

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Durante la segunda guerra mundial, cuando los hombres tuvieron que abandonar sus casas para irse al campo de batalla, surgió en las mujeres la necesidad de salir de ellas y buscarse un trabajo para poder llevar el sustento a su familia. Con el paso del tiempo, las mujeres se fueron dando cuenta que hay nuevos horizontes que complementan su realización personal. Para poder alcanzar estas metas es necesario prepararse y afrontar ciertas barreras que entorpecen el camino.

Buscando su realización, como menciona Figueras J. (2000), las mujeres han pasado por varias etapas, desde buscar una igualdad con el hombre, hasta el intentar superarlo (Feminismo). Hoy en día, la mujer ya no busca esa lucha por la igualdad o la superioridad, sino trata de encontrar un equilibrio en su quehacer diario.

En el campo de la Industria Hotelera, son muy marcadas las barreras, sobre todo, para alcanzar puestos ejecutivos, ya que vivimos en una sociedad con estereotipos y con una cultura machista, que aunque ha ido evolucionando, todavía existe, como lo remarcan Freedman D., Samenfink W., Lieberman K. (2002). El éxito lo tienen aquellas mujeres que sin importarles la presencia de ese glass ceiling, luchan cada día por su superación personal.

1.1 Planteamiento del Problema.

Debido a la diferencia de salarios ante un mismo trabajo entre hombres y mujeres y el difícil acceso femenino a puestos de mayor responsabilidad (Figueras J., 2000), en la Industria Hotelera; se definirá la situación actual de la mujer ejecutiva en esta industria en la Ciudad de Puebla, y así se identificarán aquellos factores que le impiden, o por el contrario, que le facilitan su éxito profesional.

1.2 Objetivo General.

Identificar las barreras que marcan ese “glass ceiling” y que frenan la vida profesional de la mujer ejecutiva, con la finalidad de determinar cómo han sido manipuladas, esas barreras.

1.3 Objetivos Específicos.

- Identificar si existe un perfil dominante de la mujer ejecutiva en la Ciudad de Puebla.
- Valoración de la mujer ejecutiva en su trabajo hoy en día.
- Describir las diferencias entre hombre y mujer ejecutivo.
- Identificar las principales necesidades de la mujer ejecutiva.
- Resaltar el perfil, la descripción y las especificaciones más importantes de los puestos ejecutivos.
- Identificar las características de la mujer ejecutiva exitosa.

1.4 Justificación.

El proyecto es realizado por dos mujeres que el día de mañana serán profesionistas. Su meta es alcanzar el éxito en la vida, lo cuál incluye la rama profesional. Al acercarse ese momento, Savage A. (2002) observa que, existen grandes barreras, las cuáles dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en la hotelería. Es por eso que se desarrolló este tema para conocerlas, luchar para superarlas y así cumplir con sus objetivos. De esta forma, también se pretende sembrar la inquietud en otras personas, para que se siga investigando sobre este tema y algún día desaparezcan esas barreras, permitiendo de esa forma, el desarrollo de la mujer como profesionista.

1.5 Alcances y Limitaciones

Este estudio se aplicará en la Ciudad de Puebla exclusivamente, en hoteles que tengan el concepto de puesto ejecutivo como tal, ya sea independiente o de cadena. Como puesto ejecutivo se definirá aquel que sea encargado de un área específica del hotel y que dependa directamente del gerente general.

1.6 Terminología Básica

- Glass ceiling: Es un techo de cristal que bloqueará sistemáticamente a las mujeres a partir de cierto nivel, y les impedirá llegar a la cumbre, define Figueras J. (2000).
- Mujer ejecutiva: Es aquella mujer que labora en puestos gerenciales.

- Puestos gerenciales: Según la AMHM, Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles (1993), son los siguientes: Gerente General, Gerente Administrativo, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Alimentos y Bebidas, Gerente de Relaciones Públicas y/o Ventas, Ama de Llaves Ejecutiva.