Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Fecha: 22 04 2026

Representante Legal
Universidad Autónoma Metropolitana
Presente

De conformidad con los artículos 26, 27 y 38 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) y 6 de su Reglamento, autorizo a la Universidad Autónoma Metropolitana por un periodo de tiempo ilimitado para adecuar el formato del soporte material de mi obra literaria que lleva por título: "Construcción social de la ocupación en el trabajo de maquillista. Caso del Programa: Belleza por un Futuro", para su depósito y posterior divulgación con fines académicos y de investigación y sin fines de lucro, en cualquier medio electrónico institucional, siempre que la Universidad reconozca los derechos morales que ostento como autor, de conformidad con los artículos 18 y 21 de la LFDA.

Por lo anterior, declaro que mi obra es original, producto de mi contribución intelectual. Además, soy consciente y sabedor de que a través del *acceso abierto* en cualquier medio electrónico institucional, cuya finalidad es hacer accesible al público en general la obra literaria de la que soy autor (a), mi creación estará considerada como una divulgación previa, con todas las implicaciones que se derivan de ello. Para tal propósito, autorizo que mi obra cuente con la licencia creative commons  cuyos alcances son los siguientes:

- Dar crédito por la creación original
- Permitir que otros distribuyan, remezclen, adapten y desarrollen su trabajo.

Asimismo, relevo de toda responsabilidad a la Universidad Autónoma Metropolitana de cualquier demanda o reclamación que llegara a formular alguna persona física o moral que se considere con derecho sobre la obra, y responderé por la autoría y originalidad de la misma, con todas las consecuencias jurídicas y económicas si ésta no fuese de mi creación, por lo que me hago responsable de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual.

A t e n t a m e n t e

Nombre (completo): Hernández Martínez Angélica

Firma (autógrafa con tinta azul): Hdez

Correo electrónico: yiyilove1616@gmail.com

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Sociología
Licenciatura en Sociología

Construcción social de la ocupación en el trabajo de maquillista. Caso del programa: Belleza por un Futuro

T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL
GRADO DE LICENCIADA
EN SOCIOLOGÍA
P R E S E N T A

ANGÉLICA HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
MATRICULA 2143013176



Dr. Raúl Romero Ruiz
Asesor

CDMX / 2026 / INVIERNO

Índice general

Resumen ***3***

Introducción ***5***

Problematización **5**

Estado del Arte (Historización estructural) **17**

Tendencias en las investigaciones sobre este fenómeno laboral 26

Propuesta Teórica ***34***

Esquema sintético de la Propuesta Teórica **45**

Marco conceptual **46**

Andamiaje Metodológico ***48***

Estudio de caso **48**

Detalles del programa (contexto) 48
Actoras sociales (unidades de observación) 49
Aspectos de inclusión (muestra) 50

Análisis y Resultados ***55***

Discusión de Resultados ***67***

Interpretación sociológica **73**

Cierre y Conclusiones ***74***

Bibliografía ***78***

Anexos ***82***

GUIA DE ENTREVISTA PARA BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA BXF . **82**

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ORIENTADORA DEL PROGRAMA BXF .. **83**

Transcripciones **85**

Resumen

El presente estudio analiza la construcción social de la ocupación de las mujeres maquillistas egresadas del programa Belleza por un Futuro abordándolo desde el enfoque del trabajo no clásico y desde una perspectiva de género. El problema se centra en que muchas mujeres enfrentan desigualdades estructurales en el mercado laboral y eso las lleva a insertarse en ocupaciones flexibles, mayormente informales y feminizadas, como el maquillaje, buscando conciliar responsabilidades domésticas y laborales, pretendiendo alcanzar su autonomía económica.

El objetivo principal fue conocer el significado que las maquillistas otorgan a su trabajo y analizar las dimensiones del trabajo no clásico —flexibilidad, Interacción y valor simbólico— presentes en su práctica laboral. La metodología de la investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, a partir del estudio de mujeres egresadas de la primera generación del programa Belleza por un Futuro en modalidad híbrida, analizando sus trayectorias, experiencias, percepciones y procesos de construcción de identidad referente al trabajo desde una perspectiva de género.

Los principales hallazgos muestran que la capacitación recibida a través del Programa BxF resignifico en las usuarias mirar al maquillaje como una ocupación que fortalece la autoestima y redes de apoyo entre las mismas brindándoles identidad ocupacional. Asimismo, se identificó que el trabajo de maquillista requiere una fuerte interacción con el cliente, carga emocional y construcción de significados estéticos, elementos propios del trabajo no clásico. Aunque también existen limitaciones asociadas a la informalidad laboral y la falta de seguridad social.

En conclusión, el programa Belleza por un Futuro impulsa procesos de empoderamiento femenino al promover la independencia económica y la redefinición de roles de género, aunque estos avances se desarrollan en la mayoría de los casos dentro de las condiciones estructurales de precariedad del trabajo no clásico.

Palabras clave: **trabajo no clásico, maquillistas, género, empoderamiento, Belleza por un Futuro.**

Abstract

The present study analyzes the social construction of the occupation of women makeup artists who graduated from the Belleza por un Futuro program, addressing

it from the perspective of non-classical work and from a gender perspective. The problem centers on the fact that many women face structural inequalities in the labor market, which leads them to enter flexible, mostly informal and feminized occupations, such as makeup, seeking to reconcile domestic and work responsibilities while aiming to achieve economic autonomy.

The main objective was to understand the meaning that makeup artists attribute to their work and to analyze the dimensions of non-classical work—flexibility, interacción, and symbolic value—present in their work practice. The research methodology was developed with a qualitative approach, based on the study of women who graduated from the first generation of the Belleza por un Futuro program in hybrid modality, analyzing their trajectories, experiences, perceptions, and processes of identity construction related to work from a gender perspective.

The main findings show that the training received through the BxF Program re-meaning for the participants the way they view makeup as an occupation that strengthens self-esteem and support networks among them, providing occupational identity. Likewise, it was identified that the work of a makeup artist requires strong interaction with the client, emotional labor, and the construction of aesthetic meanings, elements characteristic of non-classical work. However, there are also limitations associated with labor informality and the lack of social security.

In conclusion, the Beauty for a Future program promotes processes of female empowerment by encouraging economic independence and the redefinition of gender roles, although these advances mostly develop within the structural conditions of precarious non-classical work.

Keywords: non-classical work, artists makeup, gender, empowerment, Beauty for a Future.

Introducción



Problematización

La participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones significativas a lo largo de la historia, transitando gradualmente del ámbito privado al público. Sin embargo, este tránsito no ha sido lineal ni ha implicado una verdadera equiparación de condiciones con los hombres. La oferta laboral hacia las mujeres continúa limitada por las responsabilidades de cuidadoras del hogar que les han sido históricamente asignadas, configurando un escenario de desigualdad estructural que persiste hasta nuestros días. La incorporación de las

mujeres al trabajo asalariado aumentó considerablemente a partir de los años sesenta del siglo pasado, decisión que, como menciona Marín (2020, p. 14), "se deriva de distintas situaciones o por diferentes argumentos, siendo el más común, desde el punto de vista económico, el aumento del ingreso del hogar". No obstante, este incremento en la participación laboral femenina no ha venido acompañado de una redistribución equitativa de las tareas de cuidado ni de una eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Figura 1: La desigualdad laboral



Nota: Imagen de Instagram

Históricamente, las mujeres se han enfrentado a una difícil inserción laboral y, en caso de conseguirla, generalmente experimentan discriminación, inequidad, desigualdad salarial, mayores condiciones de precariedad, además de una difícil conciliación de la vida laboral y familiar, fenómeno conocido como doble jornada de

trabajo. Esta doble jornada implica que las mujeres, una vez que se incorporan al empleo remunerado, continúan asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, lo que se traduce en una sobrecarga de trabajo que afecta su salud, su tiempo libre y sus posibilidades de desarrollo profesional. Es una realidad socialmente arraigada que, para las mujeres, el trabajo se considera adicional o complementario, pues tradicionalmente la responsabilidad principal del sostenimiento económico del hogar recae en el hombre, debido a factores derivados de la división sexual del trabajo y a un orden de género que asigna roles diferenciados.

Figura 2: Jornadas extenuantes sin pago



Nota: Imagen de Instagram

Maza (2003, p. 43) explica que existen discursos e instituciones que indican que la división sexual del trabajo es la base de la organización de la sociedad, existiendo durante la historia exclusión, asignación de labores y una valoración pobre o nula

de la aportación de la mujer a la vida social y económica. Esta división no es un mero reparto técnico de tareas, sino un dispositivo simbólico y material que produce y reproduce desigualdades. De acuerdo con Suárez del Toro (2007, p. 56), este concepto hace referencia a la asignación simbólica de roles y tareas diferenciadas entre hombres y mujeres, a través de la cual se constituye uno de los aspectos que más produce desigualdades de género en todas las sociedades. A pesar de que la tradicional división sexual del trabajo ya no existe de manera tan rígida en nuestro contexto cultural actual –pues cada vez más mujeres estudian, trabajan y ocupan espacios públicos–, sigue teniendo importantes repercusiones sobre la vida de mujeres y hombres, modelando sus trayectorias, expectativas y oportunidades.

La presión social que provoca esta asignación diferenciada ocasiona que, en mayor o menor medida, las mujeres trabajadoras tengan que buscar constantemente la forma de conciliar las responsabilidades familiares con las laborales. Debido a ello, tienen la necesidad de insertarse en trabajos flexibles, en su mayoría precarios, que suelen ser empleos de medio tiempo o por horas, muchas veces generados desde la informalidad por las propias mujeres. Estos trabajos, si bien les permiten generar ingresos, no les permiten del todo romper el “techo de cristal”, concepto que se refiere a una construcción social basada en el género que perjudica a las mujeres limitándolas social y culturalmente, y que sistematiza sus ambiciones, deseos y anhelos de ascender a ciertos puestos socialmente asignados a hombres. El techo de cristal no es una barrera explícita o legal, sino un conjunto de prácticas, prejuicios y estructuras que operan de manera invisible pero efectiva, frenando el avance laboral de las mujeres una vez que han alcanzado cierto nivel.

El techo de cristal se trata principalmente de una desigualdad de oportunidades y la inequidad de las mujeres en las relaciones laborales. Es Ramírez (2016, p. 53), citando a Mabel Burín (1996), quien menciona los seis factores que la cultura ha ido construyendo para formarlo y que vale la pena detallar:

1. Las responsabilidades domésticas que les impide tomar horarios vespertinos o nocturnos, asistir a juntas, cubrir horas extras y salir fuera de la ciudad. Este factor opera como una restricción práctica inmediata: la mujer que es la principal responsable del hogar y los hijos difícilmente puede disponer de su tiempo fuera del horario laboral convencional, lo que la excluye de reuniones, viajes de trabajo o promociones que requieren disponibilidad ampliada.
2. Nivel de exigencias basadas en discriminación laboral en prejuicio de las mujeres. Esto se manifiesta en que a menudo se exige a las mujeres mayores cualificaciones o rendimientos que a los hombres para acceder a un mismo puesto, o bien se les somete a evaluaciones más estrictas, bajo el supuesto de que su compromiso laboral sería menor debido a sus responsabilidades familiares.
3. Los estereotipos sociales los cuales inciden en la carrera laboral de las mujeres, haciendo que se vuelvan intangibles para puestos que requieren autoridad y ejercicio del poder. Existe una asociación cultural entre liderazgo, asertividad, capacidad de mando y características consideradas “masculinas”, mientras que a las mujeres se les atribuye mayor aptitud para roles de apoyo, cuidado o ejecución, no para la dirección.
4. La percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres por falta de modelos femeninos con cuales identificarse. La escasez de mujeres en posiciones de alta jerarquía genera un efecto espejo negativo: las mujeres jóvenes no ven referentes claros de éxito profesional femenino, lo que puede llevar a la interiorización de la idea de que ciertos puestos “no son para ellas”, limitando sus aspiraciones desde antes de intentar siquiera acceder a ellos.
5. El principio del logro, pues se les ha habilitado para apreciar su carrera como algo secundario, ya que se les ha hecho creer y aceptar en la mayoría de los casos, que su principal carrera es la de ser madre y/o esposa. Este factor es quizás el más internalizado y difícil de erradicar, pues opera en el plano de las subjetividades: muchas mujeres crecen con el mensaje de que su

realización fundamental pasa por la familia y no por el trabajo, por lo que sus logros profesionales son vistos como añadiduras o como algo prescindible.

6. Y por último los ideales juveniles, social (“Asegúrese de ganar mucho dinero y rápido”) y familiar (“Asegúrese de hacer lo correcto”). Este factor introduce una contradicción: por un lado, la presión social por el éxito económico rápido y visible; por otro lado, la presión familiar por cumplir con los mandatos de género tradicionales (cuidar, estar presente, no descuidar el hogar). Las mujeres jóvenes quedan atrapadas entre estas dos exigencias contradictorias, lo que dificulta aún más su desarrollo profesional.

Figura 3: El trabajo digno es un derecho



Nota: Imagen de Instagram

Por lo tanto, parafraseando a Giddens (2006, p. 450), a pesar de los avances que las mujeres han hecho en todo el mundo –mayor educación, mayor participación

política, leyes de igualdad–, las diferencias de género siguen sirviendo como base de las desigualdades sociales, observándose que las mujeres trabajan mayoritariamente desde la informalidad mientras los hombres lo hacen desde la formalidad. Esta brecha no es casual ni residual, sino estructural. Lo que ocasiona que las mujeres se concentren en un conjunto reducido de ocupaciones, muchas veces trabajos no clásicos, que deben ser compatibles con los deberes de cuidado asignados socialmente a ellas. Aunque, actualmente, las mujeres actúan en contra de las expectativas culturales y las normas sociales para poder transformar la posición de subordinación en las relaciones de género, tratando de asegurar su autonomía financiera, estas resistencias individuales chocan con un entramado de obstáculos colectivos que dificultan cambios de mayor escala.

Figura 4: Brecha Salarial



Nota: Imagen de Instagram

El trabajo de las mujeres en el mercado laboral se considera secundario, adicional o complementario con respecto al del hombre y, de acuerdo con Marín (2020, p. 43), esto se debe a que supuestamente las mujeres están dispuestas a ganar menos porque ellas reconocen que no son proveedoras del hogar y, por lo tanto, necesitan una remuneración menor. Esta presunta disposición no es un rasgo psicológico inherente a las mujeres, sino el resultado de una socialización diferencial que las ha formado para la abnegación y para poner las necesidades de la familia por encima de las propias. Sin embargo, para esta investigación las mujeres no representan una fuerza de trabajo secundaria; se sostiene que no deberían ganar menos ni tener menos oportunidades que los hombres porque su trabajo tiene la misma importancia y el mismo valor, además de que cada vez es más frecuente que sean ellas las que se hacen cargo económicamente de su familia y su hogar, ya sea como jefas de hogar o como sostén principal junto con sus parejas.

Lo que nos llevaría a plantear que las mujeres que se pretenden estudiar en esta investigación se acercan al mercado de trabajo en condiciones distintas a las de los hombres debido a que buscan la posibilidad de conciliar trabajo y familia. Esto constriñe el grado de inserción laboral femenina y la elección de la ocupación de las mujeres debido a que tienen la necesidad de autoemplearse o buscar trabajos que les permitan seguir haciéndose cargo de la función de cuidado, que se les ha asignado socialmente, en el mundo privado (en la esfera doméstica del hogar). Enfrentan así un mercado de trabajo que las excluye sin oportunidades de igualdad, en condiciones laborales precarias, esto sin importar sus niveles educativos, que en ocasiones son mayores a los de los hombres. La paradoja es evidente: a mayor educación, no necesariamente corresponde una mejor inserción laboral para las mujeres, precisamente por la persistencia de la división sexual del trabajo y del techo de cristal.

En México, muchas mujeres optan por realizar trabajos informales y flexibles que se caracterizan por tener una mayor concentración de mujeres trabajadoras, como venta de alimentos, venta de artículos en el metro (vagoneras), venta por catálogo

u ofreciendo servicios de belleza. El sector de servicios de belleza es parte del trabajo feminizado y las mujeres optan por él porque les permite generar ingresos para mantener a su familia y contar con mayor flexibilidad de tiempo para alternar con sus actividades de cuidado. Por lo tanto, puede asumirse que existen estrategias para la supervivencia familiar con las que se busca asegurar la reproducción material de la familia; una de ellas es optar por trabajos llamados "no clásicos" que muchas mujeres utilizan para solucionar el conflicto que representa atender las labores domésticas y al mismo tiempo un trabajo remunerado. Estos trabajos no clásicos, concepto desarrollado por Enrique de la Garza, se caracterizan por la interactividad con el cliente, la producción simbólica, la flexibilidad y, frecuentemente, la informalidad.

En esta investigación me interesa explorar el sector de la belleza donde se ubica el trabajo de maquillista. En esta ocupación intervienen aspectos estéticos y emocionales en el proceso de trabajo, en el que interactúa de forma directa la/el cliente, a quien se le aplican tratamientos y/o productos cosméticos sobre el rostro, u otras partes del cuerpo, para cambiar la apariencia según lo que la/el cliente requiera. Esta ocupación, que es mayormente feminizada, será analizada como un trabajo no clásico, lo cual implica entenderla como un servicio de interacción maquillista-cliente, es decir, un trabajo simbólico en donde la incidencia del cliente se debe a que este se involucra e interviene en el proceso de trabajo, ejerciendo cierto nivel de control, además de que otros agentes también pueden involucrarse en el proceso de trabajo sin que necesariamente la maquillista se resista. Así, como menciona Enrique de la Garza, el trabajo no clásico:

> se caracteriza por transmitir símbolos de parte del trabajador, que son transformados en significados por el cliente, en este caso la atención personal expresa esta parte esencial del trabajo no clásico; de igual manera, el papel del cliente es indispensable en el proceso de trabajo, pues el cliente aparece como un tercer agente que no es ni empleador ni empleado. (2011, p. 53)

En este trabajo y su interacción pueden surgir lazos solidarios, pertenencia colectiva y solidaridad, aunque también conflicto, competencia, etc. Como menciona Enrique de la Garza “El trabajo no clásico se caracteriza por ser interactivo. La interacción no solamente es un aspecto fundamental del proceso de trabajo, sino que la interacción es la condición para efectuarse la producción” (2013, p. 318). Los mecanismos de ingreso a la ocupación, en su mayoría, se dan a través de las redes sociales, de manera informal, por recomendaciones y no necesariamente se exige como requisito la formación o capacitación para el trabajo. Esto implica que muchas mujeres entran al oficio sin una preparación sistemática, lo que puede redundar en condiciones laborales aún más precarias, pero también en una mayor autonomía para definir sus prácticas y tarifas.

El trabajo de maquillista se considera no clásico porque es un servicio en el que existe la incidencia del cliente en el proceso de trabajo, el trabajo es interactivo y simbólico, y se le da especial importancia a la subjetividad del/la trabajador/a. A diferencia de un trabajo fabril donde el obrero sigue instrucciones y no interactúa con el consumidor final, la maquillista construye su servicio en diálogo constante con la persona que tiene enfrente, ajustando colores, estilos, intensidades, y los hombres ganan manejando emociones (nervios, expectativas, insatisfacciones) como parte central de su quehacer.

El grupo de trabajadoras no clásicas que pretendo estudiar en esta investigación es el de las egresadas del programa Belleza por un Futuro, pertenecientes a la Primera Generación en modalidad Híbrida, es decir, unos días en línea conectadas vía internet por medio de la plataforma Zoom y otros días en modalidad presencial. Esta modalidad híbrida es relevante porque se desarrolló en el contexto post-pandémico, cuando muchas mujeres estaban reconfigurando sus estrategias laborales y de cuidado, y porque introduce el uso de tecnologías digitales como parte de la capacitación.

El programa Belleza por un Futuro es una iniciativa de L'Oreal y Casa Gaviota A.C., totalmente gratuito, que busca dar visibilidad a las mujeres, promover su participación y ofrecer una respuesta adecuada a sus necesidades, encargándose de capacitar a mujeres en situaciones de vulnerabilidad (social y económica) con el objetivo de que consigan un trabajo digno, logren una independencia económica y salgan de círculos de violencia. De acuerdo con Marín (2020, p. 21):

las condiciones de vulnerabilidad que frecuentemente afectan, en mayor porcentaje, a las mujeres no solo suelen ser de carácter económico, como un salario menor, una menor incorporación al mercado laboral, mayor pobreza, entre otros, sino que también suelen ser violentos atacando contra su cuerpo, sus recursos y su mente. Las causas de la violencia ejercida contra las mujeres en diferentes ámbitos, se puede acreditar a factores sociales, económicos y demográficos, entre otros. La violencia hacia la mujer se presenta en el entorno comunitario, escolar, familiar, laboral, en el medio de la salud y en la vida de pareja.

El programa de Belleza por un futuro les permite acceder a la capacitación sin importar su nivel de calificación laboral previa, ya que uno de los requisitos para ingresar al programa es tener una noción de lo que es el maquillaje porque durante el proceso de capacitación participarán en clases vía zoom y presenciales para conocer los productos cosméticos y las diferentes técnicas para aplicarla. El programa busca impulsar la inserción laboral como herramienta de empoderamiento femenino ofreciéndoles una capacitación completa que va más allá de sólo un curso de maquillaje, ya que incluye también clases de formación personal buscando reforzar el cuidado personal, incluyendo la autoestima, refiriéndose al maquillaje como efecto positivo y agente de cambio, utilizado como herramienta para el autoconocimiento.

Figura 5: Belleza por un futuro



Nota: Imagen de Instagram

Específicamente estudiaré a este grupo de mujeres maquillistas, haciéndolo desde su componente emocional, estético y cognitivo en el trabajo y la construcción de su ocupación. Se busca describir su forma de trabajo, cómo fueron construyendo su trayectoria laboral, describir su forma de relacionarse, explorar los significados que ellas atribuyen a su actividad, descubrir los cambios que estas personas presentan a partir de la capacitación, estudiar cómo influye el techo de cristal en la construcción de sus ocupaciones, identificar cómo surgen estos sentidos estéticos para que las mujeres quieran dedicarse a ser maquillistas tomando en cuenta sus decisiones y acciones ocupacionales.

En suma, esta investigación se propone descubrir cómo significan estas mujeres su trabajo, analizando las posibles modificaciones que experimentaron en sus decisiones-acciones en relación con su identidad ocupacional y de género, al

plantearse nuevas expectativas con respecto a su trabajo. Es decir, cómo viven estas mujeres su transición hacia el oficio de maquillistas y cómo se forma la identidad de pertenencia a este grupo ocupacional tomando en cuenta desde una perspectiva de género el papel que la mujer tiene en la sociedad actualmente. La pregunta que guía este estudio es, por tanto, una pregunta por los procesos subjetivos y objetivos que intervienen en la construcción social de una ocupación feminizada en el contexto de la informalidad, la flexibilidad y el empoderamiento promovido por un programa de capacitación empresarial con enfoque de género.

Estado del Arte (Historización estructural)

Hablando del empleo en México, el 55.23% de la población ocupada del país se encuentra en condiciones de informalidad laboral, de acuerdo con cifras de la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) del INEGI 2023. A lo largo de los años la informalidad se ha normalizado y la población se ha acostumbrado a ver los puestos en la calle con vendedores ambulantes que en muchas ocasiones trabajan por cuenta propia, pero también existen los casos de empleados de empresas establecidas que ofrecen pagos por eventualidad sin acceso a seguro social ni prestaciones laborales lo cual hace vulnerables a los trabajadores debido a que este tipo de empleabilidad repercute sobre su bienestar porque al emplearse de manera informal con frecuencia carecen de una fuente de ingresos estable y suficiente para cubrir sus necesidades básicas. De igual manera al trabajar en el sector informal difícilmente potencian su desarrollo profesional para acceder a recursos que les permitan mejorar sus habilidades, su posición y sus ingresos.

En México muchas mujeres optan por realizar trabajos informales y flexibles que se caracterizan por tener una mayor concentración de mujeres trabajadoras como venta por catálogo, venta de alimentos, venta de artículos en el metro (vagoneras) o hacer servicios de belleza, ya que dicho sector es parte del trabajo feminizado y las mujeres optan por él porque les permite generar ingresos para mantener a su familia y poder cumplir la doble jornada que tradicionalmente se les asigna es decir trabajar pero sin descuidar su hogar, trabajar pero cumplir con las actividades de

cuidado. Los estudios muestran que en dichos trabajos en los que las mujeres se insertan existe la precariedad, informalidad y desigualdades de género.

Por otro lado, y retomando un artículo sobre efectos de la Pandemia de COVID-19 y sus efectos diferenciados en la situación laboral de las mujeres en México "además de la discriminación explícita que existe por el hecho de ser mujeres se suma que el cuerpo femenino es sujeto a un mayor escrutinio debido a que las mujeres de tez oscura son contactadas con menor frecuencia para entrevistas laborales que sus pares de tez blanca, cuando dicho efecto no está presente en el caso de los hombres. En el mismo sentido se identifica la existencia de una preferencia por mujeres de tez clara en el mercado de servicios de acompañamiento. A esta fiscalización del cuerpo femenino por su tono de piel hay que sumar la que se realiza por el peso. Las mujeres con sobrepeso son contactadas con menor frecuencia para ofertas laborales y reciben un menor salario que sus pares sin sobrepeso. De nuevo, este efecto no es observado en el caso de los hombres. A estos elementos hay que sumar que la estructura institucional del mercado laboral mexicano dificulta la progresión laboral de las mujeres. Entre estas instituciones, la falta de una política de ausencias por maternidad y paternidad, así como la falta de seguridad social universal, hacen que las mujeres embarazadas tengan que salir del mercado de trabajo en los meses previos y subsecuentes al parto. Este efecto no es experimentado por los padres, sólo por las madres" (COPRED) 2021. .

Las mujeres trabajadoras en México ganan entre un 13% y un 27% menos que sus pares hombres por realizar las mismas tareas, de acuerdo a cifras del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) 2023. Y según datos de la Tasa de desocupación Nacional en México recopilados por INEGI en 2023 las mujeres siguen siendo las más excluidas del ámbito laboral en el país, ya que la tasa de participación de los hombres fue de 75,9 % y la de mujeres, de 46%. En tanto, la tasa de desocupación en los hombres fue de 2,8 % y en las mujeres, de 3,1%.

Aunado a todas estas dificultades a las que se enfrentan las mujeres se le suma la violencia. En 2020 la Secretaría del Trabajo hizo público que el 26% de las empleadas dicen haber vivido algún tipo de discriminación o violencia laboral. De las más de 109.000 renuncias por hostigamiento laboral y violencia psicológica en el trabajo que hubo en México el año pasado, 66.581 fueron de mujeres. El 60% del total. Y de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 del INEGI, tres de cada 10 mujeres han enfrentado violencia laboral a lo largo de su vida y dos de cada 10 reportaron vivirla en el último año. Debido a lo anterior, se puede entender que las mujeres tienen que pasar por varias dificultades para poder ingresar y poder participar en el mercado laboral con éxito.

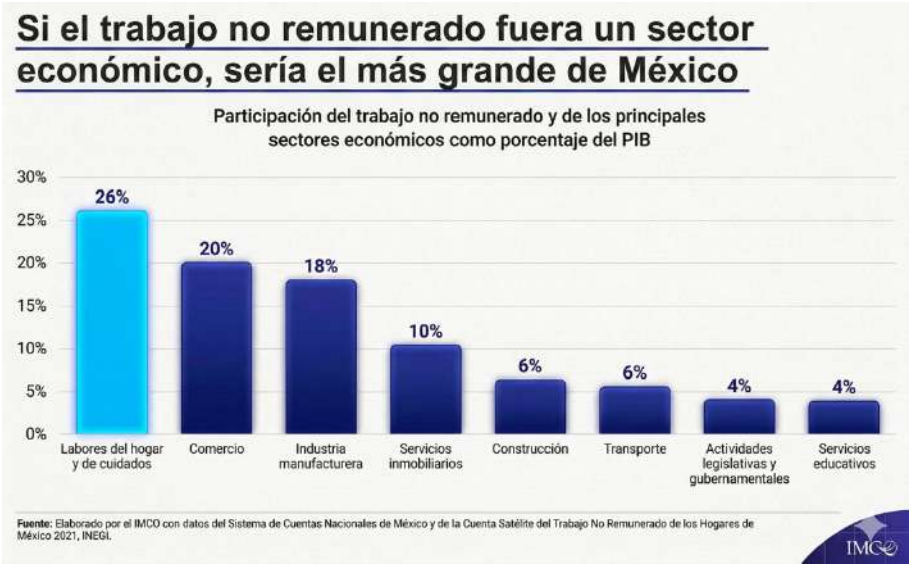
Y por si fuera poco a todas estas dificultades sociales ya existentes se le suma las generadas por la pandemia de Covid-19 que impactaron en el ámbito del trabajo, la educación y la salud de las personas. Todo esto debido a que la pandemia generó estrés tanto individual como colectivo y para la mayoría de las personas se trató de una situación trágica debido a pérdidas de todo tipo (seres queridos, salud, vivienda, bienes, empleo etc.). Pero esta situación afectó principalmente a las mujeres por los roles y mandatos asociados a su género, siendo ellas quienes asumen la mayoría de los cuidados de salud, escolar y de limpieza.

El 31 de diciembre de 2019 China anuncia que en la provincia de Wuhan hay un brote de neumonías desconocidas, posteriormente se confirmó que se trataba de un virus que se transmite muy fácilmente a través del contacto con objetos y personas infectadas del mismo al cual denominaron SARS-CoV-2 registrando su primer caso en México el 28 de febrero de 2020 y para el 11 de marzo de dicho año la OMS dicta la declaratoria de pandemia, después del incremento de casos de la enfermedad debido a dicha situación los gobiernos de todo el mundo implementaron medidas sanitarias como el lavado de manos y mantener una distancia interpersonal de al menos metro y medio junto con el confinamiento de la población esto quiere decir que las personas debían permanecer en casa alterando su día a día, se

suspendieron las actividades laborales no esenciales ocasionando desempleo y los sectores en los que se redujo más el consumo fueron transporte, turismo y educación los cuales son sectores altamente feminizados.

Desde el inicio de la pandemia, las mujeres asumieron la mayoría de las labores extras como educación, cuidado de la casa y familia. Sólo en México, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, durante el confinamiento, seis de cada 10 mujeres han sido las encargadas de las labores domésticas y de cuidado, en comparación con cuatro de cada 10 hombres. Sin embargo, la igualdad y equidad de género van más allá de las tareas domésticas, una mujer dedica 40 horas a la semana a tareas del hogar y de cuidados, lo que equivale a casi un trabajo de tiempo completo (de 48 horas semanales); en comparación un hombre dedica 15.9 horas. Las mujeres tienen menos tiempo disponible para dedicar a otro tipo de actividades económicas, de descanso o recreativas, lo que representa una de las principales barreras para la participación femenina en el mercado laboral.

En la siguiente gráfica se puede observar al trabajo remunerado como sector económico lo cual muestra en porcentaje su tamaño comparado con otras actividades que si son remuneradas:



Según datos del Boletín "Desigualdad en cifras" Año 6 No 12, diciembre de 2020 de INMUJERES: "Antes de la pandemia 75% de las mujeres, frente al 50% de los hombres, laboraban en actividades de provisión de servicios, comercio minoritario y turismo (sector terciario) que particularmente se ha visto afectado por las medidas de confinamiento y distanciamiento social".

En el caso de México la pandemia resultó ser una situación difícil de afrontar debido a que según resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo 2018 el 57.1% de los empleos son informales sin embargo la cantidad de mujeres en el sector informal se elevó un 20.71% (al pasar de 448,581 antes del inicio de la emergencia sanitaria declarada el 31 de marzo de 2020 a 541,851 hasta septiembre de 2021) en contraste, el número de hombres en empleos informales subió un 10.14%, de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Estas 93,279 mujeres que se sumaron a la informalidad laboral en ocupaciones como comercio en vía pública, trabajo doméstico, reparto a domicilio, boleo, cuidado de vehículos, entre otras y durante este periodo también se fue construyendo un nuevo mundo de trabajo en donde creció la actividad tecnológica y la generación de ingresos a través de las plataformas digitales debido a que conectaban a las personas con servicios que a su vez generaban oportunidades de trabajo como por ejemplo (Uber, Didi, mercado libre etc.) aunque en la mayoría de los casos sin seguridad ni protección social para el trabajador.

Por otro lado, en (2020). "*México cómo vamos" una organización no gubernamental en la CDMX sin fines de lucro* [Archivo PDF]. Se dieron a conocer los siguientes datos de las mujeres en el mercado de trabajo:

…Los sectores económicos con mayor representación femenina son los de restaurantes y servicios de alojamiento, donde 59% de los trabajadores son mujeres, y los servicios sociales, donde 65% del personal ocupado es femenino…

Esto quiere decir que el sector en donde las mujeres tienen mayor peso es el terciario el cual contempla actividades como el comercio, restaurantes etc.

Este artículo también menciona que:

… 27% de las mujeres ocupadas en el mercado laboral de México percibe ingresos de hasta un salario mínimo, una proporción que contrasta con la observada en los hombres para ese rango de ingresos, de 15.3%. Adicionalmente, sólo 9.6% de las mujeres trabajadoras del país tienen ingresos de más de 3 salarios mínimos, mientras que 14.5% de los hombres reciben ese monto. Además, los salarios de las mujeres que tienen un trabajo formal y están aseguradas ante el IMSS son menores que los de los hombres...

Y finalmente nos recuerda que anteriormente:

…Al cierre de 2019, menos de la mitad de los trabajadores mexicanos tenía un empleo formal que les proporcione acceso a derechos y prestaciones laborales con un vínculo laboral reconocido por su empleador: 56.2% de la población ocupada del país trabaja en la informalidad laboral. La proporción de trabajadores informales es más alta en las mujeres: en el 4º trimestre de 2019 la tasa de informalidad laboral en mujeres fue 57.6%, mientras que para los hombres la tasa fue de 55.3%. De esta forma, la cantidad de mujeres que trabaja sin tener acceso a la seguridad social y sin un vínculo laboral reconocido es de 12.7 millones de personas…

Los datos mencionados anteriormente muestran las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo, pero el problema va más allá debido a que la educación no se da de forma equitativa para mujeres y hombres, aunque sí se ha dado un avance a lo largo de los años, en varios entornos sigue existiendo la desigualdad en materia de educación donde las mujeres y niñas son las más desfavorecidas y las que se encuentran en desventaja.

Por otro lado, en todo el mundo, 118.5 millones de niñas y 125.5 millones de niños están sin escolarizar. Las mujeres siguen representando casi dos tercios de los 771 millones de adultos que carecen de conocimientos básicos de lectura y escritura" UNESCO (2019).

El impacto de la pandemia aumentó la desigualdad entre géneros porque según datos del proyecto ECOVID-ML levantado por el INEGI durante abril, mayo, junio y julio para medir el impacto de la pandemia reveló que sólo en abril cerca de 13.6 millones de mujeres fueron expulsadas del mercado laboral, pero declaran disposición para trabajar si tuvieran una oferta y que casi el 60% de las mujeres encuestadas había mudado sus actividades laborales a su casa y de ellas el 34% declaró que su jornada de actividades de limpieza y cuidados había aumentado con la pandemia. Lo que refleja que antes de la pandemia ya existían problemáticas laborales de género debido a que las mujeres ya eran un grupo laboralmente vulnerable que fue aún más afectado debido a la crisis sanitaria debido a que se dio un retroceso no sólo en los derechos de las mujeres sino en los espacios donde ellas se desenvuelven.

En 2022, 45% de las mujeres en edad de trabajar participaron en el mercado laboral mexicano de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Es decir, en dos años se recuperó la caída del empleo femenino causado por la pandemia, cuando la participación cayó a 41%.

El tipo de violencia más común en el ámbito laboral es la discriminación: 18% de las trabajadoras mexicanas han enfrentado al menos un acto de discriminación a lo largo de su vida, proporción que aumenta a 24% entre las mujeres de 25 a 34 años. Las formas de discriminación hacia las mujeres más frecuentes en el ámbito laboral son tener menos oportunidades que un hombre para ascender (11%) o recibir un menor pago que sus pares hombres (10%).

En suma, a pesar de las luchas que se han dado a lo largo de la historia las mujeres siguen compartiendo varias desigualdades como las dificultades para entrar, permanecer y crecer en el mercado de trabajo comparado con los hombres debido a diversos factores que tienen que ver con su educación, oportunidades, poder, toma de decisiones, situaciones de violencia, salud, bienestar y la oportunidad de incorporarse a un trabajo decente en comparación con los hombres.

Según datos del (IMCO) las mujeres han encontrado en el emprendimiento una opción de empleo que se adecúa a sus necesidades. En México, una de cada cuatro mujeres ocupadas tiene un negocio, es decir 5.9 millones de mujeres trabajan por cuenta propia o son empleadoras. De ellas, ocho de cada 10 lo hacen en la informalidad. Las emprendedoras en la formalidad tienen ingresos mensuales promedio 1.9 veces mayores que aquellas con un negocio en la informalidad.

Actualmente, las mujeres se concentran en el sector informal porque en él hay trabajos más flexibles como venta por catálogo, venta de alimentos, venta de artículos en el metro (vagoneras), servicios de belleza, servicio doméstico y de cuidados optando por ellos porque les permite generar ingresos para mantener a su familia sin descuidar el papel asignado como cuidadoras/ trabajadoras del hogar sin remuneración obligadas a cubrir esa doble jornada laboral y, en caso de esta investigación, son flexibles y feminizados los que interesan analizar.

En esta grave problemática en donde la participación laboral femenina se ve afectada junto con los ingresos me es de importancia mencionar que según diversas investigaciones la independencia económica y el empoderamiento femenino se vuelven fundamentales para erradicar las condiciones económicas de vulnerabilidad y violencia de género a las que las mujeres se encuentran expuestas en la actualidad.

Primeramente, La Organización de las Naciones Unidas ha investigado al respecto y su visión sobre el empoderamiento económico se sustenta en

…tres criterios básicos y que se arraigan firmemente en la realización de los derechos económicos de las mujeres: transformación, participación e impacto. Las mujeres han de poder transformar sus propias vidas así como sus comunidades y sociedades y los mercados o actividades económicas en las que participan; han de poder participar en los procesos y espacios que afectan su independencia económica (mercado laboral, mercados de productos y servicios y los eslabonamientos globales de dichos mercados); y han de poder tener impacto dentro de sus hogares, en la comunidad y sobre la legislación y políticas (incluyendo los presupuestos públicos) que afectan su autonomía económica. Además, el empoderamiento económico está relacionado con la eliminación de la violencia contra las mujeres y la participación política dado que estas tres grandes áreas de trabajo de ONU Mujeres están inter relacionadas…

Posteriormente se encuentra la investigación de Irene Casique en la Revista Mexicana de Sociología (2010) en donde menciona que uno de los factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia es el económico debido a que incrementa la independencia de la persona en general, es decir:

…La propiedad de la tierra, y en general de bienes económicos, por parte de la mujer no sólo mejora su capacidad de negociación en el hogar, sino también, potencialmente, fuera de éste, es decir, en la comunidad y en la sociedad (Agarwal, 1994; Deere y León, 2002). La propiedad de bienes económicos se relaciona con la capacidad y la habilidad de las mujeres de actuar de manera autónoma o de poder expresar sus propios intereses en las negociaciones que afectan sus propias vidas y/o las de sus hijos (Deere y León, 2002) ...

El empoderamiento femenino hasta donde se ha investigado,se trata de un proceso multidimensional teniendo como aspectos principales la participación de las mujeres en todas las actividades económicas, políticas y sociales. Es visto como un proceso deseable y necesario, pero no lineal debido a que las mujeres según su situación lo experimentan de diferente manera, aunque a nivel global se trata en mayor parte de

una necesidad de empoderamiento económico debido a que a lo largo de la historia las mujeres se han desarrollado en un contexto desigual con difícil acceso a recursos económicos, además de que la mayoría de las veces reciben un sueldo menor en comparación a los hombres realizando las mismas actividades.

La importancia de que las mujeres puedan acceder a los recursos económicos aumentará su capacidad de decidir sobre su vida y diversos aspectos de ella como su salud física y mental.

Tendencias en las investigaciones sobre este fenómeno laboral

Para esta investigación sociológica me interesa estudiar el trabajo no clásico que realizan las maquillistas. El interés que tengo en este grupo ocupacional poco analizado desde el ámbito laboral ha surgido debido a las características particulares que tiene esta ocupación, así como las propias dimensiones del trabajo no clásico.

En el grupo de la belleza se ofrecen una diversidad de servicios que se han ido convirtiendo en alternativas de empleo éstas abordan la ocupación desde distintos enfoques, entre los que se destacan el análisis de la informalidad, subcontratación, flexibilidad laboral etc.

El estudio “Género, trabajo y desigualdades sociales en peluquerías y salones de belleza en Bogotá” en el año 2012 visibiliza las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras y trabajadores precarios del sector de la belleza con la salvedad de que en esta investigación se abordan las desigualdades y condiciones poco equitativas derivadas de las cuestiones de género. Dicho artículo explica que la actividad de estilismo y peluquería es percibida como una profesión respetable y de vanguardia que incluye múltiples actividades como cortes, maquillaje, tintes, pedicura, manicura, cuidado de la piel, colocación de pestañas etc. Teniendo así varias oportunidades para ingresar al mercado de trabajo, pues estos servicios se ofrecen tanto en establecimientos pequeños como en locales lujosos.

La mayoría de los entrevistados señala tener problemas económicos y un contrato formal, pero temporal, que se renueva cada año, lo cual impide que se genere antigüedad y, con ello, estabilidad laboral. Sin embargo, en el estudio se encontró que los trabajadores presentan satisfacción laboral, basada, principalmente, en dar belleza al otro. En lo que respecta al género, las trabajadoras de la belleza entrevistadas resaltaron como un punto importante para ellas la posibilidad de llevar hijos e hijas al trabajo, lo que consideran una ventaja en la ocupación.

En un sentido similar la investigación “Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza” realizado en 2016 por Luz Gabriela Arango Gaviria se analiza el trabajo en peluquerías y salones de belleza y la división sexual de tareas y ocupaciones que lo atraviesan acudiendo a las categorías de trabajo emocional y corporal, propuestas por la crítica feminista al concepto de trabajo, para interpretar las múltiples habilidades, destrezas y significados que incorporaron las y los peluqueros, estilistas, barberos y manicuristas en el desempeño de su oficio.

El análisis explora las articulaciones entre género, clase, sexualidad, etnicidad y raza proponiendo algunas hipótesis sobre su incidencia en la diferenciación de las prácticas y sentidos de trabajo, con énfasis en la relación entre trabajador y la clientela.

Y otro estudio “Informantes de uniforme: trabajadoras de salones de belleza en Santiago Chile” de Rosario Palacios en 2018 examina la forma en que la economía del trabajo flexible afecta a un grupo de trabajadoras de salones de belleza a las cuales no se les da contrato laboral y se les paga como si brindaran un servicio independiente, aunque en realidad depende de las reglas que le imponen los jefes. Dicho empleo corresponde a un nuevo arreglo en el contexto de la informalidad urbana y tiene implicancias presentes y futuras respecto de la seguridad social y la incertidumbre con base en la observación etnográfica en cuatro salones de belleza se describe en el estudio que la creencia corporeizada de ser una trabajadora

independiente ayuda a cubrir muchos de los atributos requeridos por la economía del trabajo flexible.

Esta investigación detallada de las prácticas de trabajo informal dialoga de manera fructífera con la perspectiva de Alejandra Portes y empuja a examinar la informalidad como un sector de la economía con dinámicas propias funcionales al modelo capitalista imperante y que no se supera con la modernización de la economía.

Por otro lado, pero sobre este tema la Jessica Diane Murcia García realizó una investigación llamada “Entre brochas y labiales, combatiendo la violencia hacia las mujeres a través de belleza por un futuro México 2021”, en donde explica la importancia de la capacitación para el trabajo aclarando que quien retoma este concepto es Espino 2018 y se refiere a la importancia de realizar actividades que generen beneficios económicos”

De igual forma en la investigación de Murcia se menciona que Espino (2018) argumenta que los programas de capacitación para el trabajo funcionan como una experiencia socio-educativa-laboral que incita al desarrollo de las condiciones personales y sociales, la inclusión en el mercado formal del empleo y la concreción de emprendimientos para la generación de ingresos propios.

En el ensayo "Trabajo no clásico y flexibilidad" publicado en Scielo Brasil en 2023 habla sobre la flexibilidad del trabajo explicando que se trata de una reestructuración del proceso de trabajo que establece limitaciones a los pactos con los sindicatos y va acompañada de la flexibilidad numérica la cual trata de facilitar el empleo pero también el despido y de la flexibilidad funcional que por otro lado busca hacer posible la movilidad interna de los trabajadores entre diferentes puestos y categorías poniendo el salario en función de la productividad añadiendo la flexibilidad por el outsourcing.

Las evidencias de corte cualitativo y cuantitativo que se muestran en el estudio realizado en 2021 por Emma Liliana Navarrete y Edith Pacheco en el capítulo del

libro titulado “Los trabajadores de la belleza ¿Un contexto precario? muestra que los trabajadores de la belleza en su mayoría tienen ingresos escasos, carecen de prestaciones laborales y sufren de inestabilidad en el trabajo. La mayoría tiene un trabajo precario a excepción de un pequeño grupo que se encuentra en mejores condiciones, pues puede contratar empleados y ofrecerles condiciones un poco más dignas. En la investigación se concluye que la mayoría de los trabajadores de la belleza dependen más de las comisiones que de un sueldo fijo y que, a pesar de ello, se muestran entusiasmados por realizar sus quehaceres diarios, sobre todo transformando la imagen de sus clientes, con lo cual se matiza la percepción de la precariedad por parte de los trabajadores de la belleza.

En años anteriores, principalmente a partir del 2021 se han realizado diversas investigaciones en México y America Latina en donde se ha analizado el trabajo no clásico (trabajos independientes, flexibles o independientes) y la participación femenina en dichos trabajos debido a que por sus características permiten a las mujeres continuar con el rol tradicionalmente asignado de “cuidadoras del hogar”. Estos estudios llegan a la conclusión de que la mayoría de las mujeres se encuentra fuera del mercado laboral formal debido a sus responsabilidades de cuidadoras atendiendo actividades domésticas, de cuidado a menores, personas enfermas o adultos mayores, lo cual limita su acceso al empleo formal (INEGI, 2022). esto complica su inserción laboral llevándolas a buscar modalidades flexibles de trabajo como Freelance o emprendimiento. Esta situación hace ver que aún persiste en la actualidad la división sexual del trabajo la cual reduce de manera significativa las oportunidades de las mujeres a tener un empleo formal digno.

En otras investigaciones realizadas después de la pandemia por COVID-19 se menciona un incremento en la carga de trabajo doméstico lo cual dificulta aún más que las mujeres puedan insertarse en el mercado laboral del mismo modo que los hombres, es por ello que deciden optar por el trabajo independiente o freelance, que permite ajustar horarios y trabajar desde casa (CEPAL, 2022).

Muchas mujeres optan por trabajos autónomos debido a la posibilidad de organizar su tiempo y compatibilizar sus responsabilidades familiares con la generación de ingresos (Hernández & García, 2023). De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024 “Las mujeres dedicaron 66.8 % del tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y los hombres, 33.2 por ciento”.

Y los estudios sobre doble jornada laboral muestran que las mujeres que están dentro del mundo laboral continúan realizando sus actividades domesticas o de cuidados lo cual genera una sobre carga que influye en sus decisiones laborales haciendo que perdure el techo de cristal.

En síntesis, estas investigaciones permiten identificar que en el trabajo no clásico del sector de la belleza que realizan las maquillistas existe la flexibilidad que va de la mano con la informalidad ayudando, pero a su vez poniendo a las mujeres en empleos que hacen compatible las responsabilidades domésticas y de cuidado con la generación de ingresos propios. Ayudando en el sentido de que pueden insertarse en el mercado laboral, pero olvidando que en la modalidad en la que se insertan no es siempre la más optima, la mejor pagada o no es el tipo de ocupación que ofrece las mejores oportunidades laborales ya que son trabajos que reproducen condiciones de precariedad como ingresos variables, ausencia de prestaciones y la dependencia a esquemas de subcontratación o trabajo por comisiones. Pero son muchas mujeres las que optan por estos trabajos porque son alternativas flexibles y socialmente aceptadas sin embargo son pocos estudios los que analizan específicamente a las maquillistas viéndolas como un grupo ocupacional único que tiene sus propias reglas, significados que ellas atribuyen a su trabajo y las estrategias que utilizan para poder conciliar su rol laboral con sus responsabilidades socialmente asignadas.

A partir del análisis del Estado del Arte identifico una ausencia respecto a estudios sociológicos que sean específicamente de las maquillistas vistas como un grupo que tiene sentido de pertenencia, experiencias laborales que articulan el trabajo

flexible y rol de cuidadoras socialmente asignado visto por ellas de una manera positiva.

Es por eso que esta investigación está interesada en estas mujeres y en cómo se construye el sentido de pertenencia hacia este oficio haciendo posible su inserción en el ámbito laboral siendo el sector de los servicios el más ocupado por ellas.

La importancia de que las mujeres puedan generar ingresos propios permite que se repiensen las relaciones de poder en las que se encuentran y puedan tomar decisiones en sus núcleos familiares y/o de pareja.

En este sentido, la presente investigación busca aportar al campo de la Sociología mediante el análisis de este grupo ocupacional (Maquillistas BxF), los significados del trabajo, las estrategias que las mujeres van desarrollando para insertarse y mantenerse en esta actividad dentro del contexto del mercado laboral actual. Este enfoque permitirá comprender el trabajo de las maquillistas no solo como una alternativa económica, sino como también un espacio donde la participación laboral femenina pueda transformar vidas más allá de sólo generar ingresos propios.

Pregunta de investigación:

¿Cómo las mujeres maquillistas egresadas del programa Belleza por un Futuro (primera generación en modalidad híbrida) significan su trabajo y de qué forma se modifican sus decisiones-acciones ocupacionales y de género al plantearse nuevas expectativas con respecto al trabajo?

Supuesto hipotético:

Las mujeres maquillistas egresadas del programa BxF se reintegran a la sociedad de manera diferente después de graduarse debido a los conocimientos adquiridos en el curso –no solo de la parte teórica que les da pertenencia al gremio, sino de la parte social aprendida sobre cuestiones de género–, lo cual les brinda herramientas para lograr igualdad y evitar situaciones de marginación, violencia e injusticia. El

trabajo no lo mirarán de la misma forma, pues existirá cierto grado de identidad y pertenencia generado a través de las redes de apoyo formadas en el programa, lo que impacta en su vida personal y permite alianzas estratégicas para generar oportunidades laborales o emprendimientos.

La capacitación ofrecida por el programa contribuye a procesos de empoderamiento femenino al resignificar el maquillaje como ocupación profesional que genera ingresos y autonomía; sin embargo, este empoderamiento se desarrolla dentro de los límites estructurales del trabajo no clásico (flexibilidad, informalidad, ausencia de seguridad social), lo que dificulta su alcance pleno.

Objetivo general:

Conocer el significado que las mujeres maquillistas egresadas del Programa BxF le dan a su trabajo desde una perspectiva crítica y de género.

Objetivos específicos:

- Analizar las dimensiones del trabajo no clásico (interactividad, simbolismo y emocionalidad) presentes en el ejercicio de las maquillistas.
- Analizar los cambios en las decisiones-acciones ocupacionales y de género de las maquillistas egresadas a partir de su formación en el Programa Belleza por un Futuro.

Justificación social

El trabajo es fundamental para atender necesidades humanas y el desarrollo social. En México, la informalidad laboral es uno de los principales problemas del mercado laboral. El trabajo de maquillista, actividad común realizada por mujeres, se inscribe en esa informalidad. Investigar a las mujeres y su proceso de empoderamiento permite visibilizar cómo acceden a recursos económicos y control sobre ellos, lo que contribuye a la igualdad de género y beneficia a sus familias y a la sociedad.

Justificación teórica

Actualmente, las mujeres han desmitificado pensamientos sobre el uso de cosméticos (maquillarse solo para hombres) gracias a plataformas digitales como TikTok o Instagram. El maquillaje se usa para construir identidad, experimentar, empoderarse y expresar apoyo a causas sociales. Esta investigación aporta al campo de la sociología del trabajo al analizar un grupo ocupacional poco estudiado desde la perspectiva del trabajo no clásico, los significados del trabajo y las estrategias de inserción laboral femenina.

Propuesta Teórica



La presente investigación se inscribe en la sociología del trabajo de corte cualitativo y constructivista social, corriente que entiende el trabajo no como una categoría económica fija, sino como una construcción social históricamente situada. Desde esta perspectiva, el trabajo no se reduce a la producción de bienes materiales bajo una relación salarial fabril, sino que abarca múltiples formas de actividad humana que adquieren significado en contextos específicos de interacción, poder y sentido.

Este enfoque permite analizar ocupaciones como la de maquillista, que escapan a la definición clásica de trabajo asalariado industrial, e incorpora dimensiones subjetivas, emocionales y simbólicas que son centrales en los servicios y en el trabajo feminizado.

Enrique de la Garza Toledo es considerado como uno de los principales referentes latinoamericanos de los estudios del trabajo, especialmente por su propuesta del "trabajo no clásico" ofrece un concepto ampliado del trabajo que va proponiendo nuevos enfoques para analizar el empleo más allá de lo tradicional.

Propuso que el trabajo no solo es el que ocurre en fábricas, sino también en actividades informales, trabajo emocional y empleo flexible.

Planteo que el análisis laboral debía incluir:

- subjetividad del trabajador
- interacción con el cliente
- identidad laboral
- relaciones sociales fuera de la fábrica

Esto representó "una nueva perspectiva para los estudios del trabajo" más allá del empleo formal (Sánchez, 2012)

De acuerdo con De la Garza (2013), el concepto clásico de trabajo, en el sentido de la forma teórica que adoptó en muchas ciencias sociales este tipo de actividad, se vincula con la Revolución Industrial (Thompson, 1972 en De la Garza, 2013). Y es en esta etapa a la que Marx se refería como la fase maquinista de la transformación de los procesos productivos capitalistas se empezaron a utilizar máquinas para transformar la materia prima utilizando como fuerza principal el vapor y no la fuerza de los obreros.

Por lo tanto, en un principio solo se consideraba como “trabajo” en el capitalismo al asalariado relacionándolo con un concepto de mercado de trabajo es decir en donde se encuentran los que ofrecen fuerza de trabajo (trabajadores) con los que empleaban (capitalistas) aunque en “Las transformaciones del trabajo capitalista al industrial hubieron diversas formas de conceptualizarlas, pero una de las más simplificadas era la que consideraba etapas históricas de los modelos de producción capitalista que iban del trabajo de oficio capitalista –no hay que confundirlo con el artesanal, puesto que el primero se realizaría con trabajadores asalariados del capital- a procesos que Marx llamó “de cooperación simple y manufactureros” (Offe, 1998 citado en De la Garza, 2020).

Pero este concepto no contemplaba a los trabajadores por cuenta propia, auto empleados, trabajo comunitario ni trabajadores no remunerados como las amas de casa. Aunque como señala De la Garza (2010, p. 2). Y “este trabajo no clásico siempre convivió con otras formas laborales (artesanal, de oficio, en servicios, agricultura no industrial)”.

Siguiendo a Pineda esto quiere decir que el trabajo clásico puede entenderse como todos aquellos procesos laborales en donde no existe la interacción con el cliente, sino que dicho sector se limita únicamente a la elaboración de materias primas y productos, “como por ejemplo, el trabajo en las industrias y fábricas donde los trabajadores perciben un salario (empleados asalariados) en relación a la cantidad de producción que logran llevar a cabo en un determinado tiempo donde los agentes principales a la hora de realizar el trabajo son el mismo empleado y su supervisor o la gerencia del lugar” (Pineda 2023, p.18)

“En cambio, en un trabajo no clásico el trabajador de igual modo puede ser asalariado o no, este se mantiene siempre en contacto con un cliente al cual se le está ofreciendo una mercancía o servicio determinado, aquí el cliente toma un papel fundamental ya que este, puede influir en todo el proceso laboral y la persona que se dedica a la venta de algún bien o servicio, si quiere continuar vendiendo se

deberá de ajustar a los requerimientos del cliente para así lograr una conformidad y en general una experiencia grata para que el cliente regrese a consumir o adquirir dicho producto, por ende, la interacción con el cliente". (Pineda 2023, p.18)

En este sentido, Salas resume que algunos de los conceptos que se han propuesto de forma alternativa al Trabajo no clásico (TNC) son:

- Trabajo informal: incluye tecnología, organización, relaciones laborales, características de la mano de obra, relación con la unidad doméstica.
- Sector informal: no lleva una contabilidad racional separando las cuentas de las familias de las del negocio, que no está registrada y no paga impuestos.
- Relación laboral informal: relativa a los trabajadores con los que no se cumplen las protecciones de las leyes laborales, específicamente derecho a la salud por ser trabajador y a la pensión.

Estas definiciones están centradas en relación de la unidad económica o del trabajador, con instituciones externas al trabajo (físico, seguro social), pero no en el contenido del trabajo que es lo que nos interesa destacar, como veremos con el concepto de trabajo no clásico (Salas, 2006, citado en De la Garza 2013).

Según De la Garza 2020 menciona que "existen muchos otros conceptos como trabajo atípico (centrado en el cumplimiento o no de las regulaciones laborales), trabajo precario (centrado en variables sociolaborales como inestabilidad, inseguridad o falta de protección social, vulnerabilidad social y económica, más que en el contenido del trabajo".

De la Garza (2005; 2001) hace una esquematización del concepto de trabajo y el no trabajo como construcción social. Más allá de su concepción primigenia, es decir el trabajo como la actividad transformadora del hombre sobre la naturaleza, este autor señala cuatro contextualizaciones históricas del trabajo:

1) En cuanto al objeto de trabajo. Es decir, el trabajo en tanto transformación y producción material (la producción de cosas, de bienes) y/o transformación y producción inmaterial (servicios -de salud, educativos, turísticos, etcétera, el trabajo intelectual y artístico, y producción simbólica).
2) En cuanto a la actividad de trabajar. Referida al desgaste físico y mental que ocasiona el trabajo. Ello conlleva aspectos objetivos (el producto o bien elaborado) y subjetivos (la concepción -integral o fragmentada- de dicho producto o bien). Además, subyacen valores, sentimientos, formas de razonamiento y discursos.
3) La actividad laboral como interacción inmediata y mediata entre los sujetos. Con el desarrollo de las telecomunicaciones y el Internet, dichas interacciones no necesariamente están dadas cara a cara. Con estas nuevas condiciones se podría hablar, propone De la Garza, de comunidades simbólicas de trabajo y no sólo interacciones copresenciales.
4) Estas interacciones se articularían en formas específicas de relaciones sociales. No sólo trabajador-patrón, sino clientes y proveedores, las relaciones al interior del trabajo familiar, relaciones entre trabajadores cuenta propia, de trabajo y estudio, etcétera.

En síntesis, el autor argumenta que la diferencia histórica del trabajo y el no trabajo, no sólo está dada por el tipo de actividad o del objeto, sino por la articulación de sus relaciones sociales. Así las significaciones del trabajo son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerza que pueden variar los significados de los conceptos (De la Garza, 2005, p. 4, citado en (Garabito y Hernández, 2007, p.13).

Ahora bien, el actual desarrollo de importantes transformaciones en la esfera laboral tales como las formas alternas al trabajo asalariado, como lo son el trabajo informal, a cuenta propia, flexible y precario; trayectorias laborales oscilantes y/o truncadas por episodios de desempleo; nuevas formas de organización y de relaciones laborales, así como las nuevas modalidades de cultura laboral y nuevas discusiones

teóricas en tomo al trabajo, nos lleva a la construcción del concepto ampliado de trabajo, que implica considerar los aspectos materiales e inmateriales del mismo, la incorporación de objetos simbólicos, su dualidad objetiva y subjetiva y su relación con la conexión con fines y medios, así como la relación implícita con la naturaleza y otros individuos (relaciones sociales -de poder, dominio, de interés-). A ello habrá de sumarle la influencia recíproca del mundo de trabajo con otros mundos de vida (De la Garza, 2005, pp. 10-11, citado en Garabito y Hernández, 2007, p. 14).

También puede haber una producción puramente simbólica objetivada, es decir, los símbolos generados adquieren una existencia separada de su productor (el diseño de software, el film, el libro, etc.). De acuerdo con el concepto de materialidad expuesto, esta producción no sería inmaterial sino material pero eminentemente simbólica – por supuesto que a toda producción eminentemente simbólica siempre se le asocia algo físico material, la depreciación del teatro, el CD, el costo del material del libro, pero esta parte de su valor no es lo que lleva a ser comprado sino su contenido simbólico (De la Garza, 2013, p. 5).

Como menciona la Socióloga Arlie Russe Hochschild (1983; 2008) “Los trabajos en las empresas de servicios se caracterizan porque requieren un contacto directo con el cliente la mayor parte de la jornada laboral, este tipo de trabajadores no solo deben realizar tareas físicas o mentales, sino que también deben expresar emociones durante las interacciones que realizan cara a cara (o voz a voz, si es por teléfono) con sus receptores del servicio. En las interacciones sociales las persianas intentan crear ciertas impresiones mostrando las emociones “apropiadas” para la situación o para que su imagen no se vea amenazada. Es lo que en el campo de la investigación se llama " regulación de las emociones”.

Dentro del trabajo no clásico también estamos incluyendo el trabajo eminentemente interactivo en el sentido no de que se interacciona para trabajar (esto es propiedad de todos los trabajos sean cara a cara o virtuales), sino que la interacción es la condición para producir y, al mismo tiempo, lo más importante del producto. Trabajo

interactivo lo llaman algunos, válido siempre y que se acote que todos lo son, pero no en todos es parte de lo que se vende (cuidado de bebés, de ancianos, educación tradicional, cuidado en hospitales, parte importante en las ventas directas al cliente, en el trabajo de call centers, en comida rápida, el del taxista, etc.). Si en cierto tipo de trabajos es muy importante la forma de interacción con el cliente, esta tríada puede ampliarse a más sujetos, especialmente cuando se trabaja en el espacio público (taxistas que interaccionan con el pasajero, con agentes de tránsito, automovilistas, peatones). Estas interacciones pueden ser cara a cara o virtuales a través de teléfono, internet (De la Garza, 2013, p. 5). En el centro de los trabajos no clásicos están los servicios, aunque puede incluir trabajos en la industria y la agricultura (De la Garza, 2013, p. 5).

La ampliación del concepto “trabajo no clásico” surge debido a la propuesta de Enrique de la Garza para facilitar el estudio de esta importante área del trabajo de una forma más sintetizada porque incluye a la subjetividad, el concepto de control sobre el trabajo que tiene que ver con el cliente y las interacciones cara a cara entre el empleado y el usuario de servicios permitiendo, de esta manera, tener un concepto ampliado del trabajo que incluye la relación laboral y al cliente.

Para definir este concepto fue de suma importancia el trabajo de Hochschild (1980) acerca del trabajo emocional el cual menciona que:

“El generar emociones es parte del trabajo, no sólo para la transformación de objetos físicos; también puede ser parte de lo que se vende. Más aún, la emoción puede ser el producto principal que se venda" (De la Garza, 2017, p. 10).

Siguiendo a De la Garza lo anterior fue posible porque: “una parte de las teorías sobre la cultura habían dado el paso de verla como sistema de normas y valores a considerarla como la construcción de significados en la interacción. No fue difícil conectar esta transformación con las teorías de la cognición, pero vistas ahora como trabajo cognitivo, así como hacia fines del siglo xx se pudo hablar de trabajo estético. De tal forma que, analizar el trabajo con sus componentes subjetivos o bien

como intercambio de significados pasó a ser el plato fuerte de la Sociología del Trabajo en lo que va del siglo XXI.

Enrique de la Garza retoma de Marx el concepto de Producción Inmaterial para integrar el concepto de trabajo no clásico (de la Garza, 2013 p. 317).

Menciona que “el concepto más antiguo que sirve de inspiración al de trabajo no clásico es el de Marx asociado a la producción inmaterial y “un ejemplo que utiliza es la representación de una obra de teatro en donde el teatro es propiedad de un capitalista, los actores son asalariados y el público paga por el espectáculo y el negocio debe generar ganancias para sostenerse y acumular capital. Según Marx, en este tipo de producción, primero el producto es inmaterial y no material como lo es en la industria. Marx como buen filósofo no entendían por material solo lo físico material, que está diferenciado del productor y puede ser observado a través de los sentidos, sino entiende por material lo objetivado; es decir que, aunque es producto del trabajo humano adquiere una existencia separada de su productor. Sin embargo, en la obra de teatro en un solo acto se produce el espectáculo (que no es sino una configuración de símbolos que adquieren significados para los espectadores), al mismo tiempo se circula como mercancía hacia los compradores que son los espectadores y se consume en el mismo teatro por estos. Es decir, la producción simbólica que es la obra termina subjetivándose en el espectador y no puede ni almacenarse ni revenderse. El producto no se objetiva sino se subjetiva. Para nosotros este sería un primer tipo de trabajo y producción no clásica, pero que no lo agota” (De la Garza, 2013, p. 4).

De esta manera, la definición económica convencional de ver a los servicios como generadores de intangibles es imprecisa y parcial: lo tangible es lo perceptible por medio del tacto, pero el tacto es solo uno de los cinco sentidos que permiten percibir; de tal forma que intangible no es lo mismo que no físico. La música es física y no tangible; puede haber productos tangibles con partes intangibles en su generación, como el servicio de restaurante –que incluye el trato del mesero; puede haber

productos tangibles, como los automóviles, que impliquen fases intangibles, como el diseño. Tampoco intangible es sinónimo de que no existe independiente del productor; el software es intangible y se objetiva en un programa de computadora que puede almacenarse y revenderse. De hecho, los productos tangibles (automóviles, salchichas) implican intangibles relacionados con lo estético, y esto tiene un costo, se incorpora al valor de la mercancía y es parte de lo que se vende (el bello automóvil)" (De la Garza, 2017, p. 11).

Y como menciona De la Garza: "Hemos considerado tres formas del trabajo no clásico, que pueden presentarse por separado o combinadas, incluso con el clásico:

a) Trabajo interactivo. Todo trabajo es interactivo, pero aquí de lo que se trata es de aquellos trabajos en que lo que se genera y eventualmente se vende es la interacción misma, como es el cuidado de bebés en la guardería. Este supone gastos en edificio, instalaciones, materiales de cuidado, fuerza de trabajo, pero lo que se vende no es la suma simple de todo esto, sino la interacción amable de los empleados de la guardería con el bebé. Este es el componente principal de lo que se genera o lo que se vende; conlleva significados, pero embebidos en la propia interacción. Otro tanto sucede con el concierto de música en vivo.

b) La otra forma es la producción de símbolos sin intervención del cliente, como en el ejemplo que mencionamos del diseño de software. Estos símbolos se pueden almacenar, revender. Un ejemplo adicional es la producción de música que se vende en cd.

c) El tercer tipo serían los trabajos que requieren del trabajo del cliente para que este reciba el servicio. Por ejemplo, en el restaurante de hamburguesas, en el supermercado, una parte del proceso lo tiene que efectuar el cliente (hacer el pedido en mostrador, recoger su charola, llevarla a la mesa, descargar los desperdicios en un contenedor; en un supermercado, tomar un carrito, seleccionar mercancías de los anaqueles, hacer fila en la caja, poner su compra en la banda de la caja) (De la Garza, 2011).

Estos trabajos no clásicos implican que las interacciones, la generación de símbolos o el trabajo del cliente pueden generar o ser productos útiles al hombre, que se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Estos símbolos pueden ser subjetivados –depositarse en la subjetividad del público en la obra de teatro sin posibilidad de reventa– o bien objetivados (existen como producto al margen de la subjetividad del diseñador o del cliente). Por esta razón, en este último caso, no cabe hablar de producción inmaterial, considerando por material no solo lo físico material sino también lo producido por el hombre que se objetiva, que existe como producto final al margen de su conciencia y voluntad" (De la Garza 2017, p. 9).

Finalmente podemos entender que "El concepto no clásico de trabajo debe ser considerado como un concepto ampliado, tanto en el nivel de la valorización como en nivel del proceso de trabajo. Desde este último nivel habría que pensar en ampliar, como hemos mencionado, el concepto de qué es trabajar y quién trabaja, pero también el de control sobre el trabajo" (De la Garza, 2020, p. 5).

En México los trabajos que predominan son los no clásicos en los que siguiendo a de la Garza se encuentran en el centro los servicios los cuales se caracterizan por ser una extensión de los trabajos informales, precarios e inseguros (de la Garza, 2011:51).

Dentro de esta investigación voy a tratar temas relacionados con el trabajo empezando desde el enfoque del trabajo no clásico, la formalidad, informalidad y flexibilidad en el trabajo, así como también la vulnerabilidad, exclusión laboral (especialmente la que existe en contra de las mujeres), también me apoyaré de los conceptos identidad, construcción social de la ocupación y capacitación para el trabajo.

Entendiendo como Identidad a un "factor fundamental a la hora de relacionarnos en un ambiente laboral, este mismo puede hacer que generemos sentimientos de empatía, cariño, amor y apego a un trabajo a pesar de que este no cuente con las

mejores condiciones de trabajo ni trate de la mejor manera a los empleados. Sin embargo, es en este mismo en donde el trabajador desarrolla una identidad con referencia a su entorno y sus compañeros de trabajo, en el trabajo formal el empleado puede identificar con factores como la edad, la actitud, el aspecto o la forma de ser de las personas que conforman su espacio laboral, el cual es generalmente correspondiente a una fuerza de trabajo joven con actitudes positivas las cuales tienden a generar relaciones extra laborales las cuales fortifican ese lazo de identidad entre ellos" (Pineda 2023, p. 26).

El tipo de TNC que analizaré en esta investigación, es el trabajo no clásico formal o informal (según el caso), se trata de un trabajo no clásico- interactivo en donde interviene el cliente constantemente y tiene control sobre los procesos de trabajo. El trabajo no clásico para esta investigación es relevante porque desde este enfoque se puede analizar el servicio que la Maquillista ofrece a los clientes como una interacción que realiza el vendedor con el cliente siendo esta primordial para concretar el proceso productivo. Siguiendo esto, el trabajo de maquillista se trata de un trabajo no clásico porque se considera interactivo debido al intercambio de símbolos el cual es parte fundamental del producto teniendo en cuenta la intervención del cliente.

En el texto escrito en 2011 por Brígida García "Las carencias laborales en México: Conceptos e indicadores en trabajos atípicos precarización del empleo" habla de la precarización del trabajo y como se sabe desde siempre las mujeres pertenecemos al sector del país con difícil acceso al mercado de trabajo lo que hace que las mujeres se involucren en trabajos precarios y no de calidad. "Desde el punto de vista de los trabajadores un empleo de calidad debería tener contratos y beneficios en materia de seguridad social. Además, debería haber regulación de las horas en las que se labora, minimización del factor de riesgo y otras condiciones de trabajo aceptables. También habría que considerar cuestiones como las características técnicas y el grado de autonomía de decisión del trabajador dentro del mismo" (Infante y Vega-Centeno, 1999 citado en García Brígida 2011, p.88).

El trabajo emocional también va a ser importante para este estudio porque en la ocupación de maquillista que se encuentra en el sector terciario, el de los servicios, es caracterizado por requerir un contacto directo con el cliente la mayor parte de la jornada laboral pero no solo efectuando tareas físicas sino también las trabajadoras se ven obligadas a expresar emociones positivas mientras realizan interacciones cara a cara. Esta investigación va dirigida a entender el oficio de la mujer maquillista desde el enfoque del trabajo no clásico, las relaciones sociales que establecen entre ellas y con los clientes e indagar en las condiciones laborales en las que se encuentran estas beneficiarias antes y después de ser parte del programa para descubrir si se va generando una cierta identidad entre las usuarias que les permita identificarse unas con otras y saber si llegan a existir redes de apoyo a través de esta significación.

Esquema sintético de la Propuesta Teórica

Fundamento epistémico (corriente de pensamiento)

La investigación se inscribe en la **sociología del trabajo de corte cualitativo y constructivista social**, que entiende el trabajo como una construcción social, no solo como actividad económica. Se retoma la propuesta de Enrique de la Garza Toledo sobre el **trabajo no clásico**, que amplía el concepto clásico (asalariado, fabril) para incluir la subjetividad del trabajador, la interacción con el cliente, la identidad laboral y las relaciones sociales fuera de la fábrica. Asimismo, se incorporan perspectivas de género (división sexual del trabajo, techo de cristal, empoderamiento) y la teoría del trabajo emocional de Arlie Hochschild.

Teoría(s) sustantiva(s)

1. **Trabajo no clásico** (De la Garza Toledo, 2011, 2013, 2017). Se caracteriza por:
    - Producción simbólica e inmaterial.
    - Interactividad: la interacción es condición y producto del trabajo.

- Flexibilidad laboral (subcontratación, freelance, emprendimiento).
- Trabajo emocional (manejo de emociones, satisfacción del cliente).
- Incidencia del cliente en el proceso de trabajo.

2. **División sexual del trabajo y techo de cristal** (Maza, Suárez del Toro, Burín). Explica la asignación diferenciada de roles y la limitación estructural al ascenso femenino.
3. **Empoderamiento femenino** (ONU Mujeres, Casique, Girón). Proceso multidimensional (económico, personal, social) que permite a las mujeres transformar sus vidas, participar y tener impacto.
4. **Identidad ocupacional y construcción social de la ocupación** (De la Garza, Pineda). La identidad se forma en la interacción y genera sentido de pertenencia, incluso en condiciones laborales precarias.

Marco conceptual

- **Trabajo no clásico**: concepto ampliado que incluye actividades laborales contemporáneas más allá del empleo formal fabril, con énfasis en servicios, interactividad y producción simbólica.
- **Producción simbólica e inmaterial**: generación de significados, experiencias, imagen y emociones como parte del producto o servicio.
- **Flexibilidad laboral**: modalidades de subcontratación, freelance, emprendimiento, horarios ajustables.
- **Trabajo emocional**: regulación de emociones como requerimiento laboral (Hochschild, 1983).
- **Identidad ocupacional**: conjunto de características, sentido de pertenencia y percepción sobre el oficio (de “hobby” a “profesión”).
- **Empoderamiento femenino**: adquisición de autonomía, autoconfianza, independencia económica y capacidad de decisión.
- **División sexual del trabajo**: asignación diferenciada de roles productivos y reproductivos según género.

- **Techo de cristal**: barreras invisibles que limitan el ascenso laboral de las mujeres.
- **Capacitación para el trabajo**: procesos formativos que generan beneficios económicos y desarrollo personal (Espino, 2018).

Andamiaje Metodológico



Estudio de caso

Detalles del programa (contexto)

El programa Belleza por un Futuro es una iniciativa gratuita de L'Oréal y Casa Gaviota A.C. que capacita a mujeres en situación de vulnerabilidad social y económica como maquillistas profesionales. La investigación se centra en la **primera generación en modalidad híbrida** (clases presenciales y en línea vía

Zoom) en la Ciudad de México, durante el periodo posterior a la pandemia de COVID-19 (2022), momento clave para comprender procesos de inserción laboral femenina en contexto de recuperación económica.

Actoras sociales (unidades de observación)

- Beneficiarias del programa (egresadas de primera generación híbrida)
- Profesora maquillista (formadora técnica)
- Orientadora (formación personal y socioemocional)

Informante	Función en el programa	Aportación principal a la investigación
Orientadora	Responsable de la **formación personal** del curso. Acompaña a las mujeres para equilibrar su vida personal y familiar, reconociendo que aprender un nuevo oficio genera cambios positivos en la dinámica del hogar.	Explica la introducción del **empoderamiento femenino** a las beneficiarias. Describe la construcción de un **espacio seguro** para expresarse, aprender un oficio y planificar el futuro (laboral, personal, familiar y de pareja). Detalla las **herramientas socioemocionales** orientadas al empleo: creación de emprendimientos, elaboración de currículum, planificación familiar y gestión financiera personal.
Profesora maquillista	Encargada de la **formación profesional** (técnica) del curso. Motiva a las mujeres a interesarse en la profesión para mejorar su calidad de vida mediante la inserción laboral.	Comparte **historias inspiradoras** de las beneficiarias.Ofrece su percepción sobre cómo el programa influye en la **identidad de pertenencia** al oficio. Explica cómo se genera y construye el sentimiento de ser parte del gremio de maquillistas.
Beneficiarias del programa (3 egresadas)	Reciben la **capacitación para el trabajo** (técnica y personal). Son el	Relatan su **experiencia personal** en el programa y la **construcción de su identidad** desde el ingreso.

	núcleo de la investigación.	Describen cómo se fueron **adentrando en el oficio** y cómo sus **decisiones-acciones ocupacionales** cambiaron. Expresan los cambios en su **percepción del trabajo** (de hobby a profesión, de dependencia a autonomía).

Aspectos de inclusión (muestra)

Muestreo intencional. Se entrevistó a: 3 beneficiarias, 1 profesora maquillista, 1 orientadora. Criterios de inclusión: haber concluido la capacitación, disponibilidad para participar, diversidad en edades y trayectorias.

Delimitación espacio-temporal

Ciudad de México, durante el año 2022 (posterior a la culminación de la primera generación híbrida).

Fuentes, tipo de información (informantes)

Fuentes primarias: entrevistas semiestructuradas a las actoras sociales. Fuentes secundarias: documentos del programa, estadísticas oficiales (INEGI, IMCO, CEPAL, etc.).

Dispositivo(s) de campo (entrevistas)

Guías de entrevista semiestructurada (ver anexos). Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y codificadas.

Enfoque de análisis y tratamiento (cualitativo-comprensivo)

Estudio cualitativo, descriptivo-analítico, que busca comprender significados, experiencias y procesos subjetivos. Se emplea el método de estudio de caso para un análisis en profundidad.

Tratamiento de los datos (Maxqda)

Las transcripciones se procesaron con el software MAXQDA mediante codificación temática basada en una matriz de categorías construida a partir del marco conceptual.

Sistema de Análisis

Se construyó un sistema de análisis con los siguientes ejes y categorías. La siguiente tabla resume los ejes principales; la versión completa con todos los indicadores se incluye en anexos.

Tabla 2. Sistema de análisis

Ejes de análisis / Categorías-indicadores	**Descripción**
TRABAJO NO CLASICO	ACTIVIDADES LABORALES CONTEMPORÁNEAS
PRODUCCION SIMBOLICA E INMATERIAL	INTERCAMBIO DE SIGNIFICADOS LA EXPERIENCIA LA IMAGEN
FLEXIBILIDAD LABORAL	SUBCONTRATACIÓN FREELANCE EMPRENDIMIENTO
TRABAJO EMOCIONAL	MANEJO DE EMOCIONES SATISFACCIÓN DEL CLIENTE (VALORACION DEL TRABAJO POR PARTE DEL CLIENTE) SATISFACCIÓN PERSONAL AL REALIZAR EL TRABAJO PACIENCIA CONFIANZA VOCACIÓN BUENAS EXPERIENCIASLABORALES QUE MOTIVAN A SEGUIR

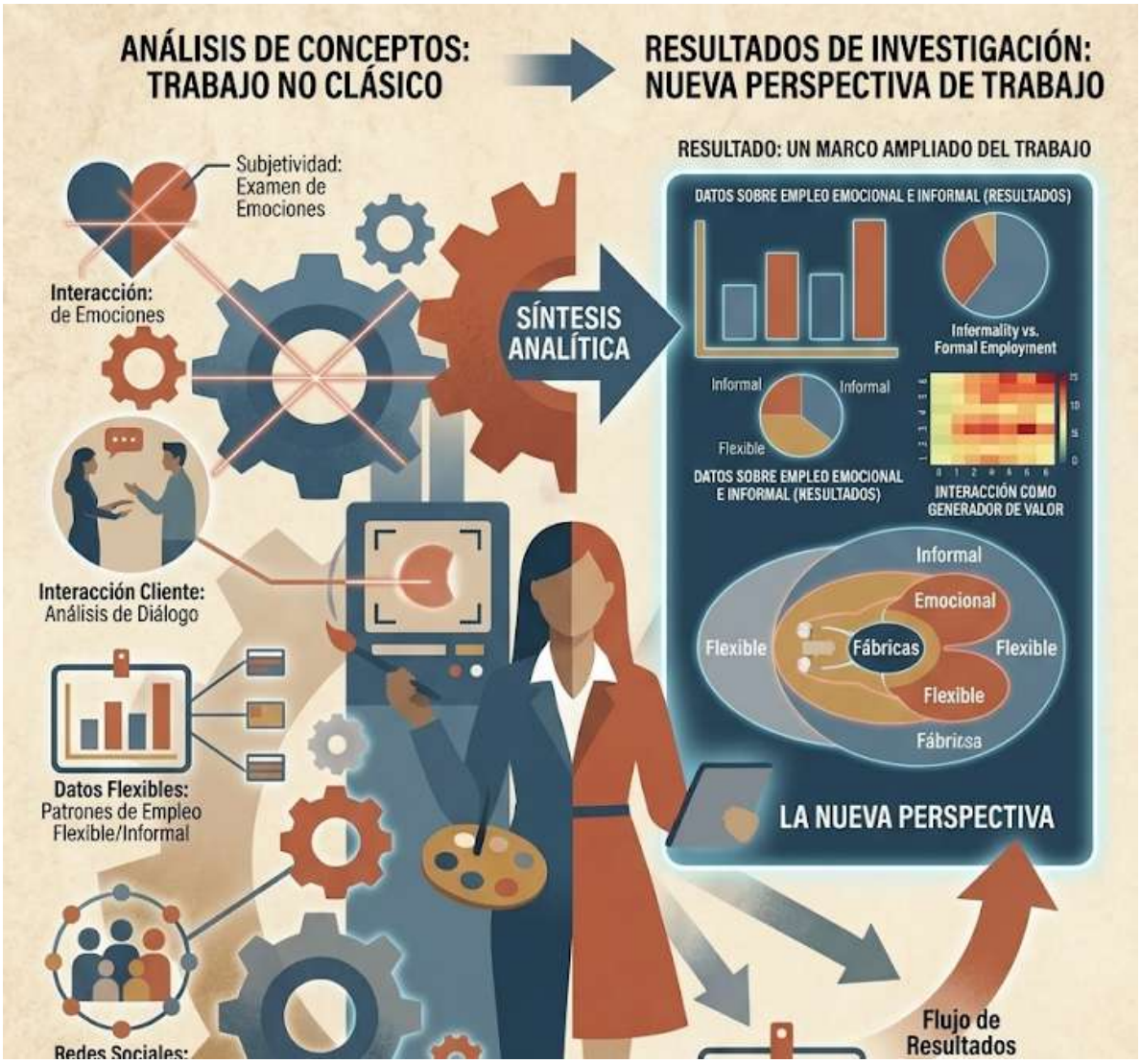
GENERO Y MERCADO DE TRABAJO	DESIGUALDADES LABORALES ENTRE GÉNEROS
IDENTIDAD Y EMPODERAMIENTO	MODIFICACION DE LA IDENTIDAD Y PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS USUARIAS
IDENTIDAD OCUPACIONAL	CARACTERISTICAS UNICAS DE LA PERSONA O GRUPO SENTIDO DE PERTENENCIA PERCEPCIÓN SOBRE EL OFICIO (de "hobby" a "profesión") DESARROLLAR CAPACIDADES FISICAS E INTELECTUALES
MOTIVACION	INFLUENCIA DE COMPAÑERAS TRABAJO EN EQUIPO
REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD	AMISTADES REALES SORORIDAD VINCULACIÓN ALIANZAS ACCIONES COLECTIVAS
EMPODERAMIENTO FEMENINO	PROCESO DE ADQUISICIÓN DE AUTONOMIA Y AUTOCONFIANZA PARA PODER LOGRAR LA IGUALDAD DE GENERO
EMPODERAMIENTO PERSONAL	TRANSFORMACION PERSONAL Y PSICOLOGICA EN LA QUE SE MODIFICA DE MANERA POSITIVA LA AUTOIMAGEN Y PERCEPCION PROPIA. ASPIRACIONES PERSONALES Y PROFESIONALES GENERACIÓN Y FIJACIÓN DE METAS IMPACTO EN LA AUTOIMAGEN SEGURIDAD PERSONAL CONFIANZA
EMPODERAMIENTO ECONOMICO	INDEPENDENCIA ECONOMICA

DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO Y CUIDADOS	DOBLE JORNADA BARRERAS (El trabajo de cuidados como barrera para la inserción laboral formal) IMPORTANCIA DE HORARIOS FLEXIBLES COMPATIBLES CON EL CUIDADO DE LA FAMILIA
TECHO DE CRISTAL Y PRECARIEDAD	LIMITACIONES SOCIALES LIMITACIONES CULTURALES LIMITACIONES ECONOMICAS BAJOS INGRESOS FALTA DE SEGURIDAD SOCIAL
TRAYECTORIA PERSONAL Y PROFESIONAL	CONJUNTO DE EXPERIENCIAS LABORALES, FORMACION ACADEMICA, DESARROLLO DE HABILIDADES Y LOGROS QUE LAS USUARIAS ACUMULARON.
FORMACION PERSONAL	Proceso de Aprendizaje Seguridad Personal
CAPACITACION LABORAL	Conocimientos necesarios para realizar tareas específicas en un puesto de trabajo
LOGROS Y DISTINCIONES	RECONOCIMIENTOS OPTENIDOS
FORMACION ACADEMICA	ESTUDIOS CURSADOS CAPACIDADES ADQUIRIRDAS USO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS (Capacitación Online) AUTODIDACTA
EXPERIENCIAS LABORALES	CANTIDAD Y CALIDAD DE LOS TRABAJOS REALIZADOS LOGROS ALCANZADOS EN CADA PUESTO
PROGRAMA BELLEZA POR UN FUTURO	PROGRAMA GRATUITO DE GRUPO LOREAL Y CASA GAVIOTA QUE CAPACITA COMO MAQUILLISTAS PROFESIONALES A MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACION VULNERABLE EN MÉXICO.

PERCEPCION DEL PROGRAMA	SUGERENCIAS
EXPERIENCIA EN EL PROGRAMA	ASPECTOS QUE LAS USUSARIAS CONSIDERAN VALIOSOS

Fuente: Elaboración propia con base a la operacionalización de conceptos clave y análisis en MaxQda

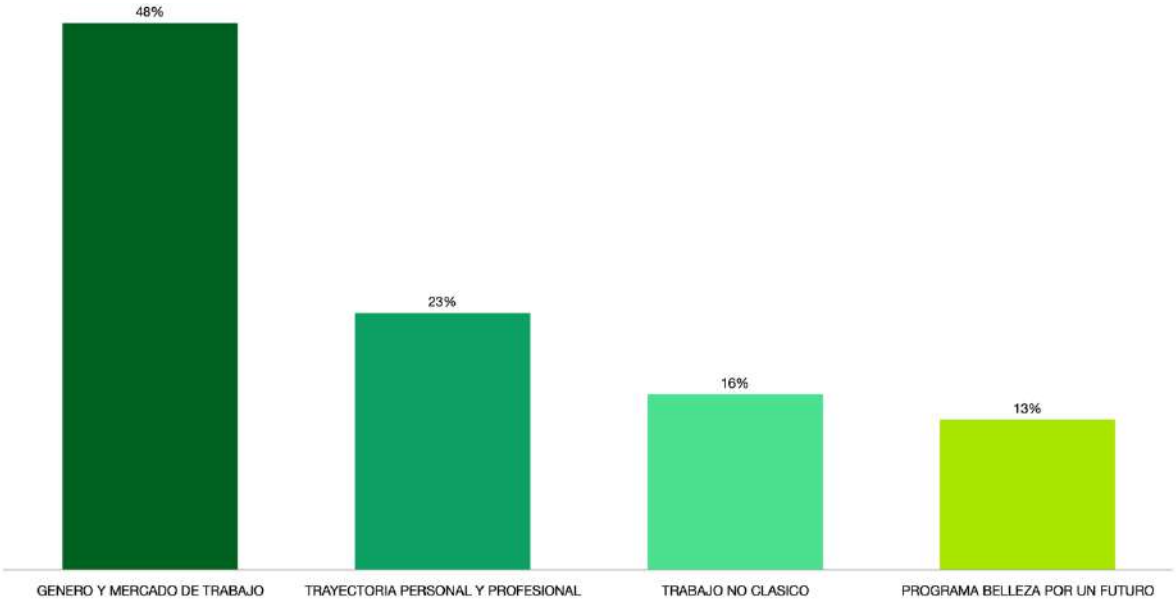
Análisis y Resultados



Hallazgos, ejes, esquemas, visualizaciones del análisis de datos

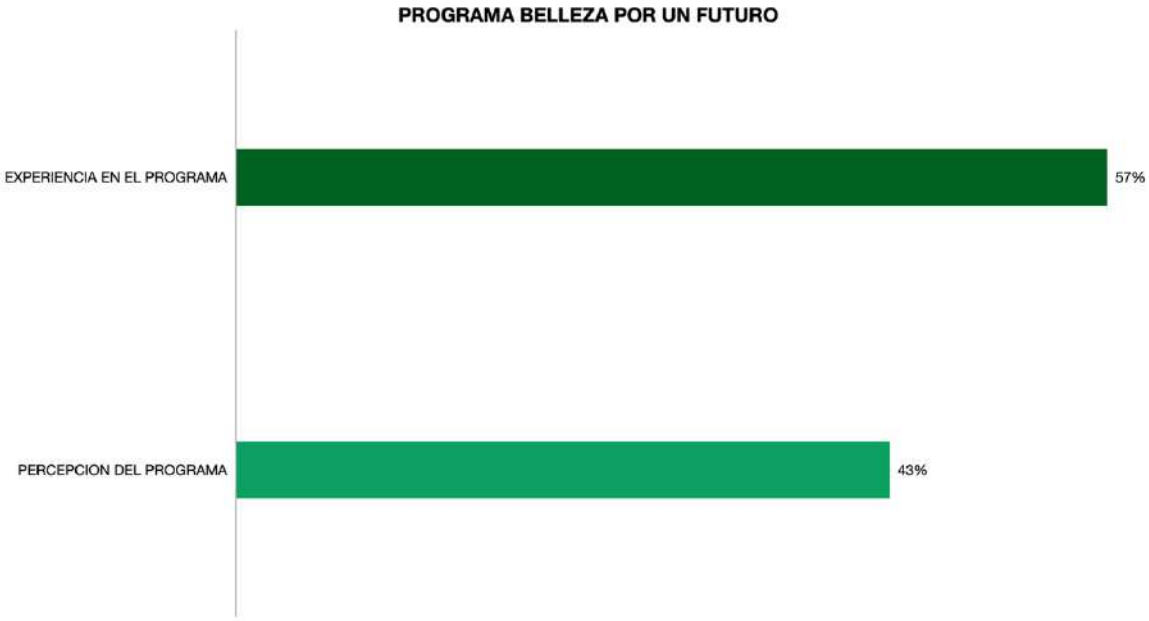
El análisis mediante MAXQDA identificó que el código **"Género y mercado de trabajo"** presentó la mayor frecuencia (128 codificaciones), seguido de los ejes de trabajo no clásico, identidad y empoderamiento. A continuación se exponen los principales hallazgos cualitativos organizados según los ejes del sistema de codificación. Se incluyen citas textuales representativas de las distintas informantes.

Gráfico 1. Alcance de los ejes de análisis principales



Fuente: Elaboración propia con base al análisis de las entrevistas en MaxQda

1. Programa Belleza por un Futuro: formación integral y redes de sororidad



Las narrativas coinciden en que el programa no se limita a impartir técnicas de maquillaje, sino que funciona como un espacio de formación integral que combina capacitación técnica, acompañamiento emocional y desarrollo personal. Una beneficiaria señala:

> "El programa para mí representó un cambio de vida... me abrió la puerta a poder autoemplearme." (Beneficiaria S)

La orientadora del programa explica que el objetivo central es la independencia económica, entendida como herramienta de salida de situaciones de violencia y vulnerabilidad:

> "El objetivo principal del programa es provocar una independencia económica independientemente de cuál sea el contexto en el que vivan las becarias […] que puedan salir de lugares en los que no están bien o que puedan impulsar la parte económica en sus familias y que ellas puedan volverse realmente sostén familiar." (Orientadora BxF)

La profesora maquillista destaca el valor añadido del acompañamiento psicológico:

> "Ayuda muchísimo porque no solamente te dan las clases, te dan materiales, te dan herramientas, te siguen preparando […] tienen hasta su extra porque tienen a una psicóloga profesional que las está apoyando durante todo el proceso." (Profesora Maquillista)

Figura 6: Kit de Maquillaje proporcionado a las beneficiarias del programa Belleza por un Futuro



Nota: Fotografía tomada por el autor

El programa es percibido como un **impulso inicial** que provee insumos y confianza para comenzar a trabajar de manera independiente. Una beneficiaria comenta:

> "Belleza por un Futuro es un gran apoyo […] literal ya sales para poder trabajar porque tienes los insumos para poder iniciar y de ahí poco a poco vas ahorrando y vas pagándote otros cursos." (Beneficiaria H)

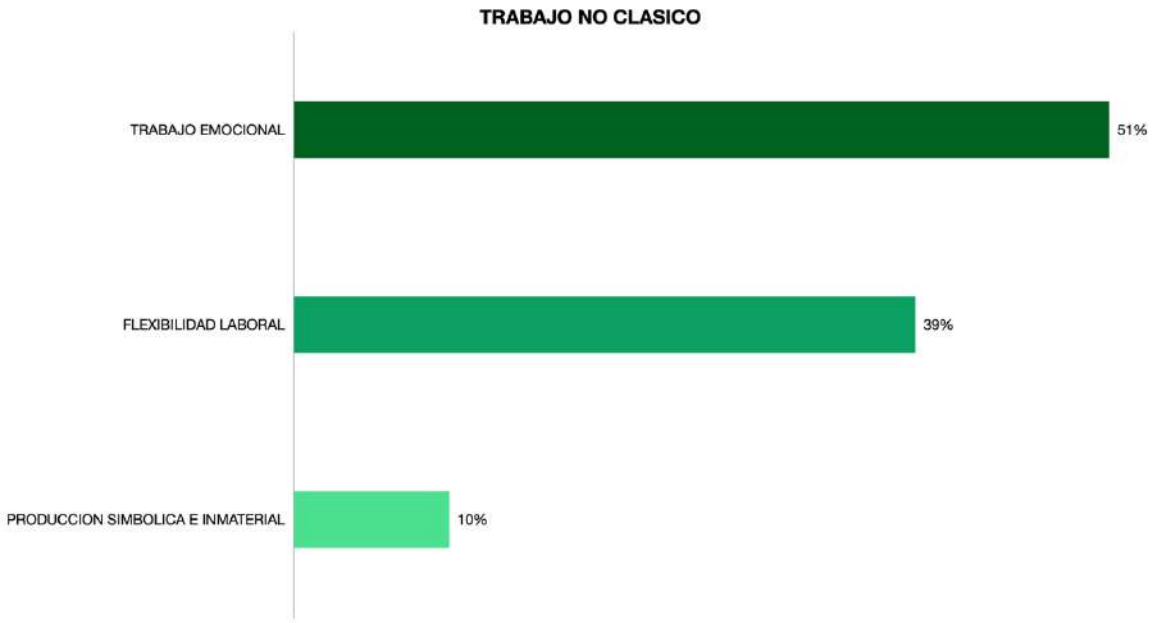
Asimismo, se valora muy positivamente la generación de **redes de apoyo entre mujeres** (sororidad). La convivencia con otras mujeres en situación de vulnerabilidad permite compartir experiencias, aprender colectivamente y construir vínculos que trascienden el curso:

> "Pues lo que más me gustó fue la experiencia más bonita […] convivir con mujeres de toda índole, creencias, ideas, edades, estilos […] volver a estudiar después de muchos años." (Beneficiaria S)

> “Cree amistades más allá de solamente el círculo de maquillaje, muchas veces hablamos de cómo te va, qué has hecho […] llegamos a hablar hasta de nuestras vidas personales.” (Beneficiaria H)

Desde la perspectiva teórica, estos hallazgos confirman que el programa opera como un **dispositivo de empoderamiento subjetivo** (Casique, 2010; ONU Mujeres), al tiempo que genera capital social y redes de solidaridad que mitigan la precariedad individual. La sororidad observada es consistente con la noción de “redes de apoyo” como factor protector frente a la violencia y la exclusión laboral.

2. Trabajo no clásico: flexibilidad, producción simbólica y trabajo emocional



Las entrevistadas describen su actividad como una forma de **autoempleo o trabajo freelance** con horarios ajustables, lo que constituye una característica central del trabajo no clásico (De la Garza, 2011, 2013). La flexibilidad les permite organizar su tiempo laboral para atender responsabilidades familiares. La profesora maquillista relata su propia transición de un empleo fijo a un trabajo independiente con mayor libertad horaria y mejores ingresos:

> "Yo soy maquillista, yo solamente trabajo de jueves a domingo […] yo ando percibiendo al mes con mis ventas como 13,000 pesos más o menos y solo trabajas fines de semana, o sea solo cuatro días a la semana." (Profesora Maquillista)

Sin embargo, esta misma flexibilidad conlleva **inestabilidad laboral**, rasgo inherente a la precariedad del trabajo no clásico:

> "Nos conocemos más como un trabajo que no es tan estable como freelancer, muchas veces tienes que ser perseverante, estar ahí publique y publique o estarte anunciando […] para que te estén tomando en cuenta y te estén contratando." (Beneficiaria H)

En cuanto a la **producción simbólica e inmaterial** (De la Garza, 2017), las maquillistas no solo aplican técnicas, sino que construyen una experiencia para la clienta, generando confianza, bienestar emocional y un ambiente agradable. Esto trasciende la materialidad del servicio y se convierte en el valor principal que se vende:

> "Me han tocado buenas clientas […] el hecho de que te acepten en su casa y ella te ofrezcan algo a ti […] te sientes cómoda […] tratas de hacer ameno el trabajo para que sea a gusto para las dos partes." (Beneficiaria M)

> "Yo disfruto mucho aplicar uñas y maquillaje, me relaja." (Beneficiaria H)

El **trabajo emocional** (Hochschild, 1983) se manifiesta en la necesidad de manejar las emociones propias y las de la clienta, adaptarse a distintas personalidades, generar confianza y resolver situaciones de tensión o exigencia. Una entrevistada describe la diferencia entre una clienta estresada y una paciente:

> "Hay personas que me dicen: 'tárdate lo que te tengas que tardar mientras me lo dejes bien' […] la verdad una persona que te apresura te estresa y no

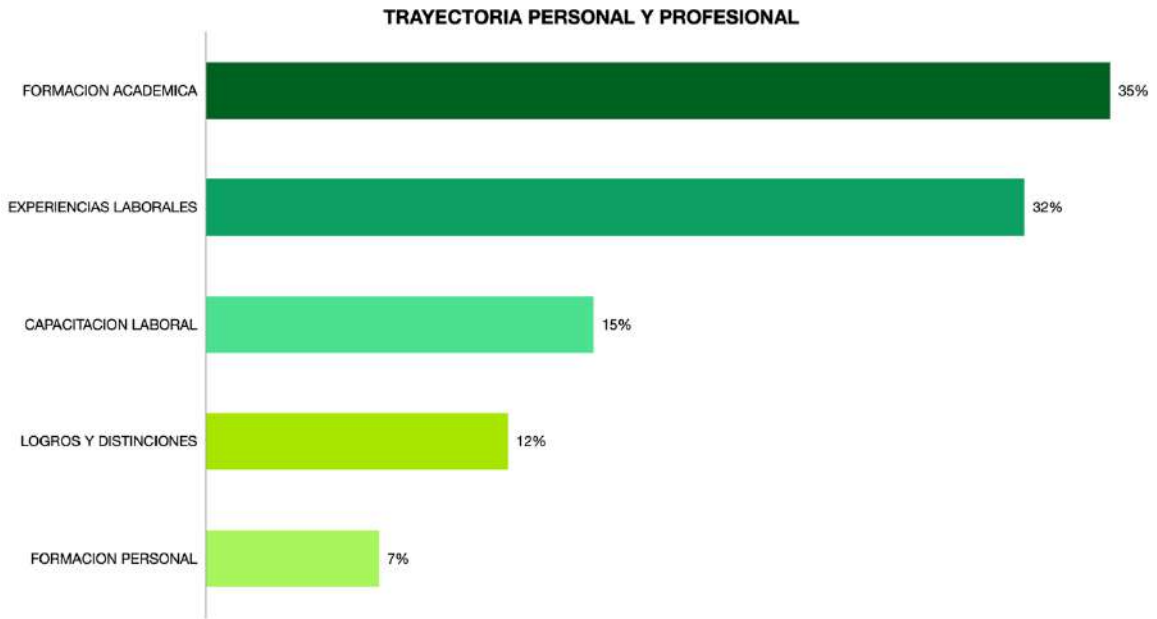
te deja trabajar a gusto. Entonces un buen cliente para mí es una persona que viene con disposición y no se queja de lo que le cobras." (Beneficiaria H)

Asimismo, las maquillistas desarrollan habilidades de escucha y negociación para ajustar el servicio a los gustos de la clienta, lo que implica un constante trabajo de adaptación y comunicación:

> "Desde que empiezas a tener comunicación con la persona y te empieza a ser accesible […] ya le empiezas a platicar: '¿qué te parece si ocupamos esto en vez de esto?' […] la profesional es usted." (Beneficiaria M)

Estos hallazgos confirman que el trabajo de maquillista se inscribe plenamente en el **trabajo no clásico interactivo** definido por De la Garza (2013): la interacción no es un mero accesorio, sino la condición misma para producir y lo más valioso del producto. La emocionalidad y la producción de significados son inseparables del servicio.

3. Trayectoria personal y profesional: aprendizaje continuo y construcción de aspiraciones



Las beneficiarias, en su mayoría, no contaban con experiencia formal en maquillaje antes del programa. A través de la capacitación, desarrollaron competencias técnicas y, lo que es más relevante, **comenzaron a proyectarse profesionalmente**. Una entrevistada relata cómo el programa le abrió el interés por seguir formándose en áreas conexas:

> "Si me ha motivado para seguir preparándome para dar nuevos cursos […] ahorita estoy tomando una de cosmetología, faciales, de herbolaria cosmética […] este programa fue el que me abrió la ventana para ver que hay más cosas." (Beneficiaria S)

Otra beneficiaria describe cómo ha ido ampliando sus habilidades más allá del maquillaje:

> "Me dediqué a aprender también la aplicación de pestañas, a cortes de cabello, a hacer diseño de ceja y ahorita por el momento ando aprendiendo a hacer mechas." (Beneficiaria M)

El programa también produce un **cambio en la autoimagen y la confianza**. La orientadora observa este proceso como una transformación notable:

> "Ellas pasan de sentirse súper inseguras, tímidas, calladas a tener una expresión como más notable en donde se sienten seguras de sus herramientas, de sus conocimientos […] es una manera muy padre, en cinco o seis meses notar cambios muy persistentes." (Orientadora BxF)

Este aumento de confianza se traduce en una **redefinición de la ocupación**: de ser vista como un "hobby" o una actividad complementaria, pasa a ser concebida como una **profesión** que exige capacitación constante e inversión:

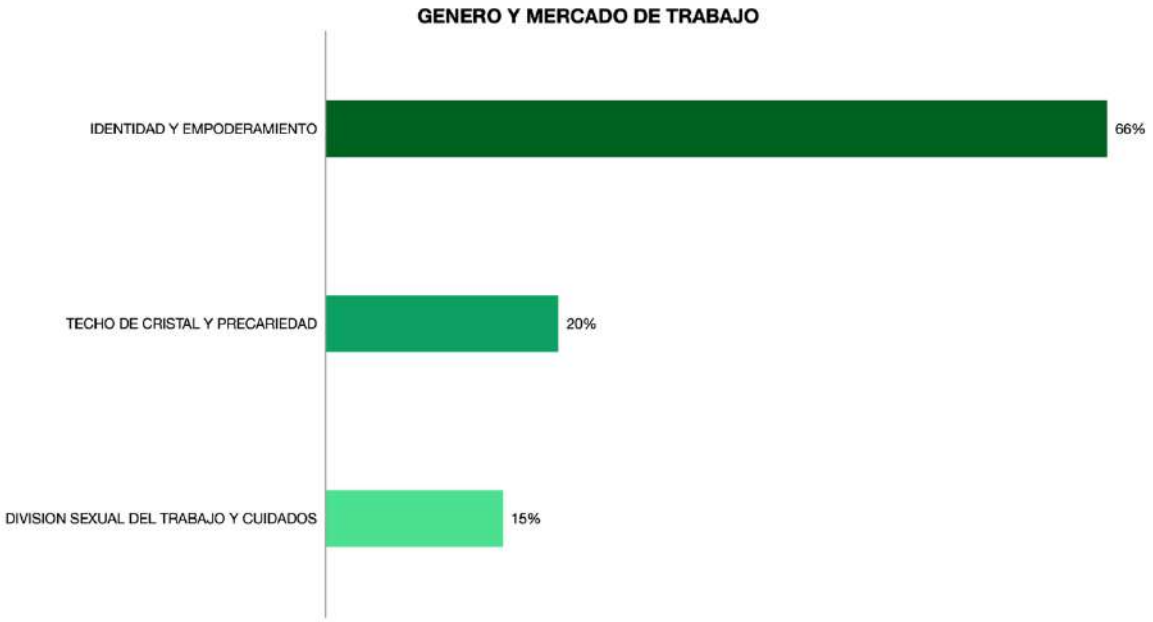
> "Si te quieres dedicar realmente a esto tienes que capacitarte mucho en lo que quieras […] es una capacitación constante, entonces si es lo que quieres, tienes que luchar y capacitarte." (Beneficiaria H)

> “Tomamos bastantes cursos, se invierte bastante dinero, los cursos no son baratos.” (Beneficiaria H)

> “Hay que capacitarnos más, cada día salen nuevas cosas que uno no conoce y si no te capacitas pues te vas quedando atrás.” (Beneficiaria H)

Estos hallazgos dialogan con la noción de **identidad ocupacional** como construcción social (De la Garza, 2005; Pineda, 2023). La identidad no es un atributo fijo, sino que se transforma a través de la formación, el reconocimiento de pares y la práctica profesional. El tránsito de “ama de casa” o “empleada administrativa” a “maquillista profesional” implica un cambio en la autopercepción y en las expectativas de futuro.

4. Género y mercado de trabajo: la persistencia de las desigualdades estructurales



Este fue el eje con mayor número de codificaciones, lo que indica que las participantes son muy conscientes de que su experiencia laboral está atravesada por su condición de género. Las narrativas muestran cómo la **doble**

jornada (trabajo remunerado más trabajo doméstico no remunerado) y el **techo de cristal** limitan sus opciones. Una beneficiaria relata cómo tuvo que dejar un empleo administrativo porque la distancia y el horario le impedían cuidar a sus hijos:

> "Estaba muy lejos, me quedaba a 2 horas de distancia y pues estaba descuidando mucho a mis hijos […] el horario decía que salía a las 4:00 pm o las 6:00 pm, pero el regreso de 2 horas de viaje hacía que llegara más tarde […] no ver tanto a mis hijos." (Beneficiaria S)

Otra entrevistada menciona cómo la decisión de aumentar sueldo implicaba más tiempo de trabajo, priorizando a sus hijos:

> "Iba a haber aumento de sueldo y obviamente iba a haber aumento de tiempo […] pensé en mis hijos." (Beneficiaria S)

Estas experiencias reflejan los **seis factores del techo de cristal** señalados por Burín (1996) y retomados por Ramírez (2016), especialmente el primer factor (responsabilidades domésticas) y el quinto (principio del logro subordinado a la maternidad). La división sexual del trabajo sigue operando como una barrera invisible que empuja a las mujeres hacia trabajos flexibles y precarios.

Sin embargo, también se identifican discursos que relativizan la discriminación de género en el oficio de maquillista. Algunas entrevistadas consideran que el género ya no es un impedimento y que tanto hombres como mujeres pueden desarrollarse en la profesión:

> "Yo creo que el género no es, no ha sido un impedimento en mi experiencia, al contrario, se ve maquillista igual a mujer, pero también ya hay maquillistas igual a hombres." (Beneficiaria M)

> "No creo que haya llegado al éxito por ser hombre, siento que llegó al éxito por sus habilidades, la capacidad de relacionarse con la gente." (Beneficiaria H)

Esta aparente contradicción (alta codificación de desigualdades estructurales, pero discursos de apertura) puede interpretarse como una **naturalización de la precariedad** y una **individualización del éxito**. Las mujeres reconocen las barreras generales, pero tienden a atribuir sus logros o fracasos a capacidades personales más que a estructuras de género. Esto es consistente con la literatura sobre trabajo emocional y subjetividad en contextos de flexibilidad laboral.

5. Empoderamiento económico y personal: entre la autonomía y la precariedad

El empoderamiento económico y personal aparecen como dos caras de un mismo proceso. Las beneficiarias valoran enormemente la posibilidad de generar sus propios ingresos, aunque sean variables, y de no depender económicamente de sus parejas o familiares:

> “Siento bonito tener mi propio ingreso.” (Beneficiaria H)

> “Gracias al curso de Belleza por un Futuro me empoderé […] decidí anunciarme, me quité el miedo y dije voy a anunciarme que aplico uñas, que maquillo, que pongo pestañas.” (Beneficiaria H)

El empoderamiento personal se manifiesta en el aumento de la autoestima, la confianza y la capacidad de proyectar metas:

> “Me ayudó a motivarme, anunciarme, a creer más en lo que hago, a confiar más en mí.” (Beneficiaria H)

> “Ahorita tu autoestima es diferente, te valoras mucho más y como que tienes el ego más arriba.” (Beneficiaria M)

Sin embargo, este empoderamiento se desarrolla dentro de los **límites estructurales del trabajo no clásico**: informalidad, ausencia de seguridad social, ingresos inestables y falta de protección laboral. Una beneficiaria expresa claramente esta tensión:

> "Gracias a Dios no dependo de mi trabajo, pero pues sí me da una holgura […] al tener este ingreso extra me permite disfrutarlo más, desarrollarme sin tanta presión por la parte económica." (Beneficiaria S)

El empoderamiento es, por tanto, **parcial y contradictorio**. Las mujeres ganan autonomía subjetiva y cierto margen de maniobra económica, pero no logran romper la precariedad estructural. Esto confirma el supuesto hipotético de la investigación: la capacitación contribuye al empoderamiento, pero este se da dentro de los límites del trabajo no clásico.

Discusión de Resultados



Los hallazgos presentados confirman que el trabajo de maquillista egresada del programa *Belleza por un Futuro* se inscribe plenamente en la categoría de **trabajo no clásico** (De la Garza, 2011, 2013, 2017). Se observan las tres dimensiones centrales: **interactividad** (la clienta participa y controla el proceso), **producción simbólica e inmaterial** (se vende una experiencia, no solo un servicio técnico) y **trabajo emocional** (manejo de emociones, paciencia, generación de confianza).

La flexibilidad es valorada positivamente por permitir conciliar la doble jornada, pero conlleva precariedad (ingresos variables, falta de seguridad social, necesidad de promoción constante). Esta tensión entre autonomía y precariedad ha sido documentada en otros estudios sobre trabajadoras de la belleza (Navarrete & Pacheco, 2021; Palacios, 2018).

En cuanto a la **identidad ocupacional**, se observa un tránsito claro: las beneficiarias pasan de percibir el maquillaje como un posible "hobby" a considerarlo una **profesión** que requiere estudio, inversión y actualización constante. Este cambio es impulsado por la formación recibida, por el acompañamiento emocional y, de manera muy relevante, por las **redes de apoyo** construidas con otras mujeres del programa. La sororidad y las alianzas estratégicas que se generan no solo brindan contención emocional, sino que también facilitan el intercambio de clientes, consejos y oportunidades laborales. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Casique (2010) y ONU Mujeres sobre el empoderamiento como proceso multidimensional que incluye el apoyo colectivo.

El **empoderamiento** logrado es principalmente **subjetivo y económico de baja escala**. Las mujeres reportan aumentos significativos en autoestima, confianza y capacidad de proyectar metas. También valoran la independencia económica, aunque sus ingresos sean modestos y variables. Sin embargo, ninguna de las entrevistadas logró acceder a un empleo formal con prestaciones a partir del programa; todas continúan en modalidades de autoempleo o freelance. Esto confirma la segunda parte del supuesto hipotético: el empoderamiento se desarrolla dentro de los límites estructurales del trabajo no clásico, lo que dificulta su alcance pleno.

Respecto al **género y mercado de trabajo**, las narrativas reflejan la persistencia de la división sexual del trabajo y el techo de cristal, aunque también aparecen discursos que minimizan la discriminación en el oficio específico de maquillista. Esta ambivalencia puede interpretarse como una estrategia de afrontamiento: reconocer

las barreras sería demasiado desmovilizador, por lo que las mujeres tienden a enfatizar su agencia y sus logros individuales. Futuras investigaciones podrían profundizar en cómo se articulan las conciencias de género en ocupaciones altamente feminizadas.

Finalmente, el programa *Belleza por un Futuro* opera como un **dispositivo de empoderamiento subjetivo** dentro de una **estructura de trabajo precario**. Logra transformar la autopercepción y las aspiraciones de las mujeres, pero no modifica las condiciones materiales de informalidad que caracterizan al sector de servicios de belleza en México. Este hallazgo abre preguntas para futuras investigaciones: ¿cómo podrían articularse este tipo de programas con políticas públicas que formalicen el trabajo de las maquillistas? ¿Es posible conciliar la flexibilidad valorada por las trabajadoras con el acceso a seguridad social y prestaciones?

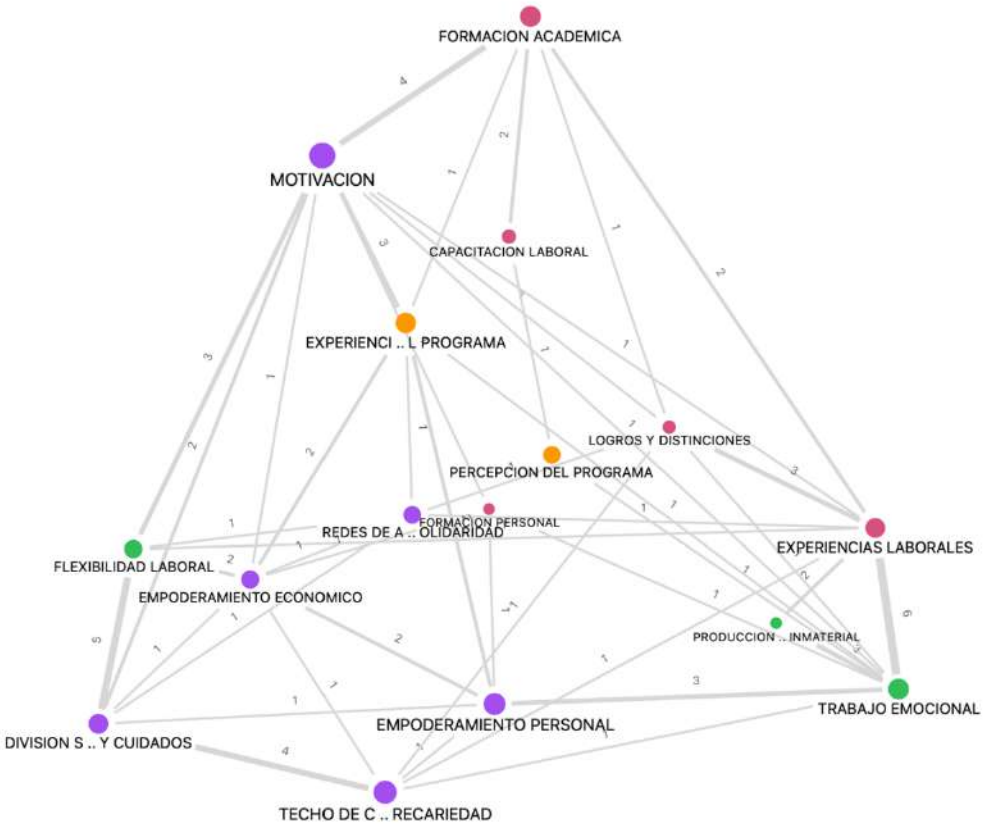
En suma, el análisis realizado confirma que la ocupación de maquillista, en el caso de las egresadas del programa *Belleza por un Futuro*, es un **trabajo no clásico** que articula flexibilidad, emocionalidad y producción simbólica. Las mujeres construyen una identidad ocupacional positiva y redes de apoyo que matizan la percepción de precariedad. No obstante, el empoderamiento logrado es principalmente subjetivo y económico de baja escala, sin alcanzar una transformación de las condiciones estructurales de informalidad y desigualdad de género que persisten en el mercado laboral mexicano.

Figura 7: Nube de códigos y su tendencia



Fuente: Elaboración propia con base al análisis de las entrevistas en MaxQda

Figura 8: Mapa de código de relaciones por intersección de las principales categorías e indicadores de todos los ejes



Fuente: Elaboración propia con base a cruce de códigos en MaxQda

En el mapa se observa una distribución de nodos donde **el tamaño de cada círculo representa la frecuencia de codificación** (número de segmentos de texto asociados). Los códigos de mayor tamaño –y por tanto mayor presencia en el discurso de las informantes– son: *TRABAJO EMOCIONAL*, *FLEXIBILIDAD LABORAL*, *EMPODERAMIENTO PERSONAL*, *MOTIVACIÓN* y *PRODUCCIÓN SIMBÓLICA E INMATERIAL*. Estos cinco códigos concentran la mayor parte de las referencias, lo que indica que las experiencias de las maquillistas están fuertemente atravesadas por la gestión de emociones, la adaptabilidad horaria, la transformación de la autoestima, el impulso para actuar y la generación de significados en el servicio.

En un segundo nivel de frecuencia se ubican *FORMACIÓN ACADÉMICA*, *CAPACITACIÓN LABORAL*, *EXPERIENCIA EN EL PROGRAMA*, *REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD*, *EMPODERAMIENTO ECONÓMICO* y *PERCEPCIÓN DEL PROGRAMA*. Estos códigos reflejan la importancia de los procesos formativos, el acompañamiento colectivo y la valoración del programa como un dispositivo que habilita tanto recursos materiales como simbólicos.

Los códigos de menor tamaño relativo son *DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y CUIDADOS*, *TECHO DE CRISTAL Y PRECARIEDAD* y *LOGROS Y DISTINCIONES*. Su menor frecuencia no implica irrelevancia, sino que aparecen de forma más puntual o implícita en las narrativas, a menudo como telón de fondo más que como tema explícito recurrente.

Relaciones de co-ocurrencia y agrupamientos

Las líneas que conectan los códigos indican **co-ocurrencia significativa** (ambos códigos aparecen juntos en los mismos segmentos de entrevista). Se identifican tres grandes clústeres interconectados:

1. **Clúster del trabajo no clásico**: integra *FLEXIBILIDAD LABORAL*, *TRABAJO EMOCIONAL* y *PRODUCCIÓN SIMBÓLICA E INMATERIAL*. Estos tres códigos muestran una densa red de conexiones entre sí, lo que confirma la tesis de Enrique de la Garza (2011, 2013) de que en los trabajos no clásicos la flexibilidad, la emocionalidad y la producción de significados son dimensiones inseparables. Por ejemplo, cuando una maquillista relata cómo ajusta su horario para atender a una clienta nerviosa y al mismo tiempo genera un ambiente de confianza (producción simbólica), los tres códigos aparecen simultáneamente.
2. **Clúster del empoderamiento subjetivo**: formado por *EMPODERAMIENTO PERSONAL*, *MOTIVACIÓN* y *REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD*, con conexiones fuertes hacia *FORMACIÓN PERSONAL* y *CAPACITACIÓN LABORAL*. Este agrupamiento refleja cómo el programa incide en la autoestima, la confianza y la capacidad de proyectar metas, siempre en un contexto de apoyo colectivo (sororidad). La motivación no es solo individual, sino que se alimenta del reconocimiento de pares y de la formación continua.
3. **Clúster de condiciones estructurales**: integra *DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y CUIDADOS* y *TECHO DE CRISTAL Y PRECARIEDAD*, con conexiones hacia *FLEXIBILIDAD LABORAL* y *EMPODERAMIENTO ECONÓMICO*. Aunque estos códigos tienen menor frecuencia, su relación con la flexibilidad y el empoderamiento económico indica que las mujeres perciben claramente que su inserción en trabajos flexibles es una respuesta a las barreras de género (doble jornada, falta de oportunidades formales), pero que a la vez esa misma flexibilidad reproduce condiciones de precariedad. La conexión con *EMPODERAMIENTO ECONÓMICO* muestra que la independencia financiera es posible, pero dentro de márgenes estrechos y sin seguridad social.

Interpretación sociológica

El mapa de códigos confirma la **centralidad del trabajo emocional y la flexibilidad** en la ocupación de maquillista, tal como lo plantea la teoría del trabajo no clásico. También evidencia que el empoderamiento es un proceso **multidimensional** (personal, económico, relacional) y que la formación recibida en el programa *Belleza por un Futuro* logra transformar la subjetividad y las aspiraciones de las mujeres. Sin embargo, la posición periférica de los códigos de división sexual del trabajo y techo de cristal –aunque conectados– indica que las desigualdades estructurales de género son menos verbalizadas de manera explícita; tienden a aparecer como contexto naturalizado más que como foco de crítica. Esto puede interpretarse como una **individualización de los problemas estructurales**, fenómeno común en contextos de precariedad laboral donde las trabajadoras atribuyen sus logros o fracasos a capacidades personales más que a barreras sistémicas.

En suma, el mapa de códigos ofrece una radiografía clara del fenómeno estudiado: las maquillistas egresadas del programa viven una tensión entre **autonomía y precariedad**, entre **empoderamiento subjetivo y limitaciones estructurales**. Las conexiones más densas se dan entre los códigos que expresan el trabajo cotidiano (flexibilidad, emociones, producción simbólica) y los que expresan los cambios internos (empoderamiento personal, motivación, redes de apoyo). Las relaciones con los códigos de desigualdad de género, aunque presentes, son más débiles, lo que sugiere un área de oportunidad para futuras intervenciones que ayuden a las trabajadoras a politizar sus experiencias y a reconocer las barreras estructurales que enfrentan.

Cierre y Conclusiones



La investigación permitió conocer el significado que las mujeres maquillistas egresadas del programa Belleza por un Futuro otorgan a su trabajo. Desde una perspectiva de género, se evidencia que el trabajo de maquillista es significativo no

solo como fuente de ingresos, sino como espacio de desarrollo personal, autonomía y construcción de redes de apoyo. Las participantes resignifican el maquillaje: de un posible "hobby" o actividad estética a una **profesión** que les permite proyectarse a futuro.

Se analizaron las dimensiones del trabajo no clásico: **interactividad** (relación directa con la clienta, que influye en el proceso), **simbolismo** (generación de experiencias, confianza y bienestar) y **emocionalidad** (manejo de emociones, paciencia, satisfacción). La flexibilidad laboral es valorada positivamente por permitir conciliar trabajo y cuidados, aunque conlleva precariedad (ingresos inestables, falta de seguridad social).

El programa BxF actúa como catalizador del empoderamiento femenino, pero este se desarrolla dentro de los límites estructurales del trabajo no clásico, por lo que no se logra un empoderamiento pleno en términos de acceso a derechos laborales. No obstante, las egresadas experimentan cambios en sus decisiones-acciones ocupacionales y de género: aumentan su autoestima, se plantean metas de capacitación continua, emprenden sus propios negocios y generan alianzas solidarias.

Desde mi experiencia personal como socióloga esta investigación represento un ejercicio de grandes reflexiones sobre la importancia de analizar una ocupación que no ha sido estudiada por los estudios laborales clásicos. El trabajo de maquillista al estar dentro del sector de los servicios se encuentra mayormente feminizado y esta investigación permitió comprender como las transformaciones del trabajo contemporáneo exigen ampliar las categorías con las que se investiga para poder reconocer e incluir estas formas laborales basadas en la interacción, emocionalidad y construcción simbólica. El proceso de llevar a cabo esta investigación fortaleció mi mirada sociológica al evidenciar que estas ocupaciones consideradas flexibles, informales y en la mayoría de los casos precarias también implican saberes,

habilidades y procesos que van construyendo una identidad ocupacional autentica y única que merece ser estudiada desde una perspectiva crítica.

Figura 9: Maquillaje tradicional de catrina



Nota: Imágenes del autor

Figura 10: Delineados Navideños



Nota: Imágenes del autor

Mientras avanzaba la investigación me di cuenta que sería necesario incorporar la perspectiva de género como herramienta analítica para comprender las decisiones-acciones ocupacionales de las mujeres las cuales se encuentran condicionadas en su mayoría por responsabilidades de cuidado, desigualdades estructurales y principalmente una búsqueda de autonomía económica. Esta experiencia fortaleció mi formación como investigadora al reconocer la importancia de dar voz a estas actoras sociales otorgándoles protagonismo al colocar las narrativas con sus experiencias y hacer de estos relatos el elemento central del análisis sociológico.

Como investigadora, el acercamiento con las egresadas para realizar esta investigación también implico un aprendizaje desde estar en una clase de maquillaje hasta el aprender y experimentar en mi persona como es el trabajo de maquillista. Éste trabajo de campo me permitió escuchar sus experiencias, trayectorias y significados atribuidos al maquillaje, lo que enriqueció la comprensión del trabajo no clásico más allá de su dimensión económica.

Finalmente, desde mi experiencia como mujer, esta investigación generó un proceso de identificación y reflexión personal sobre las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral. Al escuchar las historias de las participantes me permitió reconocer la persistencia frente a las barreras estructurales, pero también conocer las estrategias a las que las mujeres recurren y/o construyen para alcanzar independencia económica y desarrollo personal. Asimismo, el estudio del maquillaje como ocupación contribuyó a resignificar prácticas cotidianas asociadas a la feminidad, reconociéndolas como espacios potenciales de desarrollo de empoderamiento. Este proceso no sólo me enriqueció académicamente, sino que también fortaleció mi conciencia sobre la importancia de investigar y visibilizar las experiencias laborales de las mujeres desde una perspectiva crítica y comprometida con la igualdad de género.

Bibliografía

(IMCO) Instituto Mexicano para la Competitividad. Datos por la Igualdad de Género. Recuperado de https://imco.org.mx/8m/

Boletín elaborado por México Cómo vamos "Las mujeres en el mercado laboral mexicano" (2020) recuperado de https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2020/01/mujeres-mercado-laboral.pdf

Boletín Mujeres CDMX 03 (2023). Boletín mensual "Ciudad de México, las mujeres y su contexto". Recuperado de https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/Boletin_Mujeres_CDMX_03-2023.pdf

Casique, Irene. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista mexicana de sociología*, *72*(1), 37-71. Recuperado en 18 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032010000100002&lng=es&tlng=es.

CEPAL. (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

COPRED (2021). Impactos diferenciados. Efectos de la Pandemia de COVID-19 en la situación laboral de las mujeres en México. Recuperado de https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/impactos-diferenciados-efectos-de-la-pandemia-de-covid-19-en-la-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-mexico.pdf

De la Garza Toledo, Enrique (2013).Trabajo no clásico y flexibilidad. Caderno CRH, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, 2013, pp. 315-330 Universidade Federal da Bahia Salvador, Brasil.Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347632191007

De la Garza Toledo, Enrique (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Recuperado de: https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2023/02/Que-es-trabajo-no-clasico.pdf

De la Garza Toledo, Enrique. (2011). Trabajo no clásico.Organización y acción colectiva en trabajadores no clásicos. Recuperado de: http://www.relats.org/documentos/EATP.TA.DelaGarza1.pdf

De la Garza Toledo, Enrique. (2009). Hacia un concepto ampliado del trabajo.Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I (Buenos Aires). Recuperado de: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf

De la Garza, Enrique (2011) "Qué es el Trabajo no Clásico" Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Vol. 22, Número 32, Argentina. pp. 5-44

El trabajo no clásico lo emocional y lo estético Estudio empírico desde lo no clásico Feregrino Azucena (2017) "Trabajo no clásico en los trabajadores performáticos botargas y estatuas humanas de la calle de Madero de la Ciudad de México"

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#microdatos

Feregrino Azucena (2011) Los Extras de Televisión, el arte de hacer invisible lo visible en Trabajo no clásico, organización y acción colectiva, tomo II, México, PyV/UAM

Garabito G., Hernández Marcela (2010) "Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: El caso de McDonald´s" en Los Estudios Laborales en México, (Coord.) Marcela Hernández Romo, México, UAM/PyV

García Brígida (2011) "Las Carencias Laborales en México: Conceptos e Indicadores en Trabajos Atípicos precarización del empleo (Coords): Pacheco E, De la Garza Enrique, Reygadas L (2011), México, D.F, EL COLMEX (25 de enero, alumno)

Girón, Alicia. (2017). Empoderamiento económico de las mujeres. Nadie se queda atrás. Acciones procurando el cambio.. *Problemas del desarrollo*, *48*(189), 3-7. Recuperado en 18 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362017000200003&lng=es&tlng=es.

Hernández, M., & García, L. (2023). Participación laboral femenina y conciliación trabajo-familia en México. Revista Mexicana de Sociología, 85(2), 145-168.

Hernández, Romo Marcela y de la Garza Enrique (2021) ¿Qué es el trabajo clásico y el no clásico?, en Configuraciones productiva y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico, (pp. 21-32), editorial Gedisa

https://trades.colmex.mx/archivos/3/Apunte_Futuro_del_Trabajo_1.pdf

INEGI (2020) ENCUESTA TELEFÓNICA SOBRE COVID-19 Y MERCADO LABORAL (ECOVID-ML) ABRIL – JULIO DE 2020. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/ECOVID-ML_Abr-Jul.pdf

INEGI Comunicado de Prensa. Indicadores de Ocupación y Empleo. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_06_b.pdf

INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Indicadores de participación laboral femenina. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2023). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2023. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. Recuperado de https://www.scielo.br/j/csc/a/C9fLfBp6dYbqTnRnkF6MJbv/?format=pdf

INMUJERES (2020) Boletín desigualdad en cifras. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N12.pdf

La informalidad en las zonas metropolitanas de México: un análisis de sus principales determinantes. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35842019000200219

La participación laboral de la mujer en México. Recuperado en https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf

Martínez Medina, Jacqueline (2023) “El trabajo no clásico en mujeres mexicanas, analizado desde una división sexual del trabajo, como factor de conformación de identidades”, Tesina presentada para obtener el título de la licenciatura en Sociología, UAMI

ONU Tipos de violencia contra las mujeres y niñas. Recuperado de https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

Pineda Aburto Erick, R (2023), “Reconversión de trabajadores formales a trabajadores informales por medio de ventas en el Marketplace (Facebook)

durante la pandemia por COVID – 19", Tesina presentada para obtener el título de la licenciatura en Sociología, UAMI

Saldaña Orozco, Claudia, Echerry Garcés, Danny, Madrigal Torres, Berta Ermila, & Madrigal Torres, Rosalba. (2019). Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco. *Estudios políticos (México)*, (47), 87-115. Epub 31 de mayo de 2020. https://doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2019.47.69501

Sánchez Díaz, Sergio G.. (2012). Hacia un concepto ampliado de trabajo: Del concepto clásico al no clásico. *Nueva antropología*, *25*(76), 137-140. Recuperado en 27 de marzo de 2026, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362012000100008&lng=es&tlng=es.

Tesina sobre los vendedores de vive 100 Jaime Frías (2019)Trabajo No Clásico, Trabajo y Condiciones Laborales De Vendedores de Vive 100. EN los Cruceros de la CDMX Tesina sobre el trabajo en UBER UBER (2018) Conflicto y resistencias en el trabajo de los conductores de Uber en la CDMX, México, Tesis de Maestría, Estudios Laborales, UAMI

Trabajo emocional: conceptos y características Revisión de literatura Civilizar Ciencias Sociales y Humanas, vol. 18, núm. 35, pp. 103-114, 2018 Universidad Sergio Arboleda DOI: https://doi.org/10.22518/usergioa/jour/ccsh/2018.2/a08

UNESCO (2019) Avances en la educación y la igualdad de género. Recuperado de https://www.unesco.org/es/gender-equality/education/need-know

Anexos

GUIA DE ENTREVISTA PARA BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA BXF

1.Introducción Personal y Profesional

1.1. Cuéntame un poco sobre tu trayectoria antes de unirte al programa Belleza por un Futuro" ¿A qué te dedicabas? ¿Cómo llegaste a ser maquillista?

1.2. ¿Qué te motivó a participar en el programa y convertirte en maquillista?

2. Experiencia en el Programa "Belleza por un Futuro"

2.1. ¿Cómo describes tu experiencia en el programa? ¿Qué aspectos consideras más valiosos?

2.2¿Qué tipo de relaciones y redes lograste realizar con tus compañeras de grupo?

¿Sigues en contacto con tus compañeras, de qué temas tratan?

2.3. ¿Cómo ha impactado el programa en tu desarrollo profesional y en tus habilidades como maquillista?

2.4. ¿Qué tipo de formación y apoyo has recibido a través del programa? ¿Cómo fue tu capacitación?

3. Construcción Social de la Ocupación

3.1. ¿Cómo percibes que el rol de maquillista es visto socialmente?

3.2. ¿Has notado que tu percepción social del trabajo de maquillista cambió debido a tu participación en el programa?

3.3 ¿Con qué estereotipos o percepciones sobre la ocupación de maquillista te has encontrado, y cómo los has manejado?

4.Género y Profesión

4.1 ¿Cómo crees que el género influye en la ocupación de maquillista? ¿Crees que existen desafíos específicos a los que te enfrentas por el hecho de ser mujer en esta profesión?

4.2 ¿Durante tu carrera como maquillista has experimentado alguna forma de discriminación o barreras debido a tu género?

4.3 ¿Cómo crees que el género afecta en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro del campo del maquillista?

5.Impacto Personal y Profesional

5.1. ¿Cómo ha cambiado tu autoimagen y confianza desde que comenzaste tu carrera como maquillista y participaste en el programa?

5.2 ¿De qué manera el programa ha influido en tu independencia económica y en tu perspectiva referente al trabajo?

5.3. ¿Cómo ha influido tu experiencia en el programa en tus metas y aspiraciones profesionales a largo plazo?

6. Percepción del Programa y Recomendaciones

6.1 ¿Qué aspectos del programa “Belleza por un Futuro” consideras que deberían de mejorar?

6.2. ¿Qué recomendaciones le harías a otras mujeres interesadas en unirse al programa o en la carrera de maquillista?

6.3 ¿Cómo crees que programas como este pueden contribuir a cambiar la percepción social de las ocupaciones en la industria de la belleza?

7. Reflexiones

7.1 Hay algún aspecto que consideres importante destacar sobre tu experiencia que no se haya abordado en las preguntas anteriores?

7.2 ¿Qué mensaje te gustaría transmitir a las mujeres que están considerando entrar a este mundo de la industria de belleza o participar en programas de capacitación como el de LÓréal?

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ORIENTADORA DEL PROGRAMA BXF

1.Introducción Personal y Profesional

1.1 Cuéntame un poco sobre tu trayectoria profesional y de cómo llegaste a participar en el Programa de Belleza por un Futuro como Orientadora.

1.2 ¿Cuál es tu función en el programa como Orientadora?

2.Experiencia en el Programa "Belleza por un Futuro"

2.1 ¿Cómo describes tu experiencia en el programa? ¿Qué aspectos consideras más valiosos?

2.2 ¿Crees que el programa logra crear entre las becarias redes de apoyo?

2.3 ¿Qué tipo de formación y herramientas para la vida reciben las becarias del programa a través de ti?

3. Construcción social de la ocupación

3.1 ¿Cómo percibes que el rol de maquillista es visto socialmente?

3.2 ¿Has notado que tu percepción social del trabajo de maquillista cambió debido a tu participación en el programa?

4.Género y Profesión

4.1 ¿Crees que el género afecta en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?

5.Impacto Personal y Profesional

5.1 ¿La autoimagen y confianza aumenta en las becarias en el trascurso del programa?

5.2 ¿La independencia económica y la perspectiva referente al trabajo de las becarias cambia durante el programa?

6. Percepción del Programa y recomendaciones

6.1 ¿Qué aspectos del programa "Belleza por un Futuro" consideras que deberían mejorar?

6.2 ¿Qué recomendaciones le harías a otras mujeres interesadas en unirse al programa?

7. Reflexiones

7.1 Hay algún aspecto que consideres importante destacar sobre tu experiencia que no se haya abordado en las preguntas anteriores?

7.2 ¿Qué mensaje te gustaría transmitir a las mujeres que están considerando entrar a este mundo de la industria de la belleza o participar en programas de capacitación como el de L'Oréal?

Transcripciones de las entrevistas disponibles en:

https://drive.google.com/drive/folders/1hlKsKBgGe5N_Tly5fJWLQ9NOv2J6xmCH?usp=sharing