido a la mentalidad inculcada desde temprana edad.

Doble presencia

Las dinámicas financieras en parejas casadas o en unión libre reflejan percepciones y roles tradicionales de género. Mientras los hombres a menudo ven a las mujeres como las principales gestoras de los gastos del hogar, cumpliendo con su rol de proveedores, las mujeres destacan la importancia de una participación conjunta en las decisiones financieras. Ya sea asignando responsabilidades específicas o tomando decisiones de manera colaborativa como utilizar el sueldo del hombre para los gastos y el de ellas para el ahorro.

Llevan a cabo diversas estrategias para para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares tales como “trabajar de por las mañanas y por las tardes dedicar tiempo a familia” (entrevistado A, guía de turistas y presidente de cooperativa), ayudar a su pareja en las actividades del hogar; turnarse para cuidar a sus hijos (“nos organizamos con el horario laboral para no dejar al niño solo. Nos turnamos para quedarnos con nuestro hijo”, entrevistada R (guía de turistas), trabajar en horarios diferentes; se apoyan con sus madres o familiares para el cuidado de la familia y los hijos (“me organizo con mi mamá, mientras yo trabajo mis papas cuidan a mi hermano con discapacidad”, entrevistada Y, guía de turistas); y debido a esto “respetamos los horarios y tiempos de oficinas” (entrevistado U, guía de turistas), así como el tiempo que pasan fuera de casa. Respecto a los empleos actuales que desarrollan los padres de las y los trabajadores corresponden a agricultores, campesinos, pensionado, contador público, carpintero, tour operador o guía. Para el caso de las madres, desempeñan el papel de amas de casa, comerciantes de venta de frutas y dulces y pensionada.

La empresa le ha brindado facilidades para atender situaciones personales sin afectar su situación laboral. Mencionan que a pesar de que es un trabajo demandante sus necesidades personales no han afectado su vida laboral pues han encontrado un equilibrio entre lo laboral y personal. Esto se aplica a todos por igual, por lo que no consideran que afecte la permanencia de las mujeres en el turismo de aventura.

Conclusiones

Desde la perspectiva de la geografía de género y la teoría feminista, los hallazgos confirman que las desigualdades laborales no pueden analizarse de manera aislada, sino en su interrelación con las dinámicas espaciales y socioculturales. La teoría feminista aportó el marco crítico para cuestionar la naturalización de estas desigualdades y su persistencia en estructuras económicas y políticas. La geografía de género permitió entender las relaciones sociales entre las mujeres y hombres en el espacio productivo del turismo de aventura en Quintana Roo. Con su aplicación se identificó la diferencia de género en el sector turístico, que está estrechamente vinculada con la distribución espacial y la organización laboral, donde los roles asignados responden a normas y expectativas socioculturales. Esto contribuye a la segregación laboral y a desigualdades en el acceso a oportunidades. Asimismo, estas dinámicas impactan en la inclusión o exclusión de las mujeres, al influir en su empoderamiento y en la redistribución de los espacios de trabajo.

En relación con la experiencia laboral, se identifica una diferenciación en las actividades desempeñadas por mujeres y hombres. A partir del análisis de la literatura y los hallazgos de la investigación, se observa una tendencia que sugiere que, a medida que aumenta el número de personas colaboradoras, las dinámicas laborales tienden a reproducir características vinculadas a las emociones, la percepción y el bienestar psicológico reforzando la desigualdad de género, la segregación ocupacional y las barreras de acceso laboral, lo que implica un desafío para la equidad en el espacio laboral y sus condiciones.

En la segmentación laboral, son marcadas las actividades y la percepción que se tiene sobre las mujeres, principalmente las relacionadas con la fuerza o actividades físicas, donde persiste la idea de una mujer cuidadora y frágil, lo cual está influenciado por la representación espacial del trabajo en turismo de aventura, donde las mujeres tienden a estar confinadas a tareas tradicionalmente asociadas al cuidado, mientras que los hombres dominan las actividades que se perciben como demandantes físicamente y donde los turistas también inciden en esta imagen. Asimismo, existe un desequilibrio de género en la composición del personal, lo cual refleja el modo en que la segregación laboral está vinculada a un espacio de trabajo masculinizado, donde la participación femenina está subrepresentada en comparación con sus contrapartes masculinas.

En la categoría de la doble presencia, las estrategias adoptadas por las personas entrevistadas ejemplifican una adaptación efectiva para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, mostrando cómo encuentran formas prácticas y colaborativas de gestionar exitosamente sus compromisos en ambos ámbitos. La diversidad de ocupaciones de los padres y madres de los trabajadores entrevistados revela patrones tradicionales en los roles de género. Esta distribución sugiere la persistencia de expectativas de género arraigadas en la sociedad, reflejadas también en los espacios laborales y familiares, donde los hombres a menudo se asocian con ocupaciones más diversas y variadas, mientras que las mujeres siguen siendo asignadas predominantemente a roles relacionados con el hogar y el comercio local.

Finalmente, en las empresas se percibe un ambiente laboral que brinda un apoyo efectivo para integrar las responsabilidades laborales y personales tanto para hombres como mujeres. Este enfoque proactivo favorece la retención de mujeres y promueve un entorno inclusivo y facilitador para todos los empleados en el turismo de aventura.

Recomendaciones

Resulta necesario determinar la relación entre el género y la participación laboral en el turismo de aventura, considerando que las condiciones espaciales y laborales afectan la toma de decisiones de las mujeres sobre su involucramiento en este sector. Esto puede contribuir a identificar barreras que desaniman a las mujeres o a crear espacios que fomenten su participación y les permitan visualizar el turismo de aventura como una carrera viable. En este sentido, la geografía de género tiene una participación importante en la identificación de espacios que favorezcan la integración de las mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres, lo que requiere de políticas específicas y enfoques contextuales para reducir estas barreras estructurales y culturales.

En la segmentación laboral, se destaca la necesidad de explorar y abordar los factores que contribuyen a esta disparidad de género. Si bien en las empresas no existen políticas y prácticas institucionales para la igualdad de género, se coincide que predomina el respeto de los derechos laborales sin distinción. En este sentido, no se encuentra evidencia que las empresas estén implementando estrategias para que las mujeres se desempeñen como guías de turistas o en otras áreas similares, quedándose como un discurso o intención de buenos deseos en un espacio hiper masculinizado. El panorama de la doble presencia subraya la importancia de abordar las percepciones de género arraigadas y fomentar la equidad en las oportunidades laborales para lograr una mayor igualdad de género, teniendo en cuenta que la distribución del trabajo y las expectativas sociales de género afectan las oportunidades de las mujeres para participar en el turismo de aventura y progresar en sus carreras.

Referencias bibliográficas

- Abellan, N., Izcarra, C., López, A. y Salvador, M. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral turístico. *Serie Informes en Contraste*, núm. 14. Alba Sud Editorial. Recuperado de <http://www.albasud.org/publ/docs/97.pdf>
- Bolukoglu, A. y Gozukucuk, T. (2024). Tourism development and women employment: A study on the European union countries. *Tourism Economics*, 30(2), 442-456, doi: <https://doi.org/10.1177/13548166231155535>
- Bustelo, M. y Marchionni, M. (2019). Participación laboral femenina en América Latina: más y mejor es posible. Recuperado de https://elpais.com/elpais/2019/03/05/planeta_futuro/1551784280_188003.html
- Campos, D. J. y Machado, T. A. (2023). Trabalho e gênero na economia de plataforma: uma revisão teórica: uma revisão teórica work and gender in the platform economy: a theoretical review. *Recife*, 12(1), 01-19, doi: <https://doi.org/10.51359/2238-8052.2023.260029>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. y Torres, A. (2019). Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91, doi: <https://doi.org/10.1016/J.ANNALS.2018.12.022>.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., Torres, A. y Wahl, A. (2018). Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality y Tourism*, 17(4), 397-422, doi: <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1449551>
- Castillo, J. C. y Carrasco, K. (2024). Brechas de género en la percepción y justificación de la desigualdad salarial en Chile 1999-2019. *Estudios Públicos*, (01), 1-41, doi: <https://doi.org/10.38178/07183089/1152230428>
- Charlesworth, T. E. y Banaji, M. R. (2022). Patterns of Implicit and Explicit Stereotypes III: Long-Term Change in Gender Stereotypes. *Social Psychological and Personality Science*, 13(1), 14-26, doi: <https://doi.org/10.1177/1948550620988425>
- Charlesworth, T. E. yang, V., Mann, T. C., Kurdi, B. y Banaji, M. R. (2021). Gender Stereotypes in Natural Language: Word Embeddings Show Robust Consistency Across Child and Adult Language Corpora of More Than 65 Million Words. *Psychological Science*, 32(2), 218-240, doi: <https://doi.org/10.1177/0956797620963619>
- Sistema Nacional de Información Estadística del Sector Turismo de México (Datatur, 2019). *Ranking Mundial del Turismo Internacional*. Recuperado de <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/RankingOMT.aspx>
- Datlabuit, M., Cisneros, H. y Valenzuela, E. (2007). *Globalización y sustentabilidad. El turismo en el sur de Quintana Roo*. México: UNAM.
- Díaz-Carrión, I. (2012). Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México). *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(5), 531-542. http://www.pasosonline.org/Publicados/10512/PS0512_08.pdf
- Díaz-Carrión, I. (2013). Mis hijos se quedan allá: estrategias cotidianas de mujeres urbanas que trabajan en el turismo de aventura en Río-Tlan, México. *Revista Latino-americana de Geografía e Género, Ponta Grossa*, 4(2), 45-54. https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/4818/pdf_73
- Díaz, A. (2023). Construir conciencia de género sobre hombres y masculinidades: una intervención. *Revista de estudios de género La Ventana*, 57, 209-238, doi: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i57.7508>
- Fotaki, M. (2020). Feminist research changing organizations and societies: taking stock and looking to the future. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 390-399, doi: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1765862>
- Freund, D. y Hernandez-Maskivker, G. (2021). Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100820, doi: <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100820>
- Ghandy, A. (2021). *Las corrientes filosóficas en el movimiento feminista*. País: Argentina. Editorial Cienflores.
- Hall, J. y Brown, K. (2022). Creating feelings of inclusion in adventure tourism: Lessons from the gendered sensory and affective politics of professional mountaineering. *Annals of Tourism Research*, 97, doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103505>.
- Houge, S. y Raymond, E. (2020). A conceptual model of adventure tour guide well-being. *Annals of Tourism Research*, 84, doi: <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102977>.
- Houge, S. y Raymond, E. (2021). Women's adventure guiding experiences: challenges and opportunities. En N. Carr (Ed.), *Leisure activities in the outdoors: learning, developing and challenging* (pp. 90-102), doi: <https://doi.org/10.1079/9781789248203.0008>
- Houge, S., Boudreau, P. y Raymond, E. (2020). Women's adventure tour guiding experiences: Implications for well-being. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 410-418, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.09.006>.
- Jackson, J. (2019). Whitewater guide safety motivation and co-worker influence. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 28, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jort.2019.02.002>.

- Li, X. (2024). Gender Inequality Hinders Feminism from Being Thoroughly Achieved. *Journal of Higher Education Research*, 5(4), 195-197, doi: <https://doi.org/10.32629/jher.v5i4.2616>.
- Little, J., Peake, L. y Richardson, P. (editores), (1988). *Women in cities: geography and gender in the urban environment*. Basingstoke: MacMillan.
- López, T. M. y Vega, L. C. (2024). Política agraria y política de género en España, 1900-1955. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural*, (92), 61-92, doi: <http://doi.org/10.26882/histagrar.092e09o>
- Marino, M. F. (2023). ¿Hacia dónde vamos? Tramas que se tejen entre la Geografía, la perspectiva de género y la ESI, en la práctica. *Párrafos Geográficos* 2(1), 207-234. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/739/7393991014/>
- Moreno, D. y Cole, S. (2019). No sustainability for tourism without gender equality. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 903-919, doi: <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1588283>.
- Musingafi, M., Mafumbate, R. y Khumalo, T. (2021). Modern theories of feminism. Philosophizing experiences and vision of the female body, mind, and soul, doi: <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4090-9.ch006>.
- Ntanjana, A., Maleka, M., Tshipala, N. y du Plessis, L. (2018). Employment condition differences based on gender: A case of adventure tourism employees in Gauteng, South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(4). https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_49_vol_7_4_2018.pdf
- Oakley, A. (1974). *The Sociology of Housework*. Oxford: Brasil Blackwell.
- Palacios, I. M. y Contreras, J. H. (2024). Políticas públicas de cuidados infantiles en Latinoamérica: un análisis de género sobre sus aciertos y dificultades. *Revista Inclusiones*, 11(2), 141-165, doi: <https://doi.org/10.58210/fprc3518>
- Pérez, S. G. (2024). Migración irregularizada de mujeres residentes en Tarapacá: un análisis desde la reproducción social. Saberes en movimiento. En C. Pinto Baleisan (Ed.), *Saberes en movimiento: Contribuciones desde la academia y la sociedad civil a los estudios sobre migraciones en Chile* (pp. 139-163). Santiago de Chile: Ariadna Ediciones, doi: <https://doi.org/10.26448/ae9789566276159.91>
- Rebolledo, P. y Fernández, A. (2022). La participación laboral de la mujer en el turismo aventura: caso de estudio de la región de Valparaíso, Chile. *Pasos revista de turismo y patrimonio cultural*, 20(1), 169-180, doi: <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2022.20.011>
- Reddy, V., Zondi, N. y Mkhize, G. (2020). Gendered and feminist inequalities: A review and framing notes. *Agenda*, 34, 1-13, doi: <https://doi.org/10.1080/10130950.2020.1767887>.
- Rinaldi, A. y Salerno, I. (2020). The tourism gender gap and its potential impact on the development of the emerging countries. *Quality y Quantity*, 54, 1465-1477, doi: <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00881-x>
- Rivero, J. (2024). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios Sociales*, (27), 390-408, doi: <https://doi.org/10.55555/IS.27.563>
- Russen, M., Dawson, M. y Madera, J. (2021). Diversidad de género en los equipos directivos de hotelería y turismo: una revisión sistemática de los últimos 10 años. *Revista internacional de gestión hotelera*, 95, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102942>
- Sabaté, A., Rodríguez, J. y Díaz, M. (1995). *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía de género*. Madrid: síntesis.
- Sağlam, M. A. (2020). Feminist kuram'da kadının politik ekonomisi ve dönüştürümü. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi* (46), 394-412, doi: <https://doi.org/10.17498/kdeniz.717116>
- Salas, I. y Ordóñez, F. (2023). Las condiciones laborales de las empleadas domésticas. ¿Dignificación o precariedad? *Revista de estudios de género La Ventana*, 58, 146-184, doi: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7671>
- Salvador, D., Breda, Z. y Brandão, F. (2021). Gender and Tourism: Female Leadership in the Hotel Sector. V. Gonçalves, A. Antunes y M. do Rosário (Ed.), *Handbook of Research on Human Capital and People Management in the Tourism Industry* (pp. 110-127). Hershey, PA, USA: IGI Global, doi: <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4318-4.CH006>.
- Secretaría de Turismo (Sectur, 2004). *Turismo alternativo: una nueva forma de hacer turismo. Fascículo 1*. Recuperado de <https://cedocvirtual.sectur.gob.mx/janium/Documentos/006145.pdf>
- Sedetur (2021). *Indicadores turísticos*. Recuperado de <https://qroo.gob.mx/sedetur/indicadores-turisticos>
- Sedetur (2023). *Indicadores Turísticos Enero-Diciembre 2022*. Recuperado de <https://sedeturqroo.gob.mx/ARCHIVOS/indicadores/Indicador-Tur-EneDic-2022.pdf>
- UNWTO y Unifem (2010). *The Global Report on Women in Tourism 2010*. Madrid, España: World Tourism Organization and the United Nations Entity for Gender Equality. Recuperado de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Stories/en/folletoglobalreportpdf.pdf>
- Vicente, T. (2021). Las mujeres, defensoras de la igualdad y el cuidado de la naturaleza. *Iqual. Revista de género e igualdad*, 4, 35-59, doi: <http://dx.doi.org/10.6018/igual.428751>

World Tourism Organization (UNWTO, 2018). *UNWTO Tourism Highlights: 2018 Edition*. *UNWTO Tourism Highlights: 2018 Edition*. Madrid, España: World Tourism Organization (UNWTO), doi: <https://doi.org/10.18111/9789284419876>