

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Generalidades.

En este capítulo se analizarán los resultados obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios, para lo cuál se recurrió a la estadística descriptiva, que según Van Dalen D. y Meyer W. (1986), es la indicada para analizar los estudios de tipo encuesta ya que se describen los fenómenos a estudiar, se analizan y se interpretan los datos obtenidos, para así tener resultados en términos claros y precisos.

El método estadístico empleado para el análisis de los datos es la distribución de frecuencias, ésta representa el número de individuos que respondieron de igual forma a una misma pregunta, afirman Van Dalen D. y Meyer W. (1986) y Festinger L. y Katz D. (1979). Así también, ellos recomiendan la distribución de frecuencias relativas, por ser un sistema útil con el cuál se expresa la frecuencia como porcentaje y así se facilita el cálculo de la tendencia central.

Para que la distribución de frecuencias, según Van Dalen D. y Meyer W. (1986), sea más fácil de comprender se debe colocar el puntaje más alto en el tope de la columna y a continuación disponer de los demás puntajes en orden decreciente. Una vez obtenidas estas

frecuencias se utiliza la fórmula: $\text{Porcentaje} = \frac{nc}{Nt} (100)$, en la cuál nc se refiere al valor de cada una de las frecuencias y Nt al número total de encuestados, Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (1998).

A continuación se presenta el análisis de los datos obtenidos en el levantamiento de los cuestionarios aplicados. Las variables que no obtuvieron ninguna mención, así como el porcentaje de personas que no contestaron a ciertas preguntas no se incluyen en este capítulo, “vease apéndice B”.

El rango de edad en el que se encuentran las mujeres ejecutivas que laboran en los hoteles de la Ciudad de Puebla es muy diverso, ya que va de los 20 a los 30 años con un 45.83%, de 31 a 40 años un 22.92%, de los 41 a 50 años un 18.75% y el 8.33% son mayores de 50 años. Con un estado civil predominante un 47.92% se encuentran casadas, las solteras suman un 37.5% y las divorciadas un 10.42%. Un 58.33% tienen hijos y el promedio de estos es de 1.6. La mayoría de éstas mujeres, con un 64.58%, cuentan con una licenciatura, el 16.67% tienen una carrera técnica y únicamente un 4.17% tienen maestría. El 52% de ellas ha realizado estudios posteriores, entre los que se encuentran: diplomados, cursos de actualización e idiomas, incluso una de ellas está estudiando un doctorado.

El 79.17% depende directamente del Gerente General y el resto tiene otros jefes directos, ya que esto varía de acuerdo a la estructura organizacional de cada hotel. Las ejecutivas, en su gran mayoría, reciben un sueldo entre \$5,000.00 y \$10,000.00 M.N., siendo un 52.08% del total. Se puede observar en la tabla 6 los puestos que ocupan estas mujeres actualmente.

TABLA 6. PUESTOS ACTUALES DE LAS EJECUTIVAS EN LA CIUDAD DE PUEBLA.

Puesto actual	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Gerente de Relaciones Públicas y Ventas	11	22.92%
Gerente Administrativo	8	16.67%
Gerente de Recursos Humanos	7	14.58%
Ama de Llaves Ejecutiva	7	14.58%
Gerente de Front desk	5	10.42%
Contabilidad	3	6.25%
Gerente General	1	2.08%
Gerente de Imagen y Conservación	1	2.08%
Gerente de Banquetes	1	2.08%
No contestó	4	8.33%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.

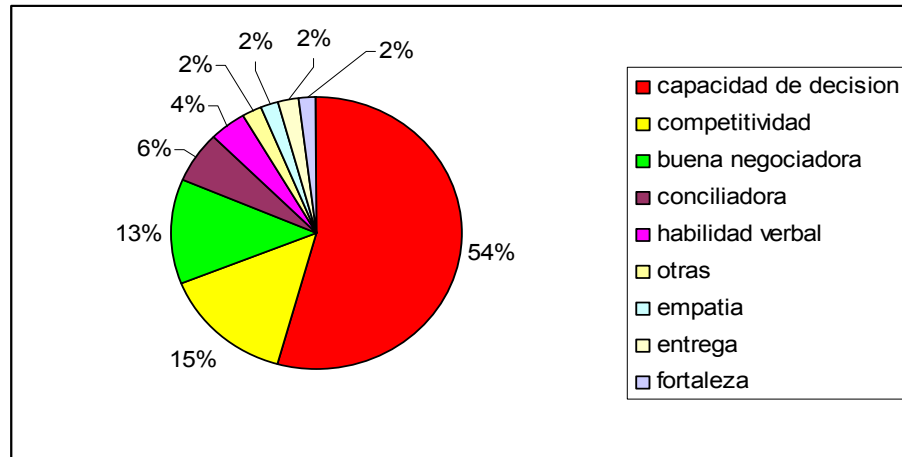
En la tabla 7 se puede observar la percepción de la mujer ejecutiva en cuanto a la valoración de su trabajo. De las que sienten que son poco valoradas por su organización, mencionan que no toman en cuenta su iniciativa y que no les permiten desarrollarse como profesionistas. Al término de éste capítulo se hará un análisis comparativo de las tablas 7, 10 y 11.

TABLA 7. VALORACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN LA HOTELERÍA.

Rango de Valoración	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	0	0.00%
2	0	0.00%
3	1	2.08%
4	2	4.17%
5	2	4.17%
6	0	0.00%
7	2	4.17%
8	12	25.00%
9	12	25.00%
10	16	33.33%
No contestó	1	2.08%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.

Las cinco características que las encuestadas consideran más importantes para la mujer en su trabajo son: capacidad de decisión, competitividad, buena negociadora, conciliadora y habilidad verbal. En la figura 1 se puede observar de una forma más clara el porcentaje de respuesta que obtuvo cada una de ellas. Hubo algunas características que no obtuvieron mención alguna, por lo que no se les hace referencia en la figura 1, “veáse apéndice B”.



Elaboración propia.

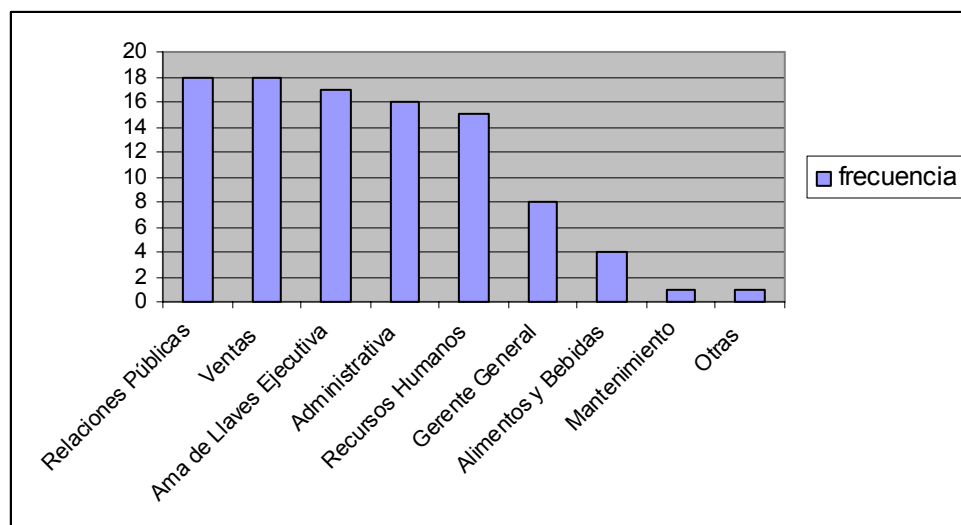
FIGURA 1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER EN SU TRABAJO.

Dentro de las razones por las cuáles la mujer ejecutiva acepta su puesto, la que mayor porcentaje de respuestas obtuvo con un 41.67% fue la oportunidad de crecimiento, seguida por la autorrealización con un 31.25%, el tercer lugar con un 10.42% fue ocupado por un buen salario, con un 8.33% las necesidades de pertenecer a un grupo y por último con un 6.25% un horario accesible.

El 39.58% opina que la mujer si es considerada exclusivamente para laborar en ciertos puestos ejecutivos, señalando algunas de ellas, que debido a que en Puebla aún existen culturas organizacionales con políticas machistas y que no valoran las características de la mujer

suponiendo que aún no están capacitadas para desempeñar algunos puestos de alta responsabilidad. Mientras que el 58.33% piensa que si se les considera capaces de trabajar en cualquier área, por que hay empresas que actualmente promueven a la mujer para todo tipo de puestos y que la ejecutiva moderna ahora tiene la capacidad y la habilidad para desempeñar con éxito cualquiera de estos.

Del porcentaje de encuestadas que respondieron que sí se le ha encasillado a la mujer para desempeñar ciertos puestos ejecutivos, mencionan cuáles son las gerencias en las que más se ha dado esta situación. Estos puestos se muestran en la figura 2.



Elaboración propia.

FIGURA 2. PUESTOS QUE SE CONSIDERAN APROPIADOS PARA LA MUJER.

El 58.33% opina que la mujer puede desempeñarse en cualquiera de las gerencias, ya antes mencionadas, argumentando en su gran mayoría que la mujer de hoy en día se ha desarrollado lo suficiente para poder dirigir cualquier departamento con éxito, y algunas de ellas

afirman que lo han visto durante su experiencia laboral. Sin embargo, el 35.42% piensan que la gerencia de mantenimiento no es adecuada para la mujer, debido a que no cuenta con la fuerza física necesaria “vease la tabla 15 del apéndice B”.

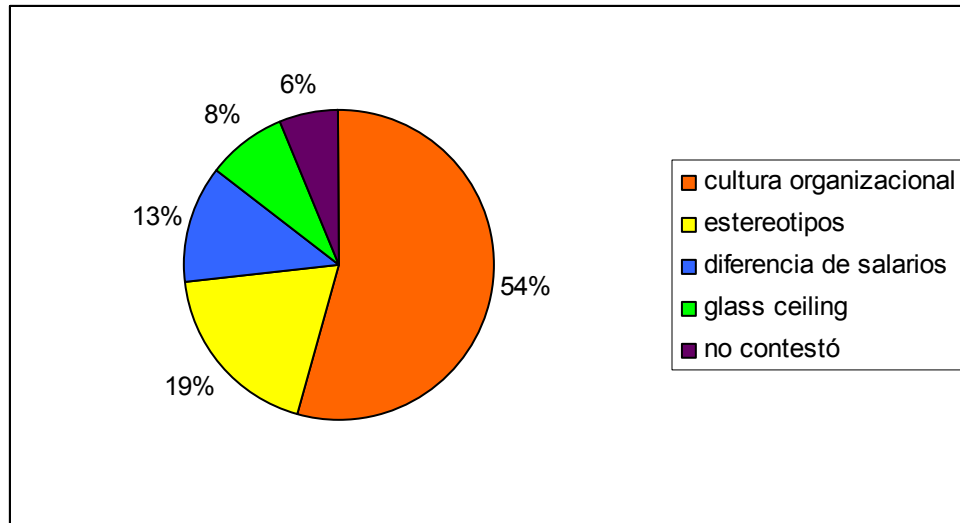
Las ejecutivas que consideran que en la actualidad existen barreras que frenan su desarrollo profesional suman el 62.5%, y que éstas son creadas por la sociedad en la que viven. El 22.92% opina que no existen dichas barreras aunque algunas afirman que éstas dependen de la percepción de cada ser humano, y a pesar de su respuesta algunas de ellas si identificaron las principales barreras que las afectan.

Dentro de éstas, se encuentra en primer lugar con un 54.17% la cultura organizacional, seguida de los estereotipos con un 18.75%, el 12.5% considero que era la diferencia que existe de salarios entre el hombre y la mujer, por último con un 8.33% el glass ceiling, como se observa en la tabla 8 y en la figura 3.

TABLA 8. PRINCIPALES BARRERAS QUE IMPIDEN EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LA MUJER.

Barrera	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Cultura organizacional	26	54.17%
Estereotipos	9	18.75%
Diferencia de salarios	6	12.50%
Glass ceiling	4	8.33%
Percepción de inferioridad	0	0.00%
No contestó	3	6.25%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.



Elaboración propia.

FIGURA 3. PRINCIPALES BARRERAS QUE IMPIDEN EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LA MUJER.

El estereotipo que más afecta el desarrollo profesional de la mujer, con una mención del 68.75% es el machismo, el 18.75% opina que es el rol que tiene la mujer en la familia, mientras que el 6.25% considera que es la poca seguridad y confianza en sí misma, y el 4.17% dice que son los sentimientos y las emociones.

El 56.25% opinan que sí existe una diferencia de salarios entre el hombre y la mujer ejecutiva, aún estando en el mismo puesto, algunas de ellas identifican factores que causan esta barrera, como la cultura organizacional de las empresas en dónde se le da más valor al trabajo del hombre que al de la mujer, argumentando que es difícil su disponibilidad en horarios fuera de la jornada laboral. Otro de estos factores es la cultura en la que viven, ya que se piensa que el hombre debe ganar más porque es el que debe mantener a la familia. Algunas más afirman que se da por la discriminación y por el simple hecho de ser mujer, e incluso una de ellas comenta

que se encuentra en esa situación. El 43.75% no comparte esta opinión, porque la mayoría de ellas nunca se ha encontrado con un caso similar y otras opinan que el salario depende únicamente del desempeño de cada persona.

El 56.25% de las mujeres ejecutivas sienten que les afecta el rol familiar con el que se les ha estereotipado opinando que los principales aspectos son la falta de tiempo para poder compaginar las labores del hogar con su trabajo, ya que mientras los puestos van aumentando de rango se incrementan las responsabilidades y el tiempo que le tienen que dedicar a éstas, mencionando también que por el compromiso que les otorga la sociedad de ser la que mantiene el equilibrio del seno familiar y la falta de apoyo en su familia limitan sus aspiraciones personales y profesionales. Un 45.83% respondió que no les afecta este estereotipo, debido a que hoy en día la mujer ha aprendido a organizarse para cumplir con todas sus obligaciones, sin embargo, están de acuerdo que se requiere del apoyo de la pareja para poder formar un equipo, y que es muy importante el grado de superación que desee cada persona, mencionando que cuando una mujer tiene la necesidad de trabajar por su familia supera cualquier obstáculo.

El 75% de las mujeres ejecutivas aseveran que han tenido que sacrificar algunos aspectos de su vida, argumentando que en los hoteles y sobre todo en los puestos que ellas desempeñan se tiene hora de entrada, mas no de salida y que esta falta de tiempo no les ha permitido, a algunas de ellas, disfrutar del crecimiento de sus hijos y convivir con sus seres queridos. En otros casos, han tenido que sacrificarse por los frecuentes viajes que implica esta profesión. El 25% considera que hasta el momento no han tenido que sacrificarse.

En cuanto a que las culturas organizacionales que evitan contratar a mujeres por factores como el embarazo y el matrimonio, el 66.67% respondieron que aún existen hoteles con este tipo de cultura, por la creencia de que la mujer embarazada no tiene la misma productividad debido al ausentismo. Además que a estas empresas no les convienen los problemas que traen consigo las incapacidades así como los trámites que éstas requieren. También comentan que a los directivos no les interesan las mujeres embarazadas por la imagen de la empresa. En cuanto al matrimonio señalan que afecta mucho para la contratación, ya que en la primera entrevista lo preguntan, e incluso algunas Gerentes de Recursos Humanos son las que lo mencionan. Mientras que un 31.25% indican que por lo menos no se han encontrado con un caso similar, ya que en los hoteles que han trabajado esto ya no es un obstáculo. Las ejecutivas que coinciden en esta respuesta trabajan en los hoteles: El Mesón del Molino y el Hotel Colonial “vease apéndice C”.

Un 89.58% de estas mujeres creen que hoy en día sigue existiendo el machismo, en su gran mayoría concuerdan con que ha ido disminuyendo pero que hoy por hoy la mayoría de los puestos directivos en hoteles siguen siendo ocupados por hombres y que a ellos no les gusta tener a una mujer como jefe. Opinan que es un problema cultural muy arraigado en México, por la creencia de que la mujer es débil e inferior y también señalan que mientras la mujer lo siga permitiendo, este estereotipo seguirá existiendo. Un 10.42% consideran que no tienen este problema y que la mujer es capaz de enfrentar cualquier situación.

El 95.83% de las mujeres ejecutivas encuestadas no se consideran inseguras, argumentando que tienen fijadas sus metas, que siempre han trabajado por alcanzarlas y que hasta

el momento lo han logrado, siendo un factor muy importante en su vida la toma de decisiones. Sólo el 4.17% si se consideran inseguras.

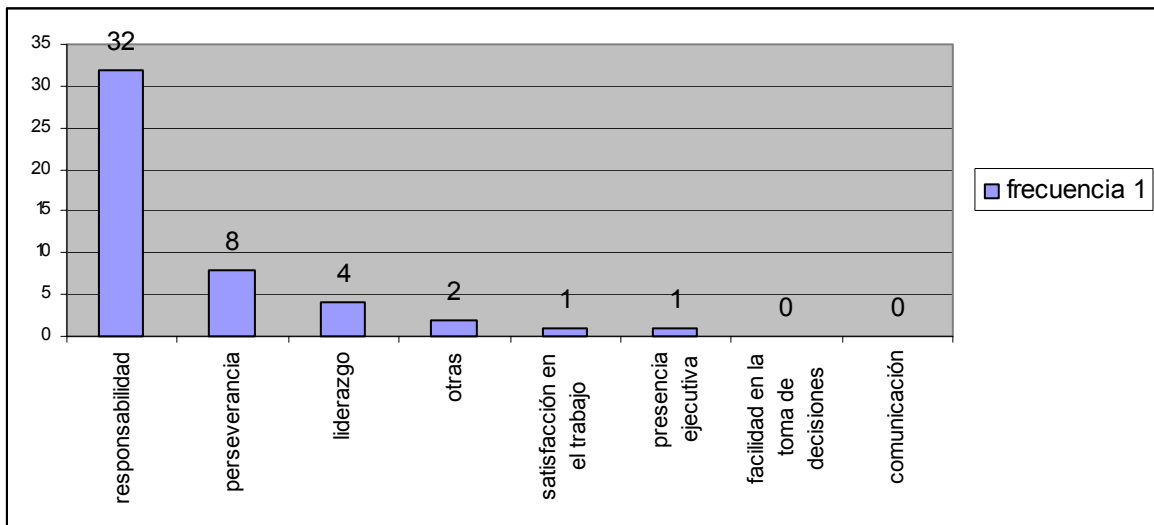
Al 77.08% de las encuestadas no les han afectado seriamente sus sentimientos en su toma de decisiones, porque han aprendido a encontrar un equilibrio entre la razón y la emoción, siendo lo más objetivo posible y tomando decisiones firmes. Al 20.83% sí le han afectado ya que mencionan que es parte del ser humano.

Dentro de las características que han llevado a estas mujeres al éxito (vease tabla 9 y figura 4) en primer lugar mencionan a la responsabilidad sobresaliendo claramente ante las demás, seguido por la perseverancia, después el liderazgo y al final la satisfacción en el trabajo y la presencia ejecutiva.

TABLA 9. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER EJECUTIVA EXITOSA.

Característica	Frecuencia	Frecuencia Relativa
Responsabilidad	32	66.67%
Perseverancia	8	16.67%
Liderazgo	4	8.33%
Otras	2	4.16%
Satisfacción en el trabajo	1	2.08%
Presencia ejecutiva	1	2.08%
Facilidad en la toma de decisiones	0	0.00%
Comunicación	0	0.00%
No contestó	0	0.00%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.



Elaboración propia.

FIGURA 4. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER EJECUTIVA EXITOSA.

A continuación se presenta la tabla 10 en dónde se muestra el nivel de satisfacción que tiene actualmente la mujer ejecutiva con respecto a su trabajo.

TABLA 10. SATISFACCIÓN DE LA MUJER CON SU TRABAJO

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	0	0.00%
2	0	0.00%
3	1	2.08%
4	0	0.00%
5	1	2.08%
6	1	2.08%
7	4	8.33%
8	7	14.58%
9	20	41.67%
10	13	27.08%
No contestó	1	2.08%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.

La tabla 11 hace referencia al nivel de satisfacción de las ejecutivas en su vida personal.

TABLA 11. SATISFACCIÓN DE LA MUJER EN SU VIDA PERSONAL

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Frecuencia Relativa
1	0	0.00%
2	0	0.00%
3	0	0.00%
4	0	0.00%
5	0	0.00%
6	1	2.08%
7	1	2.08%
8	12	25.00%
9	15	31.25%
10	18	37.50%
No contestó	1	2.08%
Total	48	100.00%

Elaboración propia.

Como se puede observar en las tablas 10 y 11 la mayoría de las mujeres ejecutivas se sienten más satisfechas en relación a su vida personal que en su trabajo. Haciendo notar que en el aspecto laboral algunas de ellas otorgaron un rango muy bajo para mostrar su nivel de insatisfacción y así mismo estas personas se sienten muy poco valoradas en su trabajo, como se puede observar en la tabla 7.

Algunas de las ejecutivas mencionan, vease apéndice D, que con su trabajo intentan romper las barreras que existen y que a pesar de éstas la mujer hoy en día ocupa lugares muy importantes en el ámbito laboral, esperando que con el tiempo la cultura organizacional ayude a cambiar esos obstáculos que aún existen para el desarrollo pleno de la mujer.