



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Turismo

Desigualdad de Género en el Empleo del Sector Hotelero

Florencia Iliana Di Rosa
Legajo 88598/5

flordirosa7@gmail.com

Directora: Natalia Porto

Co-directora: Carolina Inés García

Marzo de 2022

Agradecimientos

A mi mamá y a mi papá, por su amor, su aliento diario y su apoyo incondicional.

A mis tías, tíos, primas y primos, por todo el cariño y la compañía de siempre.

A mis amigas y amigos, por escucharme, darme ánimos siempre y acompañarme con momentos inolvidables.

A mi directora y co-directora, Natalia y Carolina, por la paciencia, la dedicación y la buena predisposición en este proceso.

A la UNLP, por darme la oportunidad de estudiar, aprender y crecer día a día.

Y a mis abuelas, dos mujeres luchadoras que fueron y son una gran inspiración que recordaré toda mi vida.

A todos y todas, muchas gracias

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Objetivos	6
Metodología	6
Capítulo 1. Marco Teórico	7
1. Empleo turístico	7
2. El empleo desde una perspectiva de género	7
2.1 Desigualdad de género	8
3. Barreras de promoción laboral	9
3.1 Factores determinantes de las barreras de promoción laboral	10
3.1.1 Factores internos	11
3.1.2 Factores externos	12
Capítulo 2. Las mujeres en el empleo en turismo	15
1. Empleo en turismo	15
2. Empleo en el sector hotelero	17
Capítulo 3. Metodología de relevamiento	20
Capítulo 4. Resultados	22
1. Descripción de las variables	22
1.1 Aspectos sociodemográficos y educacionales	22
1.2 Aspectos laborales	23
1.3 Aspectos laborales previos	24
2. Análisis de datos según género	24
3. Análisis de datos según género y nivel de cargo	28
4. Experiencias	30
5. Análisis de experiencias con respecto a otras variables	33
Conclusiones	40
Bibliografía	43
Anexo	47
Anexo 1. Modelo de Cuestionario Online	47
Anexo 2. Tablas de distribución de afirmaciones	52
Anexo 3. Gráficos de la media de cada afirmación	55

Resumen

El presente trabajo analiza la desigualdad de género, en particular la desigualdad hacia las mujeres, en el empleo del sector hotelero en la República Argentina. Para ello, estudia ciertos fenómenos que resultan ser barreras en el desarrollo laboral de la mujer, y describe posibles factores determinantes de estas barreras. Se realiza una conceptualización y contextualización del empleo en turismo en general y en el sector hotelero en particular.

En esta investigación se analizan encuestas realizadas en el año 2021 a personas que trabajan en el sector hotelero de Argentina. La muestra fue de 165 personas, de las cuales 105 son mujeres, 59 son hombres y 1 persona, que contestó "otro", indicó ser agénero. Además, se compara con los datos secundarios mencionados en Argentina, y se constata con el marco teórico aplicado en el estudio.

Los resultados muestran particularidades por género con respecto a la segregación ocupacional. En general, hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en los cargos altos del sector hotelero de Argentina. Asimismo, se ha encontrado un mayor porcentaje de hombres en cargos altos con título no relacionado al turismo o sin título terciario/universitario que de mujeres con esas mismas características. Los resultados apuntan a que todavía existe una desigualdad entre hombres y mujeres en el sector, lo que motiva seguir trabajando y estudiando el tema.

Palabras clave: Género - Desigualdad de género - Empleo en turismo - Sector hotelero - Segregación ocupacional.

Introducción

El turismo es una fuente de creación de empleos que permite el desarrollo de muchos países, ya que la actividad turística genera el 10% del empleo mundial. En Argentina, genera el 7,5% del empleo según WTTC (World Travel and Tourism Council, 2020). Dada la importancia, resulta necesario conocer la situación del empleo en el sector turístico actual.

Una de las problemáticas más actuales y que históricamente se ha presentado a nivel global se refiere a las desigualdades en el empleo, en términos generales, así como también en el empleo del sector turístico en particular. Reygadas (2004) plantea que distintos factores como el capital cultural (haciendo referencia a los aspectos simbólicos en la construcción de las diferencias de clase), el prestigio social, las características étnicas, el género, y otros atributos como la altura, el peso, la apariencia física, entre otros, han sido fuentes de desigualdad. Entre estas desigualdades se destaca, cada vez más, la desigualdad de género entendida como un fenómeno inculcado en una organización social patriarcal (Torns, 1995) que supone la presencia de discriminación de personas como consecuencia de su género. En relación al empleo en el sector turismo en particular, algunos autores plantean que las condiciones desiguales que se presentan son excesivas (Huete et al., 2016).

La inserción laboral y la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo es mucho mayor que hace unas décadas. Sin embargo, la presencia de ciertos factores culturales aún conduce a la segregación de las mujeres en determinados puestos de trabajo y crea estereotipos de género que las clasifica como aptas o no aptas para la realización de determinadas actividades (Secretaría de Turismo Argentina, 2006). Los problemas existentes para el desarrollo de la carrera laboral de la mujer en el ámbito turístico ya no pueden asociarse a la falta de formación, resulta fundamental identificar y analizar los motivos que impiden su desarrollo y crecimiento en el ámbito laboral (Huete et al., 2016).

En algunos países, principalmente en España, se han realizado numerosos estudios (Segovia Pérez et al., 2013; Huete et al., 2016; García Cuesta et al., 2018) que ponen en evidencia las desigualdades de género existentes en el mercado laboral del turismo. Por lo que cobra gran importancia visualizar esta problemática también en Argentina, donde no se encuentra profundizado y resulta necesaria la continuación y ampliación de la investigación.

El objetivo de este trabajo es analizar la desigualdad de género, particularmente la desigualdad hacia las mujeres, en el empleo del sector hotelero de la República Argentina. Se opta por el sector hotelero debido a que, si bien el turismo en general es una gran fuente de trabajo para las mujeres, la hotelería es el subsector del turismo donde hay mayor porcentaje de mujeres (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020), por lo que resulta interesante analizar el fenómeno de la desigualdad específicamente en este sector. También se desarrollan y estudian las barreras de promoción laboral, principalmente la segregación ocupacional vertical.

Objetivos

Objetivo general: Analizar la desigualdad de género en el empleo del sector hotelero en Argentina.

Objetivos específicos:

- Caracterizar el empleo en turismo en general y en Argentina en particular.
- Describir la participación de las mujeres en el empleo del sector hotelero haciendo especial referencia a Argentina.
- Comprender las barreras de promoción laboral, especialmente el concepto de segregación ocupacional vertical.
- Evaluar las diferencias por género de los puestos de trabajo en el sector hotelero en Argentina.

Metodología

La metodología de investigación consiste en realizar una revisión bibliográfica sobre el tema de estudio, con el objetivo de definir distintos conceptos como el de empleo turístico, desigualdad de género y las barreras de promoción laboral, especialmente la segregación ocupacional vertical.

Con el propósito de conocer la situación actual en lo que respecta al empleo en el sector hotelero a nivel global y, más específicamente, en la República Argentina, se realiza un análisis descriptivo con datos estadísticos secundarios. A modo de comparación se amplía el análisis a otros países, como España y Portugal, dada su tradición turística y debido a la gran cantidad de estudios realizados allí.

Se diseñó una encuesta con el fin de evaluar las diferencias por género de los puestos de trabajo en el sector hotelero en Argentina, analizar su situación actual y conocer sus percepciones.

Capítulo 1. Marco Teórico

En esta sección se definen ciertos conceptos que se utilizarán a lo largo del trabajo, teniendo en cuenta los aspectos referidos al empleo turístico, a la desigualdad de género, segregación ocupacional y techo de cristal.

1. Empleo turístico

En principio, se conceptualiza al turismo y se describen los sectores relacionados a éste. La Organización Mundial del Turismo (OMT) define al turismo como “las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un período de tiempo consecutivo inferior a un año con fines de ocio, por negocios y otros” (Sancho, 1997, p. 46).

El turismo abarca actividades económicas y sociales muy variadas. La OMT plantea una “lista de productos características del turismo”, donde se describen distintos servicios relacionados al turismo como los servicios de alojamiento, los servicios de provisión de alimentación y bebidas, los servicios de transporte de pasajeros, los servicios de viajes, tour operadores y guías de turismo, los servicios culturales, como representaciones artísticas y museos, los servicios recreativos y otros servicios de esparcimiento y, por último, servicios turísticos diversos, como servicios financieros y de seguros, servicios de alquiler de bienes y otros. Debido al amplio espectro que abarca la actividad de consumo del turismo en términos de producción y servicios, dificulta asociarlo de forma clara con el empleo, lo que, a su vez, dificulta la medición del mismo (Oliva y Schejter, 2006).

Si bien Canada Statistics (2005), por ejemplo, lo define como el número de puestos de trabajos generados o atribuibles al consumo de los visitantes de los bienes y servicios producidos por esa industria, la OIT (2000) plantea que no es posible asignar todos los empleos de ciertas ramas a la actividad turística, dado que existen empleos que producen bienes y servicios que consumen tanto visitantes (turistas y excursionistas) como no visitantes (residentes).

A su vez, el empleo turístico es poco homogéneo en términos de condiciones de trabajo, ya que existen diferencias importantes en las características de trabajo de los distintos sectores. Este trabajo se enfoca en los servicios de alojamiento, particularmente en el sector hotelero. La Ley N° 4.631 (2013) clasifica al servicio de alojamiento turístico¹ en 3 tipos: hotelero (hotel, apart-hotel, hotel boutique), para-hotelero (bed & breakfast, hostals, hostels, etc.) y extra-hotelero (campamento turístico, camping).

2. El empleo desde una perspectiva de género

En este trabajo se realiza una conceptualización y contextualización del género. En primer lugar, es importante entender que el sexo y el género no son sinónimos, y su distinción fue originalmente desarrollada en los años 50 y 60. Ésta surge por el personal médico y psiquiátrico que trabajaba con pacientes intersexuales² y transexuales³ (Sosa-Sánchez, 2013).

¹ El servicio de alojamiento turístico es aquel que se presta en establecimientos de uso público, de manera habitual o temporaria, por una determinada tarifa y período, al cual se le pueden sumar otros servicios complementarios y que no constituye domicilio permanente de las personas que se alojen. (Ley N° 4.631, 2013)

² Las personas intersexuales son aquellas que nacen con características físicas de ambos sexos, masculino y femenino (Rodríguez Ortiz de Salazar y Castillo Soria, 2018).

³ Las personas transexuales son aquellas que se encuentran transicionando o han hecho su transición hacia el género deseado mediante intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía). Generalmente estas

Aquella distinción expresaba que el sexo está relacionado con lo biológico, es decir, con las diferencias sexuales biológicas, mientras que el género se refiere a la presencia de roles y normas que son constituidas socialmente conforme al sexo biológico de cada persona. Según la teoría de los roles, los roles, tanto femeninos como masculinos, se establecen mediante las condiciones que la sociedad demanda y surge también de la interacción del entorno social, ya sea familia, colegio, club, etc., pero lo que no se explica es la existencia de la masculinidad y feminidad, los cambios que pueden llegar a sufrir a lo largo de la vida, o el transcurso por el cual se adquiere la identidad de género (Sosa-Sánchez, 2013).

Sin embargo, existen otras posturas con respecto a la distinción entre sexo y género. Butler (2005) plantea que esta distinción debe ser entendida en términos de performatividad, es decir, como la actuación y reiteración de normas que preceden del "actor". Por lo que, define al género como la repetición de prácticas y modos de actuar cotidianos que se desprenden de un marco normativo, y que reafirman, de alguna manera, la diferencia sexual dando la apariencia de estabilidad, naturalidad y coherencia.

Por último, Connell (2005) explica que el género es conceptualizado como una práctica social que apunta continuamente al cuerpo y a los procesos socio históricos que la configuran. Pero, a su vez, no puede ser reducida únicamente a los aspectos corporales. Desde esta perspectiva, se puede determinar que el ámbito reproductivo no es considerado como una base biológica sino como procesos históricos que involucran al cuerpo y no a un conjunto de determinantes e imperativos biológicos.

Éstas dos últimas posturas son fundamentales para entender que el sexo no precede al género sino más bien éste último moldea el modo de pensar que se tiene sobre el cuerpo y las diferencias sexuales biológicas, formando así, una paulatina desconstrucción, que aún continúa, en la intersección de identidades.

2.1 Desigualdad de género

Es importante destacar que diferencia no es lo mismo que desigualdad. Conceptualizar sólo a partir de la diferencia implica ocultar las relaciones de poder que existen entre el colectivo masculino y el colectivo femenino y la discriminación que, en efecto, sufre este último colectivo en el ámbito laboral. Por lo que sólo el uso del concepto de desigualdad puede poner en evidencia las relaciones de poder y la discriminación (Torns, 1995).

La desigualdad de género es una discriminación o desventaja de la mujer en la cotidianidad, que genera menos oportunidades que para el hombre en lo que respecta a la posibilidad de desarrollo personal y social. Es un fenómeno social y cultural que consiste en que no todas las personas de una misma comunidad o grupo social, tengan la oportunidad de acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, creándose como consecuencia un trato desigual existente por causa del género (Jiménez Vargas, 2017).

A su vez, desigualdad de género no es lo mismo que inequidad de género. La equidad de género es un concepto con mayor complejidad. Incluye, además de un criterio de justicia, un componente ético (Jiménez Vargas, 2017). Paredes (2006) lo define como un "tratamiento deliberado hacia situaciones de justicia, que reciben las personas, por estar sometidas a desigualdades injustas, por motivo de su sexo" (p.1).

La conceptualización de la desigualdad de género es necesaria, ya que, como Torns (1995) plantea, la falta de su precisión permite que, en gran parte de los análisis sobre

intervenciones están acompañadas de un cambio en su identidad de género (Díaz Jatuf y Sabelli, 2017; Rodríguez Ortiz de Salazar y Castillo Soria, 2018).

los trabajos de las mujeres que se realizan, se ignoren las discriminaciones con respecto al género y se naturalicen, confundiendo lo cultural con lo biológico.

En el estudio de Jiménez Vargas (2017) se expone que el hombre no nace con desigualdad, sino que ésta brota cuando se compara con los demás, ahí es cuando surgen las diferencias, y, de alguna manera, la desigualdad. Es decir que, según el autor, el origen de la desigualdad se da en la desigualdad de la persona dentro del Estado social.

Además, menciona que en diversos estudios antropológicos y arqueológicos se ha encontrado que la desigualdad no estuvo presente en la sociedad hasta la llegada de la agricultura. Las tareas estaban prácticamente divididas en lo que es caza y recolección. Luego, con la Revolución Agrícola, la agricultura y la ganadería se convierten en la base para la subsistencia de la población, por lo que aparece este nuevo modelo social y llega el sedentarismo. Esto genera el asentamiento de las familias y el surgimiento de estructuras familiares, donde se acumulan bienes y excedentes que surgen del incremento de la producción. Por lo que, de este modelo social, surge con él la desigualdad social, que a su vez, a lo largo de la historia, ha sido acompañado con nuevas formas de desigualdad como lo es la desigualdad de género.

Con la agricultura, la mujer queda condicionada a su biología, ya que era necesario que se reproduzca y así, tener en un futuro mayor mano de obra para la agricultura, además de desempeñarse bien en trabajos en el campo y la ganadería. Por su parte, el hombre era el encargado de enseñarle a sus hijos sobre la caza y los valores de defender el hogar a cualquier costo. Dado este escenario se puede ver que comienza una marcada desigualdad de género y segregación en el trabajo (Jiménez Vargas, 2017).

De la desigualdad de género en el ámbito laboral, surge este fenómeno llamado segregación laboral, que según Jiménez Vargas (2017) está estrechamente relacionado con la desigualdad y la discriminación, y se explicará con detalle en el siguiente apartado.

3. Barreras de promoción laboral

Es importante resaltar y explicar ciertos conceptos que hoy en día son muy utilizados para notar estas desigualdades en el empleo en general y que representan, a su vez, barreras de promoción laboral.

La segregación ocupacional por género plantea la tendencia en donde hombres y mujeres se ubican en determinados puestos de trabajo diferentes entre sí, lo que usualmente conlleva a una discriminación ya que aquellos puestos ocupados por las mujeres suelen tener menor prestigio y estatus, así como condiciones laborales precarias (Guzmán Gallangos, 2002). Existen dos tipos de segregación ocupacional: la segregación ocupacional vertical y la segregación ocupacional horizontal.

Así, mientras que la segregación ocupacional vertical plantea la escasez de presencia de mujeres y abundancia de hombres en puestos directivos o de gran responsabilidad, la segregación ocupacional horizontal se entiende como la concentración de mujeres en empleos con puestos específicos y de menor prestigio (Abay, 2011).

En este trabajo, se enfocará con mayor detalle en la segregación ocupacional vertical. Este fenómeno es conocido a través de diferentes nombres. Entre ellos se encuentra el "techo de cristal", que es una metáfora que representa las barreras invisibles que le impiden a la mujer escalar a puestos directivos (Johns, 2013), señalando una presencia desigual de hombres y mujeres en la jerarquía de las empresas (Torns y Recio Cáceres,

2012). El término fue introducido por primera vez en 1986 por dos periodistas en Estados Unidos (Perugini, 2009).

García Cuesta et al. (2018) identifican ciertos factores que explican el techo de cristal. Plantean que, en su mayoría, las mujeres pasan por una disyuntiva, ya que deben decidir entre tener una familia y no trabajar en puestos de alta dirección, sino en puestos más bajos o directamente no trabajar, o en dedicarse plenamente a su carrera sin poder darle lugar a una familia en su vida. Los hombres no tienen esta disyuntiva y pueden optar por ambas sin barreras que los dificulten. En general, no existe tal incompatibilidad entre la paternidad y su desarrollo profesional.

A su vez, Burin (2008) menciona el concepto de "suelo pegajoso". Descubrió que aquellas mujeres con un desempeño "tradicional" en la maternidad, es decir, cumpliendo con los roles históricamente establecidos, también se encontraban ante un "suelo pegajoso" del que era difícil despegar, ya que debían limitar su rol de madres, esposas y amas de casa, para poder progresar en su carrera laboral.

Se puede entonces, observar una notable diferencia inicial en las trayectorias de hombres y mujeres, la cual recibe el nombre de "suelo pegajoso" (Eagly y Carli, 2007), otra paradoja no tan popular pero que está relacionada con la segregación vertical y, a su vez, refleja la realidad de gran parte de la mano de obra femenina. Como factores que provocan este fenómeno, Torns y Recio Cáceres (2012) destacan la baja calidad del empleo femenino en general, el tiempo parcial o de temporada que sujetan sus empleos, acompañado de las malas condiciones laborales y los más bajos salarios.

Para finalizar, es interesante resaltar que la segregación ocupacional tiene una relación negativa y significativa con el diferencial de ingresos por género. Esta relación negativa es incluso mayor para las mujeres que para los hombres (Espínola, 2016). Dentro de las discriminaciones laborales, se encuentra además la discriminación salarial, también conocida como brecha salarial (Torns y Recio Cáceres, 2012). Ésta se explica como "la diferencia entre el salario por hora normal de trabajo de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario por hora normal de los hombres" (Segovia Pérez et al., 2013, p.74).

Moreno Alarcón y Cañada Mullor (2018) plantean que la brecha salarial tiene dos significados, por un lado que las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres por hacer exactamente el mismo trabajo u ocupar el mismo puesto, y por otro lado que las mujeres perciben un salario menor simplemente por ocupar un puesto que no está valorado.

Espínola (2016) en su estudio de Argentina para el período 2004-2011, plantea que existe una doble desventaja para las mujeres que trabajan en el sector turismo, en principio por percibir un salario menor que el de los hombres ocupando puestos de trabajo en el mismo sector y, además, por percibir un salario menor que el de hombres y mujeres ocupando puestos en otros sectores.

A continuación se estudia en profundidad los factores que determinan estas barreras de promoción laboral.

3.1 Factores determinantes de las barreras de promoción laboral

Izraeli y Adler (1994) explican que las mujeres que ocupan puestos directivos son una minoría, pese a que se hayan formado y hayan dedicado tiempo a su carrera. Esto significa que muchas mujeres con notables cualidades para poder ocupar un puesto de esta envergadura quedan fuera del mercado (Hewlett, 2002). Asimismo, el 50% de las

mujeres que llegan a un puesto directivo lo han hecho mediante contactos de género masculino (Davidson y Cooper, 1992).

Se puede observar entonces que, a pesar de que existe un aumento en la participación de la mujer en el trabajo, su acceso a puestos jerárquicos se dificulta porque se siguen reproduciendo mecanismos que conllevan a la desigualdad de género (Castaño et al., 2008).

Cuando se habla de desigualdad de género es importante tener en cuenta aquellos elementos que la determinan y que impulsan que esta ocurra, a estos se los llama "factores de desigualdad". Estos factores son numerosos y variados, entre ellos se resaltan el tipo de educación o formación, las conductas machistas del entorno, las políticas de la región, la cultura empresarial, que pueden estimular la discriminación y la desigualdad de género que está presente en el ámbito laboral (Jiménez Vargas, 2017).

Segovia Pérez et al. (2013) destacan la existencia de varios estudios que plantean factores que actúan como barreras para la mujer al querer llegar a un puesto de dirección, diferenciándose como factores sociales y personales. Estos grupos a su vez se presentan como factores internos de la mujer, los cuales dependen de cada una y pueden llegar a ejercer cierta influencia y factores externos a la mujer donde no poseen influencia alguna.

3.1.1 Factores internos

Los factores internos incluyen aquellos factores que se relacionan con la carrera profesional de la mujer, su formación, es decir su capital humano y factores en relación a su entorno y a su familia.

Segovia Pérez et al. (2013) plantean que el capital humano está constituido por ciertas características y competencias que posee la persona como la edad, el nivel y tipo de formación, y la experiencia profesional. Estas son variables a tener en cuenta cuando se habla del capital humano.

Durante mucho tiempo hubo desigualdad y discriminación en lo que respecta al acceso de la educación por parte de las mujeres, que incluso hoy en día persiste en algunos países. Si bien esto ha cambiado en gran parte, no hay garantía de una paridad de género real (Jiménez Vargas, 2017).

A lo largo de la historia las mujeres han elegido carreras orientadas a la enseñanza, la salud o la administración. Muchos autores plantean que estas decisiones tienen que ver con poder armonizar el ámbito laboral con el ámbito familiar, ya que para poder dedicar tiempo a la familia se necesita de un puesto no muy demandante, que no implique alta responsabilidad y con una jornada laboral acotada. Es por eso que, durante años, las mujeres tendieron a elegir este tipo de empleos (Fernández-Palacín et al., 2010).

Que las mujeres no accedan a puestos jerárquicos ya no tiene que ver con la falta de formación, sino más bien con la escasez de oportunidades que se percibe y con el bajo "valor social" que le dan a una mujer capacitada en el mercado laboral (OMT, 2012). De hecho, en el informe sobre brechas de género en el mercado de trabajo (OIT, 2020) se pudo observar que aquellas personas trabajadoras en el sector turismo que presentan una formación profesional son, en su mayoría, mujeres.

Por otro lado, dentro de los factores internos también están los factores familiares. Las mujeres de todo el mundo poseen problemas a la hora de querer encontrar un equilibrio entre su vida laboral y el tiempo dedicado a su familia (Wirth, 2004).

Chinchilla et al. (2006) nombran numerosos estudios que han señalado que uno de los problemas centrales a la hora de hablar del conflicto entre la familia y el trabajo es "la sensación de doble jornada" que transitan las mujeres, ya que al llegar a su casa luego de haber realizado la jornada laboral se encargan de las tareas domésticas y de sus hijos, sin importar cuántas horas han trabajado fuera de ésta.

Las mujeres se hacen cargo en un mayor grado que los varones en lo que respecta a la organización del hogar y la familia (Linehan, 2002). El hecho de que la mujer tenga una "sobrecarga de la responsabilidad doméstica y el cuidado de los hijos" potencia la desigualdad de género y dificulta su desempeño en el ámbito laboral. La falta de distribución de tareas entre el padre y la madre en cada familia es un factor que se ha transmitido de generación en generación, y que padecen las mujeres en todo el mundo. Se las ha vinculado a la familia y a que su mayor propósito es el de cuidarla y garantizar su bienestar (Jiménez Vargas, 2017).

3.1.2 Factores externos

Segovia Pérez et al. (2013), a su vez, desarrollan una serie de factores externos que incluyen factores socioculturales, factores institucionales y factores organizacionales, es decir aquellos en los que la mujer no tiene influencia pero sí ellos sobre la mujer.

La cultura, la idiosincrasia y las tradiciones de un país son aspectos directamente relacionados al origen de la desigualdad de género, y esta desigualdad o inequidad no solo se da con respecto al género sino también con respecto a la raza, la religión y la posición económica o social (Jiménez Vargas, 2017).

Las políticas de empleo presentes repercuten en el mercado de trabajo ya que, a pesar de haber logrado un gran avance en la igualdad de género, aún continúa existiendo la exclusión de las mujeres en determinados ámbitos, quedando solamente espacio para puestos vinculados al ámbito doméstico, lo cual permite que continúe esa desigualdad (Jiménez Vargas, 2017).

i) Factores socioculturales

Segovia Pérez et al. (2013) mencionan que muchos autores dedicaron tiempo a estudiar estos factores, y éstos notaron que el hecho de que las mujeres no logren acceder a los puestos de alta responsabilidad se da por dos motivos: en principio por las elecciones de las mujeres a lo largo de su vida que probablemente están influenciadas por los valores con los que se las ha educado; y, además, por la ineficiencia de cómo se manejan las empresas y de sus procesos de selección donde las mujeres suelen quedar excluidas solo por su género.

Muchos estudios han indicado que los puestos de dirección suelen exigir características que son consideradas "masculinas", por lo que es la mujer la que suele amoldarse al entorno de trabajo y a las expectativas de los mismos hombres. Estos estudios muestran que los varones, por lo común, poseen ciertas características personales que no se hallan en las mujeres ya que se encuentran vinculadas a los roles sociales que les son atribuidos por su género (Fernández-Palacín et al., 2010).

ii) Factores institucionales

Segovia Pérez et al. (2013) mencionan la "cultura corporativa predominante" que tiene relación directa con la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos. La cultura empresarial suele actuar como obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres directivas, tiende a ser sexista, creando así barreras organizativas que impiden o

dificultan de alguna manera el acceso, la permanencia y la promoción de la mujer a puestos directivos (Jiménez Vargaz, 2017). En varios trabajos se ha destacado que no solo los hombres son los que lideran los puestos jerárquicos sino que además ayudan a que se siga acrecentando una "cultura masculina" (Chinchilla et al., 2006).

Esto también sucede cuando las mujeres quieren crear su propia empresa, se encuentran con grandes obstáculos a la hora de tomar decisiones en determinados ámbitos como económicos o financieros. Por consiguiente, se considera que la cultura empresarial suele potenciar la desigualdad de género en lugar de intentar eliminarla (Jiménez Vargaz, 2017).

Se destaca, a su vez, el escaso o nulo apoyo y la poca comprensión por parte de sus superiores y colegas hombres a la hora de tener que responder a sus obligaciones familiares. Tharenou (2001) halló que aquellas mujeres que han trabajado con directivas mujeres y que se rodeaban de un grupo de trabajo donde la mayoría eran mujeres, obtienen una promoción o acceden a un puesto directivo con mayor facilidad que aquellas que tienen colegas y directivos en su mayoría hombres.

Mattis (1995) ha desarrollado ciertas políticas para que las empresas adopten o tengan en cuenta. Entre ellas resalta la formación de todas aquellas personas que ocupan puestos de dirección para que faciliten la evolución de la carrera profesional de cada mujer, como también la adopción de reglas más flexibles que ayuden al equilibrio entre el ámbito familiar y el laboral.

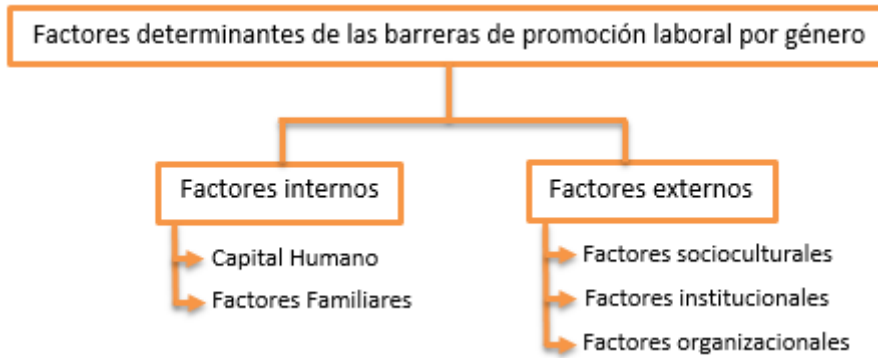
iii) Factores organizacionales

Fernández-Palacín et al. (2010) plantean que la asociación de los hombres y los puestos directivos tiene influencia sobre las políticas de selección y promoción del personal y sobre la comunicación informal dentro de cada empresa. Schmitt y Schneider (1983) resaltan que, muchas veces, los directivos no eligen a mujeres para puestos de alta responsabilidad porque no creen que tengan una personalidad lo suficientemente fuerte para confrontar los distintos desafíos que pueden llegar a presentarse. De esta manera, quedan siempre en desventaja frente a sus colegas hombres ya que está establecido socialmente que poseen los atributos que son demandados para esos puestos.

Las características de un determinado hotel puede tener mucha influencia en la forma de organización empresarial, y esto, a su vez, influye en la carrera profesional de la mujer. Se debe tener en cuenta el tipo de establecimiento, dónde se encuentra, su tamaño, su categoría, si pertenece a una cadena, etc. ya que estos factores pueden permitir que existan desigualdades por cuestiones de género (Segovia Pérez et al., 2013).

A modo de resumen y para un mayor entendimiento de la sección 3.1, en la Figura 1 se presentan los factores que determinan las barreras de promoción laboral.

Figura 1: Factores determinantes de las barreras de promoción laboral



Fuente: Elaboración propia en base a Segovia Pérez et al. (2013)

Capítulo 2. Las mujeres en el empleo en turismo

En este capítulo se presenta una recopilación de datos secundarios de distintos trabajos (OIT, 2020; OMT, 2021; ONU Mujeres, 2012; Martínez Gayo y Quintana, 2020; INDEC, 2015; Huete et al., 2016; García Cuesta et al., 2018; Espínola, 2016; Costa, Carvalho y Breda, 2011) con respecto al empleo en turismo en general y al empleo en el sector hotelero en particular. Se menciona (tanto a nivel mundial e internacional, como a nivel nacional) la participación de las mujeres en el sector con respecto a los hombres, la tasa de desempleo, la tasa de trabajo a tiempo parcial, la tasa de trabajo no registrado, los salarios percibidos, entre otros. Además, se ponen en evidencia algunos de los factores internos (edad, nivel educativo, estado civil) y externos (organizacionales), nombrados en el capítulo anterior, tanto para varones como para mujeres que trabajan en el sector.

1. Empleo en turismo

En el informe mundial sobre las mujeres en el turismo presentado por la ONU de los años 2010-2012⁴ se observa que hay una media del 48,62% de mujeres empleadas en el sector de hoteles y restaurantes. Cuando se visualiza por región, se puede ver que América Latina es la región con mayor porcentaje de mujeres empleadas en este sector con un 58,5%, seguido por el Caribe con un 55,4%, luego África con un 47%, y por último Oceanía y Asia con un 46,8% y 35,4% respectivamente.

Con estos niveles de participación se puede concluir que, de alguna manera, el turismo es una importante fuente de empleo para las mujeres. Sin embargo, es fundamental conocer el tipo de puesto que ocupan en el sector (ONU Mujeres, 2012). Este informe ha categorizado los puestos en tres grupos: profesional, administrativo y servicios y muestra que la participación femenina de cada estatus ocupacional es 36,8%, 59% y 44,7% respectivamente. Por lo que se puede ver que las mujeres se concentran mayormente en puestos administrativos y de servicios.

Asimismo, las cifras varían según la región. Asia es la región con mayor porcentaje de mujeres ocupando puestos profesionales aunque no difiere demasiado de las demás regiones (Caribe y América Latina). Las regiones con mayor porcentaje de mujeres ocupando puestos administrativos son el Caribe y América Latina y, a su vez, América Latina es la región con mayor porcentaje de mujeres ocupando puestos de servicios (ONU Mujeres, 2012).

En lo que respecta a Europa, la OMT (2021) en su informe mundial sobre las mujeres en el turismo muestra que en los 45 países que fueron seleccionados para el estudio, el 53% de las personas que trabajan en turismo son mujeres. Sin embargo, esta representación de las mujeres en Europa es desproporcionada en relación a los niveles de calificación y remuneración de los empleos. En el Reino Unido en 2018, sólo el 23,6% de los puestos de dirección eran mujeres. Y, para el turismo en general, la brecha salarial mediana es del 22%. En Portugal, aunque las mujeres tengan mejor formación y trabajen más horas al mes ganan menos que los hombres en el sector alojamiento, en las agencias de viajes y en los operadores turísticos.

Otro estudio relevante es el de Costa, Carvalho y Breda (2011), donde analizan la desigualdad de género en el sector turístico portugués, a través de los datos de Portugal Estadísticas (INE). Mencionan, también, que si se toma en cuenta el sector turismo en general, hay mayor cantidad de mujeres que hombres con al menos nivel de estudios terciarios completados. Con respecto a la licenciatura, mientras que el 6,8% de los

⁴ El informe se ha clasificado por regiones del mundo en desarrollo, siendo éstas: Caribe, América Latina, África, Asia y Oceanía.

hombres y el 13,8% de las mujeres tienen esos niveles de educación en el total de los sectores, sólo el 2% de hombres y el 3% de mujeres lo tienen en el sector turismo. Además, el estudio muestra que, los empleados en turismo en Portugal tienen niveles de educación menores con respecto a los empleados de todos los sectores en general.

A su vez, destaca que la mayoría de los trabajos de tiempo parcial en Portugal son ocupados por mujeres (66,2%). Asimismo, el salario de este tipo de empleo no solo es menor sino que además, las condiciones tienden a ser peores y hay una existencia mayor de obstáculos para poder progresar en la carrera.

En otros países, como en España, se ha estudiado cómo la desigualdad de género persiste en las condiciones de trabajo de los puestos turísticos, entre los años 2008 y 2017, poniendo el foco en el tipo de jornada, la segregación laboral y los salarios percibidos (Martínez Gayo y Quintana, 2020).

En este estudio, destacan la evolución de la incidencia del trabajo a tiempo parcial. Plantean que, en general, el trabajo femenino suelen estar directamente relacionado a puestos de tiempo parcial y España no se libra de eso, ya que presentan que ha ido aumentando este tipo de contratos en mujeres en el periodo analizado, especialmente hasta el año 2014, y luego se reduce los tres años que siguen. Sin embargo, el reparto de este tipo de contrato no ha sido equitativo en términos de género ya que siguen siendo las mujeres, en su mayoría, las que tienen estas jornadas. Esto se ve con claridad debido a que, en el año 2017, el 73% de los puestos de trabajo turísticos españoles a tiempo parcial estaban ocupados por mujeres (Martínez Gayo y Quintana, 2020).

En lo que respecta al empleo en turismo en Argentina, se destaca el informe de Empleo Turístico del Anuario Estadístico del año 2015⁵ (INDEC, 2015), donde se utilizó la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)⁶ para obtener datos. Muchos de los factores internos mencionados en el capítulo anterior se ponen en evidencia en este informe. Se realiza una caracterización para la población ocupada en las Ramas Características del Turismo (RCT), divididas en cuatro partes: alojamiento, alimentación, transporte y otros servicios turísticos.

En términos generales en las RCT, los hombres alcanzan un 69,3% y las mujeres un 30,7% de participación. La presencia masculina está concentrada principalmente en el transporte con un 90,8% mientras que en el sector alojamiento es donde se observa mayor presencia femenina, llegando a un 54,2% (INDEC, 2015).

En relación a la edad, se puede ver que predomina el rango entre 41 y 60 años con un 34,4%, seguido por el rango entre 30 y 40 años con un 27,8%. El 17,8% de los ocupados en turismo tiene menos de 25 años, superando al resto de las ramas, dado que en el total de la economía, este mismo rango, alcanza sólo un 13,1% (INDEC, 2015).

En el informe sobre brechas de género en el mercado de trabajo en el sector turismo de Argentina (OIT, 2020) se observa que la mayor concentración tanto de mujeres como de hombres se encuentra en el rango etario desde los 30 hasta los 64 años, con una presencia del 46,55% de mujeres y del 54,20% de hombres, seguido por el rango de los 16 hasta los 29 años donde los porcentajes con respecto al género casi no difieren.

⁵ La cobertura geográfica de este informe representa sólo el 62,5% de la población total del país.

⁶ La EPH es “un programa nacional de producción permanente de indicadores sociales cuyo objetivo es conocer las características socioeconómicas de la población. Es realizada en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE)” (INDEC, 2003, p.1).

En relación a la situación conyugal de cada trabajador en el sector turístico, el informe de la OIT (2020) muestra que la mayor proporción es para las personas solteras, que no presenta gran diferencia por género, ya que hay un porcentaje de 45,53% de hombres y de 48,73% de mujeres. Seguido por el grupo de personas unidas, donde se ve una diferencia más pronunciada de aproximadamente un 10% más de hombres (con un 32,78%) que de mujeres (con un 23,09%). Las personas casadas tienen un porcentaje alrededor del 15% en general, sin gran diferencia por género.

Con respecto al nivel educativo, INDEC (2015) menciona que los ocupados en RCT se centra en aquellos con secundario completo/superior incompleto con un 45,8%, seguidos por aquellos con primario completo/secundario incompleto con un 38,6%. Alcanzan un nivel superior completo o mayor sólo el 12,3%, y el 3,3% aquellos que tienen hasta primario completo. Al comparar los años 2004 y 2014 se puede observar que hay un crecimiento en el porcentaje de aquellos con mayores niveles educativos, tanto para nivel secundario completo/superior incompleto como para superior completo o mayor.

Otro de los estudios a resaltar es el de Espínola (2016), donde se analizó la segregación ocupacional por género en el empleo en turismo en Argentina, utilizando la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La autora menciona que tanto a nivel nacional como internacional, el sector turismo suele tener trabajadores con baja calificación cuando se compara con la calificación promedio de los trabajadores del resto de los sectores.

Con respecto al nivel de jerarquía ocupacional en el sector turismo de Argentina, se observa que el porcentaje de hombres en los puestos de jerarquía es mayor con respecto a las mujeres, siendo este de un 4,83% de hombres y 1,74% de mujeres en dirección. Y, en jefaturas, hay un 2,51% de hombres y un 0,80% de mujeres (OIT, 2020).

2. Empleo en el sector hotelero

Un ejemplo de un estudio importante es el de Huete et al. (2016), donde se analiza la desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero⁷ español en el año 2014. A partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial⁸ (EAES) y de la Encuesta de Población Activa⁹ (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España (INE), se estudian distintas variables como las personas ocupadas por ocupación y sexo, la ganancia media anual por trabajador en el sector hostelero, la contratación temporal por sexo en el sector y las personas asalariadas en el sector por nivel de formación.

Los autores agrupan la distribución de ocupaciones que fueron seleccionadas para el sector hotelero de esta manera:

- Puestos altos: directores y gerentes de empresas con servicios de restauración y alojamiento, y comercio.
- Puestos medios: empleados de agencias de viaje, recepcionistas, empleados de ventanilla (excepto taquilleros), mozos, cocineros, trabajadores de los servicios de restauración.
- Puestos bajos: empleados domésticos y otro personal de limpieza (Huete et al., 2016).

⁷ Alojamiento y gastronomía

⁸ "La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo" (INE, 2021, p. 3).

⁹ La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y trimestral destinada a las familias que tiene como propósito adquirir datos de la población con respecto al mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos (INE, 2021).

Para el período analizado (2003-2014), se observa que los puestos altos son mayormente ocupados por hombres. Desde el 2003 hasta el 2008 se puede apreciar un aumento de la participación de las mujeres, llegando a un 40,38% en este último. Si bien en el año 2009 casi se mantiene ese porcentaje, siendo este de 40,29%, a partir del 2010 se ilustra una caída volviendo a tener alrededor de un 30% de presencia de mujeres en puestos altos. En los puestos medios se observa una paridad entre hombres y mujeres a lo largo de los años. Y, en los puestos bajos, se observa un aumento de la presencia de la mujer, llegando a un 91,26% en el año 2014, mientras que el porcentaje de los hombres en estos puestos fue cayendo, llegando a un 8,74% en 2014 (Huete et al., 2016).

Con respecto a la evolución del desempleo, se tomó en cuenta el período 2000-2013 y se pudo ver durante todo ese tiempo que el paro en las mujeres fue mayor que en los hombres. Sin embargo, se observa que a partir del año 2005 hasta el 2013 hubo un aumento ininterrumpido en el número de personas paradas en el sector de hotelería, y la diferencia entre sexos se amplía también a partir del 2008, llegando en 2013 a una diferencia total de 35.950 mujeres más ese año.

En relación a la ganancia media anual de los trabajadores de la hotelería, a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE se pudo observar que, en el período del 2002 al 2013, los salarios de las mujeres se encuentran por debajo de los salarios de los hombres. En el año 2004 hay un acercamiento, pero en los años posteriores la diferencia se agranda cada vez más hasta 2010 que, del período estudiado, fue el año con mayor diferencia. En los años siguientes esta brecha se reduce pero aún se encuentra lejos de la paridad de género en los salarios.

Cuando se habla de asalariados con contratación temporal en hotelería, en el período 2003-2013, otra vez se puede observar una mayor participación de las mujeres en esta categoría, llegando al máximo en 2006. A partir de ese año la diferencia entre hombres y mujeres comienza a disminuir.

Por último, con respecto a los asalariados en hotelería según el nivel de formación, se ha identificado que en todas las categorías (estudios primarios o sin estudios, estudios secundarios y estudios superiores), la presencia de la mujer es mayor. Asimismo, en estudios primarios o sin estudios la diferencia de género es mínima, pero en los estudios secundarios y superiores la diferencia entre hombres y mujeres se ve notablemente.

Con estos datos se puede apreciar que, si la ocupación de los puestos de la hotelería dependiera del nivel de estudios, entonces las mujeres deberían ser mayoría en los puestos directivos, por lo que es evidente que existen otros factores por los que no acceden a estos puestos (Huete et al., 2016).

Más particularmente en la industria hotelera de Tenerife, España, en el año 2018 se realizó un informe donde se han identificado ciertos obstáculos que tienen las mujeres a la hora de llegar a puestos de media y máxima responsabilidad. Para el análisis se tuvieron en cuenta los hoteles que están asociados a Ashotel.¹⁰ La muestra fue de 192 hoteles y un total de 245 personas (García Cuesta et al., 2018). En sus resultados, se detecta tanto la existencia de un techo de cristal como así también una segregación horizontal en los puestos de dirección. Se plantea que no se alcanza igualdad entre

¹⁰ Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, La Palma, Gomera y Hierro. Es una entidad sin ánimo de lucro que representa los intereses de más de 250 establecimientos asociados en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

ambos sexos en casi ninguna categoría y esto, a su vez, varía dependiendo la categoría del hotel, su tamaño y otras características.

En este análisis, por ejemplo, se encontró que la proporción de mujeres en liderazgo de un hotel 5 estrellas es de 16%, en un 4 estrellas de un 38% y en el resto de un 46%. Además, se estudió la proporción de mujeres en liderazgo con respecto a la segregación horizontal y se encontró que hay un 50% de departamentos con mayoría masculina, un 12,5% de departamentos con mayoría femenina y un 37,5% de departamentos mixtos en liderazgo.

Con respecto al sector hotelero en Argentina, se pone en evidencia el informe de la OIT (2020). Se plantea que como el sector turismo está compuesto por subsectores, es lógico que el porcentaje de mujeres varíe en cada uno de ellos. Menciona que en el sector turismo en general hay un 42,7% de mujeres, pero cuando se habla del subsector hotelería en particular, hay un 47,44% de mujeres, lo cual difiere del resto de los subsectores (gastronomía y agencias de viajes), donde el porcentaje es menor. Es decir que, en Argentina, el sector hotelero también es el subsector del turismo que mayor porcentaje de mujeres tiene.

Cuando se hace referencia al trabajo no registrado del sector hotelero, se puede ver que la tasa de las mujeres (29,01%) es casi el doble de la tasa de los hombres (15,38%). Sin embargo, se menciona que esta tasa (tanto para hombres como para mujeres) es mucho menor que en el subsector gastronomía, donde hay un 57,81% de mujeres y un 56,15% de hombres que poseen trabajo no registrado. Esto se da, probablemente, por las regulaciones existentes en el sector hotelero (OIT, 2020).

Capítulo 3. Metodología de relevamiento

Para analizar en detalle los puestos de trabajo y la situación actual de hombres y mujeres en el sector hotelero¹¹ de Argentina, como así también para conocer sus percepciones, se realiza una encuesta de tipo estructurada y se envía a través de formularios de Google. Ésta se construye a partir de la revisión de la literatura y con el objetivo de indagar acerca de los factores internos y externos mencionados en el Capítulo 1.

Se utiliza en su mayoría preguntas cerradas de elección única, así como preguntas de elección múltiple y escalas que van de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Se adjunta el modelo de encuesta en el Anexo 1. La encuesta consta de 4 partes:

- 1) Aspectos personales:
 - Género, edad, nacionalidad, lugar de procedencia, estado civil, si tienen personas a cargo y nivel de estudios más alto completado.
- 2) Aspectos laborales:
 - Nombre, lugar, categoría y tamaño del establecimiento.
 - Puesto de trabajo, antigüedad, tipo de contrato, carga horaria y cómo obtuvo el empleo.
- 3) Aspectos laborales previos, si es que se cuenta con ellos.
- 4) Experiencias preguntadas a través de una escala de tipo Likert. Aquí se plantean algunas situaciones a tener en cuenta a la hora de analizar la desigualdad de género en el empleo del sector, y ciertas variables como el equilibrio entre la vida laboral y la familiar o el papel que juega la ayuda doméstica para poder sobrellevar una carrera profesional. Además, se considera la discriminación solo por el género tanto en el propio trabajo como en las entrevistas y se les pregunta si creen que hay igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector.

Para facilitar el estudio, algunas variables se categorizan de la siguiente manera:

- La edad se divide en 4 grupos: de 18 a 25 años, de 26 a 35 años, de 36 a 50 años y de 50 a 68 años.
- Si tienen personas a cargo en 2 grupos: aquellas personas que no tienen personas a cargo, y aquellas personas que sí tienen personas a cargo (ya sea hijos, personas mayores o ambos).
- Los puestos de trabajo se dividen en 3 grupos: cargos bajos, medios y altos. Los cargos altos son socio/propietario/titular, gerente general, gerente comercial, gerente de operaciones, gerente/ejecutivo de cuentas y jefe de recepción; los cargos medios son recepcionista, administración, reservas, recursos humanos, alimentos y bebidas, contable, marketing, gobernanta, cocinero; y los cargos bajos son camareros conserjes/botones y servicio de limpieza de habitación.
- La localización geográfica del alojamiento se divide en 2 grupos: CABA y el resto de las provincias.
- El tipo de contrato se divide en 4 grupos: sin contrato, con contrato, contrato temporal y dueño/alquila

La población a estudiar es de personas que trabajan en el sector hotelero en la República Argentina. La encuesta tiene un total de 165 respuestas, de las cuales participan 59 hombres (35,8%), 105 mujeres (63,6%), y 1 persona, que contestó "otro",

¹¹ Dentro de la muestra se incluyen hoteles y otros alojamientos.

indicó ser agénero¹² (0,6%). Éste último caso, si bien se tiene en cuenta en la descripción de los datos, no está incluido en el análisis con respecto al género porque la muestra es muy pequeña resultando no representativa.

El método de selección de la muestra utilizado es el método no probabilístico: muestreo por bola de nieve, que consiste en ir seleccionando los individuos a partir de un grupo reducido, que va conduciendo unos a otros y que reúnen las características de estudio (Fuentelsaz Gallego, 2004). La encuesta se difunde por medio de redes sociales como Twitter, Instagram y Whatsapp y, además, se contactan vía mail y teléfono a la mayor cantidad de hoteles posibles.

Para el análisis de los datos se utiliza el paquete estadístico SPSS Versión 21. Las variables cuantitativas se informan como media y desvío estándar, y las variables cualitativas como frecuencia (porcentaje).

Se analizan las diferencias con respecto al género en cuanto al estado civil, a las personas a cargo, al nivel de estudios, al nivel de cargo, al tipo de título (si es de turismo u otro), a la categoría de hotel, al tamaño de hotel, al personal a cargo, al tipo de contrato, a las horas trabajadas semanalmente y a la razón por la que dejó el trabajo. Además, se analiza el género y el nivel de cargo con respecto a las personas a cargo, al nivel de estudios, al tamaño de hotel, a la categoría de alojamiento y a cómo obtuvo el empleo.

El período de reclutamiento fue de aproximadamente 3 meses y medio (desde mediados de septiembre del 2021 hasta diciembre del 2021).

¹² Las personas agénero son personas que no se identifican con ningún género (Rodríguez Ortiz de Salazar y Castillo Soria, 2017)

Capítulo 4. Resultados

A continuación se presentan los resultados que surgen de la encuesta realizada a los empleados del sector hotelero. Esta información se presenta en forma de tablas, acompañada de un análisis descriptivo de las mismas. El análisis de las tablas se hace de manera vertical para tener en cuenta la muestra de cada género. Posteriormente se analizan algunas de las variables según el género y, luego, según género y nivel de cargo. Por último se describen las afirmaciones de la sección “Experiencias” de la encuesta y se analizan con respecto a otras variables.

1. Descripción de las variables

1.1 Aspectos sociodemográficos y educacionales

En relación al género, del total de la muestra el 63,6% son mujeres, el 35,8% hombres y el 0,6% agénero.

Con respecto a la edad, participan personas desde 18 hasta 68 años. Analizando los datos por las categorías mencionadas en la metodología, se puede observar que el rango con mayor participación fue el de 26 a 35 años, con un 38,2%, seguido por el de 18 a 25 años con un 24,2%. Ante estos datos, se puede observar que más de la mitad de la muestra tiene menos de 35 años (Tabla 1).

Tabla 1: Distribución rango de edad (N=165)

Rango de edad	n (%)
Entre 18 y 25 años	40 (24,2%)
Entre 26 y 35 años	63 (38,2%)
Entre 36 y 50 años	47 (28,5%)
Entre 51 y 68 años	15 (9,1%)
TOTAL	165 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

El 96,4% de los encuestados son argentinos, el resto se reparte en venezolanos (2,4%), uruguayos (0,6%) y bolivianos (0,6%). A su vez, la mayoría de los argentinos encuestados provienen de la provincia de Buenos Aires (38%), seguido por CABA con un 12,7% y Córdoba con un 8,2%. En menor medida, participan personas que proceden de: Entre Ríos, Santa Fe, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta, Santa Cruz, Chubut, Jujuy, Tucumán, Tierra del Fuego, Corriente, San Juan, San Luis y Misiones.

Del total de los encuestados, un 55,8% están en pareja, ya sea conviviendo, casado o unido, y el resto (44,2%) son solteros o viudos. El 68,5% no tiene personas a cargo, el resto (31,5%) tiene hijos, personas mayores o ambos.

En la Tabla 2 se muestra la distribución del nivel de estudios alcanzado. Se observa que el 78,8% tiene estudios superiores (ya sea terciario, universitario o de posgrado). Además, más de la mitad de los encuestados (el 51,5%) tienen un título relacionado al sector turístico, un 21,8% tiene formación en carreras no relacionadas al turismo y el resto (26,7%) no tiene formación terciaria o universitaria. Cuando se les consulta, a los que han finalizado estudios terciarios o universitarios, en qué se han formado, la respuesta más repetida es Licenciado en Turismo y Técnico en Turismo, como así

también las personas formadas en Administración Hotelera, tanto en la Tecnicatura como en la Licenciatura.

Tabla 2: Distribución nivel de estudios más alto finalizado (N=165)

Nivel de estudios más alto finalizado	n (%)
Estudios Primarios	1 (0,6%)
Estudios Secundarios	34 (20,6%)
Estudios Terciarios	55 (33,3%)
Estudios Universitarios	61 (37,0%)
Estudios de Posgrado	14 (8,5%)
TOTAL	165 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

1.2 Aspectos laborales

Con respecto al hotel donde trabajan, han participado casi todas las provincias de la República Argentina, pero la mayor parte de los encuestados trabajan en hoteles de la provincia de Buenos Aires con un 25,5%, seguido por CABA con un 21,2%, Córdoba con un 9,1% y Neuquén con un 7,9%. También participaron en menor medida hoteles de Entre Ríos, Mendoza, Río Negro, Santa Cruz, Santa Fe, Chubut, Jujuy, Salta, Tucumán, San Juan, San Luis, Tierra del Fuego, Corrientes, Misiones y Santiago del Estero.

En relación a la categoría del alojamiento hotelero, el 80,6% son hoteles de 3, 4 y 5 estrellas. Sólo un 10,9% de hoteles de 1 y 2 estrellas y un 3% hoteles boutique. El 5,5% restante (9 respuestas) está dentro de la categoría "Otro" que incluye estancias, posadas, complejos, hostels, lodge de campo y aquellos hoteles no categorizados. En la Tabla 3, se presentan los datos correspondientes al tamaño del hotel.

Tabla 3: Distribución tamaño del hotel (N=165)

Tamaño del hotel	n (%)
Menos de 20 habitaciones	26 (15,8%)
Entre 20 y 50 habitaciones	69 (41,8%)
Entre 50 y 100 habitaciones	34 (20,6%)
Más de 100 habitaciones	32 (19,4%)
NS/NC	4 (2,4%)
TOTAL	165 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los puestos de trabajo, el 40,6% de los encuestados son recepcionistas, el 17,6% gerentes generales, el 9,7% tiene un puesto en el sector de reservas, y el 7,3% en administración. El resto se reparte en camareros, gerentes de operaciones, gerentes comerciales, gerentes/ejecutivos de ventas, recursos humanos, jefes de recepción socios/propietarios/titulares, marketing, cocineros, gobernantas, conserje/botones, contable, servicio de limpieza de habitación y alimentos y bebidas.

En cuanto al nivel de los cargos, y analizando los datos por las categorías descritas en la metodología, se encuentra que el 27,9% tenían cargos altos, el 66,1% cargos medios y el 6,1% cargos bajos.

En relación al tipo de contrato, el 64,8% de los encuestados tienen contrato y el 22,4% se encuentran sin contrato. En menor medida el 9,1% tienen contrato temporal y el resto es dueño/alquila el alojamiento. Cuando se habla de las horas trabajadas semanalmente, más de la mitad de los encuestados (62,4%) trabaja entre 40 y 60 horas, seguido por aquellos que trabajan entre 20 y 40 horas, con un 20,6%.

1.3 Aspectos laborales previos

Con respecto al historial laboral de los encuestados y la razón por la cual han dejado el empleo anterior (de haberlo tenido). Del total de los encuestados, el 43,6% (n=72) ha trabajado anteriormente en otro puesto dentro del sector turístico, de los cuales el 43,1% fue recepcionista, el 16,7% gerente general, y el resto trabajó como personal de reservas, camarero, gerente de operaciones, conserje/botones, recursos humanos, alimentos y bebidas, servicios de limpieza de habitación, cocinero, gerente/ejecutivo de cuentas, jefe de recepción, administración, gobernanta y contable.

Además, del total de los encuestados que ha trabajado anteriormente en otro puesto dentro del sector turístico, se puede observar que la razón principal por la que se ha dejado el trabajo fue el fin del trabajo temporal/estacional con un 22,2%, seguido por “Renuncie por mejor propuesta laboral” y “Despido por cierre, quiebra, venta, traslado de la empresa, recorte de personal, falta de ventas o clientes” con un 18,1% cada uno.

Se les ha consultado, también, por la antigüedad trabajando en el sector turístico. Como se puede observar en la Tabla 4, los rangos de años de antigüedad son muy parejos.

Tabla 4: Distribución antigüedad en el sector turístico (N=72)*

Antigüedad en el sector turístico	n (%)
Menos de 5 años	24 (33,3%)
Entre 5 y 10 años	17 (23,6%)
Entre 10 y 15 años	13 (18,1%)
Más de 15 años	18 (25,0%)
TOTAL	72 (100,0%)

*n=72 porque sólo se tienen en cuenta las personas con antigüedad en el sector
Fuente: Elaboración propia

2. Análisis de datos según género

Con respecto al estado civil en relación al género, la muestra indica que hay mayor porcentaje de mujeres en pareja (60%), ya sea conviviendo, casada o unida, con respecto a los hombres, con un 47,5%, y mayor porcentaje de hombres solteros (50,8%) con respecto a las mujeres (39%). Esto difiere del estudio de la OIT (2020), ya que allí se presenta que, en lo que respecta al sector turístico, el grupo de personas solteras no tienen diferencia por género, sino que hay aproximadamente la misma cantidad de hombres solteros como de mujeres solteras trabajando en el sector.

Cuando se analiza el nivel de estudios de los encuestados con respecto al género, se puede ver que es muy similar la presencia de mujeres y hombres en la muestra con estudios de posgrado, con un 8,6% y un 8,5% respectivamente. Con estudios universitarios también sigue siendo muy parejo aunque lideran las mujeres con un 38,1% respecto a los hombres con un 35,6%. Con estudios terciarios y secundarios esto

se invierte y predomina la presencia de hombres (33,9% y 22% respectivamente) con respecto a las mujeres (33,3% y 19% respectivamente). Con respecto a las personas con estudios primarios en la muestra, hay una sola y es mujer (Tabla 5).

Tabla 5: Nivel de estudios más alto finalizado según género

	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
Estudios Primarios	1 (1,0%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
Estudios Secundarios	20 (19,0%)	13 (22,0%)	33 (20,1%)
Estudios Terciarios	35 (33,3%)	20 (33,9%)	55 (33,6%)
Estudios Universitarios	40 (38,1%)	21 (35,6%)	61 (37,2%)
Estudios de Posgrado	9 (8,6%)	5 (8,5%)	14 (8,5%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Cuando se mencionaron los factores internos en el Capítulo 1, además de los factores familiares, se tenía en cuenta el capital humano de cada persona, haciendo referencia al nivel de formación y a la experiencia profesional. Ante esto, se decide analizar, por un lado, el título (de tenerlo) que poseen los encuestados con respecto al género. De esta manera, se puede observar que hay mayor porcentaje de hombres (30,5%) que de mujeres (23,8%) sin título de estudios terciarios o universitarios ocupando puestos en el sector hotelero. Asimismo, en la muestra, hay mayor porcentaje de hombres (25,4%) que de mujeres (20%) con títulos terciarios o universitarios no relacionados al turismo. Sin embargo, cuando se habla de personas con títulos relacionados al turismo hay mayor proporción de mujeres (56,2%) que de hombres (44,1%) ocupando puestos en el sector turístico hotelero. El análisis que se desprende en lo que respecta a la muestra es que un hombre sin título, o con un título que no esté relacionado al turismo, es más probable que ocupe puestos en el sector que mujeres con las mismas condiciones.

Luego, se analiza el nivel de cargo de los encuestados en general con respecto al género (Tabla 6). En los cargos bajos hay mayor presencia de hombres con una diferencia mínima con respecto a las mujeres. En el capítulo 2, se menciona el estudio de Huete et al. (2016), donde presentan, a diferencia del presente estudio, que los puestos bajos del sector hostelero español en el año 2014 eran ocupados en su mayoría por mujeres.

En los cargos medios se puede ver una amplia diferencia donde predominan las mujeres. Sin embargo, en el estudio de Huete et al., (2016) se observa una paridad en los cargos medios.

Por último, los cargos altos muestran una mayor presencia de hombres (con un 35,6%) con respecto a mujeres (con un 23,8%). Esto también se da en el estudio español (Huete et al., 2016), dado que hay mayor participación de hombres (67,56%) con respecto a mujeres (32,44%) en los cargos altos. Ante estos resultados se puede concluir que, si bien en la muestra hay mayor presencia de mujeres, en los cargos más importantes, tanto en la muestra como en el estudio de Huete et al. (2016), hay mayor presencia de hombres.

Tabla 6: Nivel de cargo según género (n=164)

	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
Bajo	6 (5,7%)	4 (6,8%)	10 (6,1%)
Medio	74 (70,5%)	34 (57,6%)	108 (65,9%)
Alto	25 (23,8%)	21 (35,6%)	46 (28,0%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Además, se opta por analizar el nivel de cargo, dentro de las personas que tienen título relacionado al turismo, con respecto al género (n=85). Se puede observar que, si bien en el análisis anterior se vio que hay mayor cantidad de mujeres que de hombres con títulos relacionados al turismo, en los cargos altos hay mayor cantidad de hombres que de mujeres, aunque la diferencia no es grande. En los cargos medios, la participación de hombres y mujeres con título relacionado al turismo está muy pareja y en los cargos bajos hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres, donde en la muestra es nula (Tabla 7)

Tabla 7: Nivel de cargo según género para personas con título relacionado al turismo (n=85)

	Femenino (n=59)	Masculino (n=26)	Total (n=85)*
Bajo	3 (5,1%)	0 (0,0%)	3 (3,5%)
Medio	40 (67,8%)	17 (65,4%)	57 (67,1%)
Alto	16 (27,1%)	9 (34,6%)	25 (29,4%)
TOTAL	59 (100,0%)	26 (100,0%)	85 (100,0%)

* n=85 porque sólo se tuvieron en cuenta personas con título relacionado al turismo

Fuente: Elaboración propia

Dentro de los factores externos mencionados en el Capítulo 1, se encontraban los factores organizacionales, donde se ponía en evidencia que las características de un determinado alojamiento turístico podían tener mucha influencia en la forma de organización empresarial, y, asimismo, influir en la carrera profesional de la mujer. Es por eso que se estudia la categoría del hotel con respecto al género. En la categoría de 1 o 2 estrellas hay mayor presencia femenina (13,3%) que masculina (6,8%), en la categoría de 3 estrellas lidera la presencia de hombres con un 50,8% frente a un 36,2% de presencia femenina, mientras que en la categoría de 4 o 5 estrellas hay mayor presencia de mujeres (40%) que de hombres (37,3%).

Se analiza también en relación al tamaño del hotel, en este caso, el análisis no varía mucho con respecto a la categoría del hotel, ya que en hoteles con menos de 20 habitaciones hay mayor porcentaje femenino (18,1%) que masculino (11,9%); en los hoteles que tienen entre 20 y 50 habitaciones predominan las mujeres (42,9%) pero con una mínima diferencia con respecto a los hombres (40,7%). En hoteles entre 50 y 100 habitaciones hay mayor presencia masculina (28,8%) con respecto a la presencia femenina (15,2%), mostrando una amplia diferencia entre ambos. Por último, en hoteles con más de 100 habitaciones la diferencia disminuye de manera significativa y pasa al frente la presencia de mujeres siendo ésta del 20% y 18,6% la de los hombres.

En relación al personal a cargo que tienen los encuestados, se observa que hay un mayor porcentaje de mujeres que no tienen personal a cargo (58,1%) que hombres, con un 47,5%. Los que tienen a cargo entre 1 a 5 personas, son bastante parejos con respecto al género. Hay mayor proporción de hombres que tienen más de 5 personas a cargo que mujeres. Esto puede tener relación con que hay mayor proporción de hombres en los cargos altos (Tabla 8).

Tabla 8: Personal a cargo según género (n=164)

	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
No tienen personal a cargo	61 (58,1%)	28 (47,5%)	89 (54,3%)
Tienen entre 1 a 5 personas	28 (26,7%)	14 (23,7%)	42 (25,6%)
Tienen más de 5 personas	16 (15,2%)	17 (28,8%)	33 (20,1%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

En el caso del tipo de contrato, se observa que no hay grandes diferencias con respecto al género. Se puede ver que hay un 62,7% de hombres con contrato y un 65,7% de mujeres con contrato. Con respecto a los encuestados sin contrato, hay solo un 0,9% de diferencia entre hombres y mujeres siendo éste mayor en mujeres. Esto difiere de lo planteado en el capítulo 2, donde se resalta, por la OIT (2020), que las mujeres tienen casi el doble de la tasa de trabajo no registrado del sector hotelero que los hombres (Tabla 9).

Tabla 9: Tipo de contrato según género (n=164)

	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
Sin contrato	24 (22,9%)	13 (22,0%)	37 (22,6%)
Con contrato	69 (65,7%)	37 (62,7%)	106 (64,6%)
Con contrato temporal	9 (8,6%)	6 (10,2%)	15 (9,1%)
Dueño/alquila	3 (2,9%)	3 (5,1%)	6 (3,7%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 10 se observa las horas trabajadas semanalmente y se puede ver que hay diferencias con respecto al género para aquellos que trabajan entre 40 y 60 horas semanales, ya que hay mayor porcentaje de hombres (con un 67,8%) que de mujeres (con un 59,0%). Sin embargo, del grupo de personas que trabajan menos de 20 horas, hay mayor porcentaje de mujeres (10,5%) que de hombres (5,1%). Esto coincide medianamente con el estudio de Martínez Gayo y Quintana (2020), ya que en allí se plantea que, en el año 2017, gran parte de los puestos de trabajo turísticos españoles a tiempo parcial estaban ocupados por mujeres.

Tabla 10: Horas trabajadas semanalmente según género (n=164)

	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
Menos de 20 horas	11 (10,5%)	3 (5,1%)	14 (8,5%)
Entre 20 y 40 horas	23 (21,9%)	11 (18,6%)	34 (20,7%)
Entre 40 y 60 horas	62 (59,0%)	40 (67,8%)	102 (62,2%)
Más de 60 horas	9 (8,6%)	5 (8,5%)	14 (8,5%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Cuando se analiza la razón por la cual han dejado el empleo anterior (de haberlo tenido) con respecto al género se puede ver que la principal razón (haber terminado el contrato temporario/estacional) fue un poco más común en mujeres (con un 23,9%) que en hombres (con un 19,2%). Cuando la razón tiene que ver con aspectos personales se puede observar que hay mayor porcentaje femenino (21,7%) que masculino (11,5%), al

igual que en “Malas condiciones de trabajo”, donde predomina ser una razón de la mujer (aunque no muy alta, de un 13,0%) y no una de los hombres de la muestra, ya que ningún hombre de la muestra lo tildó como opción principal. Otro punto importante a destacar es que, en aquellas razones que resultan complacientes por las que se puede dejar un trabajo, fueron elegidas mayormente por hombres, como: “Me ascendieron/movieron a otro puesto”, con un 15,4% frente a un 13,0% en las mujeres, o “Renuncié por mejor propuesta laboral” donde la brecha se amplía, siendo un 30,8% en hombres y un 10,9% en mujeres.

3. Análisis de datos según género y nivel de cargo

En el Capítulo 1 se nombraron los factores internos que podían llegar a ser una barrera en la promoción laboral, y uno de ellos era la familia. En este caso, se analiza el nivel de cargo de los encuestados y si tienen o no personas a cargo, con respecto al género. El foco se centra en la categoría de cargos altos y se observa que más de la mitad de los encuestados (54,3%) que se encuentran en esta categoría no tienen personas a cargo. Esto coincide con lo planteado en el Capítulo 1, ya que para acceder a puestos de tal envergadura se necesita de mucho tiempo y dedicación.

A su vez, hay mayor porcentaje de mujeres (con un 68%) que no tienen personas a cargo que de hombres (con un 38,1%), la diferencia es muy significativa. Mientras que, dentro de los encuestados con puestos altos que tienen personas a cargo, ya sean hijos o personas mayores, hay mayor porcentaje de hombres (61,9%) que de mujeres (32%). Nuevamente, esto es probable que suceda por lo comentado en el Capítulo 1, por más que hombres y mujeres tengan personas a cargo, quienes tradicionalmente se encargan de las tareas de cuidado son las mujeres (Tabla 11).

Tabla 11: Nivel de cargo (sólo cargo alto) y personas a cargo según género

		Femenino (n=25)	Masculino (n=21)	Total (n=46)
CARGO ALTO	No tiene personas a cargo	17 (68,0%)	8 (38,1%)	25 (54,3%)
	Tiene personas a cargo	8 (32,0%)	13 (61,9%)	21 (45,7%)
TOTAL EN CARGO ALTO		25 (100,0%)	21 (100,0%)	46 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

A la hora de analizar el cargo y el nivel de estudios con respecto al género, se puede ver que, en los cargos bajos, hay mayor presencia de hombres con respecto a las mujeres en la categoría de personas con estudios universitarios, pero hay mayor presencia de mujeres con respecto a los hombres en la categoría de personas con estudios de posgrado y en la de personas con estudios terciarios. Asimismo, con respecto a la categoría de personas con estudios secundarios lidera la presencia de hombres (75%) con una amplia diferencia frente a las mujeres, con un 16,7% (Tabla 12).

En los cargos medios, dentro de la categoría de personas con estudios de posgrado la participación de hombres y de mujeres es semejante, con un 5,9% y 5,4% respectivamente. Luego, en la categoría de personas con estudios universitarios predomina la participación de mujeres con un 37,8% frente a la participación de hombres con un 32,4%. En la categoría de personas con estudios terciarios lideran los hombres (38,2%) frente a las mujeres (31,1%) y en la categoría de estudios secundarios hay mayor participación de mujeres (25,7%) respecto a los hombres (23,5%), pero la diferencia es pequeña.

Por último, en los cargos altos, se puede ver que hay mayor presencia de mujeres (16%) que hombres (14,3%) con estudios de posgrado, aunque la diferencia es pequeña; en

lo que respecta a los estudios universitarios, también predominan las mujeres (44%) sobre los hombres (42,9%), y lo mismo para estudios terciarios, donde la mujer tiene un 40% y los hombres un 33,3%. Sin embargo, en lo que respecta a los estudios secundarios, predominan los hombres con un 9,5% y no hay mujeres con estudios secundarios que alcancen puestos altos en la muestra (Tabla 12).

Tabla 12: Nivel de cargo y nivel de estudios más alto alcanzado según género

		Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
BAJO	Estudios Primarios	1 (16,7%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
	Estudios Secundarios	1 (16,7%)	3 (75,0%)	4 (2,4%)
	Estudios Terciarios	2 (33,3%)	0 (0,0%)	2 (1,2%)
	Estudios Universitarios	1 (16,7%)	1 (25,0%)	2 (1,2%)
	Estudios de Posgrado	1 (16,7%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
	TOTAL cargos bajos	6 (100,0%)	4 (100,0%)	10 (6,1%)
MEDIO	Estudios Secundarios	19 (25,7%)	8 (23,5%)	27 (16,5%)
	Estudios Terciarios	23 (21,3%)	13 (38,2%)	36 (21,9%)
	Estudios Universitarios	28 (37,8%)	11 (32,4%)	39 (23,8%)
	Estudios de Posgrado	4 (5,4%)	2 (5,9%)	6 (3,6%)
	TOTAL cargos medios	74 (100,0%)	34 (100,0%)	108 (65,8%)
ALTO	Estudios Secundarios	0 (0,0%)	2 (9,5%)	2 (1,1%)
	Estudios Terciarios	10 (40,0%)	7 (33,3%)	17 (10,4%)
	Estudios Universitarios	11 (44,0%)	9 (42,9%)	20 (12,2%)
	Estudios de Posgrado	4 (16,0%)	3 (14,3%)	7 (4,3%)
	TOTAL cargos altos	25 (100,0%)	21 (100,0%)	46 (28,0%)

Fuente: Elaboración propia

De igual modo se analiza el nivel de cargos y el tamaño del hotel con respecto al género. En el estudio de García Cuesta et al. (2018) realizado en Tenerife, España, en los años 2016 y 2017, se puede ver que, en los hoteles más grandes, el porcentaje de mujeres en liderazgo era menor que el porcentaje de hombres. En este trabajo, sin embargo, se observa que, en los hoteles más grandes, hay mayor proporción de mujeres (20%) en cargos altos con respecto a los hombres (14,3%).

Asimismo, si bien en el estudio de García Cuesta et al. (2018) se puede ver que el porcentaje de mujeres en liderazgo en los hoteles de mayor categoría (de 4 estrellas o de 5 estrellas) era menor que el porcentaje de mujeres en liderazgo en el resto de los hoteles, en este trabajo se observa que el porcentaje de mujeres en cargos altos es mayor en hoteles de 4 o 5 estrellas que en hoteles de 3 estrellas o en hoteles de 1 o 2 estrellas.

A su vez, se puede ver que en hoteles de 4 o 5 estrellas hay un porcentaje de 36% de mujeres en cargos altos con respecto a los hombres (28,5%), mientras que en hoteles de 3 estrellas hay un mayor porcentaje de hombres (52,4%) con respecto a las mujeres, con un 24%. En hoteles de menor categoría (1 o 2 estrellas) vuelve a haber mayor presencia de mujeres (20%) con respecto a los hombres (14,3%) en los cargos altos (Tabla 13).

Tabla 13: Nivel de cargo y categoría de alojamiento según género

		Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
BAJO	1 o 2 estrellas	1 (16,7%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
	3 estrellas	0 (0,0%)	1 (25,0%)	1 (0,6%)
	4 o 5 estrellas	4 (66,7%)	2 (50,0%)	6 (3,7%)
	Boutique	1 (16,7%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
	Otro	0 (0,0%)	1 (25,0%)	1 (0,6%)
	TOTAL	6 (100,0%)	4 (100,0%)	10 (6,1%)
MEDIO	1 o 2 estrellas	8 (10,8%)	1 (2,9%)	9 (5,5%)
	3 estrellas	32 (43,2%)	18 (52,9%)	50 (30,5%)
	4 o 5 estrellas	29 (39,2%)	14 (41,2%)	43 (26,2%)
	Boutique	1 (1,4%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)
	Otro	4 (5,4%)	1 (2,9%)	5 (3,0%)
	TOTAL	74 (100,0%)	34 (100,0%)	108 (65,8%)
ALTO	1 o 2 estrellas	5 (20,0%)	3 (14,3%)	8 (4,9%)
	3 estrellas	6 (24,0%)	11 (52,4%)	17 (10,4%)
	4 o 5 estrellas	9 (36,0%)	6 (28,6%)	15 (9,1%)
	Boutique	2 (8,0%)	1 (4,8%)	3 (1,8%)
	Otro	3 (12,0%)	0 (0,0%)	3 (1,8%)
	TOTAL	25 (100,0%)	21 (100,0%)	46 (28,0%)

Fuente: Elaboración propia

Otro punto a tener en cuenta es la forma en que se obtuvo el empleo y en qué nivel de importancia del puesto se dio. Se analiza con respecto al género y se observa que en los cargos altos, obtener el empleo mediante contactos conocidos fue un poco más frecuente en hombres (42,9%) que en mujeres (40%) aunque la diferencia es pequeña. Para acceder a cargos altos las mujeres de la muestra utilizaron el envío de CV y convenios universitarios en mayor medida que los hombres. Cuando se trata de cargos medios, en proporción más mujeres que hombres obtuvieron sus puestos mediante contactos conocidos, y por el hecho de ser dueñas del establecimiento. Mientras que el envío de CV y la plataforma de Linked In fueron frecuentados más por hombres que por mujeres en este caso.

4. Experiencias

La última parte de la encuesta recolecta experiencias o percepciones que se les plantean a los encuestados. Debían escoger un puntaje del 1 al 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Se trata de siete afirmaciones:

1. Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral.
2. No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género.
3. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja.
4. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos).

5. El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional.
6. La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional.
7. Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector.

En principio se observa la frecuencia de cada una de las afirmaciones y luego se analiza sus datos estadísticos. Hay tablas y gráficos que complementan lo analizado en Anexo 2 y Anexo 3.

1. Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral.

La mayor parte de los encuestados (42,7%) no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y la laboral, seguido por aquellos que están de acuerdo con un 26,2%. La respuesta menos seleccionada fue totalmente en desacuerdo con un 6,1%.

2. No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género.

Las opiniones están muy repartidas aunque hay mayor cantidad de encuestados que están de acuerdo o totalmente de acuerdo (42,1%) que en desacuerdo o totalmente en desacuerdo (35,3%).

3. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja.
Gran parte de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que es fundamental el apoyo de la familia y/o pareja para ejercer un puesto de jerarquía, siendo este porcentaje una suma del 64,6%. El 15,8% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos).

Se puede observar que las opiniones están repartidas en cada punto. Sin embargo, hay mayor porcentaje de encuestados que están de acuerdo con esta afirmación que las que no. Se puede ver que, si bien la afirmación anterior es similar a esta, parecería que los encuestados creen que, a la hora de ejercer un puesto de jerarquía, es más importante tener apoyo de la familia o la pareja que tener ayuda doméstica.

5. El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional.

En este caso, se ve claro que más de la mitad de la muestra (50,6%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional, y el 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

6. La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional.

Hay un gran porcentaje de encuestados (66,4%) que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional, y el 16,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

7. Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector.

En este último caso, si bien hay mayor proporción de encuestados (47,6%) que están de acuerdo con que existe la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del sector, es llamativo que la proporción de respuesta en cada punto sea casi idéntica y no sea particularmente baja, sino de aproximadamente 17%.

Se analizaron estas afirmaciones mediante la estadística calculando la media y el desvío de cada una de ellas a nivel total y con respecto al género. Como se puede ver en la tabla 14, en promedio hubo un acuerdo moderado en todas las afirmaciones que

oscilaron entre 3,05 y 3,78. La afirmación con la que estuvieron más de acuerdo los encuestados (media de 3,78) fue la sexta, y le sigue la tercera afirmación que tiene que ver con creer fundamental el apoyo de la familia para ejercer un puesto de jerarquía, con una media de 3,74. Por último, la afirmación con la que los encuestados estuvieron menos de acuerdo fue la cuarta, con una media de 3,07. Por otro lado, se puede destacar que, la última afirmación, aquella que tiene que ver con la existencia de la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres en el sector, es la que tiene mayor dispersión en las respuestas, ya que tiene un desvío de 1,494. En cambio, la afirmación que menor desvío tiene (1,046) es la primera. Esto quiere decir, en este caso, que hay mayor cantidad de encuestados que fueron neutrales (ni de acuerdo ni en desacuerdo) a la hora de responder esta afirmación.

Asimismo, es importante estudiar éstas respuestas en relación al género. En principio, se analiza la media y el desvío de las respuestas de las mujeres (n = 105), y luego de las respuestas de los hombres (n = 59), con el objetivo de comparar estos resultados entre sí y con respecto a la media del total de encuestados.

Se observa que no hay diferencias significativas con respecto al género en las afirmaciones, exceptuando la séptima afirmación para la cual se aprecia una diferencia de la media entre hombres y mujeres, siendo éstas de 3,64 y 3,05 respectivamente. Es decir, los hombres creen, en mayor medida que las mujeres, que en el sector existe la igualdad de oportunidades para hombres y para mujeres.

Además, es importante destacar que, en relación a las mujeres, la afirmación que tiene mayor dispersión en sus respuestas es la última, ya que tiene un desvío de 1,534. Mientras que en los hombres, la que tiene mayor dispersión en sus respuestas es la segunda "No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género", ya que tiene un desvío de 1,506. Es decir que, en esos casos, hubo menor cantidad de respuestas neutrales en relación al resto.

Tabla 14: Media y desvío de cada afirmación (por género y total)

	Femenino (n=105)		Masculino (n=59)		Total (n=164)	
	Media	Desvío	Media	Desvío	Media	Desvío
1. Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral	3,33	1,053	3,32	1,041	3,33	1,046
2. No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género	3,10	1,330	3,20	1,506	3,14	1,392
3. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja	3,74	1,428	3,69	1,277	3,73	1,372
4. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos)	3,05	1,437	3,08	1,193	3,06	1,351
5. El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional	3,37	1,375	3,42	1,289	3,39	1,341
6. La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional	3,78	1,366	3,81	1,238	3,79	1,318
7. Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector	3,05	1,534	3,64	1,349	3,26	1,494

Fuente: Elaboración propia

5. Análisis de experiencias con respecto a otras variables

Para concluir, se realiza un análisis más profundo de las afirmaciones con respecto al género y a variables determinadas.

En un primer caso se analiza, con respecto al género y a si tenían personas a cargo, las siguientes afirmaciones:

- Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral.
- El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional.
- La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional.

Con respecto a la primera afirmación se puede observar que, de todas las medias, el grupo que estaría más de acuerdo con esta afirmación son las mujeres con personas a cargo, con una media de 3,42 (Tabla 15). Sin embargo, la diferencia con la media total (3,33) no es muy significativa. El grupo de hombres con personas a cargo es quien tiene la menor media (3,20). Esto puede relacionarse con los factores familiares planteados dentro de los factores internos en el Capítulo 1, donde según Linehan (2002) las mujeres se hacen cargo de la familia y la organización del hogar en un mayor grado que los hombres. Además, Wirth (2004) plantea que las mujeres de todo el mundo poseen problemas a la hora de intentar encontrar el equilibrio entre la vida laboral y el tiempo dedicado a su familia.

En relación a la segunda afirmación, las medias tanto de quienes tienen personas a cargo como aquellos que no resultan muy parejas y no hay casi diferencias. El grupo que estaría más de acuerdo con la afirmación es el grupo de los hombres con personas a cargo, con una media de 3,50, lo cual coincide con lo mencionado en la afirmación previa.

Por último, con respecto a la tercera afirmación, las medias no varían mucho. El grupo que tiene la media más baja es el grupo de mujeres con hijos, con diferencia a la media de mujeres sin personas a cargo, que es el grupo con la media más alta. Sin embargo, se ha visto anteriormente que esta afirmación es aquella con la que están más de acuerdo la mayoría de los encuestados. Como se planteó en los factores externos del Capítulo 1, las políticas de empleo que existen actualmente repercuten en el mercado laboral y pueden originar la exclusión de las mujeres en determinados ámbitos o puestos, sobre todo jerárquicos (Jiménez Vargaz, 2017).

Tabla 15: Media por afirmación y personas a cargo (por género y total)

	Femenino (n=105)			Masculino (n=59)			Total (n=164)		
	Personas a cargo			Personas a cargo			Personas a cargo		
	Sí (n=31)	No (n=74)	Total	Sí (n=20)	No (n=39)	Total	Sí (n=51)	No (n=113)	Total
Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral	3,42	3,30	3,33	3,20	3,38	3,32	3,33	3,33	3,33
El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional	3,32	3,39	3,37	3,50	3,38	3,42	3,39	3,39	3,39
La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional	3,52	3,89	3,78	3,80	3,82	3,81	3,87	3,63	3,79

Fuente: Elaboración propia

En un segundo caso se analizan (solamente las personas que tienen cargos altos), con respecto al género y a si tienen personas a cargo, las siguientes afirmaciones:

- Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja.
- Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos).

Se puede observar, en la primera afirmación, que la media total de los encuestados que tienen cargos altos (4,13) es más alta en comparación a la media total de todos los encuestados (Tabla 14). Asimismo, se ve que las mujeres con personas a cargo tienen una media mayor (4,38) que los hombres con personas a cargo (4,15).

Con respecto a la segunda afirmación, se ve una gran diferencia en los encuestados que tienen personas a cargo (4,00) de aquellos que no (3,24). Ya sea hombres o mujeres, aquellos con personas a cargo tienen una media mayor, es decir, están más de acuerdo con la afirmación que aquellos que no tienen personas a cargo. De igual manera que sucedió en el caso anterior, las mujeres con personas a cargo tienen una media mayor que los hombres con personas a cargo (Tabla 16).

Tabla 16: Media por afirmación, personas a cargo y nivel de cargo (por género y total)

	Femenino (n=25)			Masculino (n=21)			Total (n=46)*		
	Personas a cargo			Personas a cargo			Personas a cargo		
	Sí (n=8)	No (n=17)	Total	Sí (n=13)	No (n=8)	Total	Sí (n=21)	No (n=25)	Total
Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja	4,38	4,06	4,16	4,15	4,00	4,10	4,24	4,04	4,13
Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/ conocidos)	4,13	3,24	3,52	3,92	3,25	3,67	4,00	3,24	3,59

* n=46 porque se tuvieron en cuenta sólo los encuestados con cargos altos.

Fuente: Elaboración propia

En tercer lugar se analiza, con respecto al género y a la localización geográfica del hotel donde ejercen su trabajo (se utiliza la caracterización planteada en la metodología), las siguientes afirmaciones:

- Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral.
- No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género.
- La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional.

Dentro de los factores externos que se nombraron en el capítulo 1, se mencionan los factores socioculturales. Varios autores notaron que el hecho de que muchas mujeres no logren acceder a puestos jerárquicos se produce por las elecciones de las mujeres a lo largo de su vida influenciadas por los valores con los que se las ha educado (Segovia Pérez et al., 2013). Las conductas machistas del entorno, la cultura empresarial y las políticas de la región son factores importantes a tener en cuenta cuando se habla de desigualdad (Jiménez Vargaz, 2017). Es por eso que se optó por analizar estas afirmaciones en relación a la localización geográfica del hotel.

En relación a la primera afirmación no se encontraron diferencias significativas con respecto a la región del hotel ni al género (Tabla 17). En el caso de la segunda afirmación, se puede ver que hay una diferencia en cuanto a CABA (con una media de 3,40) y el resto de las provincias (con una media de 3,07). En la tercera y última afirmación, se puede observar que no hay diferencias significativas en el total de CABA y el resto de las provincias pero sí con respecto al género. En el caso de las mujeres se puede ver que CABA obtuvo una media de 4,04, es decir hay una gran mayoría que se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, que difiere con los hombres ya que obtuvieron una media de 3,71. En el caso de los hombres, si bien no hay diferencias importantes, se observa que la media es mayor en el resto de las provincias, con 3,85 que en CABA, con una media de 3,67.

Tabla 17: Media por afirmación y localización geográfica del hotel (por género y total)

	Femenino (n=105)			Masculino (n=59)			Total (n=164)		
	Localización geográfica del hotel			Localización geográfica del hotel			Localización geográfica del hotel		
	CABA (n=23)	Resto (n=82)	Total	CABA (n=12)	Resto (n=47)	Total	CABA (n=35)	Resto (n=129)	Total
Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral	3,35	3,33	3,33	3,50	3,28	3,32	3,40	3,31	3,33
No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género	3,30	3,05	3,10	3,58	3,11	3,20	3,40	3,07	3,14
La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional	4,04	3,71	3,78	3,67	3,85	3,81	3,91	3,76	3,79

Fuente: Elaboración propia

En cuarto lugar se estudia la afirmación “La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional” con respecto al género y a:

- Tamaño del hotel.¹³
- Categoría del hotel.¹⁴

Como se mencionó en el Capítulo 1, los factores organizacionales son factores externos que pueden ser determinantes de barreras de promoción laboral. Segovia Pérez et al. (2013) plantea que las características de cada alojamiento turístico pueden tener mucha influencia en la forma de organización empresarial y ésta, a su vez, influye en el desarrollo de la carrera profesional de una mujer. Es por eso que se debe tener en cuenta el tamaño y la categoría de los alojamientos, ya que pueden ser factores desencadenantes de desigualdad. En este caso, se observa que tanto mujeres (con una media de 4,10) como hombres (con una media de 4,09) que trabajan en hoteles de más de 100 habitaciones, es decir, en hoteles de gran tamaño, tienden a estar de acuerdo con que la poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en la carrera profesional. Como se puede observar en la tabla 18, en relación a la categoría del hotel se puede destacar que en este trabajo, tanto en mujeres como en hombres, no se presentan mayores diferencias.

¹³ En este análisis no se tuvieron en cuenta los encuestados que no sabían sobre la cantidad de habitaciones del alojamiento.

¹⁴ En este análisis no se tuvieron en cuenta las categorías “boutique” y “otro”.

Tabla 18: Media por afirmación y categoría de alojamiento (por género y total)

Género	Categoría del alojamiento	La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional
Femenino (n=94)	1 o 2 estrellas (n=14)	3,79
	3 estrellas (n=38)	3,84
	4 o 5 estrellas (n=42)	3,67
	Total	3,76
Masculino (n=56)	1 o 2 estrellas (n=4)	3,75
	3 estrellas (n=30)	3,73
	4 o 5 estrellas (n=22)	3,82
	Total	3,77
Total (n=150)	1 o 2 estrellas (n=18)	3,78
	3 estrellas (n=68)	3,79
	4 o 5 estrellas (n=64)	3,72
	Total	3,76

Fuente: Elaboración propia

Por último, se analiza la afirmación número 7: “Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector”, con respecto al género y a las siguientes variables:

- Edad.
- Nivel de estudios.¹⁵
- Nivel de cargo.
- Localización geográfica del hotel.

Aquí se intenta poner en evidencia la mayor cantidad de factores determinantes de barreras de promoción laboral, tanto internos como externos, siempre y cuando resulten relevantes para el estudio. En principio, se presentan las medias de la afirmación con respecto al género y a la edad del encuestado (Tabla 19). Se puede ver que aquellas personas que estaban mayormente en desacuerdo con la afirmación fueron las mujeres de 18 a 25 años, con una media de 2,41. Y quienes más de acuerdo estaban con la afirmación es el grupo de hombres de 51 a 68 años, con una media de 4,00. Es interesante resaltar, que más allá del género, quienes más de acuerdo están con la afirmación son el grupo de personas que tienen entre 51 y 68 años, con una media total de 3,87. Mientras que la media total más pequeña es la de los encuestados que tienen entre 18 a 25 años, con 2,70.

¹⁵ En este análisis no se tuvieron en cuenta a encuestados con estudios primarios (n=1)

Tabla 19: Media por afirmación y rango de edad (por género y total)

Género	Rangos de edad	Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector
Femenino (n=105)	De 18 a 25 años (n=27)	2,41
	De 26 a 35 años (n=40)	3,25
	De 36 a 50 años (n=32)	3,22
	De 50 a 68 años (n=6)	3,67
	Total	3,05
Masculino (n=59)	De 18 a 25 años (n=13)	3,31
	De 26 a 35 años (n=22)	3,73
	De 36 a 50 años (n=15)	3,60
	De 50 a 68 años (n=9)	4,00
	Total	3,64
Total (n=164)	De 18 a 25 años (n=40)	2,70
	De 26 a 35 años (n=62)	3,42
	De 36 a 50 años (n=47)	3,34
	De 50 a 68 años (n=15)	3,87
	Total	3,26

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al nivel de estudios, se observa que hay una gran diferencia entre las medias de los hombres (4,20) y de las mujeres (2,78) con estudios de posgrado. Sin embargo, el resto no varía demasiado con respecto al nivel de estudios. De igual manera sucede cuando se analiza la afirmación con respecto al género y al nivel de cargo, se puede ver que hay una gran diferencia entre las medias de mujeres (2,33) y hombres (4,00) que ocupan cargos bajos. Sin embargo, el resto tiene diferencias significativas.

Cuando se analiza con respecto al género y a la localización geográfica del alojamiento se observa que hay una diferencia entre la media de quienes se encuentran en CABA y la media del resto de las provincias, con 3,12 y 3,77 respectivamente. Por otro lado, quienes están más en desacuerdo con esta afirmación son el grupo de mujeres que se encuentran trabajando en el resto de las provincias, con una media de 2,91, y quienes están mayormente de acuerdo con esta afirmación son los hombres que se encuentran trabajando en CABA, con una media de 4,25 (Tabla 20).

Tabla 20: Media por afirmación y localización geográfica del hotel (por género y total)

Género	Localización geográfica del hotel	Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector
Femenino (n=105)	CABA (n=23)	3,52
	Resto de las provincias (n=82)	2,91
	Total	3,05
Masculino (n=59)	CABA (n=12)	4,25
	Resto de las provincias (n=47)	3,49
	Total	3,64
Total (n=164)	CABA (n=35)	3,77
	Resto de las provincias (n=129)	3,12
	Total	3,26

Fuente: Elaboración propia

En resumen, con respecto a ésta última afirmación, se observa que las personas que más en desacuerdo están con que existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector son, en general, mujeres jóvenes (de 18 a 24 años), con cargos bajos y con estudios secundarios y de posgrado. En cambio, quienes se encuentran más de acuerdo con esta afirmación son, en general, hombres adultos (de 50 a 68 años) y con estudios de posgrado.

Conclusiones

En este trabajo se analiza la desigualdad de género en el empleo del sector hotelero en la República Argentina. La información hasta aquí presentada y estudiada mediante la revisión de literatura y los resultados obtenidos a través de la encuesta, responden a los objetivos planteados y aportan conocimiento acerca de la desigualdad de género en el empleo hotelero en Argentina. Se han abordado distintos conceptos clave que estructuran este trabajo como empleo turístico, género, desigualdad de género y determinadas barreras de promoción laboral como segregación ocupacional vertical, entre otras.

Si bien el turismo es una gran fuente de trabajo para las mujeres, la calidad de estos empleos no siempre alcanza el nivel adecuado. Mediante distintos estudios, realizados en otros países, principalmente en España, se observa que si bien las mujeres están formadas y capacitadas para ocupar puestos de trabajo de alta jerarquía y responsabilidad, sigue habiendo una mayor proporción de hombres en estos cargos.

Esto no sólo sucede a nivel internacional. En Argentina, particularmente, se ha encontrado que los puestos de mayor jerarquía, como dirección o jefatura, están ocupados en su mayoría por hombres. A partir de la revisión de literatura, se ha dejado en evidencia los factores por los cuales ocurren estas situaciones en muchas partes del mundo, llamados factores internos y externos.

Este estudio ha permitido un análisis comparativo entre las características de los puestos de trabajo de hombres y mujeres en el territorio Argentino. No sólo con una revisión de literatura sino también a través de los resultados obtenidos de la encuesta. Es importante aclarar que una limitación del estudio fue que las respuestas no fueron homogéneas con respecto al género, ya que el 63,6% de la muestra fueron mujeres, y que sólo se obtuvo una respuesta de una persona agénero.

Algunas de las preguntas de la encuesta han respondido a los factores determinantes de las barreras de promoción laboral, tanto internos como externos, con la idea de comparar y constatar que estos factores también afectan a la carrera de las mujeres en el sector hotelero de Argentina.

A partir del trabajo de campo, se ha podido identificar resultados interesantes. En primer lugar, se ha encontrado que los cargos altos muestran una mayor presencia de hombres que de mujeres. La literatura plantea que, si bien actualmente el sector turismo, especialmente el sector hotelero, ha logrado cierta paridad en términos de porcentajes de mujeres y hombres en los puestos de trabajo, a la hora de poner el foco en los puestos de dirección, se observa que la mayor parte de estos cargos están compuesto por hombres. Los resultados de este trabajo comprueban lo planteado y se concluye que, si bien en la muestra hay mayor presencia de mujeres, tanto en este estudio como en otros mencionados (Huete et al., 2016; OIT, 2020), en los cargos más importantes hay mayor presencia de hombres.

En segundo lugar, se ha observado que hay mayor porcentaje de hombres en cargos altos con título no relacionado al turismo o sin título terciario/universitario que de mujeres con esas mismas características, mientras que, cuando se habla de personas con títulos relacionados al turismo, hay mayor proporción de mujeres que de hombres ocupando puestos en el sector turístico hotelero. El análisis que se desprende de estos datos es que, en lo que respecta a la muestra, es más probable que un hombre sin título terciario/universitario, o con un título que no esté relacionado al turismo, ocupe puestos en el sector, que mujeres con las mismas condiciones.

En tercer lugar, se ha encontrado que, de aquellos encuestados que poseen cargos altos, más de la mitad no tienen personas a cargo (ya sea hijos, personas mayores o ambos). Esto coincide con lo planteado a lo largo del trabajo, debido a que para poder acceder a puestos jerárquicos se necesita de mucha disponibilidad horaria y dedicación, que, de tener personas a cargo, se puede complejizar. Exceptuando los casos donde se obtiene ayuda externa, ya sea mediante la pareja, la familia o ayuda doméstica. Sin embargo, dentro del grupo de encuestados que poseen cargos altos y no tienen personas a cargo, hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres, con una diferencia muy significativa, mientras que dentro de los encuestados con puestos altos que tienen personas a cargo, el resultado es al revés, hay mayor porcentaje de hombres que de mujeres. Se podría pensar que esto se ocasiona debido a que los hombres tienen esa ayuda externa mencionada anteriormente, y pueden conciliar su vida laboral con la familiar, mientras que esto pareciera no suceder en el caso de las mujeres.

Esto último conduce a otro de los resultados importantes donde la afirmación que tiene que ver con creer fundamental el apoyo de la familia para ejercer un puesto de jerarquía, se analiza con respecto al género y a si tienen personas a cargo, sólo en el caso de los encuestados que poseen cargos altos. El resultado fue interesante, ya que gran parte de ese grupo de encuestados (que serían hombres y mujeres con cargos altos) estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con esa afirmación. El grupo que mayor media tuvo fue el grupo de las mujeres con cargos altos y con personas a cargo, reafirmando lo mencionado anteriormente.

Teniendo en cuenta sólo a los encuestados que tienen puestos altos, se ha observado que, si bien el porcentaje para aquellos que tienen estudios universitarios o de posgrado no varía de manera significativa con respecto al género, sí se puede ver que en estudios terciarios hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres. Además de eso, resulta interesante destacar que no hay ni una sola mujer en la muestra que esté ocupando cargos altos y sólo tenga formación secundaria, mientras que sí hay presencia de hombres con cargos altos y que sólo tengan formación secundaria.

Por su parte, si bien muchos de los estudios de España (Huete et al., 2016) y Argentina (OIT, 2020) plantean que las mujeres se encuentran en desventaja frente a los hombres cuando hacen referencia a la tasa de trabajo no registrado, en este trabajo no se han encontrado coincidencias en esos aspectos ya que no hay grandes diferencias con el tipo de contrato en relación al género.

Para concluir, cabe aclarar que este estudio no es concluyente sino que se piensa como un aporte a los estudios de desigualdad de género en el sector turismo de Argentina, por lo que puede ser complementado o actualizado por futuros trabajos.

Es fundamental que haya estudios sobre la situación laboral de hombres y mujeres en sector turismo en todos los países del mundo, por lo que continuar el estudio sobre la desigualdad de género en el empleo en turismo en Argentina es muy importante. En particular, esto toma relevancia en el sector hotelero que, si bien es donde hay mayor proporción de mujeres trabajando con respecto a otros subsectores del turismo, en los puestos de liderazgo continúa una mayor proporción de hombres, aun cuando las mujeres se encuentran totalmente formadas y capacitadas.

Resultaría positivo y recomendable aplicar este tipo de estudio en otros subsectores dentro del turismo, como por ejemplo en puestos de trabajo de agencias de viaje, o en puestos de trabajo del sector público vinculados al turismo. Otra línea de estudio que podría ser atractiva es realizar un análisis más profundo en lo que respecta a las brechas salariales en los puestos de trabajo turísticos de Argentina, también vinculadas a la segregación ocupacional. Además, se sugiere la práctica de otras metodologías en

cuanto a la recogida de datos, como por ejemplo entrevistas o focus group, donde se pueda obtener discursos de las personas que se desempeñen en estos puestos de trabajo.

Finalmente, como la sociedad cambia de manera constante y los datos recolectados hace unos años pueden no representar la actualidad, resultaría muy interesante estudiar la evolución de las mujeres en el empleo del turismo, ya sea en general o en algún subsector en particular.

Las implicancias prácticas de este tipo de estudios sugieren concientizar a la sociedad, tanto al sector privado como al sector público, de la importancia de la igualdad de género, particularmente en sectores como el turismo, que no sólo aporta al crecimiento económico sino que también permite el desarrollo sociocultural de las mujeres en Argentina. Este estudio aporta el herramental teórico y resultados tanto cuantitativos como cualitativos que pueden sentar las bases del análisis de la cuestión de género y sus particularidades en el turismo en nuestro país.

Bibliografía

Abay (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Dirección General de la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, D.L.

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.

Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre: pour un féminisme de la subversion* (gender troubled). Paris, La Découverte.

Canada Statistics (2005). Feasibility Study on a Tourism Human Resource Module. Research and Development Projects and Analysis Section, Income and Expenditure Accounts Division, Statistics Canada.

Castaño, C., Martín, J., Vázquez, S., Martínez, J. L. (2008). Más es menos: las directivas españolas ante los retos personales y profesionales. In I Workshop sobre “Diversidad, género, gobierno y contabilidad”, Sevilla.

Chinchilla, N.; Poelmans, S. & León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. Recuperado de: <https://insight.iese.edu/doc.aspx?id=00435&ar=6&idioma=1>

Chinchilla, N., León, C., Torres, E., & Canela, M. Á. (2006). Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas. *Documento de investigación*, 632, 181-199.

Connell, R. (2005). *Masculinities*. USA: University of California Press.

Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment: The Portuguese case. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (15), 39-54.

Davidson, M. J., Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Paul Chapman Publishing.

Díaz Jatuf, J. y Sabelli, M. (2017). Necesidades de información en la comunidad GLTTIBQ (gay, lesbica, transexual, travesti, intersexual, bisexual, queer). Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.

Eagly y Carli (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo. *Harvard Business Review*, ISSN 0717-9952, Vol. 85, Nº 9, 2007, págs. 76-85.

Espínola N. (2016) Segregación ocupacional por género y diferencial de ingresos en turismo: evidencia para Argentina. *Económica* 62.

Fernández-Palacín, F., López-Fernández, M., Maeztu-Herrera, I., & Martín-Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 1, 231-247.

Fuentelsaz Gallego, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión. Volumen 5*, 5-13.

García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F., Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo del sector. *Pasos. Vol. 16, Nº4*, 1105-1117.

- Guzmán Gallangos, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *Demos*, (015).
- Hewlett, S. A. (2002). Executive women and the myth of having it all. *Harvard business review*, 80(4), 66-73.
- Huete, R., Brotons, M. y Siguenza, M. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*. Vol. 25, N°1, 73-87.
- Instituto Nacional de Estadística INE (2021). Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Metodología. Madrid
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (2003). Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Cambios Metodológicos. Buenos Aires, Argentina.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (2015). Empleo Turístico. En INDEC. Anuario Estadístico de la República Argentina 2015. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (2019). Encuesta de ocupación hotelera. Recuperado de https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eoh_02_20F8938C3A2E.pdf
- Izraeli, D. N. & Adler, N. J. (1994). Competitive frontiers: Women managers in a global economy (pp. 3-21). Cambridge, MA: Blackwell.
- Jiménez Vargaz, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*. Num. 6/2017. Artículos doctrinales. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.
- Johns, M. (2013). Breaking the glass ceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions.
- Ley N° 4.631. Regulación de Alojamientos Turísticos. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 4 de Julio de 2013.
- Linehan, M. (2002). Senior female international managers: empirical evidence from Western Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 13(5), 802-814.
- Martínez-Gayo, G., & Quintana, V. M. (2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665.
- Mattis, M. C. (1995). Corporate initiatives for advancing women. *Women in Management Review*.
- Moreno Alarcón, D. y Cañada Mullor, E. (2018). Dimensiones de género en el trabajo turístico. Alba Sud Editorial. Serie Informes en Contraste, N°4.
- OIT (2000). Developing a Labour Accounting System for Tourism: Issues and approaches. Annex to: United Nations, Economic and Social Council, Statistical Commission, Thirty second Session, 6-9 March 2001, document E/CN.3/2001/3.
- OIT (2020). Informe sobre brechas de género en el mercado de trabajo. Sector Turismo. Consultoría: Elaboración de informes sectoriales sobre brechas en el mercado de trabajo en Argentina.

Oliva, M., & Schejer, C. (2006). El empleo en las ramas características del turismo en Argentina. *Aportes y Transferencias*, 10(2), 36-68.

Organización Mundial del Turismo (2012). Informe del taller sobre el empoderamiento de las mujeres en el sector turístico como motor de desarrollo. Madrid: OMT.

Organización Mundial del Turismo (2020). Panorama del turismo internacional. OMT

Organización Mundial del Turismo (2021), *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo – Segunda edición*, OMT, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284422753>.

ONU Mujeres (2012). Informe Mundial Sobre Las Mujeres En El Turismo 2010-2012. *Conclusiones principales*.

Paredes, R. (2006). Políticas públicas, pobreza y equidad de género. *Espacio Abierto*, vol. 15, núm. 4, pp. 741-757. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

Perugini, M. L. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate*, 9, 65-80.

Reygadas, L. (2004). Las redes de la desigualdad: un enfoque multidimensional. *Política y cultura*, (22), 7-25. Recuperado el 19 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422004000200002&lng=es&tlng=es

Rodríguez Ortiz de Salazar, B. y Castillo Soria, O. (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Sancho, A. (1997). OMT Organización Mundial del Turismo. *Introducción al Turismo. Producto. Definición de Producto Turístico*.

Santiago Romo, R., Macêdo Casto Gabriel, L.P. y Rodrigues Soares, J.R. (2017). El techo de cristal en la intermediación turística: el caso de Galicia. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 6(3), 1-15.

Schmitt, N. y Schneider, B. (1983): "Current issues in personnel selection", en K.M. Rowland y G.R., Ferris (Eds.), *Research in personnel and Human Resource management*, pp. 85-125. Greenwich, JAI Press.

Secretaría de Turismo, Argentina. (2006). Turismo 2016. Plan Federal Estratégico de Turismo Sustentable. El empleo en las ramas características del turismo en Argentina.

Secretaría General y Relaciones Internacionales. Ente de Turismo. (2019). Recuperado de <https://data.buenosaires.gob.ar/dataset/alojamientos-turisticos>

Segovia Pérez, M., Domecq, C. F., Ballester, P. T., Molinero, T. V., Moraleda, L. F., Serrano, L. G., & Rodríguez-Antón, J. M. (2013). *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*. Madrid: Estudios e Investigaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades.

Sosa-Sánchez, A. (2013). Aproximaciones Teóricas sobre el Género, la Reproducción y la Sexualidad. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, vol. VIII, núm. 15, pp. 182-206.

Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management?. *Academy of management Journal*, 44(5), 1005-1017.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81.

Torns, T., Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica*, ISSN 1696-0866, Nº. 14, 2012, págs. 178-202.

Valcárcel, A. (1997) "La política de las mujeres". Ediciones Cátedra, Madrid.

Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección general de Publicaciones.

Wirth, L. (2004). SEXUAL HARASSMENT. *Gender and work in today's world: a reader*, 269.

World Travel and Tourism Council. (2020). Argentina. 2020 annual research: key highlights. Recuperado de <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>

Anexo

Anexo 1. Modelo de Cuestionario Online

*Obligatorio

Primera parte: aspectos personales

1. Género *

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Otro: _____

2. Edad *

3. Nacionalidad *

- a) Argentina
- b) Otro: _____

4. Provincia de procedencia *

- a) Buenos Aires
- b) CABA
- c) Otro: _____

5. Localidad de procedencia

6. Actualmente está... *

- a) En pareja (conviviendo, casado/a, unido/a)
- b) Soltero/a
- c) Viudo/a

7. ¿Tiene personas a cargo? *

- a) Si, hijos a cargo
- b) Si, personas mayores a cargo
- c) Si, hijos y personas mayores
- d) No, no tengo personas a cargo

8. Nivel de estudios más alto completado *

- a) Sin estudios
- b) Estudios Primarios
- c) Estudios Secundarios
- d) Estudios Terciarios
- e) Estudios Universitarios
- f) Estudios de Posgrado

9. En caso de haber finalizado estudios terciarios/universitarios, ¿en qué se formó?

10. En caso de haber finalizado estudios de posgrado, ¿en qué se formó?

Segunda parte: Aspectos laborales

11. Nombre del hotel donde trabaja *

12. Localidad en la que el hotel se encuentra *

13. Provincia en la que el hotel se encuentra *

14. Categoría del alojamiento

- a) 1 o 2 estrellas
- b) 3 estrellas
- c) 4 o 5 estrellas Otro:

15. Tamaño del hotel *

- a) Menos de 20 habitaciones
- b) Entre 20 y 50 habitaciones
- c) Entre 50 y 100 habitaciones
- d) Más de 100 habitaciones NS/NC

16. Seleccione su puesto de trabajo actual *

- a) Gerente general
- b) Recursos humanos
- c) Recepcionista
- d) Cocinero/a
- e) Gobernanta
- f) Servicio de limpieza de habitación
- g) Conserje/botones
- h) Seguridad
- i) Otro: _____

17. ¿Qué antigüedad tiene en el puesto? *

- a) Menos de 5 años
- b) De 5 a 10 años
- c) De 10 a 15 años
- d) Más de 15 años

18. ¿Tiene personal a cargo? *

- a) No
- b) Si, entre 1 a 5 personas
- c) Si, más de 5 personas

19. ¿Cómo obtuvo el empleo? *

- a) Envío de CV
- b) Mediante convenios universitarios
- c) Contactos conocidos
- d) Linked In
- e) Otro: _____

20. En este trabajo, ¿tiene contrato?, ¿de qué tipo? *

- a) Sí, tengo contrato fijo
- b) Sí, tengo contrato temporal
- c) No, no tengo contrato pero facturo
- d) No, no tengo contrato y tampoco facturo
- e) Otro: _____

21. ¿Cuántas horas aproximadas trabaja semanalmente? *

- a) Menos de 20 horas
- b) Entre 20 y 40 horas
- c) Entre 40 y 60 horas
- d) Más de 60 horas

Tercera parte: Aspectos laborales previos (si aplica)

22. Antes del empleo actual, ¿ha trabajado en otro puesto dentro del sector hotelero? *

- a) Sí
- b) No

Si su respuesta anterior fue negativa, pase a la próxima sección. Si fue positiva responda las siguientes preguntas:

(Si tuvo varios empleos dentro del sector hotelero antes del actual, elija para responder el que usted crea que le dio mayor experiencia)

23. Nombre del hotel

24. Provincia donde se encuentra el hotel

25. Localidad donde se encuentra el hotel

26. Seleccione el puesto de trabajo que haya ocupado antes del actual

- a) Gerente general
- b) Recursos humanos
- c) Recepcionista
- d) Gobernanta
- e) Servicio de limpieza de habitación
- f) Conserje/botones

- g) Seguridad
- h) Cocinero/a
- i) Otro: _____

27. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en sector turístico?

- a) Menos de 5 años
- b) De 5 a 10 años
- c) De 10 a 15 años
- d) Más de 15 años

28. ¿Cuál fue la razón principal por la que dejó ese trabajo?

- a) Despido por cierre, quiebra, venta, traslado de la empresa, recorte de personal, falta de ventas o clientes
- b) Fin del trabajo temporario/estacional Le pagaban poco/no le pagaban Malas relaciones laborales
- c) Malas condiciones de trabajo
- d) Por razones personales (matrimonio, embarazo, cuidado de hijos o familia, estudio, enfermedad)
- e) Me ascendieron/movieron a otro puesto Otro:

Cuarta parte: Experiencias

Elegí del 1 al 5 que tan de acuerdo estás con estas afirmaciones, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo

29. Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral *

1 2 3 4 5

30. No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género *

1 2 3 4 5

31. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja *

1 2 3 4 5

32. Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos) *

1 2 3 4 5

33. El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional *

1 2 3 4 5

34. La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional *

1 2 3 4 5

35. Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector *

1 2 3 4 5

36. Muchas gracias por el tiempo! Dejo espacio para comentarios y los invito a dejar su mail en caso de querer recibir la tesis una vez terminada

Anexo 2. Tablas de distribución de afirmaciones

Tabla A1: Distribución afirmación N°1

Es difícil encontrar un balance entre la vida familiar y laboral			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	7 (6,7%)	3 (5,1%)	10 (6,1%)
(2) En desacuerdo	10 (9,5%)	7 (11,9%)	17 (10,3%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44 (41,9%)	26 (44,1%)	70 (42,4%)
(4) De acuerdo	29 (27,6%)	14 (23,7%)	44 (26,7%)
(5) Totalmente de acuerdo	15 (14,3%)	9 (15,2%)	24 (14,5%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	165 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Tabla A2: Distribución afirmación N°2

No es habitual experimentar discriminación en entrevistas laborales o en el propio trabajo sólo por el género			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	15 (14,3%)	11 (18,6%)	26 (15,8%)
(2) En desacuerdo	21 (20,0%)	11 (18,6%)	32 (19,4%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28 (26,7%)	9 (15,3%)	37 (22,4%)
(4) De acuerdo	20 (19,0%)	11 (18,6%)	31 (20,7%)
(5) Totalmente de acuerdo	21 (20,0%)	17 (28,8%)	38 (23,0%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Tabla A3: Distribución afirmación N°3

Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental el apoyo de su familia y/o pareja			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	14 (13,3%)	6 (10,2%)	20 (12,2%)
(2) En desacuerdo	9 (8,6%)	3 (5,1%)	12 (7,3%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12 (11,4%)	14 (23,7%)	26 (15,8%)
(4) De acuerdo	25 (23,8%)	16 (27,1%)	41 (25,0%)
(5) Totalmente de acuerdo	45 (42,9%)	20 (33,9%)	65 (39,6%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Tabla A4: Distribución afirmación N°4

Para ejercer un puesto de jerarquía es fundamental la ayuda doméstica (contratada o de familiares/conocidos)			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	20 (19,0%)	6 (10,2%)	26 (15,8%)
(2) En desacuerdo	21 (20,0%)	12 (20,3%)	33 (20,1%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22 (21,0%)	21 (35,6%)	43 (26,2%)
(4) De acuerdo	18 (17,1%)	11 (18,6%)	29 (17,7%)
(5) Totalmente de acuerdo	24 (22,9%)	9 (15,3%)	33 (20,1%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Tabla A5: Distribución afirmación N°5

El hecho de tener personas a cargo no limita la carrera profesional			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	17 (16,2%)	5 (8,5%)	22 (13,4%)
(2) En desacuerdo	7 (6,7%)	11 (18,6%)	18 (11,0%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29 (27,6%)	12 (20,3%)	41 (25,0%)
(4) De acuerdo	24 (22,9%)	16 (27,1%)	40 (24,4%)
(5) Totalmente de acuerdo	28 (26,7%)	15 (25,4%)	43 (26,2%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

Fuente: Elaboración propia

Tabla A6: Distribución afirmación N°6

La poca flexibilidad de una empresa con respecto a temas de maternidad y paternidad puede considerarse un obstáculo en el desarrollo profesional			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	13 (12,4%)	4 (6,8%)	17 (10,4%)
(2) En desacuerdo	6 (5,7%)	5 (8,5%)	11 (6,7%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15 (14,3%)	12 (20,3%)	27 (16,5%)
(4) De acuerdo	28 (26,7%)	15 (25,4%)	43 (26,2%)
(5) Totalmente de acuerdo	43 (41,0%)	23 (39,0%)	66 (40,2%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

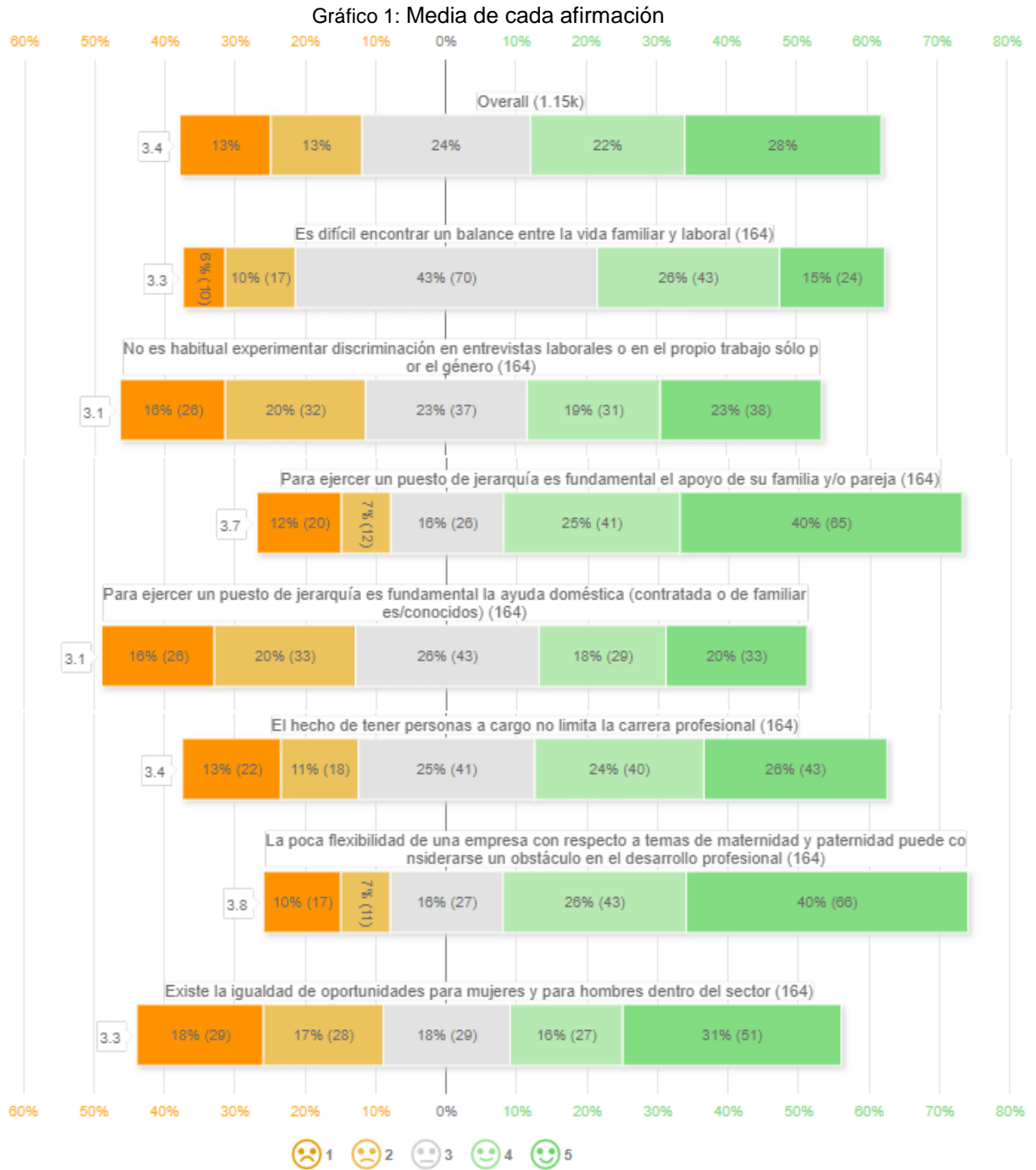
Fuente: Elaboración propia

Tabla A7: Distribución afirmación N°7

Existe la igualdad de oportunidades para mujeres y para hombres dentro del sector			
	Femenino (n=105)	Masculino (n=59)	Total (n=164)
(1) Totalmente en desacuerdo	24 (22,9%)	5 (8,5%)	29 (17,7%)
(2) En desacuerdo	19 (18,1%)	9 (15,3%)	28 (17,0%)
(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19 (18,1%)	10 (16,9%)	29 (17,7%)
(4) De acuerdo	14 (13,3%)	13 (22,0%)	27 (16,5%)
(5) Totalmente de acuerdo	29 (27,6%)	22 (37,3%)	51 (31,1%)
TOTAL	105 (100,0%)	59 (100,0%)	164 (100,0%)

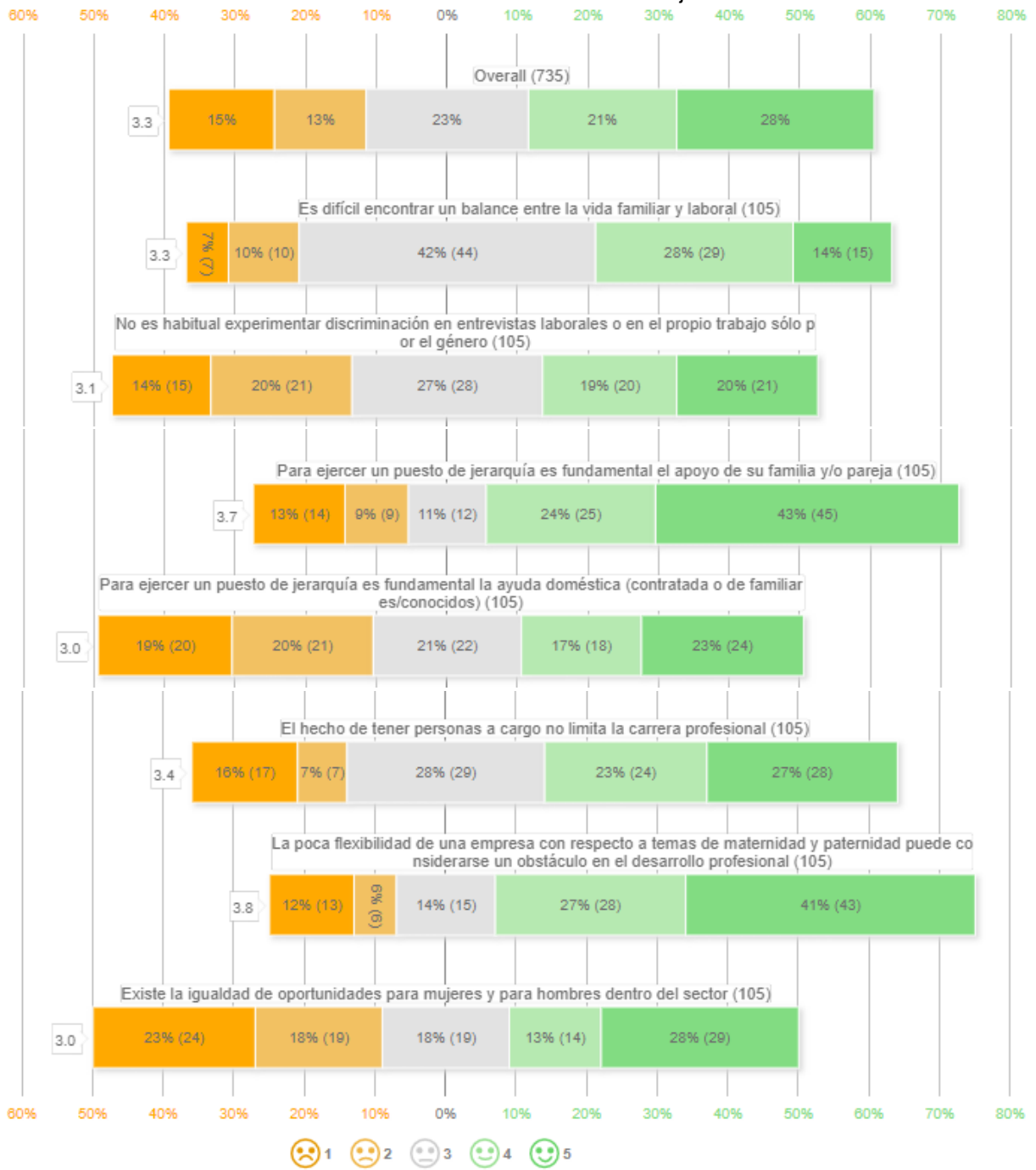
Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Gráficos de la media de cada afirmación



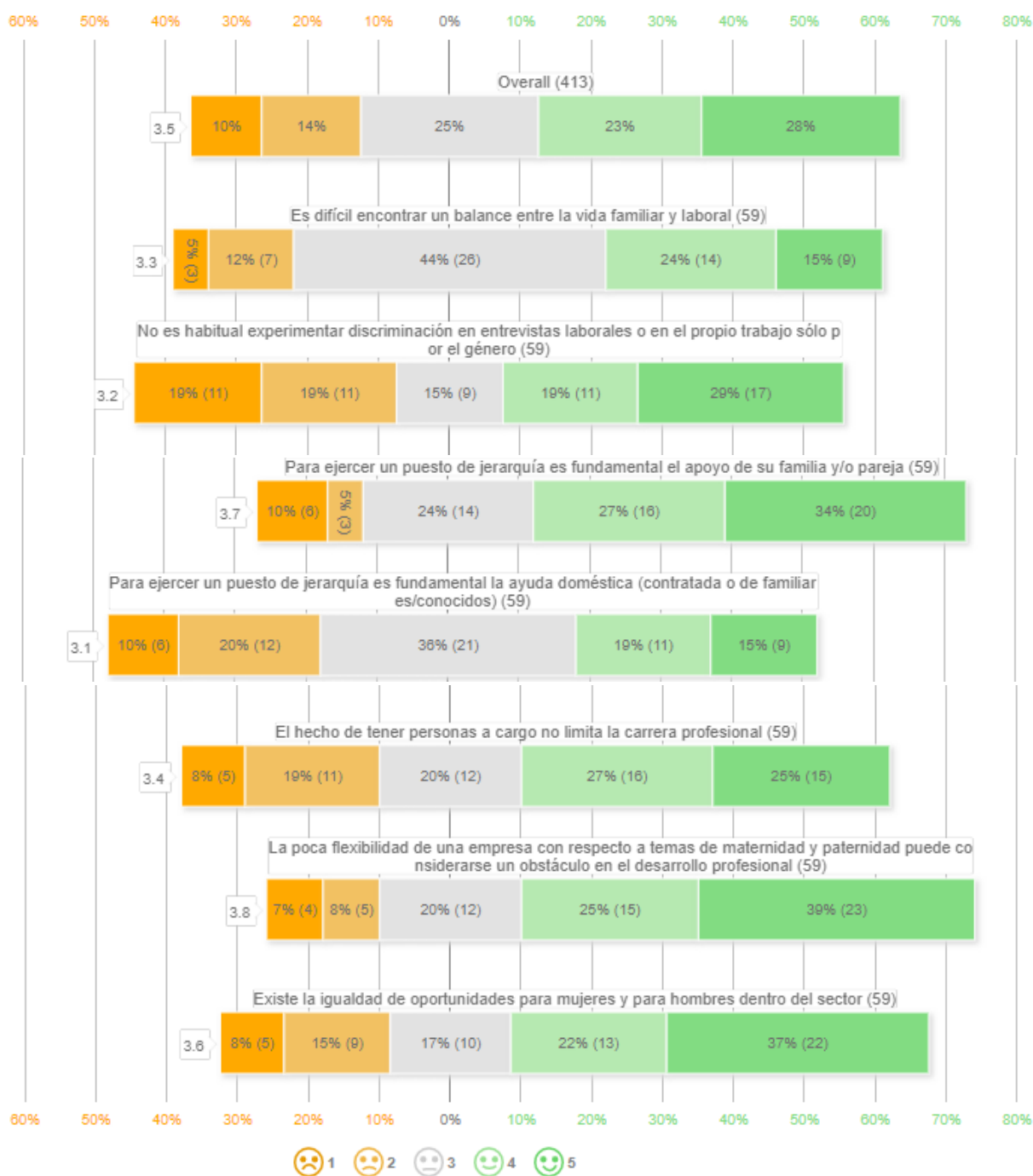
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Media de cada afirmación en Mujeres



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Media de cada afirmación en Hombres



Fuente: Elaboración propia