

MUJERES GUÍAS DE TURISMO EN USHUAIA. ENTRE LA MATERNIDAD, LOS CUIDADOS FAMILIARES Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

SERGIO CHENLO¹

¹ Docente Investigador del Instituto de Desarrollo Económico e Innovación de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. (IDEI. UNTDF). schenlo@untdf.edu.ar

INTRODUCCIÓN

La actividad turística es considerada motorizadora del desarrollo local. Su transversalidad en las economías de los destinos junto al derrame que provoca en las comunidades, la transforman en un fenómeno de interés en las agendas públicas (Cohen *et al.*, 2020; Villar, 2012). Asimismo, se le adjudica positivamente la generación de empleo en sus distintos subsectores: alojamiento, transporte, agencias de viajes, organizaciones públicas, entre otros. A su vez, en consonancia con la Agenda ONU 2030, debe propiciar: inclusión, equidad y perspectiva de derechos (OMT, 2016). De esta manera, reflexionar con enfoque de género, acerca de las posiciones laborales en que las trabajadoras mujeres desarrollan sus prácticas, propicia la sostenibilidad de los destinos, a fin de reducir las brechas de género, estimular la igualdad y el empoderamiento femenino para la formulación e implementación de políticas públicas sectoriales (Moreno Alarcón y Tovar Velásquez, 2015). En este artículo interesa especialmente indagar sobre los modos en que las mujeres guías de turismo en Ushuaia, llevan a cabo sus actividades profesionales en relación a los roles de género socialmente naturalizados.

LA DINÁMICA TURÍSTICA EN USHUAIA

Los singulares atractivos territoriales y su posicionamiento geográfico han transformado a Ushuaia en un importante centro receptivo. A la vez de recibir visitantes nacionales e internacionales, se ha convertido en una de las puertas de entrada a la Antártida más activas a nivel global, al concentrar más del 90% de sus flujos turísticos (Vereda y Jensen, 2020). Puerto y muelle comercial, aeropuerto internacional, variedad de equipamiento turístico, cruceros de expedición y de gran porte, programas receptivos diversos, y fuertes esfuerzos en promoción, son solo algunos de los factores que intentan lograr su posicionamiento global. Se trata de un destino estacional, marcándose dos temporadas principales: la estival que transcurre desde octubre a marzo, y la invernal de junio a septiembre. Esta característica provoca la inestabilidad laboral en el empleo turístico al propiciar períodos de alta demanda laboral y otros de desempleo.

GUÍAS DE TURISMO EN USHUAIA

Se entiende como guía de turismo la persona que media culturalmente entre la oferta y la demanda turística y cuyo desempeño pone de relieve los atractivos y las actividades, así como la resolución de aquellas contingencias que registre la demanda en el destino (Albert Piñoles, 1999). En Ushuaia, la cantidad de guías de turismo se ha incrementado a lo largo de más de tres décadas de profesionalización. En 1988 la Ley territorial N° 338 genera el marco legal para el ejercicio profesional al establecer la denominación de Guía de Turismo para las personas físicas diplomadas en Centros de Capacitación Turística, terciarios, terciarios no universitarios y/o universitarios cuyos títulos se encuentren debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación y Justicia de la Nación (Ley Territorial N°388, 1988, Artículo 1). En la actualidad, la inscripción y habilitación profesional es llevada a cabo por el Instituto Fueguino de Turismo (INFUETUR) a través del Registro Provincial de Guías de Turismo. Mientras a inicios de la década de 1990 Ushuaia contaba aproximadamente con 100 guías (APROTUR, 2020), tres décadas más tarde el registro oficial alcanza alrededor de 700 habilitaciones (INFUETUR, 2023).

En el Cuadro 1 se identifican algunas características sociodemográficas de este colectivo en Ushuaia.

CUADRO 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL COLECTIVO GUÍAS DE TURISMO EN USHUAIA

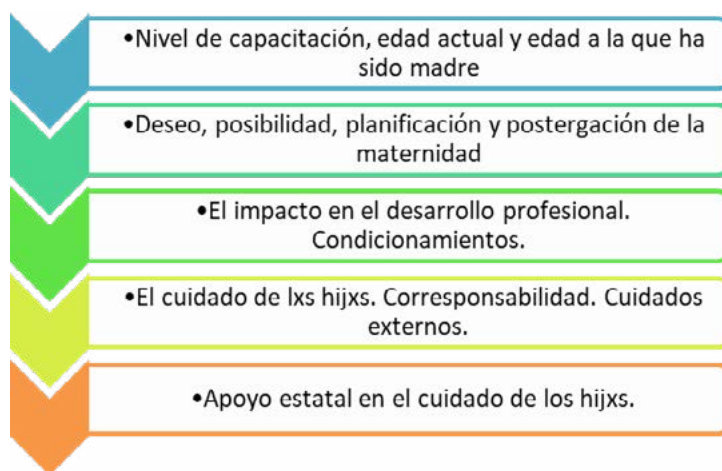


Fuente: Elaboración propia a partir de APROTUR (2020)

MUJERES GUÍAS DE TURISMO EN USHUAIA, MATERNIDAD Y CUIDADO FAMILIAR

Analizar las condiciones laborales de las mujeres guías en relación a la dinámica turística del destino Ushuaia permite identificar aspectos que refuerzan los roles de género socialmente naturalizados y, asimismo, amplían la brecha de género en este campo profesional. Conocer el impacto de la maternidad y el cuidado familiar en sus carreras profesionales, resulta el principal aspecto a indagar. Para ello se trabajó a partir de un grupo focal con el objeto de identificar y explorar las relaciones que existen en el destino Ushuaia entre la profesión de guía de turismo, ser mujer, la maternidad y el cuidado familiar, a partir de los ejes mostrados en el Cuadro 2.

CUADRO 2. GRUPO FOCAL. EJES TEMÁTICOS.



Fuente: Elaboración propia

El análisis cualitativo de la información permite caracterizar las tareas profesionales que llevan a cabo las mujeres guías de turismo del destino Ushuaia en relación a la maternidad y las tareas de cuidado:

Se trata de una actividad con alta concentración de servicios, principalmente en las temporadas altas. Durante esos períodos el destino requiere gran cantidad de guías de turismo, perfil profesional con mayoría de mujeres. Muchas de ellas prestan servicios a diferentes agencias de viaje realizando el ejercicio de la profesión en modalidad *freelance*. Este

aspecto tiende a maximizar el trabajo durante las temporadas altas ante la falta de ingresos en otros períodos del año. Los continuos altibajos en la oferta laboral aparecen como un obstáculo en la organización familiar y el sostenimiento de formas de cuidado adecuadas y continuas de lxs hijxs.

Hice de todo para dejar a mi hijo cuidado durante mis horas de trabajo: niñeras varias, a veces más de una en el mismo día; amigas; amigos; colegas; guardería. Que venga alguien a casa, llevarlo a la casa de alguien. De todo. (Mujer Guía de Turismo 2)

Las primeras temporadas yo hacía servicios cortos. No tomaba servicios de día completo o doble excursión. También me organizaba con mi pareja para los fines de semana [en relación a la ausencia de cuidados externos] y trabajábamos un fin de semana cada uno (Mujer Guía de Turismo 1)

Los horarios de trabajo durante las temporadas altas son poco previsibles. Cambian a diario de acuerdo a la organización de los servicios que las mesas operativas de las agencias determinan según el volumen de la demanda. Asimismo, estos horarios suelen ser alterados permanentemente debido a contingencias externas como retrasos o reprogramaciones de vuelos, condiciones climáticas que demoran o impiden el arribo de los cruceros, cancelaciones o reservas de último momento, entre otras. Reconocen jornadas laborales intensas y extensas, que comienzan hacia las seis de la mañana y terminan luego de las siete de la tarde, y que, a su vez, suelen sufrir continuas modificaciones de horarios mientras se llevan a cabo. A la hora de planificar la maternidad, estas mujeres identifican estos aspectos como condicionantes ante la disyuntiva de ser madre o avanzar en el desarrollo profesional. Vinculan la maternidad con la postergación de su progreso laboral. Reconocen la planificación de la maternidad en relación a los momentos de mayor y menor demanda laboral, para intentar ser madre en temporada baja.

Sabía que cuando tuviera a mi hija o mi hijo iba a tener que estar un tiempo sin trabajar. No iba a tener ingresos.

Tuve una pareja que decidió tener un trabajo estable. Si no hubiera tenido ese sostén económico creo que me hubiera costado más todavía ser madre” (Mujer Guía de Turismo 1)

Planifiqué ser madre en temporada baja, aunque no me salió (Mujer Guía de Turismo 3)

Para ser madre me tomé el año sabático (Mujer Guía de Turismo 5)

Sabía que iba a tener que dejar de trabajar por un tiempo. Igual trabajé embarazada hasta último momento (Mujer Guía de Turismo 4)

Yo hacía caminatas largas y tuve que dejar de hacerlas porque no podía amamantar a mi hijo (Mujer Guía de Turismo 2)

Respecto a las tareas de cuidado no remuneradas, estas mujeres sienten en su mayoría todo el peso de la responsabilidad de la organización diaria del cuidado de sus hijxs. La corresponsabilidad, para el caso de las que viven en pareja, la identifican como ayuda, no como distribución equitativa de responsabilidades. Reconocen que son más las tareas que caen sobre las madres que sobre sus parejas. Valoran positivamente “la ayuda” en la gestión operativa de los traslados de lxs hijxs hacia las áreas o personas a cargo del cuidado. Sin embargo, asumen como propia la demanda psicológica que implica la organización del cuidado en función de una agenda con horarios que cambia día a día. Y que esta tarea es intensa y agotadora, ya que se resuelve en contextos de incertidumbre permanente con escasas posibilidades de planificación en el mediano plazo. Además, estos cuidados influyen en el rendimiento laboral y en el desarrollo profesional de estas mujeres, que suelen iniciar su jornada laboral abrumadas por preocupaciones acerca del bienestar de sus hijxs en su ausencia.

Pensé siempre que los cuidados eran cincuenta y cincuenta. Pero eso no sucede. Pensar día a día si las llevo al jardín [a sus hijas], si luego las busca el papá o la mamá de tal o cual, si va un colega a buscarlas y me las lleva a la niñera, entre otras posibilidades, es desgastante. Parece un mecanismo de ingeniería, tipo rompecabezas y si alguna pieza te falla es muy complicado. (Mujer Guía de Turismo 3)

Él ayuda en la casa. Barre, plancha, sin problemas. Pero lo que es planificar el cuidado de las nenas, qué hacemos con ellas en el día a día, eso lo hago yo (Mujer Guía de Turismo 5)

ya llegaba agotada a atender a un grupo o a la excursión. Y mi día recién empezaba (Mujer Guía de Turismo 2)

El padre es un padre muy presente, pero es a mí a quien me toca pensar qué hago con las nenas y eso de acuerdo al servicio que ambos tengamos al día siguiente [ambxs son guías de turismo]. Eso me pesa mucho en el verano, es un desgaste mental importante. Cada noche, cuando recién sabemos qué servicios tenemos al día siguiente, yo estoy llamando a diez mil personas para poder resolver el cuidado de mis hijas al otro día (Mujer Guía de Turismo 3)

Socialmente también hay un peso sobre nosotras. Yo planteo, si vos le hacés estas preguntas a algún padre, ¿alguno postergó o resignó algo de su carrera profesional o de su vida personal por ser padre? Creo que no, y eso también es por el mandato social. Siento que la corresponsabilidad no es real. No existe el cincuenta y cincuenta (Mujer Guía de Turismo 1)

Los cuidados de las primeras infancias se presentan como uno de los mayores desafíos para el perfil profesional de las mujeres guías de turismo. Las características migrantes de la población de Ushuaia incremen-

tan esta problemática ante la ausencia de familia extensa que pueda colaborar en el cuidado familiar.

Tuve que poner algunas reglas de trabajo que cuando yo estaba sola no tenía reglas. No tomé servicios que incluían cenas, o grupos con programas muy extensos, o excursiones muy largas (Mujer Guía de Turismo 1)

Me dejaba los fines de semana libres. Porque al estar cerrado el jardín los fines de semana, ¿quién lo cuidaba? [a su hijo] (Mujer Guía de Turismo 2)

Durante muchas temporadas altas traje a mi mamá del norte para que me ayudara y yo poder trabajar (Mujer Guía de Turismo 5)

Tuve que adaptarme hasta que mi hijo fue más grande. Descarté servicios extensos. Trabajé menos. Rechacé ofertas laborales. Busqué un tiempo un trabajo con horario fijo (Mujer Guía de Turismo 2)

Finalmente, y en relación al apoyo estatal y desde las políticas públicas reconocen haber contado con insuficientes o nulos dispositivos de acompañamiento para el cuidado de sus hijxs. La escasez de centros estatales de cuidado, los horarios limitados de funcionamiento, y la discontinuidad del servicio producido por emergentes de distinta índole, se presentan como las principales dificultades.

El centro infantil funciona de lunes a viernes en el horario de gobierno. A mí no me sirve (Mujer Guía de Turismo 5)

Una vez llevé al nene al centro infantil. Me costó muchísimo conseguir la vacante y luego, los horarios no me servían. Cada dos por tres lo cerraban por desinfección, corte de gas o lo que fuera. Entonces fue más problema que solución (Mujer Guía de Turismo 2)

La verdad hace años que vivo acá y siempre tuve que resolver los cuidados en forma privada. El estado está ausente (Mujer Guía de Turismo 3)

REFLEXIONES FINALES

La visibilización de las problemáticas resulta el primer paso para su ingreso en la agenda pública. El proceso de análisis realizado permite distinguir que el sector investigado, a pesar de poseer altas capacidades y competencias, no escapa a los estereotipos de género que recaen sobre el sistema turístico y llevan a las mujeres a ocuparse de las tareas reproductivas y de cuidado en el hogar, desarrollando profesionalmente actividades turísticas a tiempo parcial, más informales y precarias (Fuller, 2012). A su vez abona a la idea de estructura simbólica (Moreno Alarcón y Cañada, 2018) al reforzar prácticas que potencian la representación que ser auténticamente una mujer significa asumir un modo de estar en el mundo en el que la maternidad, los cuidados, el trabajo doméstico, la heterosexualidad y la ausencia de poder son características constitutivas del género femenino (Cobo, 2014 como se citó en Moreno Alarcón y Cañada, 2018).

Las condiciones laborales descritas, la brecha de género del campo laboral guías de turismo, el escaso acompañamiento estatal, la ausencia de hijxs en el 61% del colectivo (APROTUR, 2020), y de familia extensa en gran parte de las profesionales del sector aportan a las limitaciones que el devenir de la actividad propicia en relación a la maternidad, el desarrollo profesional y los cuidados familiares.

El turismo sustentable exige la mejora de la calidad de vida de quienes participan en su desarrollo y gestión. Dado el rol profesional de las mujeres guías de turismo y las problemáticas identificadas, resultaría conveniente avanzar en un proceso de definición de intervención pública mediante un proyecto específico de acompañamiento al sector. Así, la existencia de una casa de cuidados, de gestión pública o mixta, a cargo de la superestructura sectorial, que permita a las mujeres guías de turismo en particular y a todo el personal de la planta turística en general del destino Ushuaia contar con un espacio para el cuidado infantil, con

amplia disponibilidad en días y horarios, podría transformarse en un dispositivo concreto que permita al sector conciliar el desarrollo profesional con la maternidad y los cuidados familiares.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

APROTUR – Asociación de Profesionales en Turismo de Tierra del Fuego (2020). *Encuesta de ocupación y empleo de Guías Profesionales de Turismo en Tierra del Fuego*. Documento de trabajo.

Albert Piñole, I. (1999). *Gestión, productos y servicios de las agencias de viajes*. Madrid. España: S.A

Cohen, C. ; Romano, S. ; Benseny, G. (2020). Aproximaciones teóricas al concepto de desarrollo y su vinculación con la práctica turística como fenómeno activador del proceso. *FACES*, 26(54), 49-64

Fuller, N. (2012). *Género y Turismo. Una relación ambigua*. España. San Sebastián. S.E.

INFUETUR – Instituto Fueguino de Turismo (2023). *Padrón provincial de prestadores turísticos*. Guías de Turismo. Documento de Trabajo.

Ley Territorial N°338/1988, de 07 de julio, de Guías de Turismo. Boletín Oficial Territorial, de 13 de octubre de 1988. Recuperado de https://infuetur.gob.ar/documentos/legislacion_turistica

Moreno Alarcón, D. y Tovar Velásquez, N. (2015). Reflexiones y propuestas para un turismo responsable con enfoque de género. La experiencia en la Isla de Santo Antão, Cabo Verde. En *¿Equidad de género en el turismo? Muchas sombras y algunas luces*. *Praxis*, 3, 65-104.

Moreno Alarcón, D. y Cañada, E. (2018). *Las dimensiones de género en el desarrollo turístico*. Barcelona. España: Albasud.

OMT - Organización Mundial del Turismo (2016). *El sector turístico y los objetivos del desarrollo sostenible. Turismo responsable: un compromiso de todos*. Madrid. España: OMT.

Vereda, M. y Jensen, M. (2020). Turismo antártico: Consideraciones para su análisis desde el Sistema del Tratado Antártico y la evolución de

los flujos de visitantes. *Cuadernos de Política Exterior Argentina (Nueva Época)*, 132, 97-116

Villar, A. (2012). Turismo y desarrollo en la Argentina: una mirada global. *Revista de ciencias sociales*, 4(21), 45-65.