

Roles Sociales, Bienestar Laboral y Emociones en las Directivas del Sector Turístico

PROFA. MÓNICA SEGOVIA PÉREZ

1.Marco Conceptual

2. Proyecto de Investigación: Mujer y Techo de Cristal en el Sector Turístico.

3.Resultados del Proyecto

¿Tiene sentido estudiar bienestar en el trabajo considerando el género?

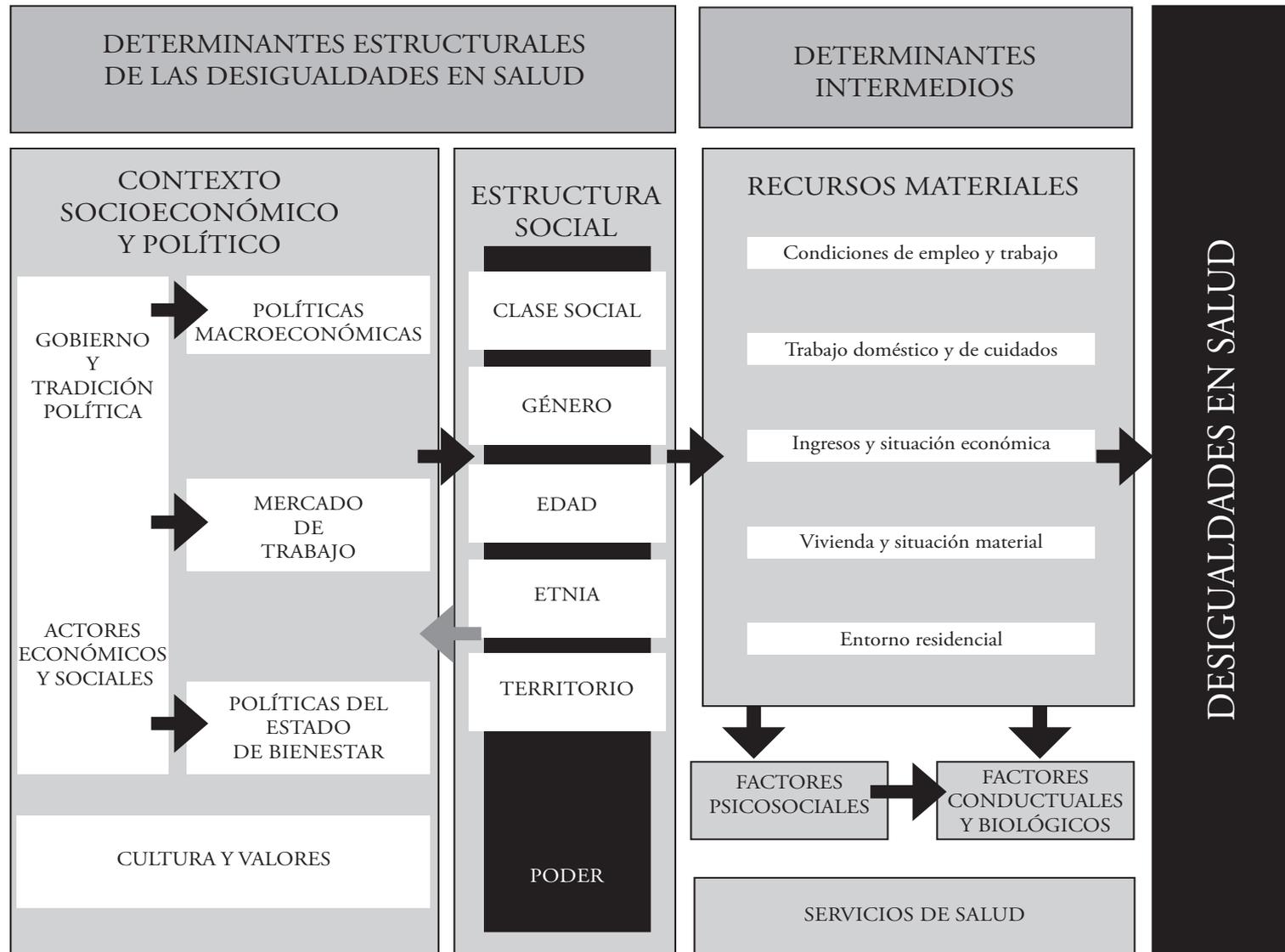
¡SÍ!

¿Bienestar Laboral y Género?

Género es un Factor estructural que determina la Salud (OMS)

Modelo conceptual de los Determinantes Sociales de Salud, que examina los factores que determinan la inequidad en Salud

MARCO CONCEPTUAL

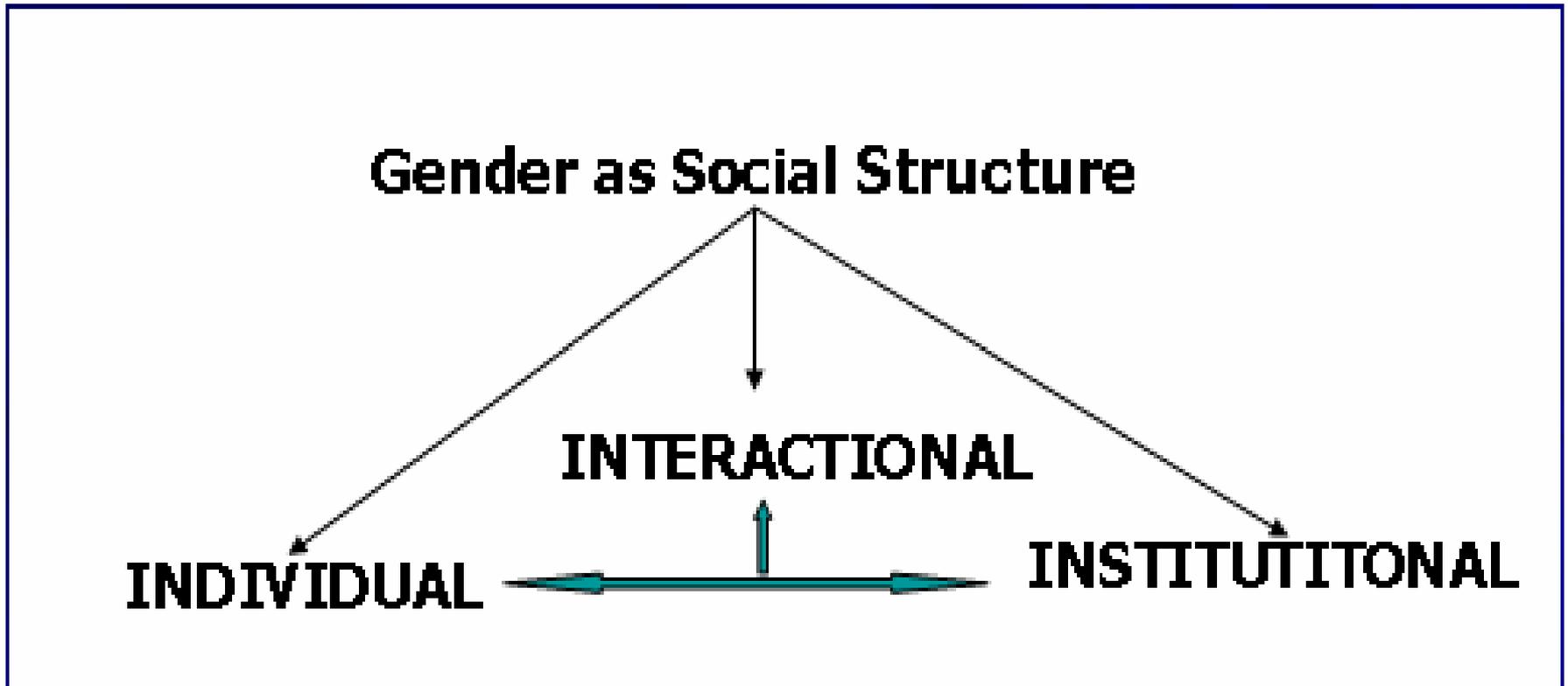


Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España (2010).

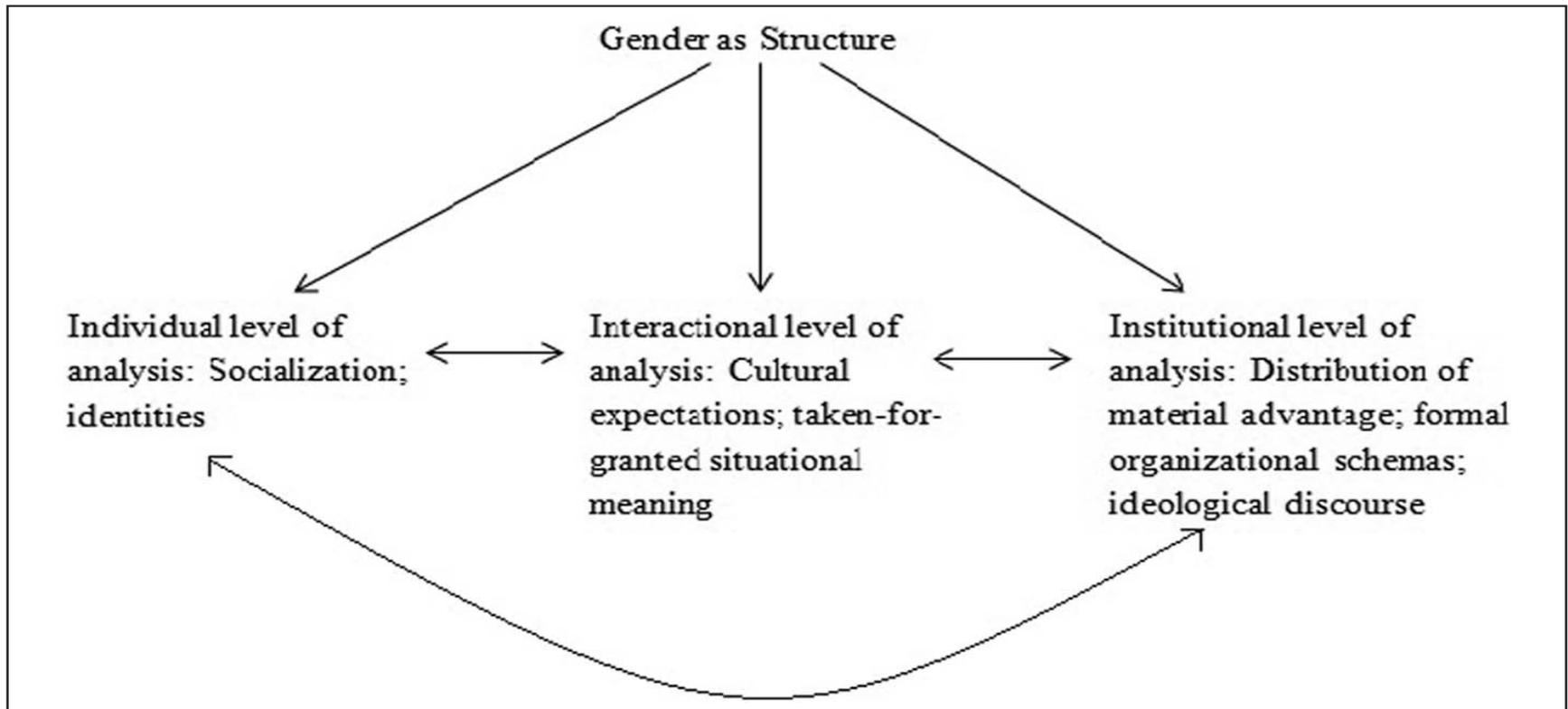
Investigación en Salud desde la perspectiva de Género

- **Sexo:** alude exclusivamente a consideraciones biológicas
- **Género:** constructo sociológico (Risman, B, 1998) que se refiere a los “roles socialmente contruidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres”

Genero



¿Bienestar Laboral y Genero?



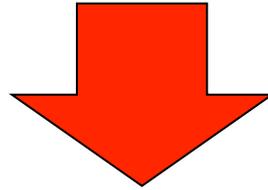
Proyecto de Investigación: Mujer y Techo de Cristal en el Sector Turístico



MUJER Y TECHO DE CRISTAL EN EL SECTOR TURÍSTICO (2011-2014)

- ✓ **Financiado por el Instituto de la Mujer**
- Proyecto incluido en la Red ThinkTur de Segittur. Ministerio Turismo y Comercio
- Cuenta con la colaboración de la Fundación CEHAT.

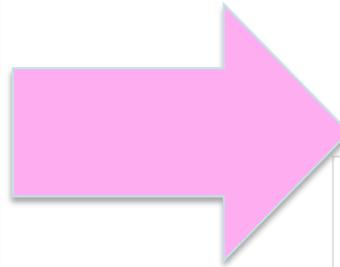
**La importancia del sector turístico
para la economía española.**



**Aportación entorno al 10% del
Producto Interior Bruto (PIB)**

FORMACIÓN

Número de mujeres las Escuelas/Facultades de Turismo representan **el 70% de los estudiantes**

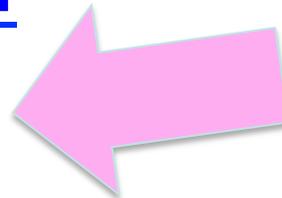


¿ENTORNO LABORAL?

Sólo 10% Puestos Directivos

¡PRODUCTIVIDAD!

Mayor en empresas con más mujeres en puestos directivos y Consejos de Administración



NO !

ES UN PROBLEMA SÓLO PARA MUJERES

ES UN PROBLEMA DE

PERDIDA DE TALENTO

PARA EL SECTOR

TURÍSTICO

Proyecto de Investigación: Mujer y Techo de Cristal en el Sector Turístico



MUJER Y TECHO DE CRISTAL EN EL SECTOR TURÍSTICO (2011-2014)

- ✓ **Financiado por el Instituto de la Mujer**
- Proyecto incluido en la Red ThinkTur de Segittur. Ministerio Turismo y Comercio
- Cuenta con la colaboración de la Fundación CEHAT.

OBJETIVO GENERAL :

Conocer la situación laboral de las mujeres en el sector Turístico y analizar los factores que ocasionan la existencia del llamado “techo de cristal” en relación con la ocupación femenina de puestos de responsabilidad

¿EN QUÉ
PUESTOS ESTÁ
LA MUJER?

Estadística de la presencia de mujer en puesto de Dirección en cadenas hoteleras y hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en Madrid

¿CUÁLES HAN
SIDO CLAVES
DEL ÉXITO?

Analizar casos de éxito.

¿CAUSAS?
¿ESPECÍFICAS
EN EL SECTOR?

Identificar y analizar los factores y componentes del Techo de Cristal en el Sector Turístico en la Comunidad de Madrid

Objetivos de la investigación

OBJETIVO GENERAL :

Conocer la situación laboral de las mujeres en el sector Turístico y analizar los factores que ocasionan la existencia del llamado "techo de cristal" en relación con la ocupación femenina en puestos de responsabilidad

¿EN QUÉ
PUESTOS ESTÁ
LA MUJER?

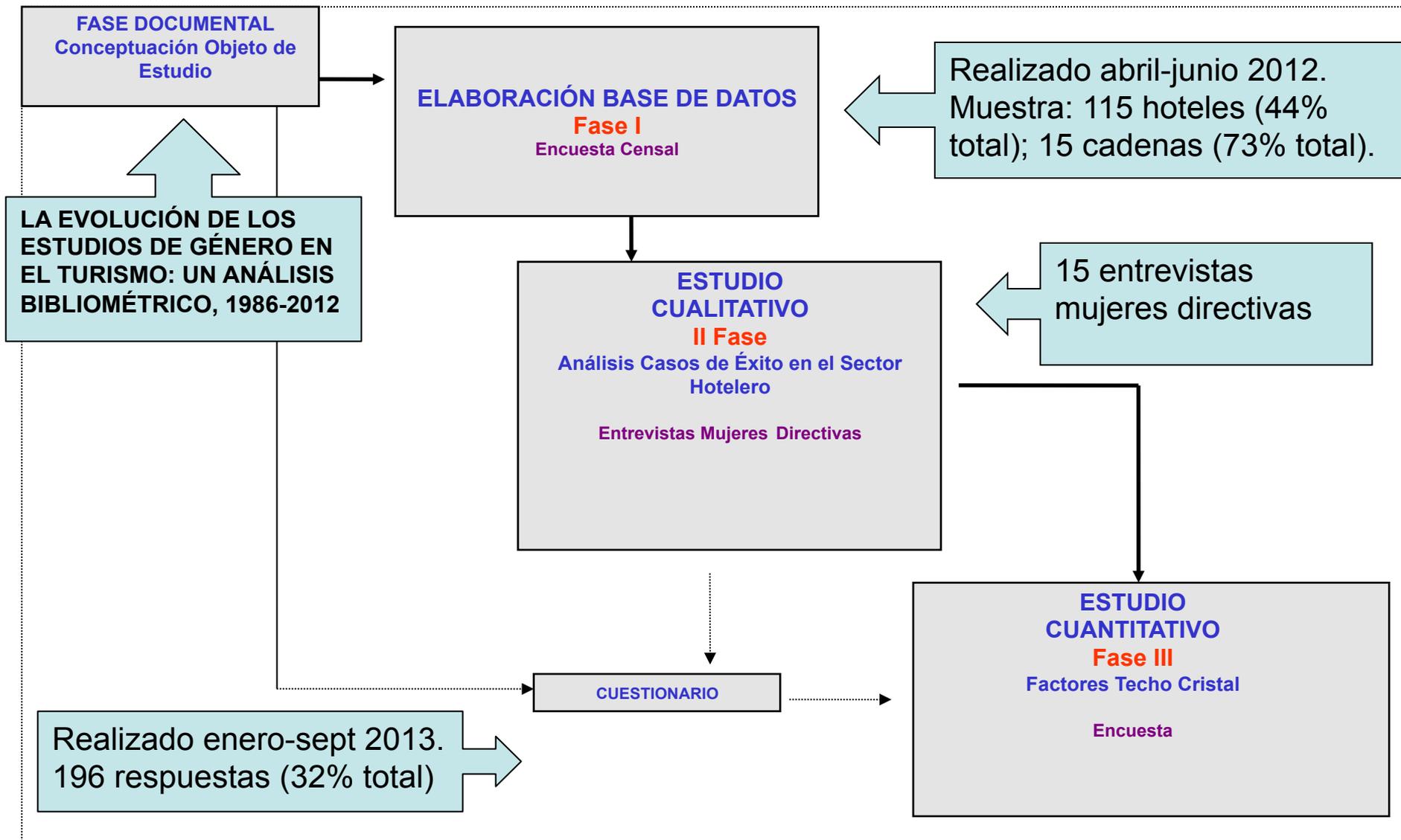
Estadística de la presencia de mujer en puesto de Dirección en cadenas hoteleras y hoteles de 3, 4 y 5 estrellas en Madrid

¿CUÁLES HAN
SIDO CLAVES
DEL ÉXITO?

¿CAUSAS?
¿ESPECÍFICAS
EN EL SECTOR?

Identificar y analizar los factores y componentes

**FACTORES
EMOCIONALES**



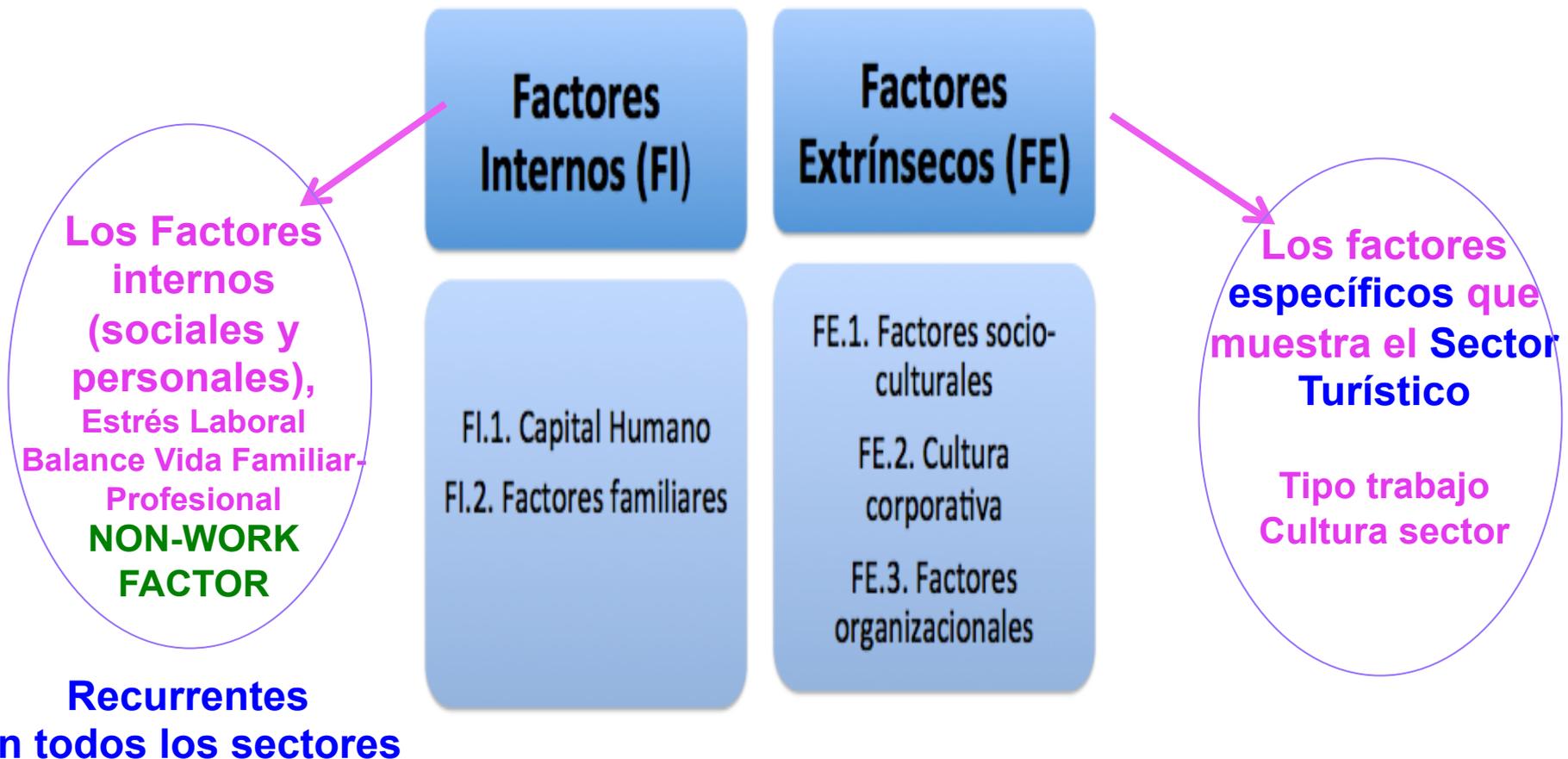
¿Qué es el Techo de Cristal?

El concepto de TC es utilizado por primera vez en los años ochenta, como metáfora para describir las barreras, invisibles y artificiales, que no permitían que la mujer avanzase en la jerarquía organizacional de las empresas (Johns, 2013)

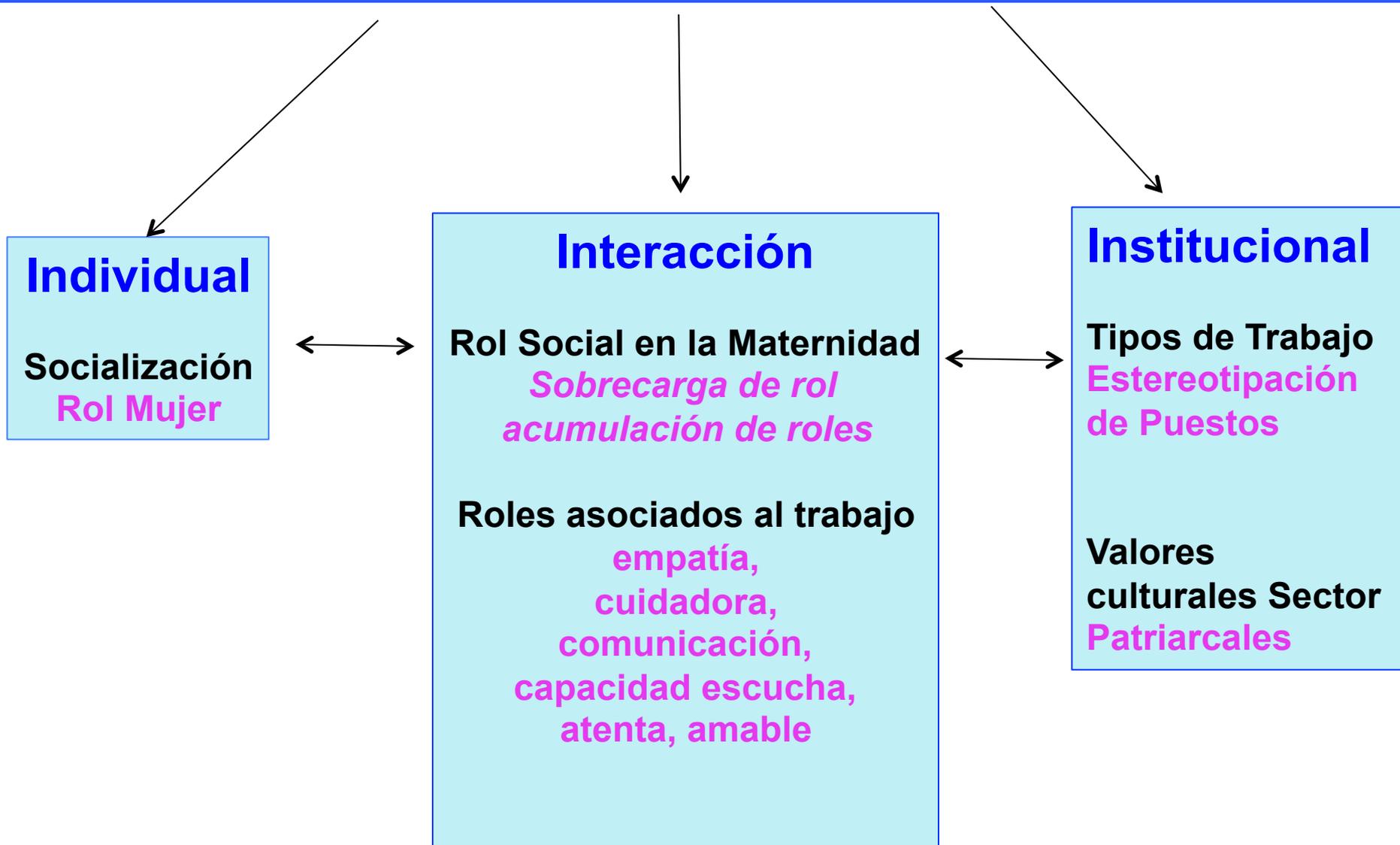
Revisión literatura



Bienestar Laboral y Emociones Directivas



GÉNERO COMO FACTOR ESTRUCTURAL





Retrato Robot

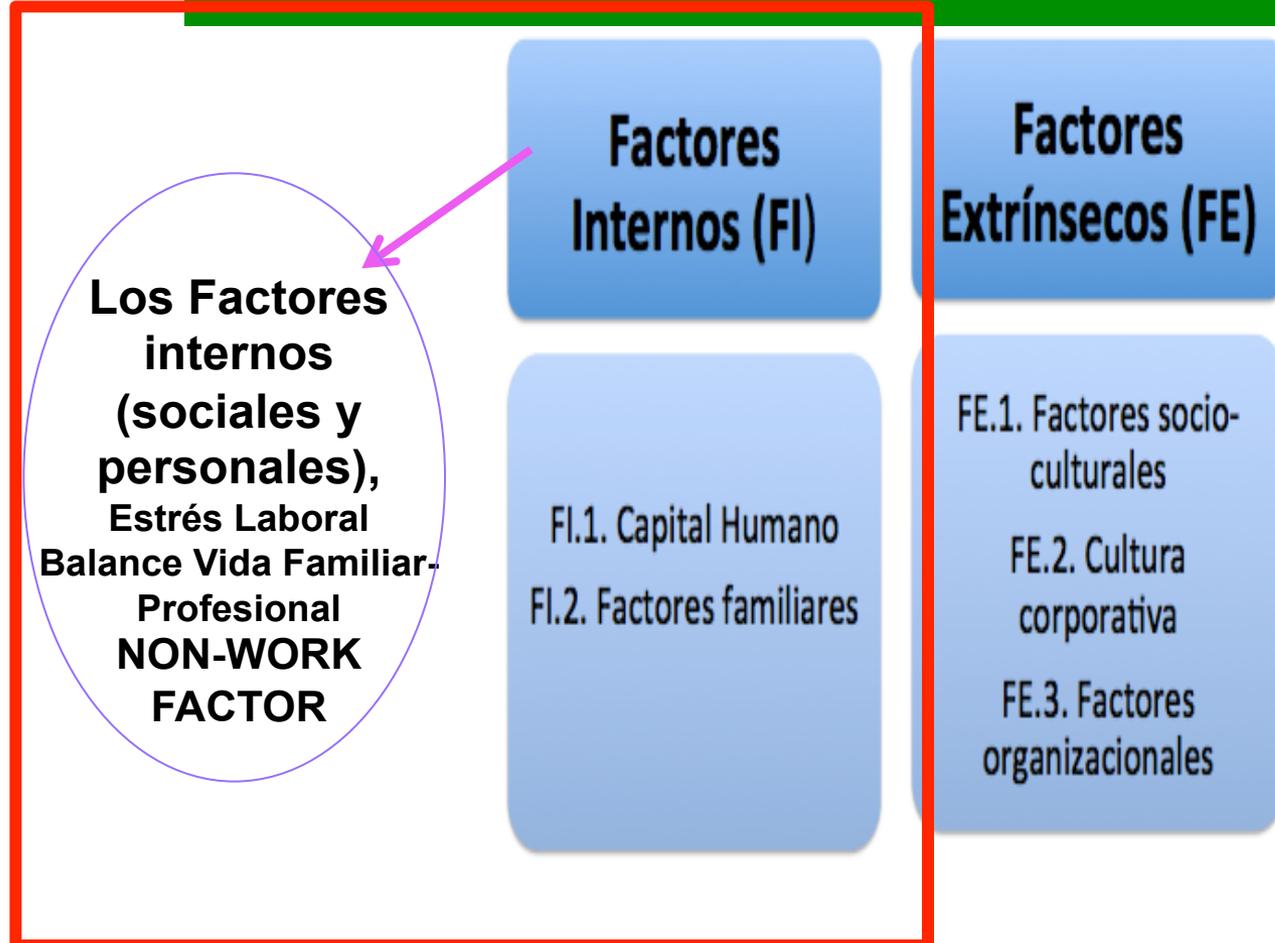
- Mujer entre los 24 y los 44 años (75%), casada o viviendo en pareja (66%) y sin hijos (59%) o con una media de 1,46 hijos.
- Posee estudios universitario (56%). En un 65% consideran tener un nivel alto de inglés .
- Accedieron al puesto directivo hace 6 años, en media, **después de 10 años (en media) en la empresa y un total de 16,51 años de experiencia profesional.**
- El 67% accedió al puesto mediante promoción interna.
- Dirigen en media, a un total de 39,23 personas.
- Su jefe directo es hombre (79,3%).
- En un **59% consideran que han tenido que demostrar más que el resto de sus homólogos masculinos** para acceder al puesto.

MUJERES DIRECTIVAS SECTOR HOTELERO MADRID

Datos del Censo sobre puestos ocupados por las mujeres directivas

Hoteles relacionados con cadena			Puesto ocupado en CADENA HOTELERA		
	Nº total	% respecto hombres		Nº total	% respecto hombres
Dirección General	32	20.9	Dirección General	2	13,30%
Subdirección	6	3.9	Subdirección	0	0,00%
Jefe Recepción	26	75,50%	Dirección RRHH	2	16,70%
Pisos/Gobernante	39	100,00%	Dirección de Revenue Management	6	60,00%
Dirección de RRHH	15	61,70%			

Bienestar Laboral y Emociones Directivas



Factores Internos (FI)

Factores Extrínsecos (FE)

FI.1. Capital Humano
FI.2. Factores familiares

FE.1. Factores socio-culturales
FE.2. Cultura corporativa
FE.3. Factores organizacionales

Los Factores internos (sociales y personales), Estrés Laboral Balance Vida Familiar- Profesional NON-WORK FACTOR

Factores Internos: Non work Factors

El factor familiar es el factor más importante a la hora de determinar el bienestar laboral y el futuro profesional laboral de una mujer.

- Reconocen han tenido que **afrentar problemas que no se han planteado para sus homólogos masculinos.**
 - **Conflicto inter-roles (Trabajo-Casa) y sobrecarga**
 - **Deficit de energía y sobreesfuerzo para afrontar**
 - **Estrés compatibilizar ambos roles**

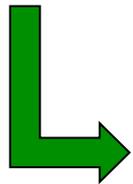
EMOCIONES NEGATIVAS:

Culpabilidad. No cumplir expectativas

Estrés. Un mayor grado de estrés por la asunción de un rol más activo en la esfera personal.

Conflicto. Capacidad, Ambición y Rol

Presión. Tomar una decisión



DECIDIR: FAMILIA O ASCENSO
Retrasar la maternidad lo máximo posible.

EMOCIONES POSITIVAS

ÁMBITO PERSONAL (PAREJA-FAMILIA)

Soporte Familiar clave para el bienestar laboral (casados mejor).

TRANQUILIDAD, PAZ, EQUILIBRIO

1. Recursos emocionales para evitar el estrés laboral, resolver situaciones difíciles
2. Menor sobrecarga Vida Familiar-laboral

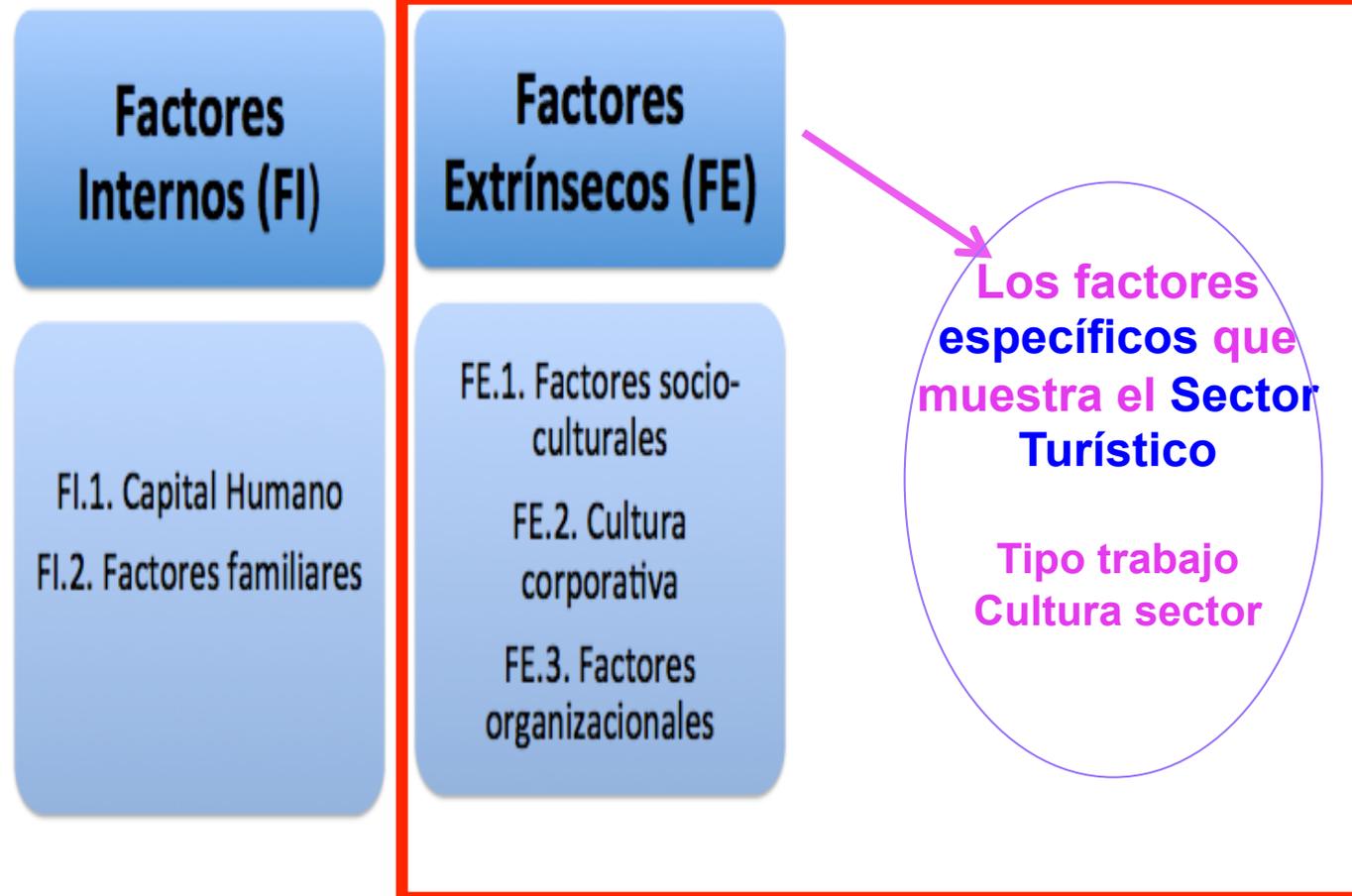
Factores Internos: Non work Factors

Involucrar más a sus parejas.

Todas ellas el apoyo de sus parejas o familiares ha sido fundamental tanto para poder acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Es necesario **conciliar**,
pero también que concilie
el **hombre y que la mujer**
equipare su rol con el del
hombre.

Bienestar Laboral y Emociones Directivas



Factores Externos

Características del sector turístico según las directivas encuestadas

	Nada/poco Importante	Regular	Mucho/ Bastante Importante
El sector exige un sacrificio grande del tiempo dedicado a la vida familiar	4,5	4,5	91,1
El sector implica dedicación 24h/365 días .	6,4	10,3	83,3
Existencia de estereotipos en los puestos de trabajo	15,5	9,7	74,8
Predominancia de los valores masculinos en la cultura organizativa.	15,5	9,7	74,8
El sector exige movilidad geográfica .	18,6	16,7	64,7
Reuniones a última hora de la tarde	17,8	21,1	61,2
Estilos de dirección tradicional	17,8	21,1	61,2
Identificación de valores asociados al rol femenino (afectividad, cuidado, servicio, amabilidad, belleza...) con el puesto de trabajo.	34,4	23,4	42,4

Factores Externos

- La mitad de las mujeres directivas del sector turístico considera que tiene **más dificultad para acceder a puestos directivos**
- Tres de cada diez directivas considera que sus posibilidades de promoción interna y de **acceso a nuevos proyectos es inferior** al de los hombres.

FRUSTACIÓN/CONFLICTO/SATISFACCIÓN

- **Sector tradicional con gran masculinización** de los puestos directivos y una fuerte estereotipación de determinados puestos
 - Rol ciudadana, empatía, comunicación, capacidad escucha, atenta, amable
 - Estilo de liderazgo

Para más información

monica.segovia@urjc.es

<http://www.tnovarum.es>