

Nivel de felicidad de las mujeres directivas trabajando en PyMEs segmentadas por el estado civil

Carrasco, Montserrat, Correa, Keila, Hernández, Mariel y Mejía, Denisse

M. Carrasco, K. Correa, M. Hernández y D. Mejía.

Universidad Tecnológica de San Juan del Río Querétaro
montpalacios11@gmail.com

R. Paredes, N. Peña, I. Vacio (eds.) *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico-administrativa*. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas -©ECORFAN-San Juan del Río Querétaro, 2016.

Resumen

La finalidad de este artículo es realizar una investigación acerca de la felicidad de las mujeres directivas en las PyMEs a nivel nacional. Analizando los factores y aspectos primordiales que las han llevado o no a los puestos de alta dirección, tomando en cuenta el nivel de felicidad que tienen al adquirir estos puestos, sin dejar de lado el factor clave: el estado civil. A su vez intentando comprender si existe alguna diferencia en el liderazgo que ejercen las mujeres y los hombres, y principalmente si estas diferencias llevan a las empresas a obtener mayores beneficios dentro y fuera de la misma. Con el presente trabajo se pretende explicar cómo es el papel de la mujer en el mercado laboral, entender si los factores de la felicidad y el estado civil afectan directamente con su desempeño en las empresas y que es lo que la influencia a tratar de conseguir los puestos más altos e importantes dentro del organigrama de una PyME. En definitiva, realizar un estudio de la situación de las directivas a nivel nacional, centrando su atención en las Pequeñas y Medianas Empresas, analizar su rol en el puesto directivo y sus comportamientos a la hora de dirigir.

Palabras clave: Bienestar, Calidad de vida, Directivos, Estado civil, Felicidad, Percepción, PyME, Trabajo.

Introducción

Desde hace años, un factor importante en las políticas de recursos humanos de las empresas es medir la satisfacción de sus trabajadores: saber si éstos se sienten realizados con su trabajo, si tienen orgullo de pertenencia hacia su compañía, en definitiva, si sus empleados son felices en el trabajo. De acuerdo al estudio Felicidad y Trabajo realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, la gente feliz presenta mayor energía y dinamismo en tareas laborales, lo que deriva más eficiencia y productividad en las empresas. Así es como este artículo está basado en una investigación científica acerca del nivel de felicidad de las mujeres directivas, que se encuentran trabajando en Pymes segmentadas por el estado civil. Hace algunos años existía una preocupación en el ámbito profesional por la escasez de mujeres en puestos gerenciales, ya que las mujeres solo podían encontrar oportunidades en puestos medios o inferiores, en comparación al puesto que ocupaban los hombres.

En la actualidad, en México, de cada cinco Pymes que se abren, tres están lideradas por mujeres (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2013). La participación de las mujeres en el sector laboral fomenta generalmente la honestidad, esto por cuestiones históricas ya que culturalmente al hombre le cuesta más trabajo intentar sobornar o corromper a una mujer, debido a que las mujeres son más asertivas.

De acuerdo a investigaciones recientes, las mujeres empresarias de México hacen aportaciones del 37% PIB, destacan reportes del INEGI.

Las mujeres ocupan el 31% de puestos de alta dirección en México (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y solo el 2% de mujeres mexicanas son empresarias (en comparación con el 6% de los hombres). La participación de mujeres empresarias va en aumento, debido a existe igualdad de género. El tema de las mujeres en empresas en México es muy común, ya que en la actualidad las mujeres tienen gran presencia en las empresas donde son líderes y cuentan con altos puestos gerenciales y directivos, por lo tanto es de gran utilidad conocer el estado de animo de una mujer empresaria para poder identificar su rendimiento laboral.

En el artículo se abordan los parámetros que muestran los resultados que afectan el estado de ánimo de las mujeres en Pymes, de acuerdo a su estado civil y los factores que dependen para que ellas reflejen su felicidad en el puesto que se encuentran desempeñando dentro de la empresa. Para una empresa es importante conocer estos resultados, ya que puede identificar cuáles son las problemáticas así como detectar si existen áreas de oportunidad para saber de qué manera se puede trabajar en ellas en base a esto se puede lograr que las mujeres directivas tengan un mayor rendimiento en una organización. Con este artículo se pretende demostrar que las mujeres en las PyMEs son más felices cuando se tiene un alto puesto dentro de la misma, cuentan con una familia o que hayan generado antigüedad dentro de la empresa.

Marco teórico

Bienestar.

“Desde las perspectivas utilitaristas, se considera que el bienestar es un producto obtenido a partir de la utilidad personal que se concentra en los placeres, la opulencia o la felicidad” (Nazar & Zapata, n.d., p. 85). “La cual se vincula a las condiciones materiales observables de la calidad de vida” (Biere, 2011, p. 37). “Así mismo es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Su dimensión subjetiva se refiere a la valoración positiva de su propia vida” (Biere, 2011, p. 37 quien cita a Moyano y Ramos, 2007).

Calidad de vida.

“Comprende, en primer término, la base material en la cual se desarrolla la vida; en segundo lugar, el ambiente natural y construido en el cual se desenvuelve el ser humano; y en última instancia, a todas las relaciones que devienen de las actividades realizadas, tanto el trabajo como otro tipo de relaciones sociopolíticas y culturales” (Biere, 2011, p. 9 quien cita a Lucero, 2007). “Y sería el conjunto de posibilidades de ser y hacer que tiene cada persona, dependiendo de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer sus necesidades humanas fundamentales” (Biere, 2011, p. 39). “Así mismo es un estado de satisfacción general, el cual se deriva de la realización de las potencialidades de la persona. Además posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos, se está el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y salud objetivamente percibida” (Biere, 2011, p. 40 quien cita a Arddila, 2013). “Es la capacidad que tiene el grupo social ocupante de satisfacer sus necesidades con los recursos disponibles en un espacio natural dado, es decir, los elementos necesarios para alcanzar una vida humana decente” (Biere, 2011, p. 40 quien cita a Heller, 2010).

Directivos.

“Existen diferentes niveles de gerencia dependiendo del tipo de empresa, las necesidades, el número de empleados que tenga, el manejo de sus actividades y la delegación de tareas, todo esto con el fin de cumplir cabalmente los objetivos propuestos por la administración” (Armas, 2011, p. 215).

Estado civil.

“Situación de la mujer emprendedora en cuanto a lazos de matrimonio o parentesco” (Villarreal & Ramos, 2015, p. 111).

Felicidad.

“La felicidad es un fin en sí mismo. Incluso en el área de organización o gestión empresarial, podemos decir que la felicidad en las organizaciones tiene tanto o más sentido como la productividad o el resultado empresarial. El concepto de felicidad incluye elementos positivos que van más allá de la prosperidad económica. Históricamente, la humanidad ha luchado por conseguir la felicidad, y los académicos la han estudiado utilizando el bienestar subjetivo medido a través de la satisfacción laboral” (Andrés, 2013, p. 27). “Anteriormente el concepto de felicidad ya se encontraba en la antigua Grecia, en la que Demócrito (460-370 A.C.) muestra su visión subjetiva de la felicidad, según la cual ésta no depende sólo de las circunstancias sino también de la visión particular de cada uno” (Andrés, 2013, pp. 54–55. quien cita a Demócrito). “Y asegurar el disfrute de lo que es bueno y bello” (Andrés, 2013, p. 55, quien cita a Platón, 1999). “Donde se pueden distinguir en cuanto a su enfoque principal, ya que algunas centran su atención en el ambiente y otras en los pensamientos y sentimientos de los individuos” (Warr, 2013, p. 2).

Género.

“El género era una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo” (Belmonte, n.d., p. 308). “Es una forma de identidad social” (Sara, Santiago, & Katherine, 2010, p. 3).

Mujer.

“La mujer se define por una carencia imaginaria (no tiene el falo); por otro, si bien los psicoanalistas aceptan que una mujer no es sinónimo de madre, afirman, sin embargo, que el sustituto simbólico dentro de la educación freudiana de esta carencia freudiana de esta carencia fundante, es el niño. La conclusión es una: la diferencia primordial entre el hombre y la mujer es poseer o no el falo” (Colorado, Arango, & Fernández, 1998, p. 7). “De esta manera podría parecer fácil definir mujer como aquel ser humano cuya anatomía es femenina” (Castellanos, 1995, p. 1).

“Y la representación más frecuente acerca de la mujer es aquella que la define a partir de los roles que enmarca la familia y la maternidad. Palabras como madre, mamá, dueña de casa o familia forman el grupo más importante de significados. Le sigue la imagen que la define como luchadora” (Biere, 2011, p. 30 quien cita a PNUD, 2010).

Percepción.

“Es una parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto” (Carmen, 2005, p. 10, quien cita a Carterette, E y Friedman M, 1982).

“Y es la descripción de cómo se perciben las empresarias así mismas, y como perciben a la mujer actual” (Villarreal & Ramos, 2015, p. 112).

PYME

“Unidades productivas caracterizadas por el uso de tecnologías simples, uso intensivo de mano de obra y escasos recursos de capital, que logran subsistir gracias a la audacia, empeño e ingenio de los empresarios, quienes optan por la subremuneración o la auto explotación para sobrevivir y mantenerse” (Rosa, Sánchez, & Flores, 2002, p. 87). “Son organizaciones con mayor flexibilidad, capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado, para emprender proyectos innovadores que resultarán una buena fuente generadora de empleo, representando un importante factor de política de distribución de ingresos a las clases media y baja, con lo cual fomentan el desarrollo económico de toda una nación” (Armas, 2011, p. 5).

Trabajo.

“El trabajo es una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna, y que supone necesariamente una coerción para la libertad y la autonomía del ser humano” (Noguera, 2002, p. 145). “De esta manera la hermenéutica para la cual como para la segunda perspectiva, el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. Pero el problema es cuando socialmente una actividad es considerada como trabajo” (De La Garza, 1990, p. 1 quien cita a Grint, 1991). “Así mismo el trabajo es considerado como la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de circularla” (De La Garza, 1990, p. 2). “Del mismo modo se considera que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser — al menos parcialmente— autotélica (tener en ella misma su propio fin)” (Noguera, 2002, p. 145). “Esencialmente aquel que sólo considera posibles recompensas extrínsecas a la actividad en cuestión (recompensas que pueden tomar formas, muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.)” (Noguera, 2002, p. 145).

Método

Este es un método cuantitativo de forma correlacional transversal (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2014). El estudio es parte de una investigación más amplia tomado de (Posada Velazquez, Aguilar Rascón , & Peña Ahumada, 2016) El objetivo de esta investigación es realizar una investigación acerca de la felicidad de las mujeres directivas en las PyMEs a nivel nacional.

Resultados

Análisis de confiabilidad

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N. de elementos
.765	6

Análisis estadísticos

Tabla 2

		Estadísticos				
		En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	Las condiciones de vida son excelentes.	Estoy satisfecho con mi vida.	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.
N	Válido	14730	14754	14758	14735	14694
	Perdidos	197	173	169	192	233
Media		5.57	5.18	5.86	5.61	5.17
Mediana		6	6	6	6	6
Moda		6	6	6	6	6
Desviación estándar		1.424	1.463	1.294	1.444	1.834
Varianza		2.027	2.141	1.673	2.086	3.364
Rango		6	6	6	6	6
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		7	7	7	7	7
Suma		81984	76452	86456	82600	75953

Gráfico 1 En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal

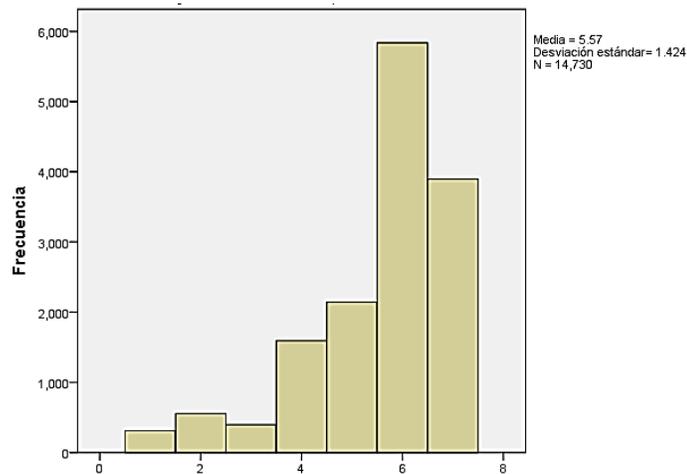


Gráfico 2 Las condiciones de vida son excelentes

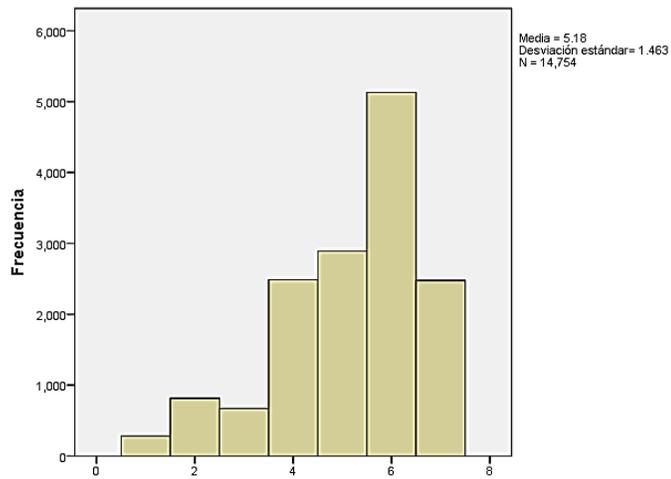


Gráfico 3 Estoy satisfecho con mi vida

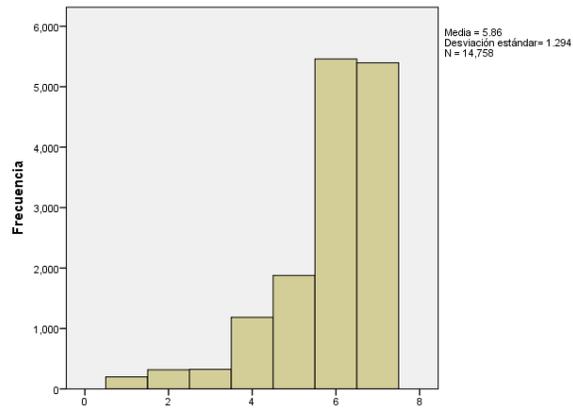


Gráfico 4 Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida

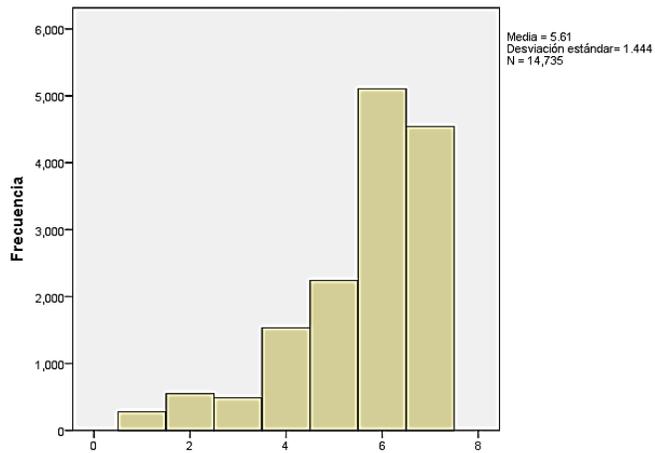
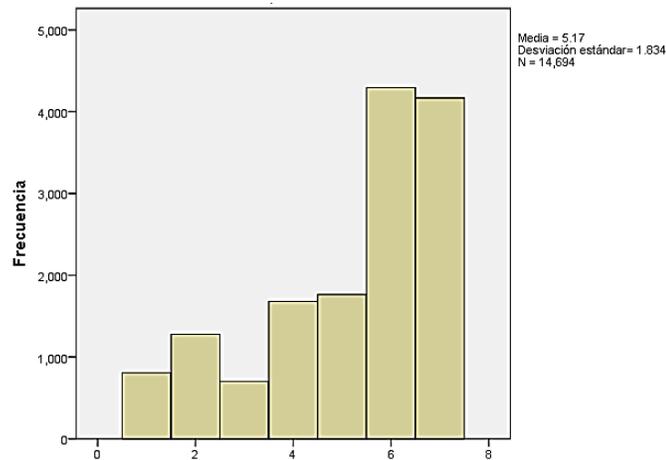
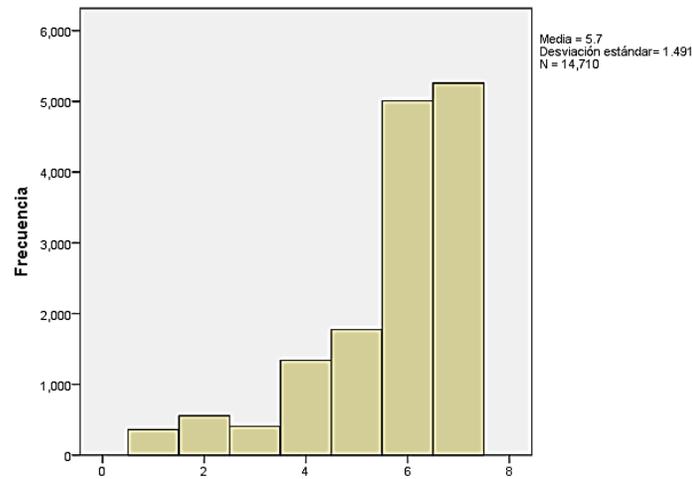


Gráfico 5 Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida

Correlaciones.

Tabla 3

Correlaciones				
		En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de lo ideal.	Las condiciones de vida son excelentes.	Estoy satisfecho con mi vida
En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	Correlación de Pearson	1	.477**	.391**
	Sig. (Bilateral)		0	0
	N	14730	14718	14704
Las condiciones de vida son excelentes.	Correlación de Pearson	.477**	1	.437**
	Sig. (Bilateral)	0		0
	N	14718	17754	14723
Estoy satisfecho con mi vida.	Correlación de Pearson	.391**	.437**	1
	Sig. (Bilateral)	0	0	
	N	14704	14723	14758
Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	Correlación de Pearson	.357**	.356**	.466**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14699	14716	14710
Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	Correlación de Pearson	.276**	.286**	.317**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14650	14660	14669
Tener esta empresa contribuye mucho a que yo sea feliz.	Correlación de Pearson	.312**	.295**	.345**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14678	14689	14683

Gráfico 6 Tener esta empresa contribuye mucho a que yo sea feliz**Tabla 4**

Correlaciones				
		En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de lo ideal.	Las condiciones de vida son excelentes.	Estoy satisfecho con mi vida
En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	Correlación de Pearson	.357**	.276**	.312**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14699	14650	14678
Las condiciones de vida son excelentes.	Correlación de Pearson	.356**	.286**	.295**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14716	14660	14689
Estoy satisfecho con mi vida.	Correlación de Pearson	.466**	.317**	.345**
	Sig. (Bilateral)	0	0	0
	N	14710	14669	14683
Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida.	Correlación de Pearson	1	.360**	.380**
	Sig. (Bilateral)		0	0
	N	14735	14657	14686
Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida.	Correlación de Pearson	.360**	1	.355**
	Sig. (Bilateral)	0		0
	N	14657	14694	14641
Tener esta empresa contribuye mucho a que yo sea feliz.	Correlación de Pearson	.380**	.355*	1
	Sig. (Bilateral)	0	0	
	N	14684	14641	14710

Discusión

El autor Sandra Idrovo argumenta que el éxito de las mujeres en el ámbito laboral se identifica en 3 tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral, se sugiere profundizar en las relaciones existentes entre los índices de satisfacción y éxito, así como con los elementos que inciden en ellos. Por otro lado Emilio Moyano Díaz y Nadia Ramos Alvarado concluyen que las personas casadas que en general las personas están satisfechas con su vida, siendo la familia la principal fuente de felicidad. Se encontró que las personas casadas se encuentran más felices y satisfechas que las solteras, y que las personas jóvenes presentan menor nivel de felicidad y satisfacción que las personas mayores.

Conclusiones

El objetivo de esta investigación ha sido conocer cuál es la presencia y situación de la mujer relacionando a su nivel de felicidad y a su estado civil dentro del ámbito empresarial.

En el estudio realizado se ha revelado que las mujeres tienen un grado mayor de felicidad dependiendo su estado civil (casadas), un puesto gerencial alto y el tiempo que tienen dentro de la empresa, estos factores hacen que ellas se sientan con seguridad para la toma de decisiones.

En la actualidad cada vez existen más mujeres directivas de Pymes y es de vital importancia reconocer el trabajo que hacen por la empresa ya que a pesar de los roles que desempeñan fuera del trabajo logran llevar a las pymes a que vallan en continuo crecimiento de manera exitosa.

Referencias

- (s.f.). Chiavenatto, A. (s.f.). Administración: Proceso Administrativo. Colombia : Makron Books Do Brasil .
- D., G. C. (2001). Física Principios con aplicaciones. México: Prentice Hall Hispanoamerica.
- Española, R. A. (2001). Diccionario de la Lengua Española . Madrid, España.
- García, B. B. (1989). Organización General de Eventos. Colombia: Universidad de la Sabana.
- Goodstein, L., M Nolan, T., & J. William. (1998). Planeación estratégica aplicada. Colombia: Mc Graw Hukk .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la investigación . México : Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: MCGraw Hill.
- Iglesias, N. M. (2004). Enciclopedia temática Física, Química y Tecnologías. Barcelona: Pegasso.
- Jijena Sánchez, R. (2003). Eventos: como organizarlos con éxito. Argentina: Nobuko.
- Kotler , P., & Armstrong, G. (2001). Marketing. México: Pearson Educación .

- Kotler, P. (1989). *Mercadotecnia*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Kotler, P. (2006). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación.
- Kotler, P., Gary Armstrong, Cámara Ibáñez, D., & Cruz Roche, I. (2010). *Marketing*. Prentice Hall.
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2009). *Marketing de servicios*. México: Pearson.
- Mallo, F. L.-N. (2006). *Honores y protocolo*. EL CONSULTOR.
- Mankiw, G. (2012). *Principios de Economía*. Mc Graw Hill.
- Matriz FODA. (s.f.). Obtenido de <http://www.matrizfoda.com/dafo/>
- Otero Alvarado, M. (2011). *Los acontecimientos especiales como acciones de relaciones públicas: el ceremonial y el protocolo*. Málaga: UOC.
- Ponce, A. R. (1992). *Administración moderna*. Editorial Limusa.
- Posada, R., Aguilar, Ó., & Peña, N. (2016). *Análisis Sistémico de la micro y pequeña empresa en México*. México: Pearson.
- Reid, A. L. (1980). *Las Técnicas Modernas de Venta y sus Aplicaciones*. México: Diana México.
- Rojas, S. A. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. Mc Graw Hill.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2013).
- Simón, A. (2005). *Diccionario de Economía*. Editorial Andrade.
- Stoner, J. A., Freeman, R., & Gilbert JR, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.