

---

---

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el capítulo anterior, se mencionó la utilidad de los estadísticos KMO y Bartlett. En la tabla 2, la prueba KMO cumplió con la regla, donde los valores por arriba de .5 recomiendan el uso del análisis factorial. Así también, la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un nivel de significancia cercano a cero, existiendo así una correlación.

TABLA 2. PRUEBAS KMO Y BARTLETT

Hoteles	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Prueba de esfericidad de Bartlett (significancia)
Todos los Hoteles	.795	.000
Hoteles Grupo Posada México y Puebla	.727	.000
Colaboradoras mujeres	.734	.000

TABLA 2.1 EXPLICACION TOTAL DE VARIANZAS

Componentes	General % de Varianza	Hoteles Grupo Posadas % de Varianza	Mujeres % de Varianza
1	34.399	24.981	37.342
2	11.405	10.257	10.950
3	5.604	7.363	5.587

4	4.000	6.443	4.114
5		5.463	
6		4.290	

Fuente: elaboración programa SPSS.

En el presente capítulo, se describen los resultados del manejo estadístico de los datos obtenidos: en forma general (todos los hoteles del estudio Tabla 3), en particular hoteles Grupo Posadas de la ciudad de México y Puebla (Tabla 4) y a las colaboradoras mujeres (Tabla 5). Para ello, las variables se clasificaron en discretas, ya que se requirió codificarlas para aplicar el análisis (Anexo 5).

**TABLA 3. MATRIZ DE VARIABLES CON MAYOR RELEVANCIA. COMPARACIÓN ENTRE LOS HOTELES FIESTA INN, FIESTA AMERICANA Y CAMINO REAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y PUEBLA.**

Código Pregunta	Componentes			
	1	2	3	4
<b>P.1 (Ejecutivas poco valoradas)</b>		<b>.842</b>		
P.2		.830		
P.3		.813		
P.4			.736	
<b>P.6 (Se apoya en hombres)</b>				<b>.748</b>
P.7		.597		
T.1	.748			
<b>T.2 (Toma de decisiones intuitiva)</b>			<b>.786</b>	
T.3				
T.4		.558		.503
<b>L.1 (Trabajo exitoso)</b>	<b>.857</b>			
L.2	.789			
L.3	.769			
L.4	.765			
L.5	.802			
L.7	.734			
L.8	.740			
LC.1	.789			
LC.2	.763			

LC.3		.561		
LC.4	.655			
LC.5	.771			
LC.6	.734			
LS.1	.743			
LS.2	.760			
LS.3	.720			
LS.4	.705			
LS.5	.781			
LS.6	.639			
LS.7	.682			
LS.8		.559		

Fuente: elaboración programa SPSS.

#### 4.1 Interpretación de los datos (Tabla 3)

En la primera columna, el componente con mayor importancia provocó en los colaboradores una gran admiración hacia las líderes. Estos reconocieron que el trabajo de las ejecutivas es exitoso, por ende, el equipo de trabajo se visualizó ante los demás como tal. Además, el personal consideró que su líder los llevó por el camino correcto, ya que, los motivó a alcanzar metas de carácter personal y profesional.

En la siguiente columna, los colaboradores consideraron que las mujeres directivas son poco valoradas, ya que los hombres tienen mayor promoción en el hotel. Lo anterior probablemente se debió, a que las ejecutivas tratan de imponer sus ideas dejando poca oportunidad a las nuevas. El autoritarismo que estas ejercieron, impidió el trabajo en equipo y provocó que algunos piensen en dejar su empleo.

---

Además, éstas mismas marcan una desigualdad entre hombres y mujeres. Para ellas, la familia es más importante que su propio trabajo, por lo que, en cualquier momento pueden abandonarlo. Dejando así, proyectos inconclusos o bien, que deslinden responsabilidades a personas sin experiencia.

De manera contraria en el tercer componente, algunas líderes utilizaron la intuición para la toma de decisiones. Es decir; se basaron en un acto único que haya ocurrido con anterioridad, para decidir sobre aspectos importantes del hotel. Las directivas se comprometieron a realizar su trabajo con honestidad, ya que, se preocuparon por las repercusiones que tengan dichas decisiones.

Por último, para las ejecutivas mujeres fue importante tener el apoyo de líderes hombres en diversos aspectos, excepto en la toma de decisiones. En otras palabras, las líderes se dieron la oportunidad de escuchar otras ideas, para así, conformar su decisión y lograr que los directivos hombres sustentaran la misma.

TABLA 4. MATRIZ DE VARIABLES. COMPARACIÓN ENTRE LOS HOTELES GRUPO POSADAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y PUEBLA.

Código Pregunta	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
<b>P.1 (Ejecutivas poco valoradas)</b>			<b>.863</b>			
P.2			.809			
P.3			.747			
P.4						
<b>P.6 (Se apoya en hombres)</b>					<b>.772</b>	
P.7			.611			
<b>P.8 (Igualdad en capacidades)</b>						<b>.670</b>
T.1	.547	.521				
T.2						.667
T.3						
T.4					.527	
L.1	.772					
L.3	.531	.532				
<b>L.4 (Eficiencia)</b>	<b>.775</b>					
L.5	.770					
L.6		.543				
L.7	.622					
L.8				.603		
LC.1	.534			.523		
LC.2	.621					
LC.4				.606		
<b>LC.5 (Crecimiento laboral)</b>				<b>.741</b>		
LC.6				.553		
LS.2		.798				
LS.3		.777				
<b>LS.4 (Empatía)</b>		<b>.838</b>				
LS.5	.591					

Fuente: elaboración programa SPSS.

#### 4.2 Interpretación de los datos (Tabla 4)

Para la primera y cuarta parte de la tabla, las líderes del Grupo Posadas en México y Puebla se destacaron por la eficiencia en la toma de decisiones, ocasionando que los colaboradores se sintieran a gusto por las buenas decisiones del líder. Estas ejecutivas se preocupan por el desempeño de su personal, ya que de estos también depende el éxito del trabajo en equipo. Todo esto, manifestó en los colaboradores satisfacción y crecimiento dentro del hotel, por lo que, la rotación de personal pudo ser mínima.

En la siguiente columna, las líderes demostraron actitudes como la empatía, por lo que, reflejaron un mayor acercamiento y entendimiento con la gente. En otras palabras; ellas mismas rompieron con las barreras jerárquicas provocando una relación amistosa en el trabajo. Así también, las directivas incitaron la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, ya que pretendieron que éstos se sintieran parte importante del equipo. Con todo esto, se logró una retroalimentación como punto clave para la satisfacción de su cliente interno y externo.

En la tercera parte, se encontró similitud en los resultados obtenidos en la tabla 3 (segunda columna), ya que en ambos, la mujer no es apreciada en puestos directivos. Aunque en los hoteles posada, no se marcó el autoritarismo que así se proyectó en general el grupo de hoteles. Así también, los datos de la tabla 3 y 4 específicamente en el cuarto y quinto componente respectivamente, coincidieron en su interpretación.

Finalmente, las ejecutivas se consideraron con las mismas capacidades en el trabajo que los hombres. En especial en la toma de decisiones, ya que en ocasiones, ambas partes se dejaron guiar por la intuición para dar solución a los problemas.

TABLA 5. MATRIZ DE COLABORADORAS MUJERES

Código de Preguntas	Componentes			
	1	2	3	4
<b>P.1(Ejecutivas poco valoradas)</b>		<b>.849</b>		
P.2		.769		
P.3		.752		
<b>P.6 (Se apoya en hombres)</b>			<b>.736</b>	
T.1	.784			
<b>T.2 (Toma de decisiones intuitiva)</b>				<b>.721</b>
T.4		.548	.508	
L.1	.844			
L.2	.818			
L.3	.767			
L.4	.706			
L.5	.735			
L.6	.586			
L.7	.754			
L.8	.798			
LC.1	.787			
LC.2	.748			
LC.3		.608		
LC.4	.674			
LC.5	.788			
LC.6	.732			
LS.1	.772			
<b>LS.2 (Buena relación líder-colaborador)</b>	<b>.860</b>			
LS.3	.791			
LS.4	.830			
LS.5	.792			
LS.6	.706			
LS.7	.729			
LS.8				.564

Fuente: elaboración propia (programa SPSS).

#### 4.3 Interpretación de los datos (Tabla 5)

En esta tabla se encontraron similitudes en los resultados anteriores, por lo que, en resumen las ejecutivas motivaron, apoyaron y trabajaron en equipo con sus colaboradores. Con ello, provocaron que los mismos, reflejaran estar altamente motivados, satisfechos con su trabajo y en constante crecimiento profesional.

Además, las líderes realizaron la toma de decisiones pensando en las repercusiones que pudieran tener sobre su equipo de trabajo. Aunque en ocasiones las directivas, llevaron a cabo dichas decisiones de forma intuitiva y a solas, lo que expresó autoritarismo. A su vez, la mujer tomó poca importancia en puestos directivos.