

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

POSGRADO DE PSICOLOGÍA



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE PROFESIONALES
SOBRE LA EQUIDAD EN LA COMPENSACIÓN Y OPORTUNIDADES LABORALES
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

**PROYECTO FINAL DE CAMPO
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA**

**POR:
LIC. ANA LIDIA GONZÁLEZ ARENAS**

**DIRECTOR:
DR. EDUARDO LEAL BELTRÁN**

MONTERREY, NUEVO LEÓN.

OCTUBRE, 2011

**“Hijo mío, si recibieres mis palabras, y mis mandamientos guardares dentro de ti,
haciendo estar atento tu oído a la sabiduría; si inclinares tu corazón a la prudencia,
si clamares a la inteligencia, y a la prudencia dieres tu voz;
si como a la plata la buscares, y la escudriñares como a tesoros,
entonces entenderás el temor de Jehová, y hallarás el conocimiento de Dios.
Porque Jehová da la sabiduría, y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia.”**

Proverbios 2:1-6

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por haberme brindado la oportunidad de estudiar la Maestría en Psicología Laboral y Organizacional y a la vez otorgado la posibilidad de estudiar por medio de la beca del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

A mis Padres: Carlos González Hernández y Guadalupe Arenas de González.

Gracias por impulsarme siempre a salir adelante, a su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, han sido un ejemplo de esfuerzo, trabajo y compromiso. Papá, en medio de la enfermedad, me enseñaste a no rendirme, a luchar por todo y siempre guiarme de la mano de Dios así como tú lo has hecho. Mamá, gracias por tu apoyo, tus consejos y porque me has enseñado a seguir adelante, si existe alguna dificultad recurro a Dios en oración y Él me concede las peticiones de mi corazón.

A mi Esposo: José Juan Ayala Dávila.

Te agradezco la confianza y el amor que has brindado a lo largo de la vida, haz sido un pilar importante para salir adelante y continuar luchando por el bienestar de nuestra familia. Te amo mucho, gracias por ser tan especial.

A mi Hijo: José Juan Ayala González. (Junior)

Mi niño precioso, gracias por acompañarme a la Maestría, eres el regalo más hermoso que Dios me ha dado, disculpa por el tiempo que no te he brindado como yo quisiera, pero todo va a ser recompensado, te amo mucho.

A mi Asesor: Dr. Eduardo Leal Beltrán

Dr. Eduardo Leal, gracias por haber sido mi asesor, por confiar en mí, a pesar de los inconvenientes que se me presentaron a lo largo del proyecto. Gracias por sus sugerencias, consejos y palabras de aliento. Usted es una persona que cree y confía en sus alumnos y se lo agradezco de todo corazón. Dios lo bendiga.

A mis Revisoras:

Mtra. Irma Fernández Tovar, “Chapis” le agradezco su amabilidad y atención al brindarme una excelente retroalimentación del Proyecto.

Mtra. María Eugenia González García, le agradezco su atención al brindarme excelentes observaciones, gracias a ellas enriquecí el Proyecto de Investigación.

A mis Maestros:

A todos los maestros les agradezco la forma tan amena de transmitir el conocimiento, sus vivencias laborales me ayudaron a crecer en el ámbito profesional, en especial al Director José Armando Peña Moreno, por su excelente calidad humana.

A mis Amigos: Pericles Flores del Ángel y Graciela González.

Pericles, gracias por tu apoyo y sugerencias que me brindaste para elaborar la tesis, te lo agradezco mucho. Graciela, gracias por el tiempo que me otorgaste para explicarme algunos puntos del proyecto, los verdaderos amigos siempre se llevan en el corazón.

RESUMEN

Este proyecto de investigación tipo documental descriptivo, se realizó con el propósito de conocer la percepción de 100 profesionales sobre el tema de equidad en la compensación, oportunidades laborales y naturaleza del trabajo en función del género. Con el objetivo de analizar su percepción sobre la existencia de equidad o inequidad en sus áreas de trabajo.

Los cinco capítulos que conforman el proyecto de investigación son:

1. Introducción: se describen los conceptos de equidad, inequidad, comparación social, género, compensaciones y sueldo. También se describen algunos puntos de vista de diversos autores en torno al tema. Se establece el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación sobre el tema de elección, las preguntas de investigación, las delimitaciones y limitaciones del proyecto.
2. Marco teórico: Para la obtención del marco teórico se investigó en diversas fuentes bibliográficas. En éste apartado se describen los conceptos de Género, Compensación, Motivación, Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Equidad, Inequidad y Las Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
3. Método: se refiere a los 100 profesionistas que colaboraron en la realización de la investigación, el escenario donde se aplicó la Escala Tipo Likert, así como el procedimiento y análisis de datos.

4. Resultados y discusión: mediante el uso de Excel y el programa estadístico SPSS 16.0, se obtuvieron los resultados referentes a la investigación.
5. Conclusiones y recomendaciones: después de leer cada capítulo y analizar los resultados se obtuvo la conclusión general y se redactaron algunas recomendaciones referentes al tema.

Al final del capítulo cinco se observan las referencias.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	3
----------------------	---

RESÚMEN.....	5
--------------	---

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Análisis de la Percepción de Profesionales sobre La Equidad en la Compensación y Oportunidades Laborales en Función del Género

1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Objetivo.....	14
1.3 Justificación.....	15
1.4 Preguntas de investigación.....	16
1.5 Hipótesis.....	16
1.6 Delimitaciones y limitaciones.....	17

CAPTÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Género – Compensación – Motivación – Equidad

Género

2.1 La mujer en el trabajo.....	18
2.2 Situación de la mujer trabajadora.....	18
2.3 Dificultades que enfrenta la mujer trabajadora.....	19
2.4 La imagen de la mujer en los medios de comunicación.....	20
2.5 Retos que enfrenta la mujer en el trabajo.....	20

Compensación

2.6	La Compensación.....	21
2.7	Componentes de un Programa Total de Compensaciones.....	22
2.8	Factores que determinan la Compensación Financiera Individual.....	23
2.9	Teorías de la Compensación.....	24
	• Teoría del Intercambio	
	• Teoría de la Equidad	
	• Teoría de la Expectativa	
	• Teoría de la Expectativa de X Valor	

Motivación

2.10	Conceptos de Motivación, Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.....	25
2.11	Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	26
2.12	Teorías de la Motivación Laboral.....	27
	Teorías de contenido.....	27
	• Jerarquía de las necesidades de Maslow (1954)	
	• Teoría X-Y de Mc Gregor (1960)	
	• Teoría bifactorial de Herzberg (1959)	
	• Teoría de las motivaciones sociales de McClellan (1951-1961)	
	• Teoría de Erg de Alderfer (1969-1971)	
	Teorías de proceso.....	27
	• Teoría de la expectativa de Vroom (1964)	
	• Teoría de la equidad de Adams (1963-1965)	
	• Teoría de la finalidad o de las metas de Locke (1968-1969)	

Equidad

2.13	Teoría de la Equidad.....	28
2.14	Tipos de Equidad en la Compensación.....	29
	• Equidad Interna y Externa	
	• Equidad con los Empleados y con los Equipos	
2.15	Tipos de Inequidad y Sistemas de Compensación.....	30
	Tipos de Inequidad:	
	• Infracompensación y Sobrecompensación	
	Sistemas de Compensación:	
	• Sueldo por horas y sueldo por destajo	
2.16	Formas de reducción de inequidad.....	31
2.17	Igualdad de Oportunidades en el Empleo.....	32
2.18	Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo.....	33
	• Ley de la Igualdad en la Remuneración de 1963	
	• Ley de los Derechos Civiles de 1964	
	• Ley de la Discriminación en el Empleo a Causa de la Edad de 1967	
	• Ley de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972	
	• Ley de la Discriminación a Causa del Embarazo de 1978	
	• Ley de estadounidenses Discapacitados de 1990	
2.19	La Organización Internacional del Trabajo.....	34

CAPÍTULO 3: MÉTODO

3.1 Participantes.....	36
3.2 Escenario.....	36
3.3 Instrumento.....	36
3.4 Procedimiento.....	38
3.5 Análisis de datos.....	39
1. Codificación.....	39
2. Tabulación.....	40
3. Puntajes obtenidos en la Escala Likert.....	44
4. Análisis Estadístico SPSS 16.0.....	47
5. Medidas de tendencia central de los puntajes totales.....	49
• Media	
• Mediana	
• Moda	
6. Medidas de Varianza.....	50
• Desviación Estándar para una muestra	
• Varianza para una muestra	
7. Puntajes importantes.....	53
• Puntuación más alta observada	
• Puntuación más baja observada	
• Rango de varianza	

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados de la Escala Likert 50 mujeres.....	54
Resultados de la Escala Likert 50 hombres.....	54

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones y recomendaciones.....	72
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS.....	75
-------------------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS.....	77
------------------------------	-----------

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.....	79
---------------------------------------	-----------

REFERENCIAS.....	80
-------------------------	-----------

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN:
ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE PROFESIONALES SOBRE
LA EQUIDAD EN LA COMPENSACIÓN Y OPORTUNIDADES
LABORALES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

1.1 Planteamiento del Problema

En el ámbito laboral existen diversos factores que impiden lograr equidad laboral entre hombres y mujeres. A pesar de la promulgación de las Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo, en la actualidad existen Organizaciones que no cumplen con estas leyes.

Dentro de las Organizaciones existe inequidad laboral entre hombres y mujeres, la inequidad se presenta debido a ciertos factores como el estado civil, la compensación y oportunidades laborales en función del género.

Es necesario que exista equidad laboral, las mujeres y los hombres tenemos las mismas capacidades para desempeñar cualquier puesto de trabajo. Se sabe que algunos empleadores prefieren contratar, promover, capacitar y aumentar el sueldo a los hombres por la creencia de que ellos son más responsables, se enfocan más en el trabajo, ya que la mujer es la responsable de la casa y los hijos.

Algunos empleadores prefieren contratar a hombres para ocupar puestos de alta jerarquía a diferencia de las mujeres en estado de embarazo; ya que esto ocasionaría incapacidades y por lo tanto ausentismo laboral.

A continuación se describen los conceptos más importantes del tema.

Equidad: “Se refiere a la proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo y las recompensas de éste comparadas con las recompensas que otros reciben por aportaciones semejantes”. Ricardo, A. Varela (2006)

Inequidad: “Existe cuando los sueldos son muy altos o muy bajos en comparación con la aportación. En el primer caso provocan sentido de culpabilidad y en el segundo insatisfacción.” Ricardo, A. Varela (2006)

Comparación social: “Los trabajadores comparan el nivel de pago que reciben con el de otros. Dicha comparación supone satisfacción o insatisfacción en función de las diferencias en los niveles.” Ricardo, A. Varela (2006)

Género: “Es la construcción social que se impone a un cuerpo femenino o masculino por lo que se le confiere una identidad o un rol esperado por una cultura”. Arredondo, (1997).

Compensación: “Son aportaciones que confiere la organización a cada persona a cambio de su trabajo.” Varela, R. (2006)

Sueldo: “Es la retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”- Varela, R. (2006)

1.2 Objetivo general:

Conocer la opinión de profesionales respecto a la equidad en la compensación laboral en base al género, estado civil y promociones durante su trayectoria laboral.

1.3 Objetivos específicos:

- Determinar si existe equidad de género en la compensación laboral según la opinión de profesionales que laboran en diferentes organizaciones del área metropolitana del estado de Nuevo León.
- Demostrar si el estado civil y el embarazo influyen en la contratación laboral según el punto de vista de los profesionistas a que se refiere el párrafo anterior.
- Conocer la opinión de los profesionistas en relación a la existencia o no de diferencias, entre hombres y mujeres, con respecto al desarrollo y promoción en sus organizaciones.
- Obtener información verídica basada en las opiniones, vivencias y experiencias de los profesionistas a lo largo de su trayectoria laboral.

1.4 Justificación:

El proyecto de investigación se realizó con el propósito de conocer la opinión de profesionistas de diferentes carreras, sobre su forma de percibir la equidad en la compensación laboral. Es importante que exista equidad en la compensación laboral independientemente del género y estado civil, esto con el objetivo de que mujeres y hombres tengan la misma posibilidad de ocupar puestos de alta jerarquía en la Organización.

Existen empresas donde se manifiesta inequidad laboral y por lo tanto insatisfacción laboral, es necesario que se derriben esas barreras que no permiten avanzar con igualdad a los empleados.

Esta investigación permite conocer opiniones verídicas de los profesionistas en torno a la equidad laboral. También sirve para que los administradores de Recursos Humanos tomen conciencia sobre la importancia de ser equitativos al momento del proceso de reclutamiento y selección de personal.

1.5 Preguntas de investigación:

¿Existe inequidad en compensaciones y oportunidades laborales en función del género?

¿Los profesionales aceptan la inequidad en las compensaciones y oportunidades laborales en función del género?

1.6 Hipótesis:

Hi: Los profesionales que actualmente laboran aceptan que si puede existir inequidad en compensaciones y oportunidades laborales en función del género

Ho: Los profesionales que actualmente laboran no aceptan la inequidad en compensaciones y oportunidades laborales en función del género.

1.5 Delimitaciones y limitaciones:

El proyecto de investigación se delimitó a evaluar a 100 profesionistas, entre ellos médicos, enfermeras, administradores de empresas, psicólogos, maestros, abogados, contadores y educadoras, oscilando entre los 27 a 55 años de edad. Todos ellos laboran en Organizaciones diferentes dentro del área metropolitana del Estado de Nuevo León.

Una limitación es que no aporta información referente al sueldo percibido por los profesionistas, solo su opinión en relación al tema de equidad en la compensación laboral en función del género.

Cabe mencionar que esta investigación no afirma que exista inequidad laboral en función del género, sino refleja las opiniones de una muestra representativa de la población, respetando sus puntos de vista.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO:

GÉNERO - COMPENSACIÓN – MOTIVACIÓN - EQUIDAD

GÉNERO

El concepto de Género: “Es la construcción social que se impone a un cuerpo femenino o masculino por lo que se le confiere una identidad o un rol esperado por una cultura”. Arredondo Campo (1997).

2.1 La mujer en el trabajo

Desde la antigüedad se ha considerado a la mujer como inferior al hombre, con el paso del tiempo, la mujer ha logrado desempeñar un papel fundamental en distintas áreas del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, un logro trascendente es el derecho al voto. Arias, F., Heredia, Víctor. *Administración de Recursos Humanos*. (2004) Ed. Trillas.

González, A. (1999) “Refiere que en 1975 se instituyó en México el 8 de marzo como “El Día Internacional de la Mujer”, para proclamar la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de ambos sexos, con el objetivo de propiciar la integración plena de la mujer en el desarrollo”.

2.2 Situación de la mujer trabajadora

Cada día la participación de la mujer en el campo laboral aumenta debido a la necesidad de incrementar su nivel educativo y económico, como consecuencia de los bajos salarios percibidos en sus áreas de trabajo.

Heredia, V. (2004) Menciona que las mujeres siguen sufriendo grandes obstáculos para incorporarse al mercado laboral, como son las escasas oportunidades para las mujeres con hijos, la incompatibilidad de horarios; además que el periodo de embarazo constituye un obstáculo para las organizaciones; dentro del mercado laboral predominan las mujeres solteras o sin hijos. Sin embargo cada día son más las mujeres casadas que ingresan al mercado laboral.

Arias, F. y Heredia (2004) comentan que la mayor participación de las mujeres se asocia primordialmente con el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin pago.

2.3.- Dificultades que enfrenta la mujer trabajadora

Existen diversos factores que obstaculizan el desarrollo de la mujer en el ambiente laboral, algunos de ellos son los problemas de educación, las deficiencias en la salud y nutrición, la discriminación en el mercado laboral, así como el acceso desigual al crédito.

Las limitadas oportunidades de empleo en el mercado laboral formal, ha forzado a que muchos trabajadores se integren al sector informal. En muchos países la mujer ha sido discriminada en el ambiente laboral desde la contratación, los bajos salarios, la discriminación ocupacional, así como la inversión desigual en la capacitación.

La investigación del Banco Mundial (1997)...“Incluso en los casos en los que la mujer cuenta con el mismo trabajo que el hombre, existen diferencias salariales que obedecen en gran medida a la discriminación en el mercado laboral”.

Como comentan Arias y Heredia (2004) se discrimina a la mujer debido a la creencia de los empleadores de que los nacimientos incrementan el costo de las empleadas; por otro lado existe la evidencia que la mujer escoge las ocupaciones de baja remuneración porque sus responsabilidades del hogar, limitan su tiempo para estar al cuidado de los hijos.

2.4.- La imagen de la mujer en los medios de comunicación

La imagen de la mujer en los medios de comunicación aparece estereotipada de diversas maneras. Los estereotipos más difundidos son: la mujer como el sexo débil, el lugar de la mujer: el hogar, la mujer como objeto sexual y consumidora, la mujer liberada y la mujer trabajadora.

Cabe destacar que los mensajes transmitidos por los medios de comunicación contribuyen a reafirmar los papeles que históricamente han sido asignados a las mujeres, avalando de este modo la subordinación y discriminación que todavía prevalecen en nuestra sociedad. Arias, F., Heredia, V., (2004) *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño. Ed. Trillas.*

2.5. - Retos que enfrenta la mujer en el trabajo

En el ambiente laboral muchas mujeres son eficientes, organizadas, asertivas, inteligentes y constantemente muestran deseos de superarse, pero por lo general estas cualidades se les atribuyen más a los hombres que a las mujeres. Por tal razón la mujer enfrenta algunos retos, como ocupar puestos de alta jerarquía en la organización y lidiar con los estereotipos provenientes de la sociedad. Arias, F, Heredia, V. *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño. (5ª Edición) México. Trillas.*

COMPENSACIÓN

2.6 La compensación

Para la mayoría de los empleados, el sueldo tiene un efecto directo en el nivel de vida, en el estatus dentro de su comunidad y dentro de su grupo de compañeros. Cualquier diferencia en el sueldo que se otorga a un empleado afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa.

Si en la empresa existe un sistema objetivo para determinar el valor de un puesto y de su rendimiento, y si cada persona sabe cómo llegar a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de inequidad en el pago.

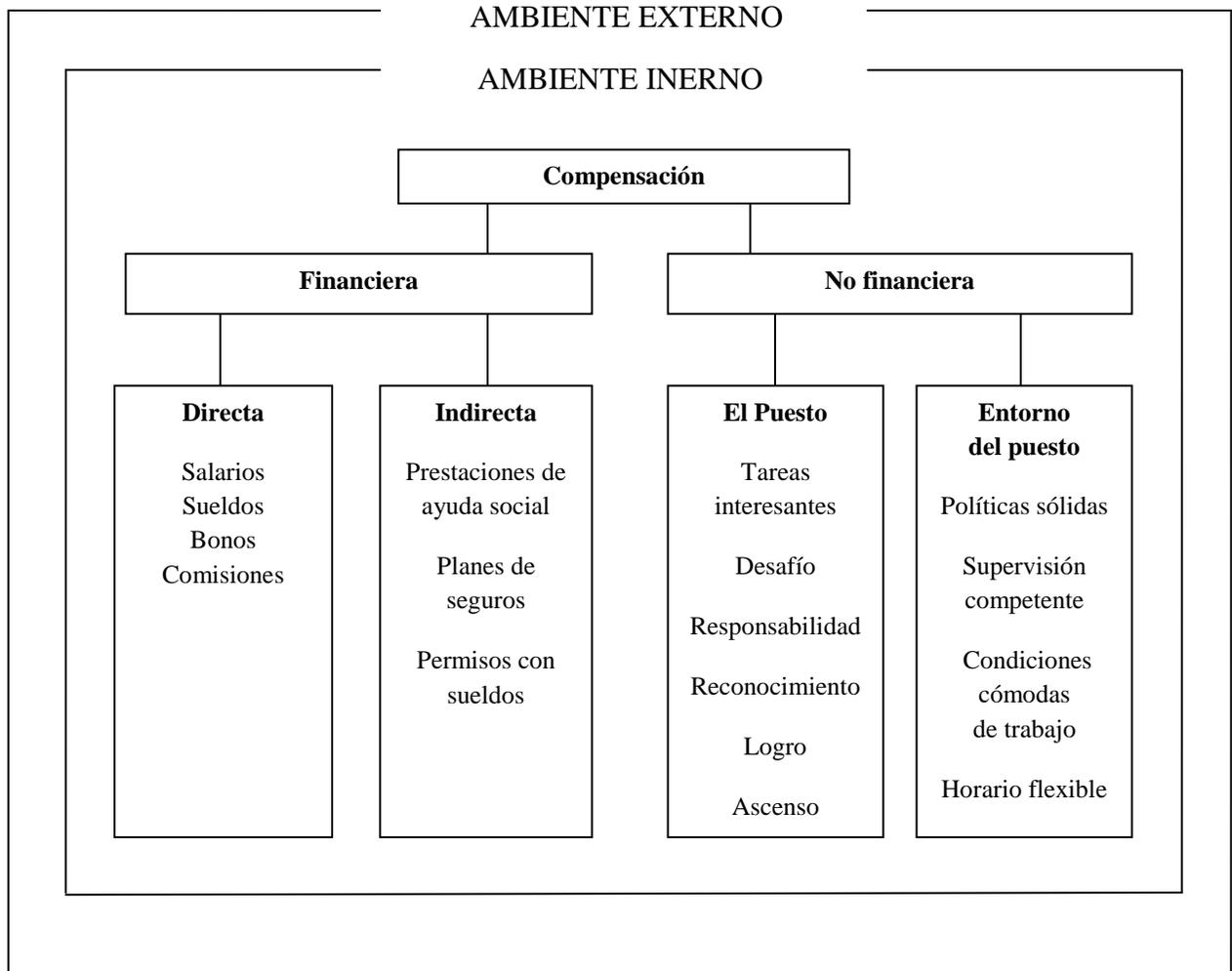
Existen otros factores personales que también afectan la percepción de un individuo sobre lo que es justo recibir en cuanto a su sueldo. En una investigación Greenberg y Pasternak, (1998) encontraron que las personas con más edad en puestos directivos recibían mejores sueldos que los jóvenes en posiciones similares.

Varela, A. Ricardo. (2006) *Administración de la Compensación. (1ª Edición) México Pearson Prentice Hall. Pág. 24.*

2.7 Componentes de un programa total de compensación

El concepto de compensación se refiere a todo tipo de remuneraciones que reciben los individuos a cambio de su trabajo. En la siguiente figura se describen los componentes de la compensación.

Figura 1. Componentes de un programa total de compensación.



Ivancevich, J., (2005) *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Edición) México. McGraw-Hill.

2.8 Factores que determinan la compensación financiera individual

Existen diversos factores que determinan el pago individual, tanto la organización, como el mercado de trabajo, el puesto y el empleado tienen un impacto sobre el valor del puesto y la compensación financiera del trabajador.

Figura 2. Factores que determinan la compensación financiera individual



Ivancevich, J., (2005) *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Edición) México. McGraw-Hill.

2.9 Teorías de la compensación

Existen diversas teorías que explican la importancia que tiene la compensación para el trabajador. En la siguiente tabla se explica brevemente éstas cuatro teorías de la compensación.

Tabla 1. Teorías de la compensación.

Teorías de la compensación	Descripción
Teoría del intercambio:	“Intercambio: se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades”.
Teoría de la equidad:	Adams: “Equidad se define como una proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo y las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes (Robbins, 1977)”.
Teoría de la expectativa	Lewin y Tolman: “Expectativa es la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular”.
Teoría de la expectativa de X valor	Vroom: “Expectativa es sinónimo de expectativa de resultado, que se define como la creencia de que una conducta particular producirá un resultado particular”.

Varela, R, (2006) *Administración de la compensación* Pág. 22 – 32. Ed. Pearson Prentice Hall.

MOTIVACIÓN

2.10 Concepto de motivación, motivación laboral y satisfacción laboral.

Este apartado describe brevemente el concepto de motivación, motivación laboral, satisfacción laboral y las teorías de la motivación laboral; ya que la motivación es un elemento fundamental para el buen desempeño del trabajador. A continuación se describen brevemente los conceptos anteriores.

Delgado (1998) encontró que “la motivación” es el proceso mediante el cual las personas al realizar una actividad, desarrollan esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas, a fin de satisfacer alguna necesidad y cuya satisfacción va a depender del esfuerzo que decidan aplicar.

Luthans, (1998) menciona que “motivación” es la forma de estimular a otros para que se desempeñen productivamente. Tener empleados motivados, comprometidos y capacitados es importante para el éxito de la organización.

Argyris, (1979) establece que una de las formas en las que se logra motivar a los empleados es a través de incentivos.

Robbins (1994) define “la motivación laboral” como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

El concepto de “Satisfacción Laboral” se explica desde la perspectiva de los siguientes autores:

Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996) encontraron que “La Satisfacción Laboral” es una actitud desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo, actitud que puede ir referida hacia el trabajo o hacia facetas específicas del mismo.

Gullén, C. y Guil, R.(2000) *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (1ª Edición) México. McGraw-Hill.

2.11 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

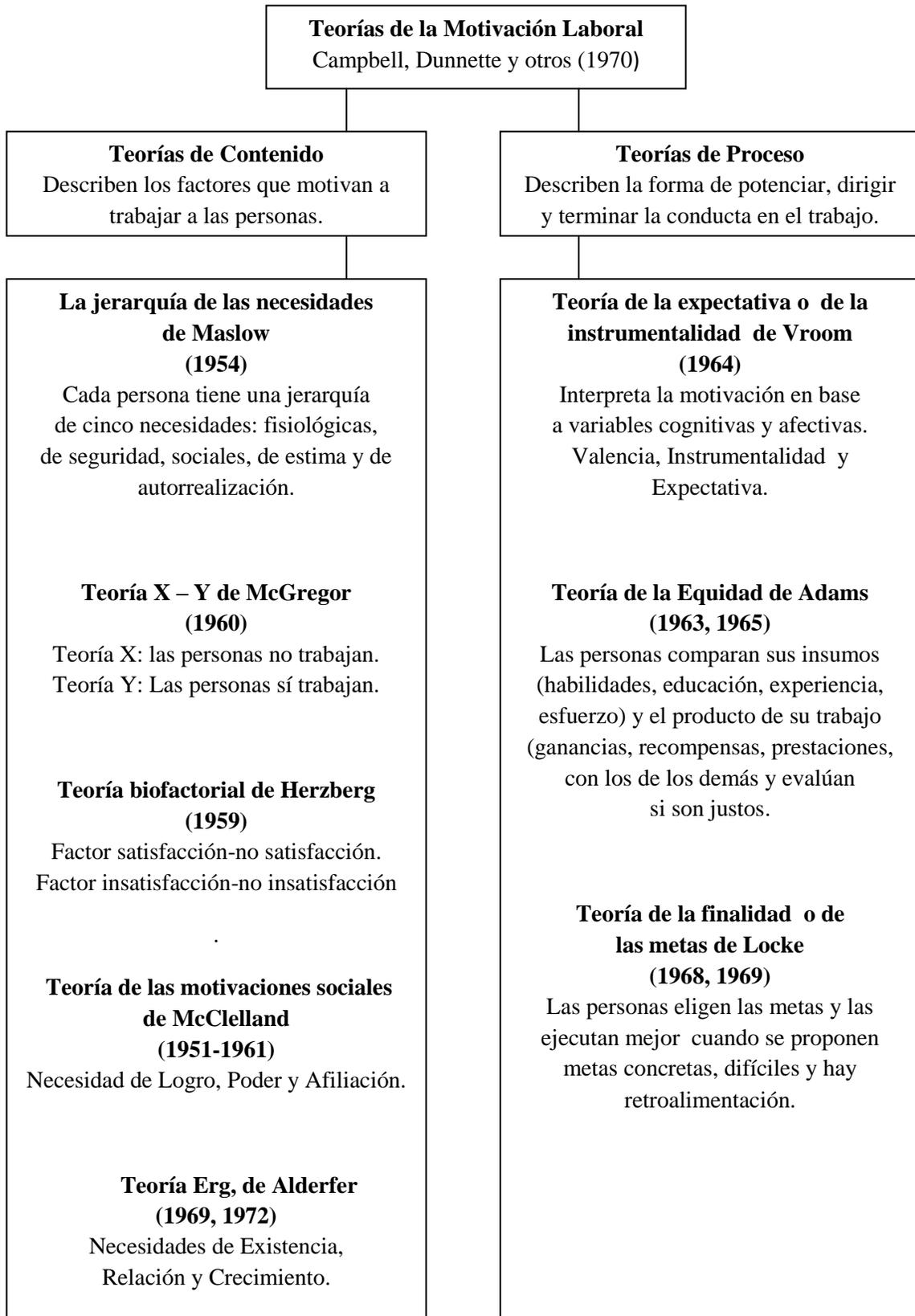
Locke (1976) encontró que existen nueve dimensiones de la satisfacción laboral: La satisfacción con el trabajo, el salario, las promociones, el reconocimiento de los demás, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros y la empresa.

2.12 Teorías de la Motivación Laboral

En ésta sección se describen brevemente las teorías de la motivación laboral, que se dividen en teorías de contenido y teorías de proceso, cada una de ellas tiene su grado de importancia en relación a la motivación laboral, sin embargo se brinda mayor información sobre la Teoría de la Equidad de Adams.

Guillén, G., Guil, B., R., (2000) *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. (1ª Edición) México. McGraw-Hill.

Figura 3. Teorías de la Motivación Laboral



EQUIDAD

2.13 Teoría de la Equidad de Adams (1963, 1965)

La teoría de la equidad hace referencia a que los trabajadores se sienten motivados cuando experimentan satisfacción con lo que reciben, en proporción con el esfuerzo que realizan.

Robbins, (1997) Comenta que la “Equidad” se define como una proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo y las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes. Varela, R, *Administración de la compensación* (2006) Editorial Pearson Prentice Hall.

Adams (1965) Enfatizó que las personas comparan sus insumos (habilidades, educación, experiencia, esfuerzo) y el producto de su trabajo (ganancias, recompensas, prestaciones, con los de los demás y evalúan si existe equidad o inequidad.

La inequidad ocurre cuando los sueldos son muy bajos en comparación con el esfuerzo, en este caso; el trabajador siente insatisfacción y los sueldos son muy altos en comparación con el esfuerzo en este caso; el trabajador siente culpabilidad.

Las investigaciones recientes acerca de la justicia en el lugar de trabajo reemplazan la teoría de la equidad. Las recientes teorías de la justicia en el lugar de trabajo se relacionan con la equidad de distribución de estímulos (Kanfer, 1992).

2.14 Tipos de equidad en la compensación

En la siguiente figura se describen los cuatro tipos de equidad en la compensación: Equidad interna, equidad externa, equidad con el empleado y equidad con los equipos.

Los responsables de Recursos Humanos de respetar las normas de equidad que se han establecido en la organización, ya que los trabajadores deben recibir lo que les corresponde de acuerdo a su desempeño.

Tabla 2. Tipos de Equidad en la Compensación

Tipos de Equidad en la Compensación			
Equidad Interna	Equidad externa	Equidad con el empleado	Equidad con los equipos
Existe cuando el pago a los empleados es de acuerdo con el valor del puesto dentro de la organización.	Existe cuando el pago a los empleados es comparable con empleados que desempeñan el mismo puesto en otra organización.	Existe cuando empleados que desempeñan puestos similares en la organización reciben un pago de acuerdo con factores exclusivos para el empleado.	Existe cuando se remunera mejor a los equipos más productivos que a los menos productivos.

Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (6ª Edición) México. International Thomson.

2.15 Tipos de inequidad y sistemas de compensación

La inequidad puede provocar fuertes problemas en el clima organizacional. Si los empleados creen que se les paga de manera inequitativa, pueden limitar sus esfuerzos o hasta abandonar la empresa.

Existen dos tipos de inequidad (infracompensación y sobrecompensación) y dos sistemas de compensación (sueldo por horas o destajo). A continuación se describen los tipos de inequidad y sistemas de compensación y la forma en la cual el empleado reduce sus sentimientos de inequidad.

Infracompensación por hora: Los individuos disminuirían su esfuerzo para adaptarse a la disminución de los resultados, la disminución en la cantidad y la calidad de los productos sería el resultado.

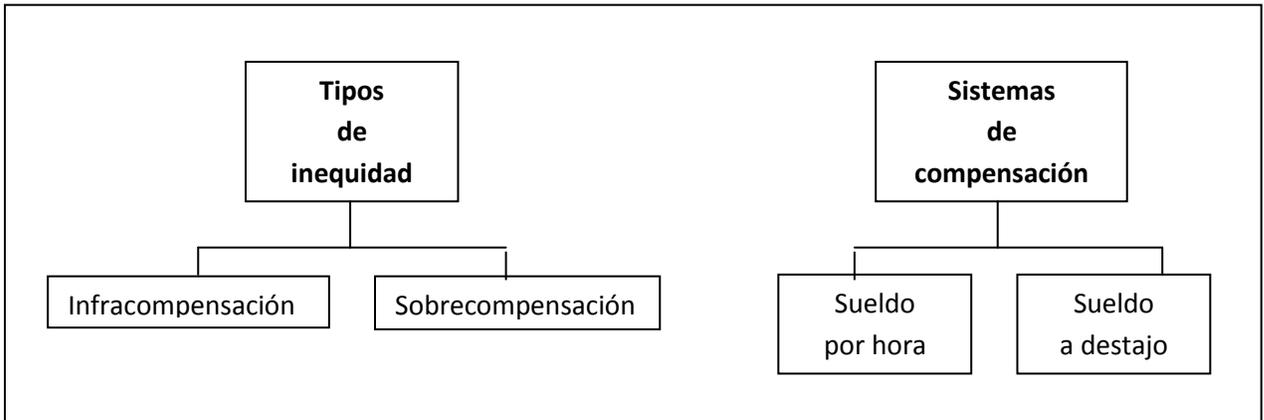
Infracompensación a destajo: Para compensar la pérdida de sueldo, los individuos producirían más objetos pero estos serían de calidad inferior.

Sobrecompensación por hora: Los individuos intentarían reducir la inequidad causada por la sobrecompensación trabajando con mayor intensidad.

Sobrecompensación a destajo: Para reducir los sentimientos de inequidad, los individuos trabajarían con más intensidad como medio de aumentar sus aportaciones. Por lo tanto los individuos en este caso producirían menos objetos, pero de mayor calidad que antes.

Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (6ª Edición) México. International Thomson.

Figura 4. Tipos de inequidad y sistemas de compensación



Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (6ª Edición) México. International Thomson.

2.16 Formas de reducción de inequidad

Existen diversos procedimientos para reducir la inequidad en la organización: Procedimientos conductuales y cognitivos. A continuación se enuncian cada uno de ellos.

Conductuales: Cambio en las aportaciones, cambio en los resultados, hacer que el otro cambie los resultados o aportaciones o dejar el trabajo por otro más equitativo.

Cognitivos: Distorsionar los resultados o aportaciones propias, distorsionar los resultados o aportaciones del otro o cambiar el otro de comparación.

2.17 Igualdad de Oportunidades en el Empleo

El concepto de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (I.O.E.) se refiere al trato justo e imparcial que deben recibir todas las personas en todos los aspectos relacionados con su empleo, contratación, ascensos, capacitación, etcétera.

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo surgió en Estados Unidos y no fue hasta mediados de los años cincuenta y principios de los sesenta que el empleo sin discriminación adquirió dimensiones de interés social.

Fueron tres los factores que influyeron en el crecimiento de las leyes de I.O.E:

1. El cambio de actitud ante la discriminación en el empleo.
2. Los informes que destacaban los problemas económicos de las mujeres.
3. Un conjunto de leyes y reglamentos relativos a la discriminación.

Bohlander, Snell, Sherman, (2001) *Administración de Recursos Humanos*. (12ª Edición) México. International Thomson.

2.18 Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Las principales leyes federales relativas a la igualdad en el empleo tratan de reducir problemas que interesan a grupos de trabajadoras, llamadas clases protegidas. Éstas incluyen a las personas pertenecientes a una minoría racial, a las mujeres, a las personas mayores, así como a las que padecen alguna enfermedad física o mental. En la siguiente tabla se enumeran algunas de éstas leyes.

Tabla 3. Principales Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Ley de la Igualdad en la Remuneración de 1963

Requiere que todos los empleadores sujetos a la Ley de las Normas Laborales Justas paguen salarios iguales por igual trabajo, independientemente del sexo.

**Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964
(enmendada en 1972, 1991 y 1994)**

Prohíbe la discriminación en el empleo a causa de la raza, el color, la religión, el sexo o el origen nacional y creó la Comisión de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (E.E.O.C.).

**Ley de la Discriminación en el Empleo a Causa de la Edad de 1967
(enmendada en 1986 y 1990)**

Prohíbe a las empresas de la iniciativa pública o privada, discriminar a las personas que tienen 40 años o más, en cualquier campo de empleo en razón de la edad.

Ley de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972

Amplia las facultades de vigilancia de la Comisión de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo EEOC. y extiende la cobertura del Título VII a los empleados de gobierno, los empleados de centros de educación superior, a patrones y empleados.

Ley de la Discriminación a Causa del Embarazo de 1978

Amplia la definición de discriminación sexual e incluye el embarazo, el alumbramiento y condiciones médicas afines; prohíbe a los patrones discriminar a las mujeres embarazadas en relación con las prestaciones del empleo, cuando éstas pueden cumplir con las obligaciones de su trabajo.

Ley de Estadounidenses Discapacitados de 1990

Prohíbe discriminar en el empleo a las personas que padecen alguna incapacidad física, mental o a las que padecen enfermedades crónicas.

Bohlander, Snell, Sherman, (2001) *Administración de Recursos Humanos*. (12ª Edición) México. International Thomson.

2.19 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha encabezado la lucha por elaborar un conjunto de leyes que protejan la igualdad de derechos de la mujer en el lugar de trabajo.

La labor de la Organización Internacional del Trabajo se centra en garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, el acceso a la formación, a la promoción, a la organización, a la toma de decisiones y la igualdad en salarios. Así como también en proteger a la mujer trabajadora, en especial en cuanto a las condiciones de trabajo que pudieren representar riesgos para la mujer embarazada.

Los esfuerzos encaminados a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer pierden fuerza en su nivel de aplicación porque en la práctica muchos países no aplican las Leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

La encuesta nacional de empleo y ocupación 2008 menciona que en la población ocupada, el índice de segregación ocupacional actual es de 0.184, es decir, hay disparidad; se necesita un cambio de 18.4 por ciento entre las labores que realizan las mujeres y los hombres para lograr la equidad ocupacional.

El valor del índice de discriminación salarial indica la magnitud del cambio que debe de realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial.

En promedio el salario que se les pagó a las mujeres por su trabajo en 2008, debió incrementarse en 9.5 por ciento para lograr equidad salarial (0.2 puntos porcentuales que el año previo).

Con excepción del grupo de trabajadores y trabajadoras en servicios domésticos, en todos los demás grupos de ocupación existe discriminación salarial hacia las mujeres. Para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe incrementarse 4.5 y 55 por ciento, esto dependiendo de la actividad que se realice.

Por otra parte, la ocupación en el sector informal es uno de los indicadores que mide la calidad en el empleo, pues la informalidad se caracteriza por la carencia de protección laboral, inestabilidad y bajos ingresos. Sin duda alguna aún falta mucho para lograr que mujeres y hombres logren la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

García Gaytán, Rocío. Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)

Es hasta el siglo pasado que la mujer empieza a tener la posibilidad de prepararse académicamente, trabajar en instituciones públicas y privadas, publicar, votar, discernir. La mujer no solo está creada para cuidar el hogar y tener hijos, sino también tiene un gran potencial intelectual, empresarial y político.

Se superó el mito de que los hombres tienen como misión trabajar y las mujeres cuidar el hogar exclusivamente. Un ambiente laboral mixto es enriquecedor, el hombre es analítico y racional; la mujer es sensitiva, intuitiva y creativa, lo que permite optimizar los resultados con mayor equilibrio y productividad.

Amendolla Bush, Gloria. Especialista en Desarrollo Humano.

CAPÍTULO 3. MÉTODO

3.1 Participantes

Para realizar esta investigación de tipo descriptiva documental, solicité la colaboración de 100 profesionistas, entre ellos doctores, enfermeras, nutriólogos, maestros, abogados, psicólogos, ingenieros, contadores, administradores de empresas y educadoras, que laboran en diferentes organizaciones del área metropolitana del estado de Nuevo León.

3.2 Escenario.

Durante la elaboración de este proyecto, acudí a diferentes organizaciones del área metropolitana del Estado de Nuevo León y solicité la colaboración de los profesionistas.

3.3 Instrumento.

El instrumento que utilicé para evaluar la opinión de los profesionales sobre la equidad en la compensación en función del género, es una escala tipo Likert que se elaboró durante el proceso de planeación, está compuesta por 15 ítems que evalúan las siguientes tres variables.

VARIABLES:

- Género
- Estado civil
- Promociones-proyectos-desarrollo.

Las escalas de respuesta son:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Neutro (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

3.4 Procedimiento

Para la elaboración de este proyecto de investigación, se realizó una Escala Tipo Likert, que evalúa tres variables: género, estado civil y promociones-proyectos-desarrollo.

Se evaluó a la muestra representativa de 100 profesionistas de diferentes áreas laborales del área metropolitana de Nuevo León.

Posteriormente se analizaron los datos obtenidos: se codificaron los datos, se tabularon, se obtuvieron los puntajes obtenidos en las 100 Escalas Likerts, se obtuvieron medidas de tendencia central de los puntajes totales, así como también medidas de varianza, obteniendo la desviación estándar para una muestra y varianza para una muestra.

Al final se realizó un análisis estadístico con el Programa SPSS 16.0. Las gráficas fueron un elemento indispensable para poder interpretar los resultados.

3.5 Análisis de datos.

Procedimiento para la codificación, tabulación y la obtención de las medidas de tendencia central y variabilidad: Escala Likert.

- **Codificación**

Categorías de respuesta	Escala numérica
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

- Tabulación

Frecuencias Absolutas y Relativas

Tabla 4. Respuesta al ítem 1			
Escala de respuestas		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	12	12%
En desacuerdo	2	25	25%
Neutro	3	49	49%
De acuerdo	4	9	9%
Totalmente de acuerdo	5	5	5%
		100	100%

Tabla 5. Respuesta al ítem 2			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	52	52%
En desacuerdo	2	27	27%
Neutro	3	8	8%
De acuerdo	4	5	5%
Totalmente de acuerdo	5	8	8%
		100	100%

Tabla 6. Respuesta al ítem 3			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	2	1	1%
Neutro	3	1	1%
De acuerdo	4	18	18%
Totalmente de acuerdo	5	79	79%
		100	100%

Tabla 7. Respuesta al ítem 4			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	2	4	4%
Neutro	3	1	1%
De acuerdo	4	42	42%
Totalmente de acuerdo	5	52	52%
		100	100%

Tabla 8. Respuesta al ítem 5			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	27	27%
En desacuerdo	2	2	2%
Neutro	3	0	0%
De acuerdo	4	19	19%
Totalmente de acuerdo	5	52	52%
		100	100%

Tabla 9. Respuesta al ítem 6			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Neutro	3	0	0%
De acuerdo	4	15	15%
Totalmente de acuerdo	5	85	85%
		100	100%

Tabla 10. Respuesta al ítem 7			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	2	2%
Neutro	3	1	1%
De acuerdo	4	15	15%
Totalmente de acuerdo	5	82	82%
		100	100%

Tabla 11. Respuesta al ítem 8			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	2	5	5%
Neutro	3	14	14%
De acuerdo	4	16	16%
Totalmente de acuerdo	5	64	64%
		100	100%

Tabla 12. Respuesta al ítem 9			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	1	1%
En desacuerdo	2	7	7%
Neutro	3	17	17%
De acuerdo	4	26	26%
Totalmente de acuerdo	5	49	49%
		100	100%

Tabla 13. Respuesta al ítem 10			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	2	2%
En desacuerdo	2	12	12%
Neutro	3	19	19%
De acuerdo	4	20	20%
Totalmente de acuerdo	5	47	47%
		100	100%

Tabla 14. Respuesta al ítem 11			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	2	2%
Neutro	3	0	0%
De acuerdo	4	9	9%
Totalmente de acuerdo	5	89	89%
		100	100%

Tabla 15. Respuesta al ítem 12			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	2	2%
Neutro	3	1	1%
De acuerdo	4	9	9%
Totalmente de acuerdo	5	88	88%
		100	100%

Tabla 16. Respuesta al ítem 13			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Neutro	3	0	0%
De acuerdo	4	13	13%
Totalmente de acuerdo	5	87	87%
		100	100%

Tabla 17. Respuesta al ítem 14			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	0	0%
En desacuerdo	2	0	0%
Neutro	3	3	3%
De acuerdo	4	18	18%
Totalmente de acuerdo	5	79	79%
		100	100%

Tabla 18. Respuesta al ítem 15			
Escala de respuesta		Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Totalmente en desacuerdo	1	3	3%
En desacuerdo	2	1	1%
Neutro	3	4	4%
De acuerdo	4	19	19%
Totalmente de acuerdo	5	73	73%
		100	100%

Tabla 19. Puntajes obtenidos en la Escala Likert.

SUJETOS	ÍTEMS															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	67
2	3	1	4	4	4	4	2	2	5	3	2	2	5	4	3	48
3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	53
4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	1	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	5	4	4	61
6	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	62
7	5	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	68
8	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	55
9	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	61
10	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	58
11	4	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	66
12	3	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	66
13	3	1	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	65
14	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	68
15	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
16	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
17	2	1	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	65
18	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	66
19	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	68
20	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
21	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	68
22	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	67
23	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
24	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
25	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
26	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
27	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
28	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
29	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
30	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
31	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
32	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
33	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
34	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
35	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
36	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
37	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
38	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
39	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68

40	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
41	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	67
42	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	67
43	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	61
44	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	65
45	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	65
46	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	64
47	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	62
48	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
49	3	1	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	61
50	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	65
51	3	2	4	2	4	4	5	1	2	2	5	5	5	5	54
52	1	5	4	2	2	4	2	2	2	2	5	5	5	5	51
53	2	5	2	4	1	4	4	2	3	4	2	2	4	4	47
54	3	2	4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	58
55	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	59
56	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	62
57	4	5	4	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	53
58	2	2	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	61
59	2	2	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	62
60	3	1	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	63
61	2	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	63
62	3	4	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	65
63	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	65
64	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	65
65	3	3	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	3	61
66	2	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	59
67	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
68	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	53
69	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	69
70	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	62
71	3	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	65
72	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	62
73	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
74	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	66
75	1	2	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53
76	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
77	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	65
78	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	59
79	2	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	68
80	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	68
81	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	63
82	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	66
83	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68

84	3	2	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	5	5	5	63
85	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
86	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
87	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
88	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
89	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
90	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
91	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
92	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
93	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
94	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
95	3	1	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
96	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
97	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
98	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
99	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
100	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69

Tabla 20. Análisis Estadístico SPSS 16.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.081	.739	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SUJETOS	50.5000	29.01149	100
SEXO	1.5000	.50252	100
ITEM_1	2.6800	.98350	100
ITEM_2	1.9000	1.23501	100
ITEM_3	4.7200	.65258	100
ITEM_4	4.3900	.80271	100
ITEM_5	3.6600	1.71870	100
ITEM_6	4.8500	.35887	100
ITEM_7	4.7700	.56595	100
ITEM_8	4.3900	.94168	100
ITEM_9	4.1500	1.00880	100
ITEM_10	3.9800	1.15453	100
ITEM_11	4.8500	.50000	100
ITEM_12	4.8300	.53286	100
ITEM_13	4.8700	.33800	100
ITEM_14	4.7600	.49482	100
ITEM_15	4.5800	.86667	100

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.787	1.500	50.500	49.000	33.667	127.998	17
Item Variances	50.222	.114	841.667	841.552	7367.374	4.160E4	17
Inter-Item Covariances	.259	-4.131	12.626	16.758	-3.056	1.905	17
Inter-Item Correlations	.143	-.448	.866	1.314	-1.934	.068	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SUJETOS	64.8800	23.036	.213	.927	.506
SEXO	113.8800	899.400	.813	.931	.054
ITEM_1	112.7000	923.687	-.008	.200	.082
ITEM_2	113.4800	919.909	.036	.400	.078
ITEM_3	110.6600	923.055	.017	.607	.081
ITEM_4	110.9900	920.252	.067	.673	.078
ITEM_5	111.7200	931.072	-.094	.673	.092
ITEM_6	110.5300	917.848	.284	.696	.075
ITEM_7	110.6100	917.553	.183	.569	.075
ITEM_8	110.9900	906.313	.299	.795	.063
ITEM_9	111.2300	916.442	.110	.575	.074
ITEM_10	111.4000	919.293	.050	.598	.078
ITEM_11	110.5300	917.080	.225	.839	.074
ITEM_12	110.5500	915.341	.265	.774	.072
ITEM_13	110.5100	922.939	.054	.456	.080
ITEM_14	110.6200	920.581	.111	.509	.078
ITEM_15	110.8000	922.323	.021	.401	.080

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1538E2	924.157	30.39995	17

- **Medidas de tendencia central de los puntajes totales.**

Media $\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{N}$

$$\bar{X} = \frac{67 + 48 + 53 + \dots + 69}{100}$$

$$\bar{X} = \frac{6338}{100}$$

$$\bar{X} = 63.38$$

Mediana Mdn= 64

Moda 64

- Medidas de variabilidad:

Tabla 21. Desviación estándar para una muestra

X	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$
47	-16.38	268.3
48	-15.38	236.5
51	-12.38	153.3
53	-10.38	107.7
53	-10.38	107.7
53	-10.38	107.7
53	-10.38	107.7
53	-10.38	107.7
54	-9.38	87.9
55	-8.38	72.2
55	-8.38	72.2
58	-5.38	28.9
58	-5.38	28.9
59	-4.38	19.2
59	-4.38	19.2
59	-4.38	19.2
61	-2.38	5.7
61	-2.38	5.7
61	-2.38	5.7
61	-2.38	5.7
61	-2.38	5.7
61	-2.38	5.7
62	-1.38	1.9
62	-1.38	1.9
62	-1.38	1.9
62	-1.38	1.9
62	-1.38	1.9
62	-1.38	1.9
63	-0.38	0.1
63	-0.38	0.1
63	-0.38	0.1
63	-0.38	0.1
63	-0.38	0.1
64	0.62	0.4
64	0.62	0.4
64	0.62	0.4
64	0.62	0.4
64	0.62	0.4

68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
68	+4.62	21.3
69	+5.62	31.6
69	+5.62	31.6
69	+5.62	31.6
69	+5.62	31.6
69	+5.62	31.6
70	+6.62	43.8
70	+6.62	43.8
71	+7.62	58.1
73	+9.62	92.5

SC= 2333

Calculo de \bar{X} y s

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{6338}{100} = 63.38$$

$$s = \sqrt{\frac{SC}{N-1}} = \sqrt{\frac{2333}{99}} = \sqrt{23.56} = 4.85$$

- **Varianza para una muestra**

$$s^2 = \frac{SC}{(N-1)} = \frac{2333}{99} = 23.52$$

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 22. Resultados de la Escala Likert: 50 mujeres.

N° de Ítem Variable Genero	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	4	14	25	3	4
2	32	12	3	2	1
3	0	0	0	5	45
4	0	1	1	21	27
5	14	0	0	9	27

N° de Ítem Variable Estado Civil	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6	0	0	0	6	44
7	0	1	0	5	44
8	0	2	6	6	36
9	0	2	9	13	26
10	0	4	9	10	27

N° de Ítem Variable Promociones Desarrollo Proyectos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	0	1	0	4	45
12	0	1	1	5	43
13	0	0	0	4	46
14	0	0	1	7	42
15	2	0	2	8	38

Tabla 23. Resultados de la Escala Likert: 50 hombres

N° de Ítem Variable Genero	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	8	11	24	6	1
2	20	15	5	3	7
3	1	1	1	13	34
4	1	3	0	21	25
5	13	2	0	10	25

N° de Ítem Variable Estado Civil	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	0	0	0	9	41
2	0	1	1	10	38
3	1	3	8	10	28
4	1	5	8	13	23
5	2	8	10	10	20

N° de Ítem Variable Promociones Desarrollo Proyectos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	0	1	0	5	44
2	0	1	0	4	45
3	0	0	0	9	41
4	0	0	2	11	37
5	1	1	2	11	35

Tabla 24. Resultados Totales de la Escala Likert

Ítem Género	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutro		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1	4	8	14	11	25	24	3	6	4	1
2	32	20	12	15	3	5	2	3	1	7
3	0	1	0	1	0	1	5	13	45	34
4	0	1	1	3	1	0	21	21	27	25
5	14	13	0	2	0	0	9	10	27	25

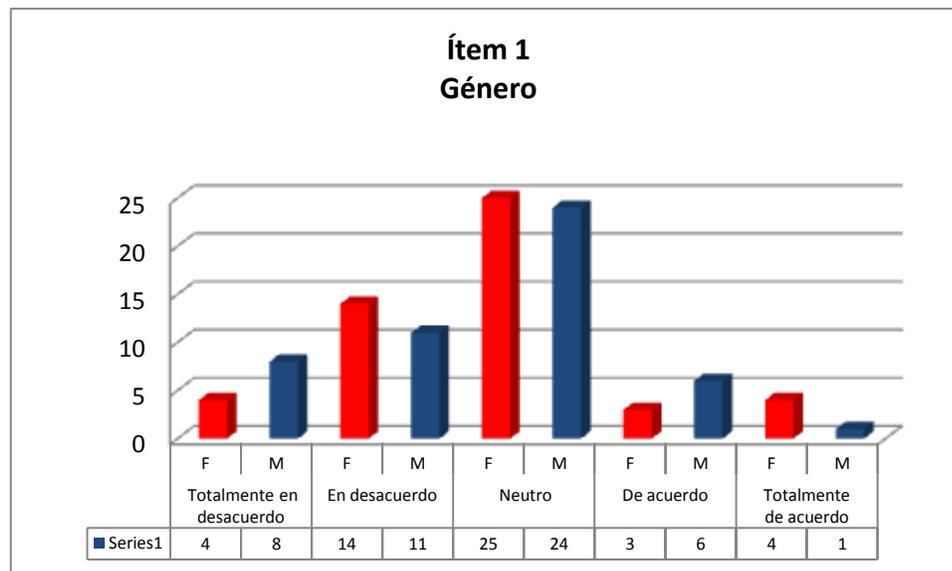
Ítem Estado Civil	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutro		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1	0	0	0	0	0	0	6	9	44	41
2	0	0	1	1	0	1	5	10	44	38
3	0	1	2	3	6	8	6	10	36	28
4	0	1	2	5	9	8	13	13	26	23
5	0	2	4	8	9	10	10	10	27	20

Ítem Promociones Proyectos Desarrollo	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutro		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1	0	0	1	1	0	0	4	5	45	44
2	0	0	1	1	1	0	5	4	43	45
3	0	0	0	0	0	0	4	9	46	41
4	0	0	0	0	1	2	7	11	42	37
5	2	1	0	1	2	2	8	11	38	35

Resultados Totales de la Escala Likert

Figura 5. Resultados del Ítem 1

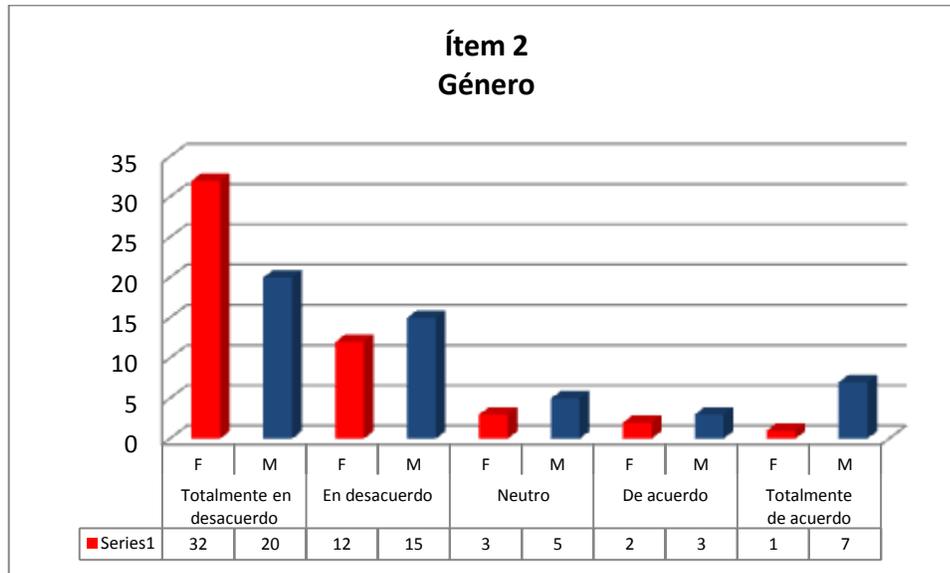
En el ámbito laboral el género masculino recibe mayores ingresos.



De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, el 25% de las mujeres opinan que el hombre recibe mayores ingresos, a diferencia de un 24% de los hombres, dando un total de 49% de la población que manifiesta una respuesta neutral.

Figura 6. Resultados del Ítem 2

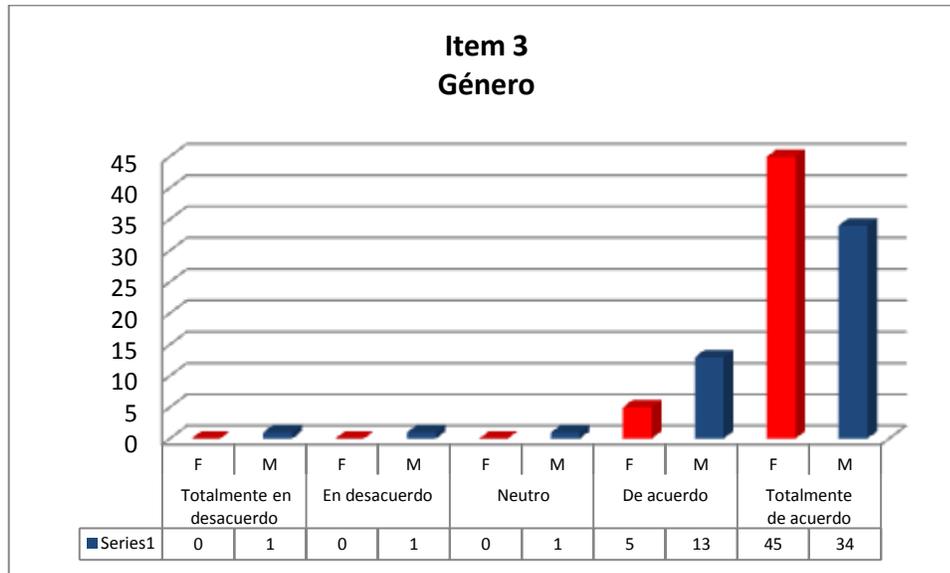
Por la razón sociolaboral de que el hombre es el responsable de la familia, es justo que su compensación sea mayor a la de la mujer.



En esta gráfica se observa un total desacuerdo a la hipótesis de que el hombre debe recibir mayores ingresos por ser el responsable de la familia. El 32% de las mujeres está totalmente en desacuerdo, así como el 20% de los hombres. El 52% de la población total está totalmente en desacuerdo que la compensación del hombre sea mayor que el de la mujer por ser el responsable de la familia.

Figura 7. Resultados del Ítem 3

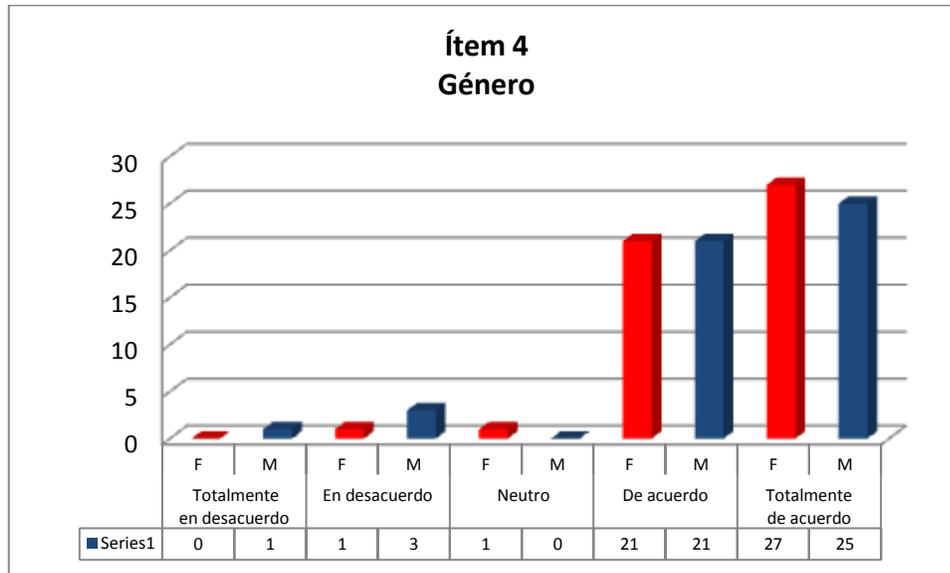
Independientemente de la naturaleza del trabajo, debe haber equidad en la compensación entre el hombre y la mujer cuando ambos hacen lo mismo.



De acuerdo a las opiniones recabadas en la encuesta, el 79% de la población está totalmente de acuerdo en que independientemente del trabajo, debe haber equidad en la compensación entre hombres y mujeres cuando hacen lo mismo, destacando las mujeres con un 45% que está totalmente de acuerdo a diferencia de un 34% de los hombres.

Figura 8. Resultado del Ítem 4

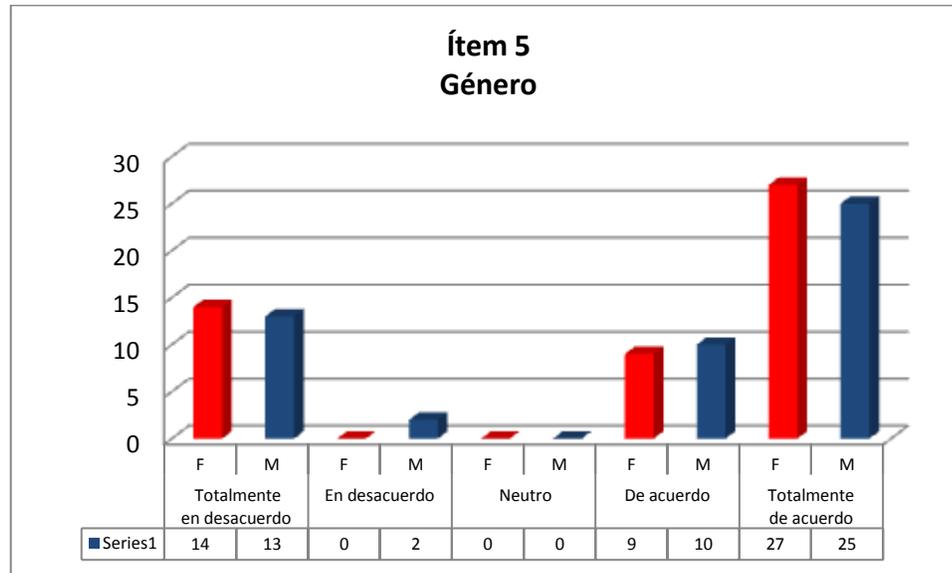
Durante el proceso de selección, el género no debe ser restricción por ningún motivo.



En esta gráfica se observa que el 52% de la población total está totalmente de acuerdo en que durante el proceso de selección el género no debe ser restricción por ningún motivo para su contratación. El 27% del género femenino está totalmente de acuerdo con la hipótesis y se observa que el género masculino obtuvo un 25% en sus respuestas.

Figura 9. Resultado del Ítem 5

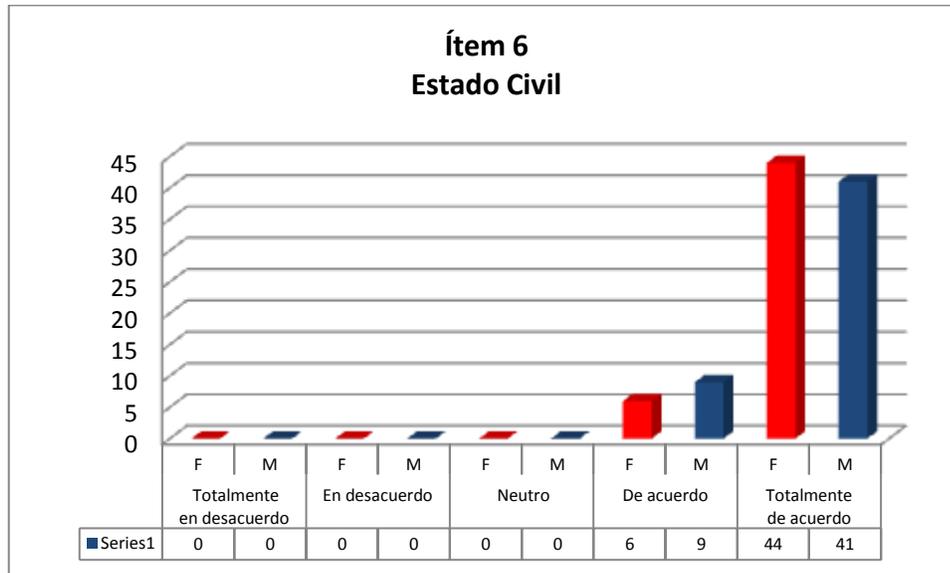
En épocas de restricción presupuestal, el género no debe ser un factor en el proceso de despido.



En esta gráfica se observa que el 52% de la población total está totalmente de acuerdo en que en épocas de restricción presupuestal el género no debe ser un factor en el proceso de despido. El 27% del género femenino está totalmente de acuerdo, así como también el 25% del género masculino. En ésta gráfica se observa que pudo haber confusión en la interpretación de la pregunta, dados los resultados obtenidos.

Figura 10. Resultado del Ítem 6

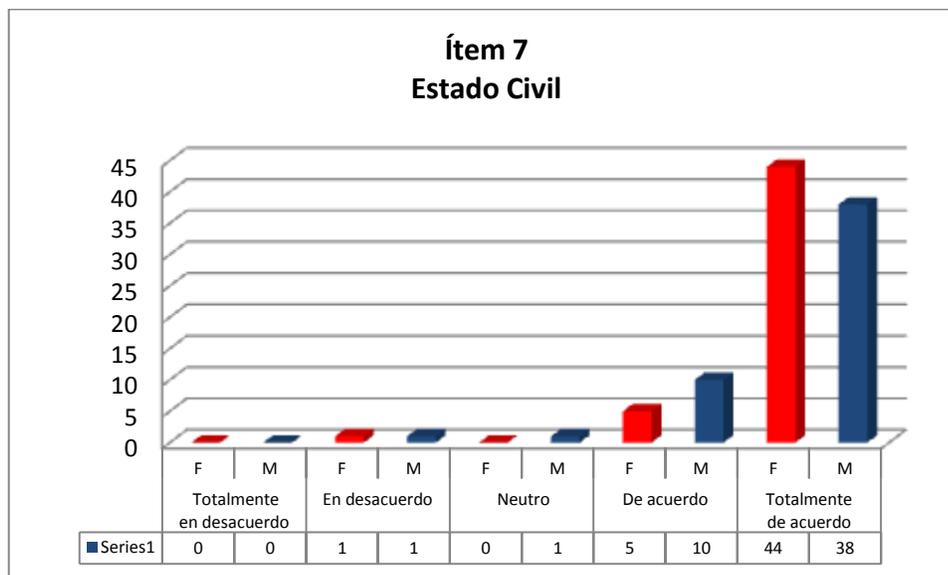
Los profesionales que ya laboran, deben contar con todo el apoyo para la conservación de su trabajo, aunque resulten embarazadas.



De acuerdo con la información obtenida, el 85% de la población total está totalmente de acuerdo en que las profesionales que ya laboran deben contar con todo el apoyo aunque resulten embarazadas. El 44% de las mujeres están totalmente de acuerdo, así como también el 41% de los hombres.

Figura 11. Resultado del Ítem 7

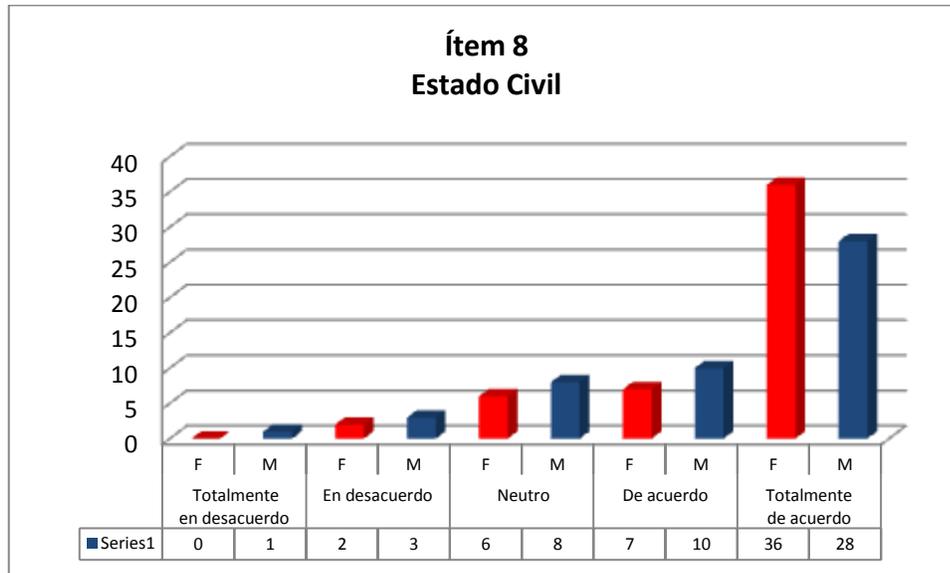
En épocas de restricción presupuestal el embarazo no debe ser un factor que influya en el despido.



El 82% de la población total está totalmente de acuerdo en que en épocas de restricción presupuestal el embarazo no debe ser un factor que influya en el despido. Las mujeres obtuvieron un 44% y los hombres un 38% de la suma total.

Figura 12. Resultado del Ítem 8

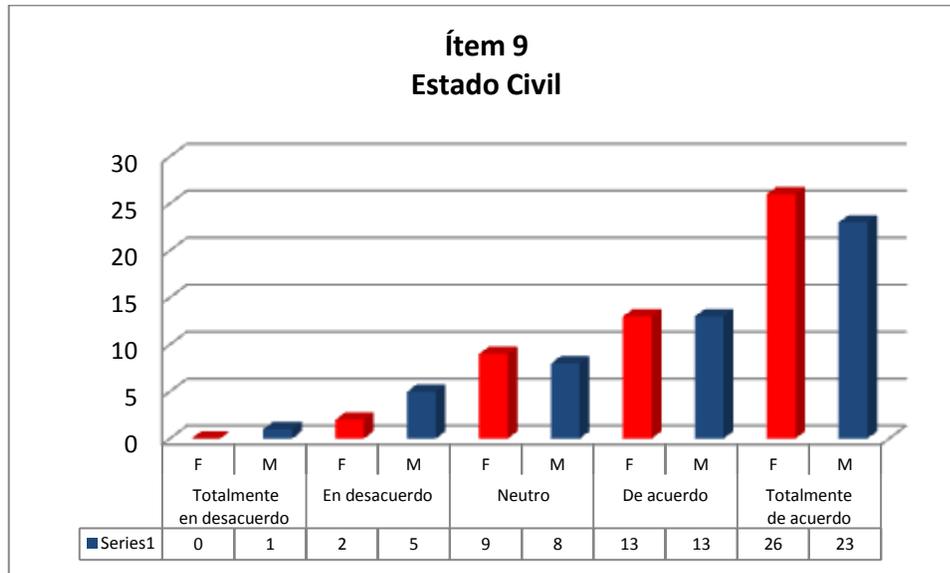
Durante el proceso de selección el que la mujer esté embarazada no debe ser un impedimento para su contratación.



De acuerdo con la información obtenida el 64% de la población total está totalmente de acuerdo en que durante el proceso de selección, el que la mujer esté embarazada no debe ser un impedimento para su contratación. El género masculino aportó un 28% del total y el género femenino un 36%.

Figura 13. Resultado del Ítem 9

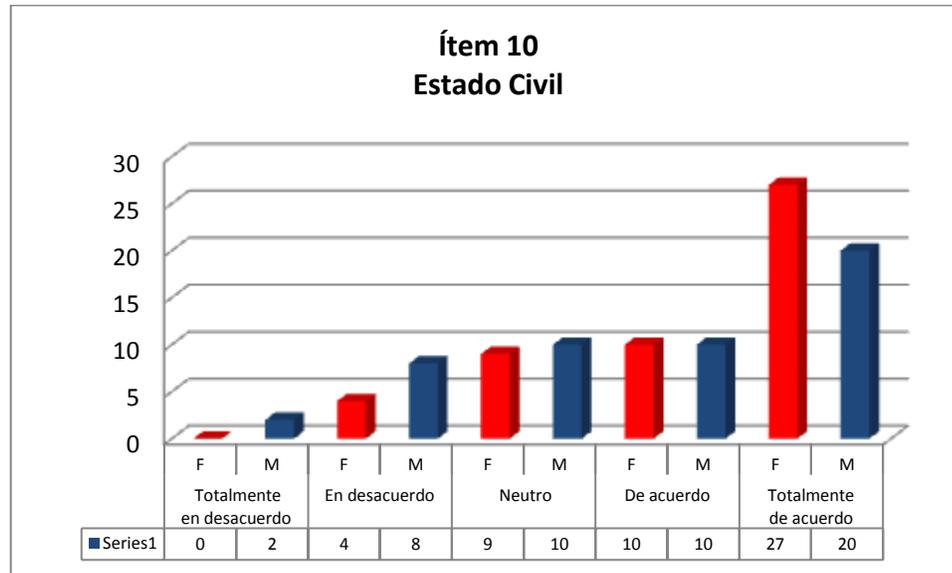
Aún cuando la mujer pudiera tener restricciones para viajar, por tener hijos pequeños, la empresa debe comprender su situación familiar.



En esta gráfica se observa que el 49% de la población total está totalmente de acuerdo en que aún cuando la mujer pudiera tener restricciones para viajar, por tener hijos pequeños, la empresa debe comprender su situación familiar. Las mujeres obtuvieron la puntuación más alta de 26% con respecto al 23% que obtuvo el género masculino.

Figura 14. Resultado del Ítem 10

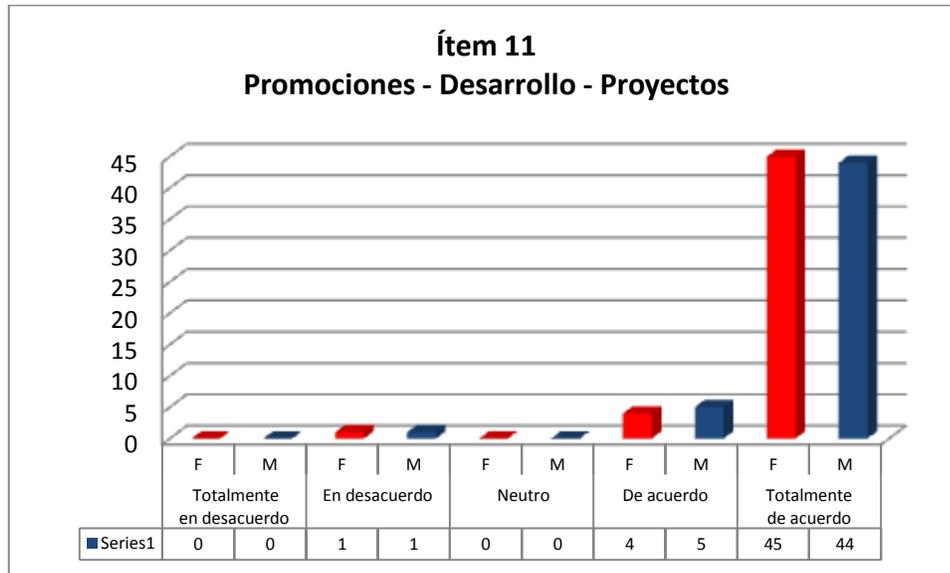
Las mujeres con hijos pequeños o en educación básica deben tener derecho a no aceptar el cambio de residencia.



Los resultados obtenidos en ésta gráfica muestran que el 47% de la población total está totalmente de acuerdo en que las mujeres con hijos pequeños o en educación básica, deben tener derecho a no aceptar el cambio de residencia. El puntaje más alto los obtuvieron las mujeres con 27% a diferencia de un 20% que obtuvieron los hombres.

Figura 15. Resultado del Ítem 11

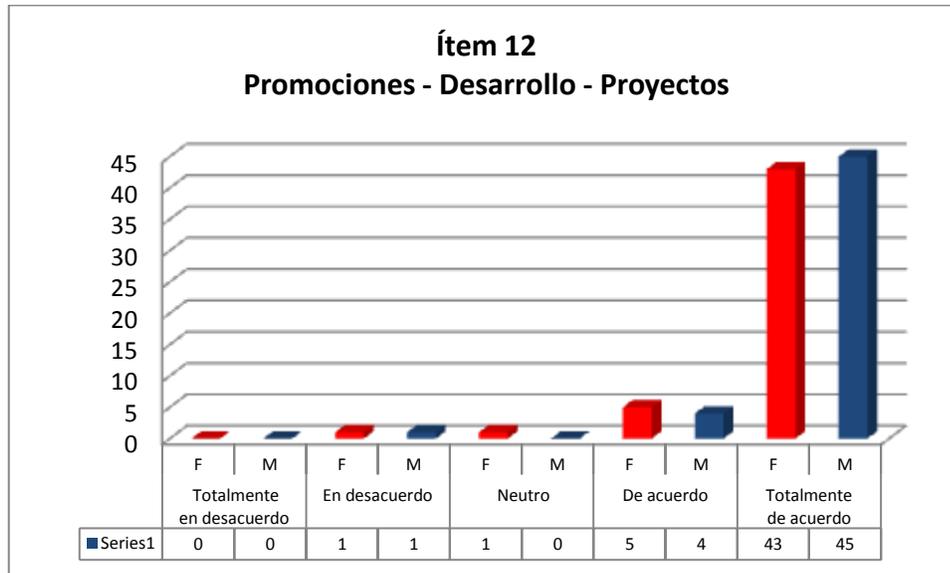
Las promociones a puestos de mayor responsabilidad se deben otorgar al personal con mayor preparación y potencial independientemente del género.



En ésta gráfica el 89% de la población está totalmente de acuerdo en que las promociones a puestos de mayor responsabilidad se deben otorgar al personal con mayor preparación y potencial independientemente del género. El género femenino obtuvo un 45% y el género masculino un 44%, en esta gráfica la diferencia de opinión es mínima.

Figura 16. Resultado del Ítem 12

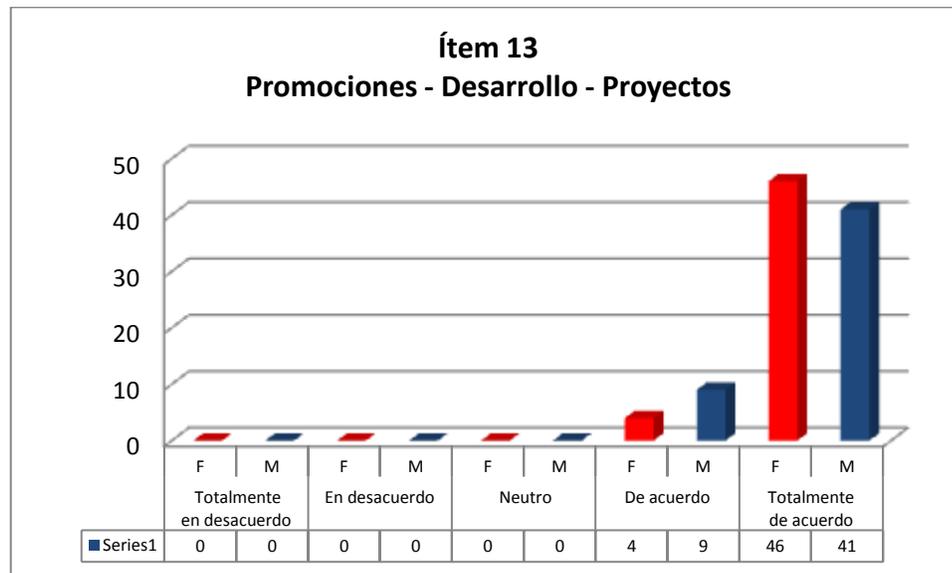
La asignación para ser líder de algún proyecto temporal, conviene que sea otorgada a la persona con mayor preparación y/o experiencia independientemente del género.



En ésta gráfica se observa que el 88% de la población total está totalmente de acuerdo en que la asignación para ser líder de algún proyecto temporal, conviene que sea otorgada a la persona con mayor preparación y/o experiencia independientemente del género. Ahora se observa que el puntaje más alto lo obtuvo el género masculino con un 45% y el género femenino obtuvo un 43%.

Figura 17. Resultado del Ítem 13

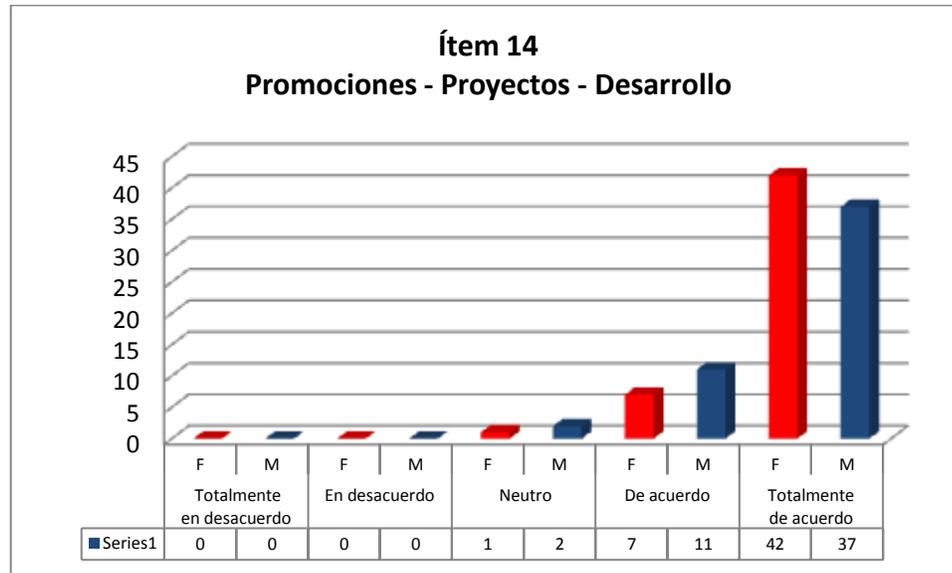
Los planes de capacitación y desarrollo deben ser otorgados sin ninguna exclusividad por cuestiones de género.



La gráfica nos muestra que el 87% de la población está totalmente de acuerdo en que los planes de capacitación y desarrollo deben ser otorgados sin ninguna exclusividad por cuestiones de género. El género femenino aporta un 46% y el masculino un 41%.

Figura 18. Resultado del Ítem 14

A los profesionales de nuevo ingreso se les debe hacer un mismo plan de carrera independientemente del género.



La gráfica nos indica que el 79% de la población, está totalmente de acuerdo en que a los profesionales de nuevo ingreso se les debe hacer un mismo plan de carrera independientemente del género. Las mujeres obtuvieron un 42% y los hombres un 37%.

Figura 19. Resultado del Ítem 15

Las jornadas de trabajo deben aplicarse con equidad aunque existan diferencias de género.



La gráfica nos indica que el 73% de la población está totalmente de acuerdo en que las jornadas de trabajo deben aplicarse con equidad aunque existan diferencias de género. Las mujeres aportan un 38% y los hombres un 35%.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo del desarrollo de este proyecto se observa que el concepto de Equidad Laboral conlleva a beneficios tanto para la organización como para el empleado.

Según “La Teoría de la Equidad” propuesta por J. Stacey Adams, sostiene que los empleados comparan sus habilidades, educación, experiencia y esfuerzo con el producto de su trabajo, que son sus ganancias, recompensas y prestaciones; todo lo anterior se compara con los demás compañeros de trabajo con el objetivo de evaluar si existe equidad o inequidad laboral.

Los resultados obtenidos en éste Proyecto de Investigación titulado “Análisis de la Percepción de Profesionales sobre La Equidad en la Compensación y Oportunidades Laborales en Función del Género”, son los siguientes:

Género

- Se encontró que de acuerdo a la percepción de los profesionistas, el hombre no recibe mayores ingresos que la mujer, refieren un nivel de equidad en la compensación.
- Manifestaron un total desacuerdo en que el hombre reciba mayor compensación que la mujer por el simple hecho de ser el responsable de la familia.
- Los Profesionistas están totalmente de acuerdo en que debe haber equidad en la compensación entre el hombre y la mujer, cuando ambos hacen lo mismo.
- Comentaron que durante el proceso de selección, el género no debe ser restricción por ningún motivo.

- También hacen referencia a que en épocas de restricción presupuestal, el género no debe ser un factor en el proceso de despido.

Estado civil

- Están de acuerdo en que las profesionales deben contar con todo el apoyo para la conservación de su trabajo, aunque resulten embarazadas.
- Están de acuerdo en que en épocas de restricción presupuestal el embarazo no debe ser un factor que influya en el proceso de despido.
- La mayoría de los profesionistas comentaron que durante el proceso de selección el que la mujer esté embarazada no debe ser impedimento para su contratación.
- Algunos profesionistas manifestaron que aún cuando la mujer pudiera tener restricciones para viajar, por tener hijos pequeños, la empresa debe comprender su situación familiar, pero otros están en desacuerdo, esto se debe a que las obligaciones del puesto de trabajo se deben cumplir sin importar el género.
- Existe discrepancia de opiniones en torno a que las mujeres con hijos pequeños o en educación básica deben tener derecho a no aceptar el cambio de residencia, los hombres perciben inequidad, ya que el hombre también tiene impedimentos para viajar, uno de ellos es la familia.

Promociones, proyectos y desarrollo

- Hombres y Mujeres están totalmente de acuerdo en que las promociones a puestos de mayor responsabilidad se deben otorgar al personal con mayor preparación y potencial independientemente del género.

- Ambos están totalmente de acuerdo en que la asignación para ser líder de algún proyecto temporal, conviene que sea otorgada a la persona que cuente con mayor preparación y/o experiencia, independientemente del género.
- Los profesionistas están totalmente de acuerdo en que los planes de capacitación y desarrollo deben ser otorgados sin ninguna exclusividad por cuestiones de género.
- A los profesionales de nuevo ingreso se les debe hacer un mismo plan de carrera independientemente del género.
- Están totalmente de acuerdo en que las jornadas de trabajo deben aplicarse con equidad aunque existan diferencias de género.

De acuerdo a las hipótesis formuladas los profesionales que actualmente laboran aceptaron que si puede existir inequidad en las compensaciones, oportunidades y naturaleza del trabajo en función del género, pero a la vez no aceptan que exista inequidad en sus áreas de trabajo. Las hipótesis fueron comprobadas satisfactoriamente.

Ya por último cabe resaltar que los empleadores deben ser equitativos durante el proceso de selección de personal, con el objetivo de que exista Igualdad de Oportunidades de Empleo para hombres y mujeres, ya que las mujeres tienen derecho a ocupar puestos de alta jerarquía, el potencial de inteligencia lo manifiestan ambos sexos. Es necesario que se hagan cumplir las Leyes que protegen la Igualdad de Género.

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de un Programa Total de Compensaciones.....	22
Figura 2. Factores que determinan la compensación financiera individual.....	23
Figura 3. Teorías de La Motivación Laboral.....	27
Figura 4. Tipos de inequidad y sistemas de compensación.....	31
Figura 5. Resultado del Ítem 1.....	57
Figura 6. Resultado del Ítem 2.....	58
Figura 7. Resultado del Ítem 3.....	59
Figura 8. Resultado del Ítem 4.....	60
Figura 9. Resultado del Ítem 5.....	61
Figura 10. Resultado del Ítem 6.....	62
Figura 11. Resultado del Ítem 7.....	63
Figura 12. Resultado del Ítem 8.....	64
Figura 13. Resultado del Ítem 9.....	65
Figura 14. Resultado del Ítem 10.....	66
Figura 15. Resultado del Ítem 11.....	67
Figura 16. Resultado del Ítem 12.....	68

Figura 17. Resultado del Ítem 13.....69

Figura 18. Resultado del Ítem 14.....70

Figura 19. Resultado del Ítem 15.....71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías de la Compensación.....	24
Tabla 2. Tipos de Equidad en la Compensación.....	29
Tabla 3. Principales Leyes sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo.....	33
Tabla 4. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 1.....	41
Tabla 5. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 2.....	41
Tabla 6. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 3.....	41
Tabla 7. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 4.....	42
Tabla 8. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 5.....	42
Tabla 9. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 6.....	42
Tabla 10. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 7.....	42
Tabla 11. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 8.....	43
Tabla 12. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 9.....	43
Tabla 13. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 10.....	43
Tabla 14. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 11.....	43
Tabla 15. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 12.....	44
Tabla 16. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 13.....	44

Tabla 17. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 14.....	44
Tabla 18. Frecuencia Absoluta y Relativa del Ítem 15.....	44
Tabla 19. Puntajes obtenidos en la Escala Likert.....	45
Tabla 20. Análisis Estadístico SPSS 16.0.....	48
Tabla 21. Desviación Estándar para una Muestra.....	51
Tabla 22. Resultados de la Escala Likert: 50 Mujeres.....	55
Tabla 23. Resultados de la Escala Likert: 50 Hombres.....	56
Tabla 24. Resultados Totales de la Escala Likert.....	57



Análisis de la Percepción de Profesionales sobre La Equidad en la Compensación y Oportunidades Laborales en Función del Género.



Género: _____ Edad: _____ Profesión: _____

El motivo de esta encuesta es conocer su percepción sobre la equidad en la compensación y oportunidades laborales en función del género.

Instrucciones: Para contestar simplemente escoja la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista y márkela con una "X". Por ejemplo, si está totalmente en desacuerdo con la frase, marque la casilla 1. Si está totalmente de acuerdo con la afirmación, marque la casilla 5, y así sucesivamente con todas las preguntas que se plantean. Procure responder a todas las preguntas. Gracias por su participación.

Ítem	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Neutro	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
Género					
1.- En el ámbito laboral el género masculino recibe mayores ingresos.					
2.- Por la razón sociolaboral de que el hombre es el responsable de la familia, es justo que su compensación sea mayor a la de la mujer.					
3.- Independientemente de la naturaleza del trabajo, debe haber equidad en la compensación entre el hombre y la mujer, cuando ambos hacen lo mismo.					
4.- Durante el proceso de selección, el género no debe ser restricción por ningún motivo.					
5.- En épocas de restricción presupuestal, el género no debe ser un factor en el proceso de despido.					
Estado civil					
6.- Los profesionales que ya laboran, deben contar con todo el apoyo para la conservación de su trabajo, aunque resulten embarazadas.					
7.- En épocas de restricción presupuestal el embarazo no debe ser un factor que influya en el despido.					
8.- Durante el proceso de selección el que la mujer esté embarazada no debe ser impedimento para su contratación.					
9.- Aún cuando la mujer pudiera tener restricciones para viajar, por tener hijos pequeños, la empresa debe comprender su situación familiar.					
10.- Las mujeres con hijos pequeños o en educación básica deben tener derecho a no aceptar el cambio de residencia.					
Promociones, proyectos y desarrollo					
11.- Las promociones a puestos de mayor responsabilidad se deben otorgar al personal con mayor preparación y potencial independientemente del género.					
12.- La asignación para ser líder de algún proyecto temporal, conviene que sea otorgada a la persona que cuente con mayor preparación y/o experiencia, independientemente del género.					
13.- Los planes de capacitación y desarrollo deben ser otorgados sin ninguna exclusividad por cuestiones de género.					
14.- A los profesionales de nuevo ingreso se les debe hacer un mismo plan de carrera independientemente del género.					
15.- Las jornadas de trabajo deben aplicarse con equidad aunque exista diferencias de género.					

REFERENCIAS

Arias, L., F., Heredia, V., (2004) *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. (5ª Edición) México. Trillas.

Bohlander, Snell, Sherman, (2001) *Administración de Recursos Humanos*. (12ª Edición) México. International Thomson.

Cooper, J., "El empleo femenino en México y el TLC", ponencia U.N.A.M., p. 7-8.

Dessler, G., (2009) *Administración de Recursos Humanos* (11ª Edición) México. Pearson Educación.

Fleishman, E., Bass, A., (1979) *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. (1ª Edición) México. Trillas.

Furnham, Adrián. (2001) *Psicología Organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones*. México. Alfa y Omega.

Guillén, G., Guil, B., R., (2000) *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. (1ª Edición) México. McGraw-Hill.

Hellriegel, D., Slocum, J., (2009) *Comportamiento Organizacional*. (10ª Edición) México. International Thompson.

Ivancevich, J., (2005) *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Edición) México. McGraw-Hill.

Koontz, Harold; Weihrich Heinz. 1998 *Administración una perspectiva global*. (11ª Edición). Mexico McGraw-Hill.

Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo*. (6ª Edición) México. International Thomson.

Portes, A., Benton, L. (1990) "*Desarrollo Industrial y Absorción Laboral: Una reinterpretación*". México: El Colegio de México, C.E.S., pp. 345-374

Robbins, S., Judge, T., (2009) *Comportamiento Organizacional* (13ª Edición) México. Pearson Educación.

Spector, P., (2002) *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica* (2ª Edición) México. El Manual Moderno.

Varela, R., (2006) *Administración de la Compensación. Sueldos, Salarios y Prestaciones*. (1ª Edición) México. Pearson Educación.