

Relación entre funcionalidad familiar, salud mental e incertidumbre laboral en personal de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas

Claudia Gregoria Huerta Zúñiga¹

Remberto Castro Castañeda²

Raquel Domínguez Mora³

Resumen

El objetivo del presente artículo es comprender las relaciones existentes entre la funcionalidad familiar, la salud mental y la incertidumbre laboral de los trabajadores de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, aunado a ello, se realiza un análisis comparativo entre hombres y mujeres para comprender los efectos de las variables estudiadas en cada género. Esta es una investigación cuantitativa y transversal. La muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia y sumó un total de 914 personas, 438 mujeres (47.92%) y 476 hombres (52.08%). Las mujeres reportan más síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, mientras que los hombres manifiestan una mayor disfunción social y una mejor percepción de la funcionalidad familiar. La estructura de género permea en el sector hotelero, se corroboran desigualdades en el tipo de contrato e ingresos, y se confirma la existencia de división sexual del trabajo en detrimento de las mujeres.

Palabras clave: Precariedad laboral; salud mental; funcionalidad familiar

Introducción

La creación de empleos es parte indispensable para que la economía de un país funcione adecuadamente y se mantenga en crecimiento, no obstante, es un error considerar y analizar únicamente la cantidad de empleos creados al año o la tasa de desempleo como elementos para conocer el estado del mercado laboral, resulta de suma importancia poder también examinar cuidadosamente las características de dichos empleos. Con el propósito de exteriorizar la relevancia de elevar la calidad de los empleos, en 1999 la noción de “trabajo decente” fue introducida por Juan Somavia, ex director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien propone cuatro objetivos que en los que debemos centrarnos para alcanzar el trabajo decente: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social; cabe añadir que cada uno de los puntos planteados buscan cumplir a su vez otras metas relacionadas principalmente con la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal (OIT, 1999), es decir, no se considera únicamente los beneficios económicos y reconoce que el mejoramiento de las condiciones laborales va de la mano con la lucha contra la desigualdad social. Desde la introducción de este concepto, diversos países e instituciones han luchado por aumentar el número de trabajos decentes, se esfuerzan por dar a conocer los diversos beneficios que conlleva el tener menos trabajos precarios y mejorar las condiciones laborales, tanto para empleadores como para

¹ Maestra, Universidad de Guadalajara, claughz_@hotmail.com

² Doctor, Universidad de Guadalajara, rembert@cuc.udg.mx

³ Doctora, Universidad de Guadalajara, raqueldmz@gmail.com

empleados, y han implementado algunas medidas para lograrlo, por ejemplo, la regulación de la contratación por “outsourcing”.

A raíz de este debate emerge la figura del empleo precario, contrario a trabajo decente, la precariedad laboral se caracteriza por ser de corta duración, tener un riesgo elevado de perder el trabajo, poca o nula capacidad del trabajador para controlar sus condiciones laborales, trabajadores y trabajadoras carecen de prestaciones sociales, por lo tanto, están desprotegidos ante distintas formas de discriminación, existen condiciones inadecuadas de trabajo y son mal remunerados (Agulló-Tomás, 1997; Neffa, 2010; Benach *et al.*, 2014; Matilla-Santander *et al.*, 2019). Situación que desafortunadamente ha ido en aumento como consecuencia de la pandemia originada por el coronavirus (COVID-19), la cual parece acentuar aún más la incertidumbre en diversos ámbitos, incluyendo el empleo, particularmente en un país como México que tiene elevadas tasas de empleo informal.

Considerando estos antecedentes y atendiendo a la creciente necesidad de analizar los empleos desde un punto de vista cualitativo (la calidad de los mismos) para que éstos se conviertan en verdadero motor de desarrollo y calidad de vida, el presente artículo pretende comprender las relaciones existentes y comparar la funcionalidad familiar, salud mental e incertidumbre laboral de los y las trabajadoras de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.

Marco teórico

Es indispensable reconocer que una situación laboral precaria tiene diversas consecuencias, una de estas es un fenómeno conocido como incertidumbre laboral, Sverke, Hellgren and Näswall (2002) lo definen como la anticipación subjetivamente experimentada de un evento fundamental e involuntario relacionado con la pérdida de empleo, Shoss (2017) al actualizar la conceptualización de este fenómeno agrega que la incertidumbre laboral es una amenaza percibida para la continuidad y estabilidad del empleo como se experimenta actualmente. En otras palabras, las personas en incertidumbre laboral están en constante duda sobre el futuro de su empleo, lo que genera constante estrés y ansiedad.

Siguiendo este orden de ideas, De Witte & De Cuyper (2015) añaden que la incertidumbre laboral está acompañada de una falta de certeza acerca del futuro, debido a que la inestabilidad de un empleo impide la realización de planes personales y/o familiares al no conocer si se contará con la estabilidad financiera necesaria para la realización de las metas trazadas. Al ser una percepción personal, cada trabajador/a analizará y percibirá una situación laboral de forma distinta, aún si la circunstancia es idéntica dos personas pueden tener puntos de vistas radicalmente distintos con respecto a su empleo, dicha variabilidad estará en función de diversos factores personales, familiares y sociales, como pueden ser la personalidad, sexo, edad, posición en el mercado laborales, situación familiar, la economía del país, entre otras. Precisamente por tratarse de una situación percibida individualmente la incertidumbre laboral puede resultar en muchas ocasiones invisibilizada.

Con relación a las afectaciones que pueden experimentar quienes viven incertidumbre laboral, se ha encontrado que existe una relación entre salud física y mental, el bienestar general y las condiciones laborales (Sverke, Hellgren and Näswall, 2002; Landsbergis, Grzywacz and Lamontagne, 2014; Griep *et al.*, 2016; Lee, Huang and Ashford, 2018), lo que se traduce en que a peores condiciones laborales menor salud, aunado a ello, se ha comprobado que el trabajo en

muchas ocasiones no garantiza la cobertura de las necesidades básicas y muchos trabajadores/as están en riesgo de catalogarse como excluidos socialmente, así lo confirma el creciente fenómeno de los trabajadores pobres, por ejemplo, cifras del 2017 nos indican que a ocho de cada 10 jóvenes con empleo en México sus ingresos no les es suficiente para adquirir la canasta básica (Becerra *et al.*, 2018), por lo que están en el umbral de pobreza. Lo anterior implica que el hecho de tener un empleo no es un indicador confiable para conocer si las personas logran cubrir sus necesidades más básicas.

La incertidumbre laboral también merma la confianza en la gestión de la empresa y el compromiso por parte de los empleados/as, se le asocia con una reducción importante del comportamiento productivo y rendimiento, además de comprobarse que aumenta la intención de renunciar (Cheng and Chan, 2008; Benach *et al.*, 2014; Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018; Richter and Näswall, 2019). El personal que experimenta incertidumbre puede sentirse desmotivado, e incluso es posible que el estrés generado por la preocupación con respecto a su futuro en su empleo se traduzca en menor productividad y con ello en pérdidas para la empresa.

Aunado a ello, el mercado laboral ofrece condiciones especialmente precarias a las mujeres, poniéndolas en un riesgo mayor de sufrir incertidumbre laboral, así lo advierten algunos organismos tanto nacionales como internacionales, por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) denuncia las desigualdades en los empleos y recalca la importancia de estudiar y mejorar las condiciones de las mujeres, esto debido a las brechas que este colectivo vive en el campo laboral que las coloca en una condición de vulnerabilidad.

Para complementar esta información, la OCDE ofrece cifras del 2016 en las que se informa que en México el porcentaje de mujeres que laboran como gerentes es de tan solo el 34.3%, lo que permite tener una idea de a qué tipo de trabajo acceden las mujeres, trabajos de baja cualificación. Con relación a la desigualdad en términos de ingresos entre hombres y mujeres, la OIT (2016) expone que, a nivel mundial, las mujeres sólo ganan 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres, y anuncia que, de continuar con este ritmo, la brecha salarial tardará al menos 70 años en cerrarse, lo cual coloca a las mujeres en una clara posición de vulnerabilidad con respecto a sus congéneres si consideramos que al mermar los ingresos también se afecta la capacidad de decisión e independencia.

En el mismo orden de ideas, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2018) indica que en el 2016, las mujeres mexicanas ganaron una quinta parte menos que los hombres, aun teniendo el mismo nivel educativo que ellos, también informa que las mujeres en el mercado laboral siguen sufriendo inequidades frente a las condiciones laborales de los hombres, el organismo afirma que en 2016 por cada 100 hombres ocupados que contaban con los beneficios de la seguridad social por su trabajo, 62 mujeres ocupadas se encontraban en la misma situación; esta brecha se acentúa entre la población en condiciones de pobreza en las que por cada 100 hombres trabajadores que cuentan con seguridad social 49 mujeres trabajadoras tienen acceso a esta prestación laboral. Para acabar con esta brecha no bastaría con igualar los salarios, de acuerdo con este reporte, la desigualdad va más allá de lo económico, se refleja en menores prestaciones y desprotección social.

Los hallazgos acerca de las brechas de género nos indican que la paternidad y maternidad juegan un papel crucial en la igualdad de género, en específico la maternidad tiene diversos efectos

negativos en la participación en el mercado laboral, en la remuneración y en el progreso profesional, en mayor medida que la paternidad (OCDE, 2017). Se ha constatado que existen barreras que impiden que las mujeres avancen hacia puestos de poder, toma de decisiones y visibilidad, por ello, han surgido diversas metáforas para describir este fenómeno, entre ellas, techo de cristal, efecto tijera o pisos pegajosos, estas analogías describen como en el mercado laboral la mujer sigue siendo relegada a puestos de baja cualificación (Serna and Macleod, no date).

Debido a las dificultades que conlleva la conciliación entre el trabajo y la familia, las madres que trabajan han desarrollado diversas estrategias y herramientas para atender el hogar y a los hijos/as, sin embargo, estas estrategias no pueden garantizar que se perciban plenas y satisfechas, esto debido a la sensación de que no les alcanza el tiempo para cubrir todas sus labores, Alcañiz (2013) manifiesta que la duplicidad de funciones conlleva también sentimientos de culpa que son externalizados a través de la angustia, ansiedad, inquietud, frustración, insatisfacción, fatiga, renunciadas e incluso en depresión.

Considerando estos antecedentes, la presente investigación se enfoca en las relaciones existentes entre salud mental, funcionalidad familiar e incertidumbre laboral de hombres y mujeres que laboran en la hotelería, haciendo énfasis en las desigualdades que se encuentran en el campo laboral.

El interés específico en el sector de la hotelería radica en el impacto que el empleo turístico genera, la propia OIT (2004) reconoce que el empleo digno en el sector turístico es un desafío debido a que las condiciones laborales en este sector suelen caracterizarse por horarios prolongados (en particular en ciertos períodos de mayor aforo de turistas), la sincronización no habitual entre el trabajo y el descanso, empleo estacional, trabajo informal, formas de contrato y remuneración no habituales y un alto porcentaje de puestos de baja cualificación ocupados por mujeres.

En esta misma línea, diversas investigaciones han expuesto ya al turismo como un elemento que inserta y perpetúa una estructura de poder, favoreciendo así la desigualdad de género, en el contexto mexicano se ha corroborado que los empleos de las mujeres en este sector constituyen una extensión de las labores domésticas –lavar, limpiar, cocinar, servir, etc.– con la diferencia de que se obtiene una remuneración económica (Martínez, 2003; Soares, Castorena and Ruiz, 2005; Lara-Aldave and Vizcarra-Bordi, 2008; Vargas, 2010; Díaz-Carrión, 2013; Mendoza and Chapulín, 2015).

Siguiendo este orden de ideas, (Vizcaino *et al.*, 2014) denuncia que en el turismo prevalece una fuerte tendencia a la segregación laboral por género, por lo que las actividades se distribuyen de forma diferenciada en función de roles o funciones atribuidos socialmente, esta división responde a estructuras sociales y a las relaciones de género dominantes; la autora también manifiesta que al realizar una investigación que aborde el sector turístico se debe tomar en cuenta una perspectiva de género, con el objetivo de avanzar los debates teóricos y conceptuales acerca de las dimensiones de género en este sector, además de contribuir a la detección de problemáticas específicas con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Metodología

Esta investigación es cuantitativa de corte transversal, que consiste en la comparación de la funcionalidad familiar, incertidumbre laboral y salud mental de trabajadores y trabajadoras de la

hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, mediante la aplicación de cuatro instrumentos tipo Likert que miden la incertidumbre laboral, condiciones de trabajo, salud mental y funcionalidad familiar, además de la aplicación de una cédula de datos sociodemográficos. Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS Statistics en su versión 22.

El objetivo general que guía esta investigación es comprender las relaciones existentes y comparar la funcionalidad familiar, salud mental e incertidumbre laboral de los y las trabajadoras de la hotelería en Puerto Vallarta y Bahía de Banderas.

Participantes

La muestra fue seleccionada mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, conocido también como muestreo dirigido, cuya principal característica es que la elección de los participantes no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, por ejemplo: acceso o disponibilidad (Scharager and Reyes, 2001).

En el muestreo no probabilístico por conveniencia la unidad o elemento de muestreo se ha seleccionado con base en su fácil disponibilidad, por lo tanto, los miembros del universo muestral no tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, en estos casos se desconoce la diferencia entre el valor de la población de interés y el valor de la muestra y no se puede medir el error muestral, sin embargo, las muestras por conveniencia se pueden justificar más fácilmente en la etapa exploratoria de la investigación como base para generar hipótesis (Kinnear and Taylor, 1993).

La muestra sumó un total de 914 personas que laboran en hoteles de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, de las cuales 438 son mujeres (que corresponde al 47.92%) y 476 son hombres (lo que representa un 52.08%). La participación fue voluntaria, los y las participantes fueron informadas que los datos proporcionados serían confidenciales y se hizo de su conocimiento la posibilidad de abandonar la investigación en cualquiera de las fases de forma libre y sin consecuencia alguna.

Instrumentos utilizados

Se utilizaron cuatro escalas tipo Likert y una cédula de datos sociodemográficos que se describen a continuación:

Escala de Incertidumbre Laboral (Job Insecurity, JIS-8), es una escala tipo Likert uno a cinco realizada por De Witte (2000), la escala original consta de 11 ítems, al adaptarla al inglés se eliminan tres ítems, la versión utilizada es una validación en español realizada en la universidad de Oviedo, España por (Llosa, Menéndez-Espina, Rodríguez-Suárez, Agulló-Tomás, & Boada-Grau, 2017). Cuenta con ocho ítems que miden la percepción de los trabajadores respecto a la incertidumbre laboral en dos factores: Dimensión cognitiva y afectiva.

La Encuesta Europea sobre condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey, 2010): Es una escala tipo Likert uno a cinco, se compone por 16 ítems, se evalúan elementos relativos a la realización y participación en el contexto laboral. Es parte de una encuesta más amplia originada por la Eurofound (2010), se retomaron solo algunos aspectos, relativos a las condiciones laborales, que interesan para el objetivo planteado.

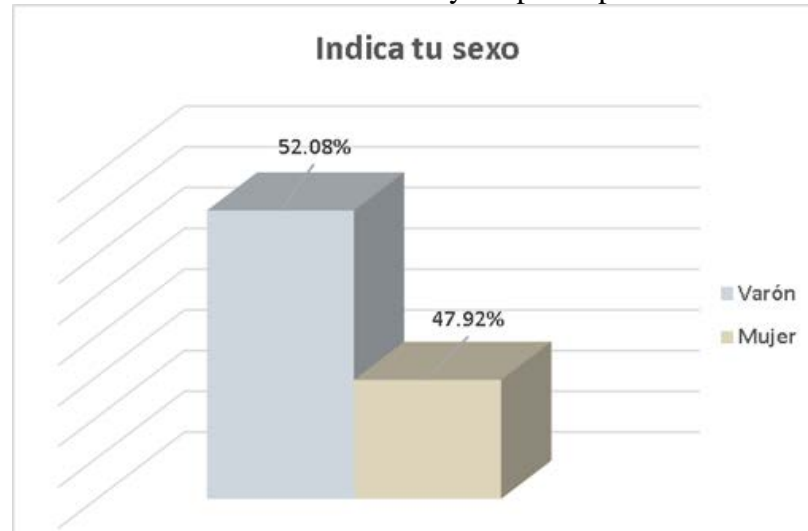
El Cuestionario APGAR Familiar, escala tipo Likert uno a cinco, creada por Smilkstein (1978), se emplea la versión validada por (Bellón, Delgado, Luna del Castillo, & Lardelli Claret, 1996); esta herramienta mide la percepción de la función familiar en cinco aspectos: adaptabilidad (adaptability), compañerismo (partnership), desarrollo (growth), afecto (affection) y capacidad resolutoria (resolve).

El Cuestionario General de Salud (General Health Questionnaire, GHQ) elaborado por Goldberg & Hillier (1979) y validado por Retolaza, Mostajo, De la Rica, Díaz de Garramiola, Pérez de Loza, Aramberri & Markez (1993) evalúa el estado general de salud mental o bienestar en población no clínica. Esta versión se compone por 28 ítems con respuesta tipo Likert 1-4 que arrojan una puntuación global y 4 subescalas: Síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave.

Resultados

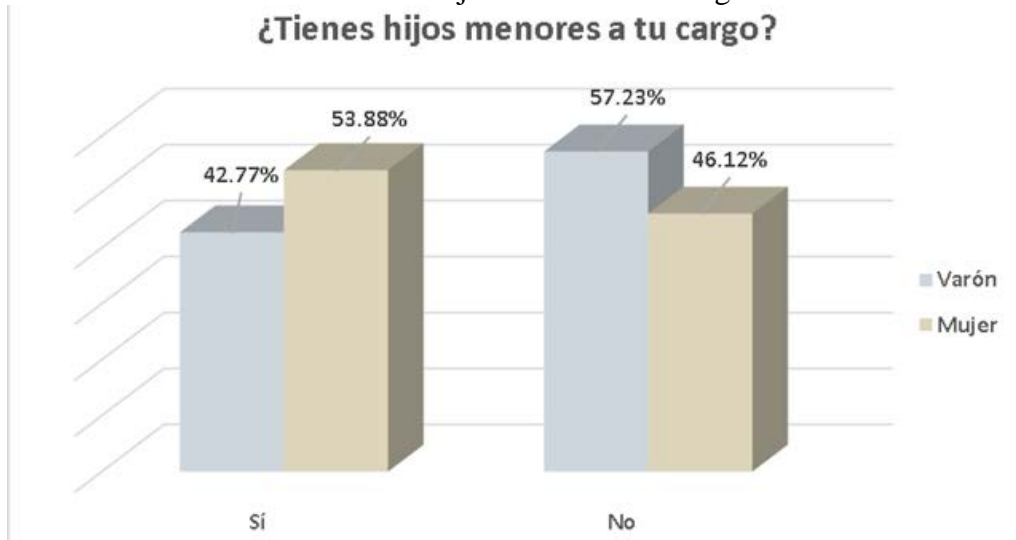
En este apartado se presentan los resultados obtenidos, en primera instancia se despliegan algunos datos sociodemográficos y a continuación se detallan las condiciones laborales de los y las participantes, finalmente se puntualizan las correlaciones entre salud mental, funcionalidad familiar e incertidumbre labora y los resultados de las pruebas t de student. Como se expuso con anterioridad, de la muestra el 52.08% son hombres y el 47.92% son mujeres, tal cual se puede observar en el gráfico uno.

Gráfico 1. Sexo de los y las participantes



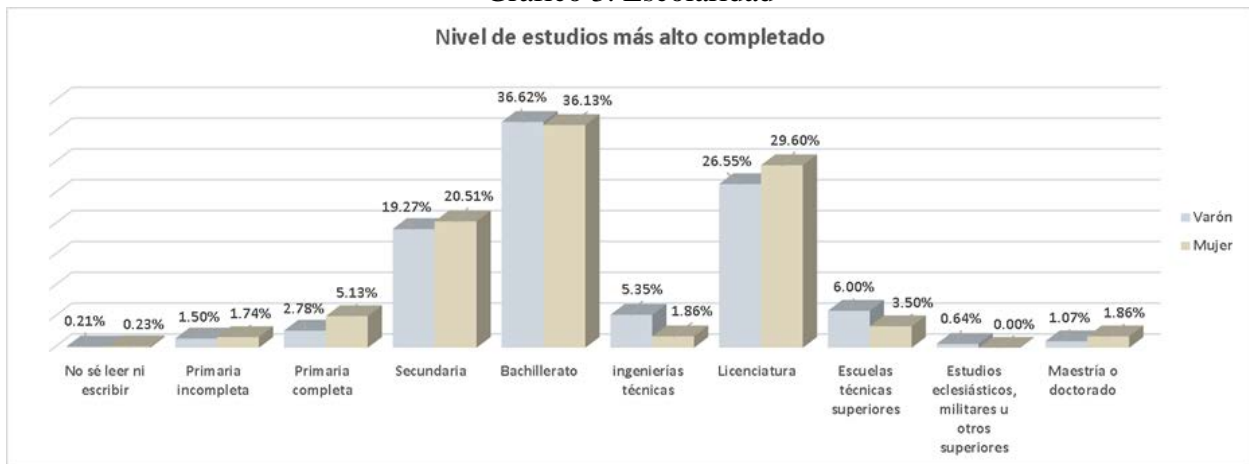
Con respecto a la composición familiar, el 53.88% de las mujeres y el 42.77% de los hombres manifestaron tener hijos menores a su cargo, lo que implica que una mayoría de mujeres trabajadoras que son madres, y quienes deben conciliar la vida familiar y laboral, tal como se puede apreciar en el gráfico dos.

Gráfico 2. Hijos menores a tu cargo
¿Tienes hijos menores a tu cargo?



Con relación al nivel educativo se encontró que nivel de estudios predominante para ambos sexos es el bachillerato, seguido del nivel de licenciatura. Cabe aclarar que a quienes manifestaron no saber leer ni escribir el grupo de investigadoras a cargo les leyó las preguntas y anotó sus respuestas debido a su interés por participar. La diferencia más significativa se encontró en el área de ingenierías en la cual existe supremacía masculina, siendo ellos el doble que las mujeres, al igual que en el área de escuelas técnicas superiores. Resalta también que en el área de primaria, secundaria y licenciatura el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres (ver gráfico tres).

Gráfico 3. Escolaridad

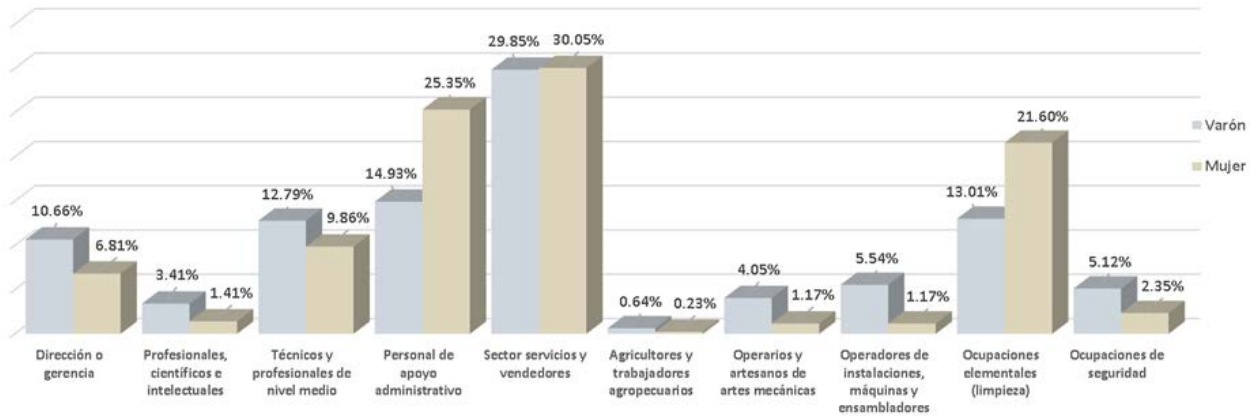


Ahondando en las condiciones de trabajo, se cuestionó a los y las participantes acerca de la categoría en la que sitúan su actual empleo, el sector predominante tanto en hombres como en mujeres es el sector servicios (meseros/as, vendedores, personal de recepción, botones o bell boys, etcétera). La categoría en la que hay más diferencia es la de personal de apoyo administrativo (asistentes o secretarios/as), sector en el que predominan las mujeres; en la categoría de

FUNCIONALIDAD FAMILIAR, SALUD MENTAL E INCERTIDUMBRE LABORAL EN PERSONAL DE LA HOTELERÍA

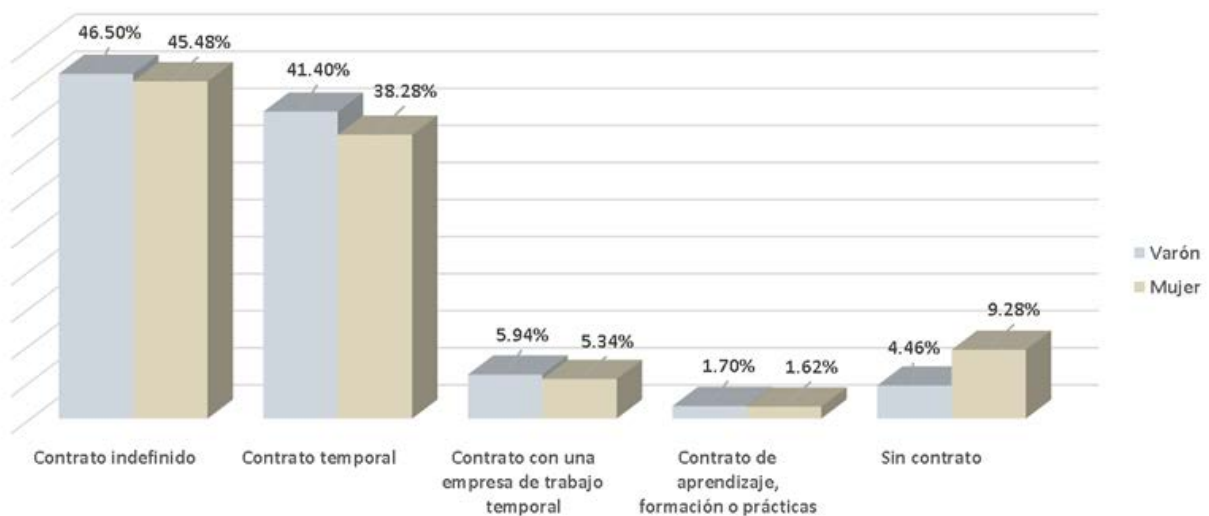
ocupaciones elementales (camaristas/os, personal de lavandería, lavaplatos, personal de áreas públicas, etcétera) también es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres. Resalta la predominancia de los hombres en puestos de dirección y gerencia, operadores de máquinas y ocupaciones de seguridad, como se puede corroborar en el gráfico cuatro.

Gráfico 4. Categoría de tu actual ocupación
¿En qué categoría situarías tu actual ocupación?

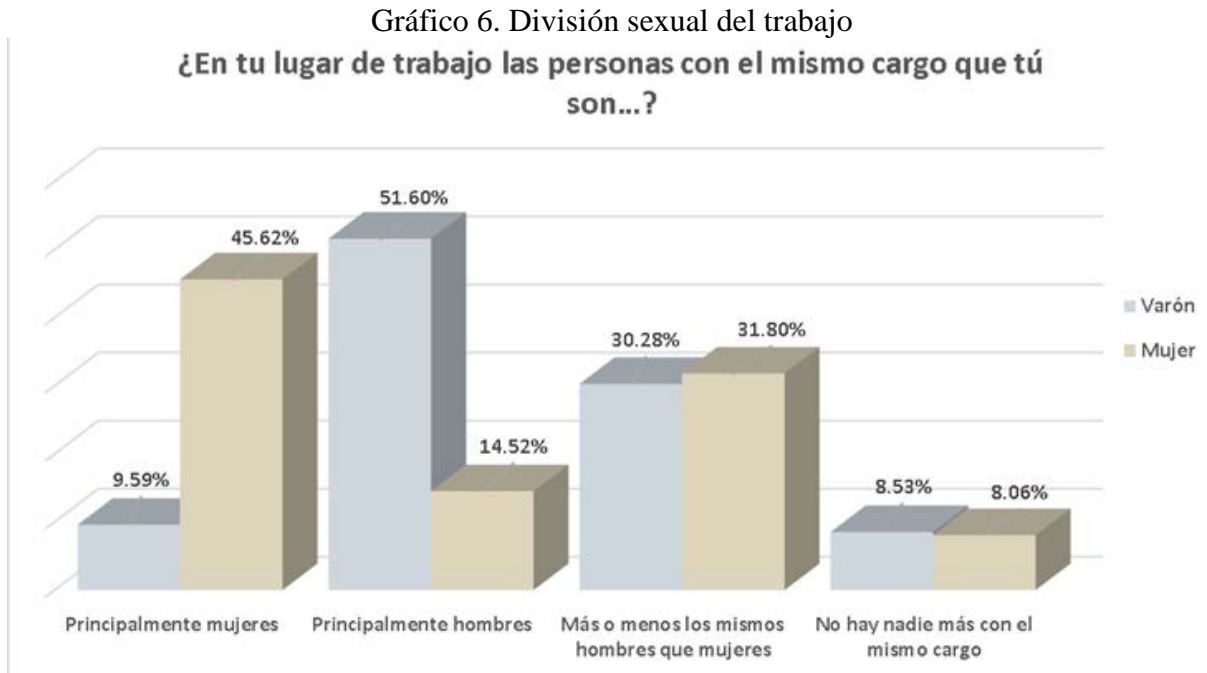


Una variable importante para analizar las condiciones de trabajo es el tipo de contrato entre trabajador/a y la empresa, en este rubro se subraya la alta incidencia de contratos temporales, a pesar de que el contrato definido es el tipo más común. La diferencia entre hombres y mujeres se acentúa en mayor medida en las personas que declararon que trabajan sin contar con contrato, como se detalla en el gráfico cinco.

Gráfico 5. Tipo de contrato
Tipo de contrato de trabajo

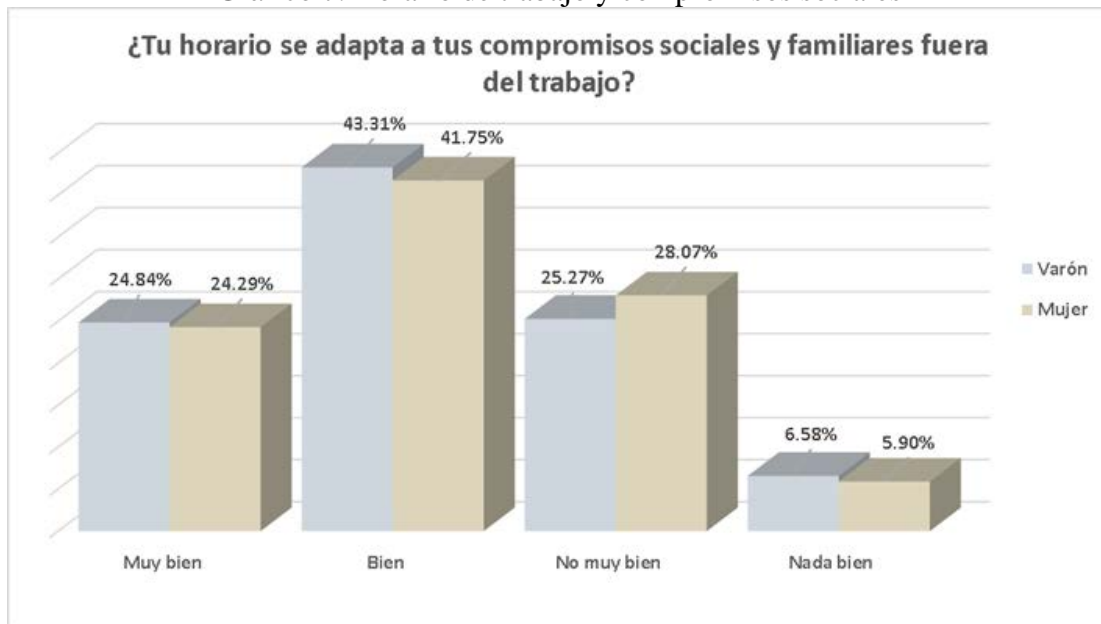


Se les preguntó a los y las participantes con respecto a si sus compañeros/as de trabajo con el mismo puesto son hombres o mujeres, en este aspecto, el 45.62% de las mujeres manifiestan que la mayoría de las personas con el mismo cargo son mujeres, en coincidencia, el 51.60% de los hombres expresan que las personas con su mismo cargo son hombres, por último, alrededor del 30% coinciden en que las personas con su mismo cargo son más o menos la misma cantidad de hombres y mujeres, corroborando la segregación por género en el trabajo (ver gráfico seis).



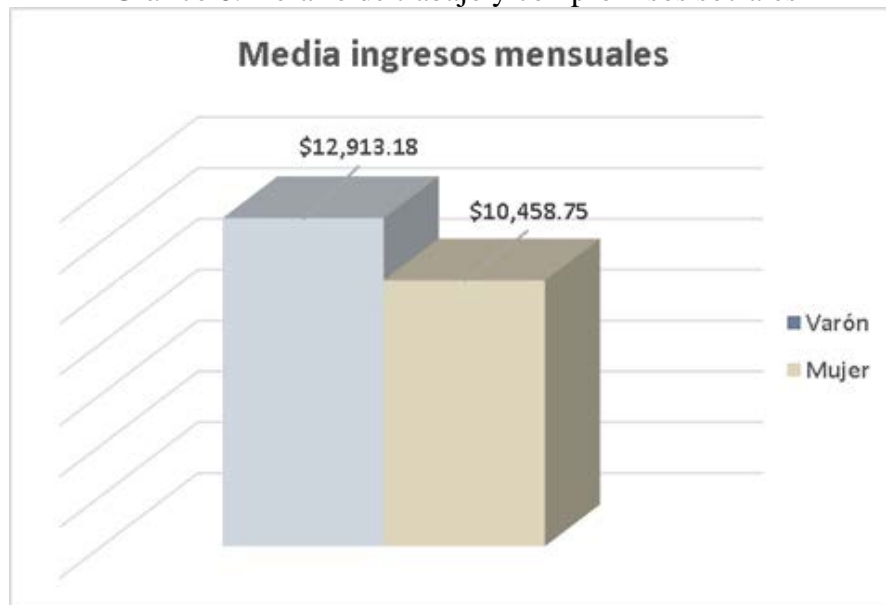
Con respecto a si el horario de trabajo se acopla con compromisos sociales y familiares fuera del trabajo, hombres y mujeres coinciden en puntualizar que su jornada laboral efectivamente se adapta bien o muy bien a sus compromisos fuera del trabajo, la mayor diferencia se encuentra entre quienes declaran que su horario no se adapta muy bien a su vida social y familiar, en este rubro son las mujeres quienes en mayor porcentaje perciben esta conciliación como difícil (ver gráfico siete).

Gráfico 7. Horario de trabajo y compromisos sociales



Con relación a los ingresos mensuales, existe una diferencia entre hombres y mujeres, siendo los hombres quienes perciben en promedio 23.46% más que las mujeres. Es indispensable considerar que la media de estudios es similar entre hombres y mujeres, sin embargo, en los ingresos si se observa una disparidad, datos que se pueden constatar en el gráfico ocho.

Gráfico 8. Horario de trabajo y compromisos sociales



Las correlaciones de Pearson arrojan datos interesantes, en primer lugar, se observa que los síntomas somáticos ($r = -.151$, $p < 0.01$), ansiedad e insomnio ($r = -.211$, $p < 0.01$), disfunción social

($r = -.213$, $p < 0.01$) y depresión grave ($r = -.268$, $p < 0.01$) correlacionan negativa y significativamente con la funcionalidad familiar, lo que implica que entre mejor se percibe la funcionalidad familiar se merman los problemas de salud mental. Por otro lado, la ansiedad e insomnio ($r = .074^*$, $p < 0.05$), disfunción social ($r = .156$, $p < 0.01$) y depresión grave ($r = .105$, $p < 0.01$) correlacionan positiva y significativamente con la incertidumbre laboral cognitiva, es decir, a mayor incertidumbre cognitiva se incrementan también los problemas de salud mental, además se corroboró la relación negativa y directa entre funcionalidad familiar e incertidumbre cognitiva ($r = -.184$, $p < 0.01$), lo que se traduce en que a mayor incertidumbre cognitiva menor funcionalidad familiar. Por último, se observa que los síntomas somáticos ($r = .141$, $p < 0.01$), ansiedad e insomnio ($r = .132$, $p < 0.01$), disfunción social ($r = -.140$, $p < 0.01$) y depresión grave ($r = -.148$, $p < 0.01$) correlacionan negativa y significativamente con la incertidumbre laboral afectiva, resultado que corrobora cómo la incertidumbre laboral afecta la salud mental (ver tabla 1).

Por último, la prueba t de student demuestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre sexos en las variables de depresión grave, funcionalidad familiar, incertidumbre cognitiva e incertidumbre afectiva. Por el contrario, se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre sexos en las variables de síntomas somáticos ($t = -4.29$, $p < 0.001$), ansiedad e insomnio ($t = -3.92$, $p < 0.001$), y disfunción social ($t = -2.14$, $p < 0.05$), datos observados en la tabla uno.

Tabla 1. Correlaciones de Pearson, medias y desviaciones típicas por sexo y resultados de la prueba t de Student

		1	2	3	4	5	6	7
1. Síntomas somáticos	Correlación de Pearson	1						
	Sig. (bilateral)							
	N	897						
2. Ansiedad e insomnio	Correlación de Pearson	.661**	1					
	Sig. (bilateral)	.000						
	N	863	890					
3. Disfunción social	Correlación de Pearson	.455**	.493**	1				
	Sig. (bilateral)	.000	.000					
	N	861	854	889				
4. Depresión grave	Correlación de Pearson	.376**	.462**	.414**	1			
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000				
	N	853	847	846	882			
5. Funcionalidad familiar	Correlación de Pearson	-.151**	-.211**	-.213**	-.268**	1		
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000			
	N	865	857	855	849	893		
6. Incertidumbre cognitiva	Correlación de Pearson	.063	.074*	.156**	.105**	-.184**	1	
	Sig. (bilateral)	.065	.030	.000	.002	.000		
	N	867	858	858	850	872	896	
7. Incertidumbre afectiva	Correlación de Pearson	.141**	.132**	.140**	.148**	-.056	-.023	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.102	.502	
	N	867	858	856	847	868	876	893
Media varones		4.85	4.69	5.31	1.80	20.09	9.40	10.52
Desviación estándar varones		3.57	4.20	3.13	3.31	4.96	3.32	4.22

FUNCIONALIDAD FAMILIAR, SALUD MENTAL E INCERTIDUMBRE LABORAL EN PERSONAL DE LA
HOTELERÍA

Media mujeres	6.04	5.94	5.82	2.15	19.58	9.24	10.39
Desviación estándar mujeres	3.88	4.38	3.22	3.31	4.81	3.15	3.87
T	-4.29***	-3.92***	-2.14**	-1.41	1.41	0.66	0.43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

***. P<0,001.

Discusión y conclusiones

El objetivo principal de la presente investigación ha sido analizar las relaciones existentes entre salud mental, funcionalidad familiar e incertidumbre laboral de hombres y mujeres que laboran en el hotelería, haciendo énfasis en las desigualdades que se encuentran en el campo laboral y tomando en cuenta los efectos de dichas variables diferenciados por género.

Entre los hallazgos obtenidos, destaca que la mayoría de las mujeres y los hombres encuestados tienen hijos menores de edad a su cargo, hecho que pone de manifiesto la importancia que tiene la conciliación entre la vida familiar y laboral. Son las mujeres quienes se ven más impactadas en este rubro, al ser quienes puntualizaron, en mayor medida que los hombres, que están a cargo de la crianza de menores de edad, un trabajo invisible y sin embargo de suma importancia para el adecuado desarrollo de un país, trabajo del cual no podríamos prescindir y aun así no es apropiadamente contemplado en el Producto Interno Bruto del Estado.

Con respecto al nivel de escolaridad, son pocos los niveles educativos en los que hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, un indicador muy positivo que refleja un buen avance por incrementar la educación en México, resalta que son las mujeres quienes llegan en mayor medida al nivel de licenciatura, las discrepancias más relevantes se encuentran en las ingenierías y en las carreras técnicas, áreas que son claramente dominadas por varones.

Los datos anteriormente expuestos revelan que no existe una gran disparidad en el nivel educativo de los y las personas que laboran en la hotelería, a pesar de ello, se encontró diferencias notables en los tipos de empleo a los que accede cada colectivo; se corrobora que en el sector hotelero existe reproducción de la estructura de género al segregar a las mujeres en puestos elementales y de limpieza, es decir, reproduciendo tareas domésticas, tal como señalan diversas autoras que sucede en el mercado laboral en general y en el sector turístico en particular (Martínez, 2003; Soares, Castorena and Ruiz, 2005; Lara-Aldave and Vizcarra-Bordi, 2008; Vargas, 2010; Díaz-Carrión, 2013; Mendoza and Chapulín, 2015). En otras palabras, a pesar de contar con buenos niveles de educación las mujeres continúan siendo relegadas a empleos de baja cualificación, hecho que requiere de mayor análisis para conocer las causas de esta divergencia, se puede hipotetizar que son los prejuicios de género los que influyen, pero se deben considerar también otros factores para obtener una explicación holística.

Una característica que revela que el trabajo es indecente es contar con contratos temporales u otras formas de contratos no habituales, variable que puede derivar en incertidumbre laboral (Agulló-Tomás, Llosa Fernández and Agulló-Tomás, 2018), por ello se subraya el hecho de que se encontró que un 9.28% de mujeres y un 4.46% de los varones participantes trabajan sin contrato, estos hallazgos deben alertar acerca de la precariedad que se vive dentro de la industria hotelera, y nos confirma que son las mujeres quienes son más vulnerables a estas condiciones, al mismo tiempo, ponen en evidencia la poca supervisión que existe para el cumplimiento de las normas regidas en la Ley Federal del Trabajo, desproteger al personal al mantenerlo trabajando sin contar

con el correspondiente contrato y las prestaciones que este conlleva es considerado una falta seria, por lo tanto, este dato encontrado en la investigación no debe tomarse a la ligera, dadas las implicaciones que tiene el laborar sin contrato y en la informalidad.

Aunado al tipo de contrato, los ingresos también determinan si el empleo es o no precario, los hallazgos indican que las mujeres perciben en promedio 23.46% menos que su contraparte masculina, se demuestra que el mercado laboral continúa plagado de desigualdades de género en detrimento de las mujeres. Hecho que concuerda con los reportes presentados anteriormente en los que distintas instituciones, tanto nacionales como internacionales, alertan acerca de la brecha salarial de género.

Las correlaciones de Pearson demuestran que existe una relación negativa y altamente significativa entre la funcionalidad familiar y los diferentes factores de salud mental (síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión grave), resultado que indica que para los y las participantes de la presente investigación la familia juega un papel fundamental para sobre llevar las consecuencias del trabajo indecente, en otras palabras, a mejor funcionalidad familiar menores serán los síntomas somáticos (dolor de cabeza, por ejemplo), ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión, mejorando así la salud mental. Lo cual implica que, además de mejorar las condiciones laborales, una adecuada política pública para combatir las diversas consecuencias que genera la precariedad laboral debe considerar fortalecer los lazos familiares, de ahí la importancia de que investigaciones futuras aborde temas relacionados con la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, como un elemento indispensable que les permita llevar una vida familiar sana y funcional como medida para fortalecer la salud mental del personal de la hotelería.

Se corroboró que efectivamente la incertidumbre laboral mengua la salud mental, resalta que la incertidumbre afectiva se relaciona positivamente con la depresión severa, ansiedad e insomnio, es decir, que a mayor percepción de incertidumbre existe una mayor probabilidad de sufrir alguno de estos trastornos, resultado que debe ser tomado con seriedad ya que las perniciosas condiciones laborales podrían traducirse en cada vez más personas que requerirán en un futuro atención por parte del personal de la salud mental, lo cual plantea diversos retos, por un lado, no hay personal suficiente ni infraestructura adecuada para atender el incremento de demanda para atención psicológica y psiquiátrica, además de la negación a buscar ayuda para atender problemáticas relacionadas con la salud mental, y por otro lado, la falta de regulación que permita reconocer las enfermedades mentales como un factor para solicitar permisos con goce de sueldo o incapacidad. Todo ello además se convierte en menor productividad, con el personal desgastado y estresados. Se ha vuelto indispensable que todos los actores que estén involucrados en las políticas públicas que regulan las condiciones laborales mantengan una perspectiva holística en la que se considere no solo las variables económicas, si no las sociales y las psicológicas.

Por último, la prueba t de student mostró que son los varones quienes destacan en disfunción social en comparación con las mujeres, por lo sienten que no han jugado un papel útil en la vida, les es difícil tomar decisiones, les cuesta trabajo hacer las actividades cotidianas y disfrutar de la vida, situación que debe de atenderse por el impacto que tiene el carácter instrumental de los hombres en su identidad psicológica; por otro lado, son las mujeres quienes puntuaron más alto en síntomas somáticos y ansiedad e insomnio, sintiéndose agotadas, nerviosas, sin fuerzas y con mucha tensión hechos que permiten hipotetizar que las mujeres trabajadoras al sufrir la doble jornada (en su empleo y en el hogar) están mermando su salud mental, circunstancia que amerita un abordaje multidisciplinar que considere al empleo como un motor económico y a

su vez un espacio fundamental para lograr la conciliación entre la vida laboral y la familiar para conseguir mejorar la calidad de vida, y, consecuentemente, fortalecer a la familia como un pilar importante para lograr el desarrollo de las ciudades y de los países.

Es urgente un giro de perspectiva que permita comprender el entrelace que existe entre el bienestar individual, el fortalecimiento de las familias y el desarrollo de las naciones, evidenciando la necesidad de abandonar la visión meramente economicista para incorporar, desde un enfoque sistémico, a la calidad de vida como una verdadera prioridad para alcanzar las metas de crecimiento y desarrollo que cada país y región se plantea. Las políticas públicas, si quieren ser exitosas, no deben estar únicamente encaminadas a generar la mayor cantidad de empleos posibles o a acabar con el desempleo, se requiere que se luche contra la precariedad laboral y sus diversas consecuencias psicológicas, sociales y económicas, esto en beneficio tanto del personal como de los empleadores o empleadoras.

Es necesario puntualizar que la presente es una investigación de corte transversal, por lo tanto, los resultados y las conclusiones obtenidas se fortalecerían con un estudio longitudinal que permita establecer las relaciones de causalidad entre las variables. Así mismo, futuras investigaciones podrán considerar otros factores para esclarecer las diferencias de género en las variables estudiadas, por ejemplo, la edad, si pertenece o no a una etnia indígena o su estado civil. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos permiten esclarecer las desigualdades de género en el sector hotelero y sus consecuencias a la salud mental y la funcionalidad familiar, y podrían ser utilizados para potenciar programas de combate a la desigualdad en pro de potenciar la calidad de vida de los y las trabajadores/as. A su vez es pertinente especificar que los productos reflejados en este documento fueron realizados previos a la pandemia por COVID- 19, líneas futuras pudieran aportar una perspectiva interesante al comparar la percepción de la incertidumbre previo y posterior a la crisis económica y de salud que actualmente se vive.

Bibliografía

- Agulló-Tomás, E. (1997) Jóvenes, trabajo e identidad. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Agulló-Tomás, E., Llosa Fernández, J. A. and Agulló-Tomás, M. S. (2018) Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones, in Álvaro-Estramiana, J. L. (ed.) La Interacción Social (Homenaje a José Ramón Torregrosa). Madrid, España: CIS Academia.
- Alcañiz, M. (2013) Estrategias de conciliación y segmentación social: La doble desigualdad, *Sociología, Problemas e Praticas*, 73, pp. 35–57. doi: 10.7458/SPP2012732806.
- Becerra, M. et al. (2018) Educación y trabajo digno. Un camino hacia la movilidad social. México. Available at: <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/Educación-y-trabajo-digno.-Un-camino-hacia-la-movilidad-social.pdf> (Accessed: 22 August 2019).
- Benach, J. et al. (2014) Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health, *Annual Review of Public Health*, 35, pp. 229–253. doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.
- Cheng, G. H. L. and Chan, D. K. S. (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review, *Applied Psychology*, 57(2), pp. 272–303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.

- CONEVAL (2018) Pobreza y género en México: Hacia un sistema de indicadores 2010-2016. Available at: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Pobreza-y-genero-en-Mexico-2010-2016.aspx> (Accessed: 8 March 2018).
- Díaz-Carrión, I. A. (2013) Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz, *Economía Sociedad y Territorio*, XIII (42), pp. 351–380. doi: 10.22136/est00201353.
- Griep, Y. et al. (2016) The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, pp. 147–162. doi: 10.1007/s00420-015-1059-5.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. and Lamontagne, A. D. (2014) Work organization, job insecurity, and occupational health disparities, *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), pp. 495–515. doi: 10.1002/ajim.22126.
- Lara-Aldave, S. and Vizcarra-Bordi, I. (2008) Políticas ambientales-forestales y capital social femenino mazahua, *Economía, Sociedad y Territorio*, VIII (26), pp. 477–515.
- Lee, C., Huang, G.-H. and Ashford, S. J. (2018) Job Insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 335–359. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032117-104651>.
- Martínez, B. (2003) Género, sustentabilidad y empoderamiento en proyectos ecoturísticos de mujeres indígenas, *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (17), pp. 188–217. Available at: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88401708> (Accessed: 26 February 2018).
- Matilla-Santander, N. et al. (2019) ‘Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?’, *Gaceta Sanitaria*, 33(2), pp. 162–168. doi: 10.1016/j.gaceta.2017.10.006.
- Mendoza, M. M. and Chapulín, J. de V. (2015) Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México, *Estudios y perspectivas en turismo*, 24(2), pp. 316–335. Available at: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1851-17322015000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es (Accessed: 21 November 2017).
- Neffa, J. C. (2010) La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario, in *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 43–80. Available at: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf>.
- OCDE (2017) Los avances en materia de igualdad de género son demasiado lentos, dice OCDE. Available at: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-lentos-dice-ocde.htm>.
- OIT (1999) Memoria del Director General- Trabajo decente, in *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Available at: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Accessed: 31 March 2018).

- OIT (2004) ¿Qué es el trabajo decente? Available at: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm (Accessed: 31 March 2018).
- OIT (2016) Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_483214.pdf.
- Richter, A. and Näswall, K. (2019) Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being, *Work & Stress*, 33(1), pp. 22–40. doi: 10.1080/02678373.2018.1461709.
- Serna, M. G. and Macleod, M. (no date) Metáforas de los mecanismos de exclusión de género: barreras de las mujeres en la carrera científica, in. XII Encuentro Participación de la Mujer en la Ciencia. Available at: http://congresos.cio.mx/memorias_congreso_mujer/archivos/extensos/sesion5/S5-CS08.pdf (Accessed: 23 August 2019).
- Shoss, M. K. (2017) Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research, *Journal of Management*, 43(6), pp. 1911–1939. doi: 10.1177/0149206317691574.
- Soares, D., Castorena, L. and Ruiz, E. (2005) Mujeres y hombres que aran en el mar y en el desierto. *Reserva de la Biosfera El Vizcaíno, B.C.S., Frontera Norte*, 17(34), pp. 67–102.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2002) No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), pp. 242–262. Available at: <https://psycnet.apa.org/buy/2002-01632-005> (Accessed: 17 June 2019).
- Vargas, E. (2010) Desarrollo, trabajo y empoderamiento en el contexto del turismo (Puerto Vallarta), desde un enfoque de género.
- Vizcaino, L. P. et al. (2014) El género en la investigación y las políticas turísticas en México, in. Benidorm: AECIT (Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo).
- De Witte, H. and De Cuyper, N. (2015) Job insecurity and employability, *Job insecurity and employability*, 5, pp. 1–3. doi: <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050125>.