

## **Capítulo 3- Metodología**

### **3.1 Problema de investigación**

Cada vez es más difícil para las empresas contratar personal para puestos directivos, ya que no importa solo los estudios que tenga la persona, sino también se consideran otras características como el género, personalidad, etc. entre otros. Todavía existe discriminación y creencias en las empresas sobre que el hombre es mejor para liderar como se pudo observar en los datos del INEGI del 2012 a cerca de la población que ocupa una posición en el trabajo según cada hombre y mujeres, donde solo incrementó un 4 % en 12 años. Esto se puede deber a que se cree que por ser más autoritarios y controladores van a lograr cumplir su tarea o metas con éxito, lo cual no siempre es así.

No obstante lo anterior, cabe mencionar que las mujeres no se han quedado paradas sin hacer nada al respecto. Ellas han tenido que luchar, demostrar y vencer muchos obstáculos a través del tiempo para así poder lograr que exista una equidad de género.

Un factor importante que ha ayudado al desarrollo laboral de la mujer es la implementación de nuevas leyes a su favor en el trabajo. Dado que en México se percibe poca información del papel de la mujer y el auge que esta teniendo la figura femenina en la política y en el medio empresarial, se pretende identificar los estilos de liderazgo de género presentes en las empresas de las regiones de Villahermosa y Puebla. Tomando en consideración las características de las mujeres y hombres, las teorías conductuales, las barreras y facilidades que se les presentaron a las mujeres para llegar a un puesto directivo.

### **3.2 Objetivos específicos**

Determinar los estilos de liderazgo que prevalecen en los directivos, de acuerdo al género y en relación a las teorías conductuales, de las ciudades de Villahermosa y Puebla.

Encontrar qué género enfrenta más barreras para llegar a puestos directivos en ambas ciudades.

Identificar qué género enfrenta más facilitadores para llegar a puestos directivos en ambas ciudades.

### **3.3 Tipo de investigación**

La investigación está determinada en un estilo descriptivo debido a que: “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Danke, citado en Samperi, Collado y Lucio, 1991), ya que esta investigación destacó características que se presentan en los estilos de liderazgo en mujeres y en hombres. Así mismo se evalúa si algunas barreras son las que impiden que exista la equidad de género y cuáles son los facilitadores que han ayudado a que las dos figuras asciendan de manera más rápida y eficientemente.

Del mismo modo, la investigación se realizó de tipo cuantitativa ya que se utilizó un instrumento el cual ayuda a medir diferentes factores vinculados con el tema de investigación.

### **3.4 Fuente de datos**

Se utilizan fuentes secundarias con el objetivo de analizar estudios similares que se han destacado en *journals*, publicaciones académicas, conferencias, libros, artículos y así mencionar las similitudes que existen para tener una información más confiable y el trabajo sea enriquecedor.

Así mismo, es importante realizar un análisis de fuente primaria para tener información de primera mano, realizando encuestas electrónicas a gerentes de algunas empresas ubicadas en las ciudades de Villahermosa y Puebla, destacando la influencia de estilos de liderazgo en ellas.

### **3.5 Hipótesis de investigación**

Para este proyecto se plantearon las siguientes hipótesis:

*H1: Lo más importante para el hombre, dentro de una organización, son los resultados mientras que para las mujeres lo más importante son los empleados.*

*H2: Las mujeres motivan más a sus trabajadores por medio de incentivos.*

*H3: Las mujeres tienden a buscar el consenso para la toma de decisiones.*

*H4: De las 7 barreras planteadas en la encuesta para esta tesis, más del 50% se presentan para mujeres que para los hombres.*

*H5: De las 7 barreras analizadas, en Villahermosa se presentan más barreras para las mujeres que en Puebla.*

*H6: Las capacidades y habilidades representan un mayor facilitador para las mujeres en Puebla que en Villahermosa.*

*H7: Las personas que se orientan a los resultados, fomentan soluciones innovadoras a los problemas de las empresas, al mismo tiempo que aplican acciones flexibles para responder con rapidez a las demandas del cliente.*

*H8: Las personas que se orientan a las relaciones, inspiran confianza a los empleados, al mismo tiempo que promueven un ambiente de apoyo emocional, calidez y amistad.*

### **3.6 Diseño de investigación**

Se realizó una investigación no experimental debido a que no se cambió o afectó ninguna variable o factor de los grupos de personas que se encuestaron, debido a que solo se destacaron las características de cada género. También se describieron los estilos de liderazgo presentes en las ciudades de Villahermosa y Puebla, además se identificaron las barreras y facilitadores que se encuentran presentes en cada entidad.

Esta investigación se analizó de forma trasversal o transeccional debido a que se recolectaron datos e información en un solo momento y en un tiempo único, en donde “su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Samperi *et al.*, 1991, p. 186). La exploración será descriptiva, al enfatizar que “los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables” (Samperi *et al.*, 1991, p. 187). Así mismo se tuvo como objetivo identificar los tipos de liderazgos en las mujeres y los hombres en puestos directivos de las empresas de Villahermosa y Puebla y las características que más destacan.

### 3.7 Selección de la muestra

La población se determinó en relación a la base de datos registrada en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), en donde se tomó en cuenta solo empresas que contarán con más de 10 empleados, que tuvieran correo electrónico y estuvieran presentes en las ciudades de Puebla y Villahermosa. En una primera iniciativa se pretendía aplicar el estudio en Villahermosa y Oaxaca, sin embargo debido a que en Oaxaca no se contaba más que con 7 respuestas después de 4 envíos de recordatorio para responder el cuestionario a las empresas en 3 semanas, se tuvo que descartar dicha entidad y escoger una nueva, a la cual fue elegida la capital de Puebla. De igual forma en un principio se determinó una muestra con un nivel de confianza del 95% para aplicar las encuestas anteriormente mencionadas. Dado lo anterior no pudo llevarse a cabo. Por tal motivo se recurrió a enviar cuestionarios a la totalidad de las empresas, realizando un muestreo por conveniencia.

Después de varios recordatorios de envíos a las compañías en las ciudades de Puebla y Villahermosa se obtuvo una muestra que se puede observar en la siguiente Tabla:

**Tabla 3.1 Población y muestra para el estudio**

Entidad	Registro en SIEM	Población	Empresas que respondieron	Tasa de respuesta
Villahermosa	4,821	600	30	5%
Puebla	17,134	1,351	36	2.60%

### 3.8 Recolección de datos

#### 3.8.1 Instrumento para recolección de datos

Se usó un instrumento de medición ya existente, el cual fue utilizado en el libro “Turismo y Género” en el capítulo 6 denominado “Situación internacional de la perspectiva de género en las empresas turísticas. El caso de México” donde la autora intelectual de dicho capítulo fue la doctora Juana Cecilia Trujillo Reyes (2012).

Para la realización del instrumento, la Dra. Trujillo se basó en los autores Espino (2005), Andersen y Bloksgaard (2008), Robinson, Ryan y Haslam, (2007) y Lipman – Blumen (2003) quienes hablan de las características de los hombres y las mujeres en el ambiente laboral y las diferencias de estilo de liderazgo de ambos sexos, donde concluyó en las secciones que tendrían su instrumento.

La encuesta se encuentra integrada por preguntas abiertas, cerradas y escala likert, donde 1 es “totalmente de acuerdo” y 6 “totalmente desacuerdo”. Por último es importante mencionar que en el instrumento se realizó un análisis de fiabilidad obtenido un Alfa de Cronbach de 0.94.

### 3.2 Tabla Composición del instrumento de medición

<i>Sección</i>	<i>Elementos de medición</i>	<i>Nº. De preguntas</i>
Orientación a los resultados	Habilidades de acción estratégica, toma de decisiones y logro de objetivos	16
Orientado a las relaciones	Dirección de personal, trabajo en equipo, delegación de autoridad y comunicación	20
Competencias gerenciales	Habilidades gerenciales que destacan en el directivo	7
Enfoque de género individual	Preferencias para integrar a equipos y apoyar a personas en cuanto al género y percepción de la mujer como estratega, comunicadores y tomadora de decisiones	8
Enfoque de género en empresa	Percepción en la cultura organizacional sobre el papel femenino	10
Situación de género	Conocimiento de casos de mujeres exitosas y vinculación con ellas, mujeres ocupando puestos de responsabilidad en la empresa y proyección	5

de preferencia para formar equipos

---

Datos de clasificación	Puesto, Antigüedad, número de personas a cargo, horas diarias trabajadas, experiencia laboral, género, edad, nivel de estudios, estado civil, número de dependientes y nivel de ingresos mensual.	12
------------------------	---	----

---

Fuente: Trujillo (2012, p. 131)

La versión final del cuestionario se encuentra en el Anexo A.

### **3.8.2 Aplicación del instrumento**

Los medios de recolección de datos que se usaron en la investigación fueron a partir de correos electrónicos para responder la encuesta, la cual se subió al portal de [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) y se realizaron 4 envíos de correos electrónicos como recordatorios, solicitando responder a todas las empresas seleccionadas de ambas ciudades para obtener el mayor número de respuestas.

### **3.9 Análisis de datos**

El trabajo se analizó por medio del software SPSS y el programa Microsoft Excel, donde se realizaron gráficas de pastel para medir porcentajes, gráficas de barras, tablas de contingencia, análisis de correlación para destacar variables y evaluación de medias.

### **3.10 Presentación de resultados**

Los resultados se presentan por medio de cuadros de comparaciones y contingencia, que refleja las variables más destacadas de la correlación en la investigación y las que son indispensables para responder a las preguntas específicas, además de presentar las gráficas.