

Discriminación laboral a la mujer en aspectos relativos a oportunidades laborales, enfoque de recursos humanos y equidad de género

VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge*†, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, ARMENDÁRIS-MARTÍNEZ, Juan Francisco y MACÍAS-MALDONADO, Evelyn.

Recibido Enero 3, 2016; Aceptado Marzo 15, 2016

Resumen

Hoy en día un alto porcentaje de mujeres cubre el campo laboral en las empresas, la situación en el mercado de trabajo del género femenino afronta importantes índices de desventaja con respecto a los que tiene el género masculino en determinados sectores laborales; la mujer presenta situaciones de desventaja y segregación que se ve acentuado cuando se encuentra recientemente casada y solicita empleo. Uno de los factores en su contra es la posibilidad que pueda tener un hijo en el corto tiempo, lo cual puede afectar su participación activa en el campo laboral, ya que la mujer sufre menoscabo de sus funciones físicas y psíquicas en un sostenido período post-parto. De manera alternativa si la mujer desea desempeñar un empleo bien remunerado, aun teniendo una preparación acorde a ello, se enfrenta a efectos extremadamente negativos afectando así la igualdad de oportunidades, para la ocupación de puestos directivos y/o con colaboradores bajo responsabilidad. Por otra parte la mujer ve significativamente disminuidas las posibilidades de realizar estudios e incrementar su preparación, ya que el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, determinan de manera notable que gran cantidad de mujeres declinen la decisión de prepararse académicamente, por el temor de no poder cumplir con todo esto. En este estudio descriptivo se analizan encuestas a mujeres que laboran en empresas, se ha observado que sufren discriminación por el solo hecho de ser recientemente casadas. También se aborda la discriminación salarial hacia las mujeres en función de su edad, número de hijos y nivel de estudios, con respecto a las mismas oportunidades que tienen en los mismos casos las personas de sexo masculino.

Discriminación laboral, la mujer recientemente casada, en función de su edad, número de hijos y nivel de estudios

Abstract

Today, a high percentage of women covers the workforce in companies, the situation in the labor market of women facing high rates of discrimination with respect to the male gender in certain labor sectors; the woman suffers from situations of disadvantage and segregation which is accentuated when it is recently married and applies for employment. One of the factors against the possibility that you may have a son in the short time, which could affect their active participation in the labor field, as there are authors who suggest that women suffer detriment to their physical and mental functions in a sharp post-partum period. Alternatively if the woman wants to play a well-paid employment, even taking a preparation according to this, confronts effects extremely negative affecting equality of opportunities. On the other hand the woman sees significantly decreased the possibilities of studies and increase their preparation, since the child care and housework, determine significantly large numbers of women to decline the decision of preparing academically, for fear of not be able to comply with all this. In this descriptive study analyzed surveys women working in companies, and It has been observed that suffer discrimination just because only be recently married. Also deals with wage discrimination against women depending on their age, number of children and level of studies, with regard to equal opportunities persons of male sex are in the same cases.

Job discrimination, the recently married woman, depending on their age, number of children and level of studies

Citación: VÁZQUEZ-LÚNDEZ, Jorge, DE LA GARZA-CIENFUEGOS, Sandra Patricia, ARMENDÁRIS-MARTÍNEZ, Juan Francisco y MACÍAS-MALDONADO Discriminación laboral a la mujer en aspectos relativos a oportunidades laborales, enfoque de recursos humanos y equidad de género. Revista de Investigaciones Sociales. 2016, 2-3: 19-31

*Correspondencia al Autor (Correo electrónico: jorge.vazquezlundez@uadec.edu.mx)

†Investigador contribuyendo como primer autor.

Objetivo General

Ofrecer un marco de referencia informativo basado en opiniones reales sobre la discriminación de la mujer, ofreciendo un enfoque de recursos humanos y equidad de género en aspectos relativos a oportunidad y crecimiento laboral, que será útil en cuanto ofrezca un panorama realista para la aceptación a un nuevo presente, ayudando a la recuperación y confianza del género femenino, activando un proceso de recuperación personal y con una adaptación hacia nuevas acciones laborales, ya que mediante este enfoque profesional, la información que se obtenga, de nuevo impulso hacia nuevas oportunidades, en favor de la recuperación de consciencia social en la Región Centro del Estado de Coahuila.

Los pasos que se pretenden alcanzar en el proceso de este estudio tomando en cuenta el fenómeno en función del desarrollo organizacional y personal son los siguientes:

1. Detección y análisis
2. Desarrollo y aplicación para el proceso administrativo y social
3. Propuesta de aplicación a la solución de problemas importantes.

Metas

Generar un enfoque un informe de recursos humanos sobre equidad de género en aspectos relativos a oportunidad y crecimiento laboral, favoreciendo la inserción laboral que aporte elementos activos en apoyo a la familia y la sociedad.

Generación de acciones laborales que fortalezcan a la mujer presenta situaciones de desventaja y segregación que se ve acentuado cuando se encuentra recientemente casada y solicita empleo en el centro del estado de Coahuila, mediante el impulso de nuevos puntos de vista y oportunidades laborales.

Generación de conciencia laboral que ofrezca la recuperación, confianza y seguridad del género femenino, hacia el bienestar social, reduciendo la incertidumbre y prevenga el estancamiento del capital humano de la región, aportando nuevas perspectivas contra el desempleo y la marginación de esta porción de la sociedad.

Detección de efectos extremadamente negativos sobre la igualdad de oportunidades y la baja ocupación del género femenino en puestos directivos y/o con colaboradores bajo responsabilidad. Por otra parte la mujer ve significativamente disminuidas las posibilidades de realizar estudios e incrementar su preparación académica.

Crear conciencia de que gran cantidad de mujeres declinan la decisión de poder dedicarse a labores profesionales, ya que el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, presentan algún grado de discriminación laboral comparativamente con el género femenino masculino.

El problema detectado

La discriminación hacia el género femenino por el solo hecho de ser recientemente casadas o encontrarse en estado de gravidez.

De manera paralela se aborda la discriminación salarial hacia las mujeres en función de su edad, número de hijos y la alta disminución de posibilidades para realizar estudios e incrementar la preparación académica; la discrepancia de las personas del género femenino por efectuar actividades del hogar como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, así mismo se tienen bajas oportunidades en los mismos casos las personas de sexo masculino.

El problema detectado

- Diagnóstico General del ambiente laboral
- Establecer conceptos que puedan ser mejorados con Capacitación y Gestión
- Realizar promoción y formación de grupos analíticos
- Realizar implementación y seguimiento

Justificación

Para el logro de los objetivos de esta investigación, fue considerada la participación de personas de género femenino considerados como empleados y trabajadores contratados o con solicitud de empleo rechazados en aspectos que pueden presentar algún grado de discriminación laboral comparativamente con el género femenino masculino, en edades 25 a 45 años por empresas de la Región Centro del Estado de Coahuila, generando una amplia perspectiva de opiniones.

Sustento teórico

Ante la desventaja sobre la segregación a la mujer, cuando se encuentra recientemente casada o en estado de gravidez y solicita empleo.

Tomando en cuenta la discriminación que denota, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo con el objeto de menoscabar el conocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de su igualdad con el hombre, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural, civil y en el ámbito laboral para ser contratada en igualdad de circunstancias en empleos donde no se acepta por razón de su condición de mujer, donde se le coarta la posibilidad de ser contratada; en su caso, de ser separada de su trabajo por razón de encontrarse en estado de gravidez; por contraer matrimonio, por necesidad de atender a sus hijos menores, etc. (Lagunas, 2010).

En casos detectables la discriminación afecta el nivel salarial de las mujeres en función de su edad, número de hijos y nivel de estudios, con respecto a las mismas oportunidades que tienen en los mismos casos las personas de sexo masculino.

En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. Una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo. Aunque la imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva está cambiando gracias a que los hechos muestran lo contrario (sus grandes avances en el proceso educativo y su mayor participación en las actividades económicas han generado aumentos en la productividad de la economía), no cabe duda que el género puede hacer más difíciles o incluso cerrar las puertas de opciones laborales.

Existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial. (Jairo Baquero, 2000)

Una mirada atenta a las ocupaciones feminizadas confirma que los estereotipos sobre las mujeres se mantienen en los empleos. La percepción más detallada de la segregación laboral se obtiene a partir de las ocupaciones concretas. El índice de segregación parcial permite saber cuál es la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada ocupación neutralizando el hecho de que la proporción entre varones y mujeres en el mercado de trabajo no es la misma (los varones representan el 60% de la mano de obra y las mujeres el 40). Se halla dividiendo los índices de concentración de mujeres respecto a varones correspondientes a una ocupación concreta, y a ese cociente se le resta la unidad. Su interpretación es más sencilla que el índice de concentración: el signo positivo señala que la segregación favorece a las mujeres y el negativo a los varones. El valor del índice señala el número de mujeres por cada hombre (Castaño et al., 1999: 107).

Así también sobre el período post-parto (Puerperio) se ha indicado que la mujer sufre menoscabo de sus funciones físicas y psíquicas en un sostenido, considerando el postparto es un período de la vida da mujer que debe ser analizado con especial atención, pues envuelve numerosas alteraciones físicas, hormonales, psíquicas y de inserción social, que pueden reflejarse directamente sobre su salud mental.

Algunos autores señalan que el estado emocional y psicológico de la mujer en ese período es fundamental para la relación saludable del binomio madre-hijo, para la salud materna y la de su familia. Sobre esto, Byrom et al, resaltan que problemas psicológicos puerperales pueden ser tan comunes como los físicos, asociándolos a problemas de salud mental anteriores, bajos niveles de soporte postnatal y a la experiencia de parto traumática.

Durante el proceso de parto y nacimiento las mujeres están más vulnerables y se vuelven más susceptibles a la violencia que, según Wolff y Waldowes “consentida”, o sea, aceptada. Para las autoras, las mujeres no se manifiestan por miedo u opresión, o por aun estar vivenciando algo totalmente nuevo y desconocido. Finalizado el proceso de parto, normalmente intentan olvidarse de los maltratos en función de las nuevas demandas y tareas solicitadas por el bebé, así como por la satisfacción del nacimiento. Sin embargo, algunas mujeres sufrirán repercusiones psicosociales derivadas de la asistencia obstétrica recibida, muchas de las cuales, vinculadas a sentimientos y trastornos del período postparto.

Todas estas perturbaciones tienen como foco principal el componente individual, sea por deficiencia de soporte social o por problemas anteriores de salud mental de la mujer. Su determinación lleva poco en cuenta la forma que el sistema de salud, en especial la asistencia obstétrica, está organizado y como la vivencia negativa del parto puede traer perjuicios en el período postparto. (Glauce Cristine Ferreira Soares, 2005).

Verificar la presencia en las mujeres, por medio de la utilización de la Escala de Impacto de Eventos, de posibles señales de TA relacionados al parto como factor estresor, así como su asociación con algunas características, tales como el tipo de parto y la presencia de acompañante.

No obstante, recuerdos sobre el parto, que es un evento de la vida vinculado a muchas emociones y sentimientos, no se asocian necesariamente a trastornos emocionales. La utilización de una escala puede posibilitar mayor aproximación con las mujeres para buscar informaciones sobre los aspectos emocionales del postparto, movilizar sentimientos y recuerdos que, incluso, puedan requerir mayor soporte por parte del sistema de salud. Se hace importante destacar, que el estado emocional de la mujer en el postparto es difícil de ser analizado únicamente por medio de un instrumento que siga un patrón antes definido. (Glauce Cristine Ferreira Soares, 2005)

Sobre estos aspectos emocionales del postparto, es posible considerar que hay organizaciones productivas cuyo propósito es netamente la obtención de dividendos, sean limitativos o renuentes en contratar personas del género femenino recientemente casadas por considerar los riesgos relacionados con posibilidades de embarazo y en consecuencia enfrentar trastornos más complejos o serios.

En otro aspecto relacionado con este estudio, en épocas actuales, la mujer ve también significativamente disminuidas las posibilidades de realizar estudios e incrementar su preparación, ya que el cuidado de los hijos y las tareas domésticas; sobre este asunto la situación de la escolarización de las mujeres en América Latina es, hoy por hoy, todavía muy problemática. La primera observación a tener en cuenta es que no es posible generalizar, dado que las diferencias, tanto en el porcentaje de cada generación escolarizado en las distintas edades, como en las proporciones comparadas de hombres y mujeres, son enormemente desiguales por países, y presenta un panorama de fuertes contrastes. (Subirats, 1998)

Con respecto a la escolarización femenina, hay que señalar, sin embargo, que los ritmos de crecimiento siguen patrones un tanto diferentes en la mayoría de los países latinoamericanos de los que han seguido en países europeos, que aquí tomamos únicamente como punto de referencia para la comparación, la escolarización femenina fue aumentando desde la primaria hasta la superior de modo tal que el gran crecimiento en el acceso de las mujeres a la Universidad se realiza cuando se ha completado ya la cobertura en la educación primaria, en algunos países de América Latina parece darse un patrón algo distinto: se produce un gran crecimiento en el acceso de las mujeres a la Universidad mientras se mantiene aún un cierto déficit en la escolarización primaria.

En los sistemas educativos, esta etapa corresponde al descubrimiento del androcentrismo de la cultura como problema. La invisibilidad de las mujeres y de sus acciones en la historia y en las ciencias sociales, la opacidad del lenguaje respecto de la existencia de mujeres, la ausencia de aprendizajes de las tareas que tradicionalmente han correspondido al ámbito doméstico en los currículos escolares, el tratamiento secundario y la menor atención que reciben las niñas y las jóvenes en la práctica docente, son problemas que anteriormente apenas si fueron detectados (Subirats, 1998)

Finalmente para situaciones laborales donde los efectos negativos han afectado la igualdad de oportunidades que el género femenino tiene para la ocupación de puestos directivos y/o con colaboradores bajo responsabilidad.

Se definen los principales rasgos discriminatorios que se observan comúnmente en el mercado de trabajo: segregación ocupacional horizontal, segregación ocupacional vertical y diferencias entre los salarios de hombres y mujeres.

Se pone de manifiesto la importancia de analizar, valorar y combatir las prácticas discriminatorias ya que dichos comportamientos no implican únicamente una desigualdad de derechos formales sino que tienen importantes consecuencias para las mujeres tanto a nivel económico y social como a nivel de salud. (Bonet)

Las autoras Meynen y Vargas siguiendo a Gayle Rubin definen “el sistema sexo/género como el conjunto de actitudes mediante las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y a través de la cual estas necesidades son satisfechas...” Según Jáuregui de Gainza (1992: 241) “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. Para Reskin & Padavic (1994: 3-4) el término sexo se refiere a una clasificación en función de la biología humana que depende de los cromosomas y se manifiesta en determinados órganos y hormonas, mientras que el término género “se refiere a la clasificación que las sociedades construyen para exagerar las diferencias entre hembras y varones y mantener la desigualdad sexual”.

Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres (Bonet).

“En los últimos cincuenta años han surgido diferentes estrategias de desarrollo que han intentado ‘incorporar a la mujer’ desde diferentes enfoques” (De la Cruz, 1992: 251-252): En primer lugar se toma conciencia del papel de la mujer en las tendencias de la fertilidad y se ejecutan programas dirigidos a ellas. Por otro lado, fracasa el ‘enfoque de filtración hacia abajo’ de los beneficios del desarrollo que buscaba la mejora de los niveles de vida de los más pobres, y entre estos las mujeres, los programas incidían en los aspectos más tradicionales y que crean una mayor dependencia: esposas y madres. (Bonet).

Actividades generales del Proyecto

- Analizar las causas en forma objetiva
- Afrontar la discriminación y búsqueda de la parte positiva de la situación laboral
- Afrontar la parte psicológica de cualidades personales y profesionales
- Detectar las actividades que eleven la autoestima
- Activación de la conciencia de la importancia y valía personal
- Fortalecer puntos débiles y fuertes, su uso para crecer personal y profesionalmente
- Aumentar la mentalidad positiva, hacia nuevas perspectivas de vida
- Inicio de la nuevas etapas laborales y profesionales

Metodología propuesta

La metodología propuesta para realizar este trabajo es establecer conclusiones preliminares sobre aspectos de la discriminación laboral de la mujer en aspectos relativos a oportunidades laborales, utilizando un enfoque de recursos humanos y equidad de género, realizar un planteamiento de supuestos básicos, analizar las causas en forma objetiva utilizando aspectos de investigación mixta con variables reales, desarrollos objetivos y manejo estadístico aplicado, que permitan finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos generar aumento de mentalidad positiva, hacia nuevas perspectivas de vida de manera personal y fortalecer puntos débiles que mediante sugerencias puedan ser modificados en su uso para crecer y desarrollarse profesionalmente.

Pasos metodológicos:

- Generación de Ejes
- Operacionalización de Variables
- Aplicación de Instrumentos
- Obtención de conclusiones

Ejes de Investigación

1. Desventaja y segregación a la mujer, recientemente casada o embarazada que solicita empleo.
2. La mujer sufre menoscabo de sus funciones físicas y psíquicas en un sostenido período post-parto (Puerperio).

3. Efectos negativos afectando la igualdad de oportunidades y ocupación de puestos directivos y/o con colaboradores bajo su responsabilidad.
4. La mujer ve significativamente disminuidas las posibilidades de realizar estudios e incrementar su preparación, ya que el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Discriminación salarial hacia las mujeres en función de su edad, número de hijos y nivel de estudios, con respecto a las mismas oportunidades que tienen en los mismos casos las personas de sexo masculino.

Variables independientes

1. Desventaja de la mujer por estar recientemente casada
2. Disfunción física y psíquica en período post-parto (Puerperio)
3. Pérdida de oportunidad laboral
4. Discriminación de género por costos y nivel salarial
5. Acceso a puestos directivos
6. Logro y mejora de nivel de estudios profesionales
7. Perdida de oportunidad laboral por edad, cuidado de los hijos y tareas domésticas.
8. Consideración a las características de género

Instrumento de investigación

1. Desventaja de la mujer recientemente casada

¿El desempeño laboral productivo de la mujer disminuye al ser recientemente casada? ¿Ha sido rechazada en una entrevista laboral por ser recientemente casada?

¿Nota que la empresa no la toma en cuenta al saber que tiene posibilidades de embarazo? ¿Considera que ha perdido oportunidad de contratarse en una empresa por ser recientemente casada?

¿Ha descubierto que la empresa decide contratar a un hombre, porque usted es recientemente casada?

2. Disfunción física y psíquica en período post-parto (Puerperio)

¿Considera que su desarrollo laboral y el menoscabo de sus funciones físicas aumentan después del parto?

¿Ha registrado mayor frecuencia de faltas al trabajo en período post-parto?

¿Ha presentado trastornos como ansiedad, tristeza o cambios de humor durante meses después del parto?

4. Pérdida de oportunidad laboral

¿Ha sentido y mostrado alto grado de desinterés por el trabajo en períodos de post-parto? ¿Afecta la productividad de la empresa contar con más mujeres que hombres, para realizar actividades similares?

¿Se ha sentido discrimina como mujer en el proceso de participar en un ascenso laboral?

¿Siente haber sido valuada con desigualdad en el desempeño laboral en comparación con hombres?

5. Discriminación de género por costos y nivel salarial

¿Se incrementa la nómina al emplear a una mujer embarazada son mayores que cuando se emplea para el mismo puesto a un hombre?

¿En el puesto de trabajo el salario es mayor para el sexo masculino al realizar la misma función? ¿Consideras que la edad y los hijos que tiene la mujer, influyen en forma negativa, en el puesto o salario en comparación con el hombre?

¿La mujer genera un costo mayor para producir el mismo producto que lo que genera el hombre?

5. Acceso a puestos directivos

¿La organización tiene mayor confianza a las personas de género masculino que al femenino para ocupar puestos de liderazgo?

¿Considera que la mujer no es tomada en cuenta para puestos directivos por pertenecer al género femenino?

¿La mujer es considerada incompetente para ocupar puestos directivos en la organización? ¿Le cuesta mayor trabajo a la mujer que al hombre alcanzar puestos directivos?

6. Logro y mejora de nivel de estudios profesionales

¿La capacitación y el aprendizaje de nuevos procedimientos, ha dado una mejor evaluación comparada con el sexo masculino?

¿Considera que para la mujer es más difícil alcanzar un alto nivel académico?

¿La mujer tiene más bajo valor comparativo con el hombre aun cuando ambos tienen preparación académica similar?

7. Perdida de oportunidad laboral por edad, cuidado de los hijos y tareas domésticas.

¿Considera que existe pérdida de oportunidad en la mujer laboral por tener edad avanzada? ¿Considera que existe pérdida de oportunidad en la mujer laboral por tener que atender a los hijos y tareas domésticas?

¿Realizar tareas domésticas, limita al género femenino alcanzar mejores oportunidades laborales? ¿Al elegir la profesión se consideró poder desarrollar obligaciones conjuntas en la empresa y el hogar?

8. Consideración a las características de género.

¿Esperaría consideraciones preferentes por pertenecer al género femenino?

¿En caso de estar embarazada crees que recibirías cuidado especial en el lugar de trabajo?

¿El rendimiento en el desempeño laboral de la mujer, se vería afectado al recibir consideraciones especiales en caso de necesitarlas?

¿Considera que al estar embarazada la mujer pierde oportunidades en plano laboral?

Hipótesis

H1. La mujer es causa de discriminación de género en la pérdida oportunidades laborales, deterioro de su nivel salarial y acceso a puestos directivos.

H2. La mujer pierde oportunidad laboral, por razones de género, disfunción física y psíquica en Puerperio, así como por su edad, número de hijos y dedicar tiempo al cuidado de los hijos y tareas domésticas.

Población y muestra

El desarrollo se inicia con una población de 45 sujetos compuesta por mujeres de 25 a 45 años

Se aplica el siguiente desarrollo:

Calculo de la muestra para levantamiento de encuestas

	para proporciones:
población N =	45
	p= 50%
	q= 50%
nivel de confianza	90%
	Z $\alpha/2$ =
	1.645
margen de error	5%
tamaño de la muestra	
=	40

Triola F. Mario (2013), Estadística, 11a ed. Pearson
Fórmula desarrollada por Armendáriz-M Juan (2016)

Con la cual se determina una muestra de 40 Sujetos de estudio.

Una vez establecidas las 30 preguntas del instrumento se utiliza la siguiente escala de LIKERT.

ESCALA DE LIKERT

nunca

muy poco

en ocasiones

muy frecuente

siempre

La primera consideración del análisis de frecuencia en relación con 1199 opiniones consideradas se obtiene lo siguiente:

Análisis de frecuencia y porcentaje

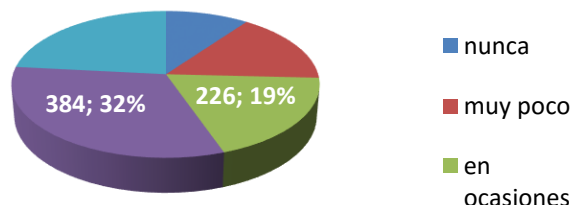


Gráfico 1 Distribución de Frecuencia y Porcentaje (1199 Opiniones)

Los resultados de este análisis muestran que para la aplicación sobre la discriminación laboral de la mujer en aspectos relativos a oportunidades laborales de 1199 opiniones emitidas

Análisis de Normalidad

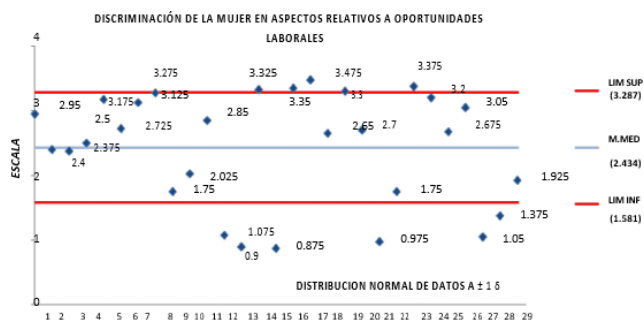


Gráfico 2

El resultado de esta prueba indica:

De las treinta variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, se obtuvo una distribución normal aceptable, en la cual se puede apreciar que las siguientes 7 variables son las más representativas porque se muestran arriba del límite superior de normalidad (3.297) indicado en la Figura No. 1.

Como se indica:

La variable No. 4: Discriminación de género por costos y nivel salarial, representada por la pregunta No. 14

La variable No.5: Acceso a puestos directivos, representada por las preguntas Nos. 16, 17 y 19 La variable No. 7: Perdida de oportunidad laboral por edad, cuidado de los hijos y tareas domésticas, representada por la pregunta No. 23

Por otro lado esta prueba también refiere congruencia de las variables indicadas con la hipótesis H1 planteada, la cual es:

H1. La mujer es causa de discriminación de género en la pérdida oportunidades laborales, deterioro de su nivel salarial y acceso a puestos directivos.

ESTADISTICA DESCRIPTIVA					
ESTADÍGRAFOS	VARIABLES SIGNIFICATIVAS				
	14	16	17	19	23
Media	3.325	3.35	3.475	3.3	3.375
Mediana	4	3	4	3	3
Moda	4	3	4	3	3
Desviación estándar	0.971	0.622	0.599	0.648	0.490
Varianza	0.943	0.387	0.358	0.421	0.240
Curtosis	0.009	-0.592	-0.467	-0.636	-1.805
Mínimo	1	2	2	2	3
Máximo	5	4	4	4	4
Cuenta	40	40	40	40	40

Tabla 1 Tabla de valores de Estadística Descriptiva para las variables significativas 5 de 30.

Interpretación y lectura de Estadística Descriptiva:

De las treinta variables analizadas mediante la aplicación un instrumento de medición a cuarenta (40) sujetos, se puede apreciar que las siguientes 7 variables son las más representativas en el análisis anterior, las cuales son:

Variable No. 4: Discriminación de género por costos y nivel salarial, representada por la pregunta No. 14, ¿Consideras que la edad y los hijos que tiene la mujer, influyen en forma negativa, en el puesto o salario en comparación con el hombre?

El promedio 30 opiniones es ($X=3.325$) su ocurrencia se ubica de manera muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=4$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es siempre. ($Mo=4$).

En lo referente a la variabilidad de la dispersión que presentan los datos es alta, con ($S=0.971$), por lo cual existe para esta variable presenta alta dispersión con respecto al promedio ($X=3.325$) de las (30) opiniones emitidas.

Existe baja uniformidad ($CV=0.943$) en la composición de las opiniones para esta variable, ya que estas se encuentran ubicadas con notoria tendencia hacia los valores altos de la escala utilizada, y una concentración Platicúrtica ($K=0.009$) significa que los valores se encuentran dispersos. Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde nunca a siempre ($m=0$) y ($M=4$).

Variable No.5: Acceso a puestos directivos, representada por las preguntas Nos. 16, 17 y 19

Se indicó con un promedio es ($X=3.3$, 3.4 y 3.3) su ocurrencia se ubica de manera muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=3$, 4 y 3), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es siempre. ($Mo=3$, 4 y 3).

La variabilidad de la dispersión que presentan los datos es alta, con ($S=0.62$, 0.59 y 0.64), por lo cual existe para esta variable presenta regular dispersión con respecto al promedio ($X=3.3$, 3.4 y 3.3) de las (30) opiniones emitidas.

Existe baja uniformidad ($CV=0.38$, 0.35 y 0.42) en la composición de las opiniones para esta variable, ya que estas se encuentran ubicadas con notoria tendencia hacia los valores altos de la escala utilizada, y una concentración Mesocúrtica (con valores de concentración de manera simétrica): ($K=-0.5$, -0.4 y -0.6) lo que significa que los valores se encuentran medianamente dispersos. Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde en ocasiones a siempre ($m=2$) y ($M=4$).

La variable No. 7: Perdida de oportunidad laboral por edad, cuidado de los hijos y tareas domésticas, que se complementa con la pregunta No. 23: ¿Considera que existe pérdida de oportunidad en la mujer laboral por tener edad avanzada?

El promedio de las 30 opiniones es ($X=3.375$) su ocurrencia se ubica de manera muy frecuente, el valor que más se expresa ($Me=3$), de igual manera que el valor que aparece de manera más frecuente, también es siempre. ($Mo=3$).

En lo referente a la variabilidad de la dispersión que presentan los datos es alta, con ($S=0.49$), por lo cual existe para esta variable mediana lejanía con respecto al promedio ($X=3.325$) de las (30) opiniones emitidas.

Existe baja uniformidad ($CV=0.24$) en la composición de las opiniones para esta variable, ya que estas se encuentran uniformemente ubicadas con notoria tendencia hacia los valores intermedios de la escala en “frecuente”, y una concentración Platicúrtica ($K=-1.8$) significa que los valores se encuentran relativamente dispersos. Finalmente por lo anterior expresado, los valores oscilaron desde muy frecuente a siempre ($m=3$) y ($M=4$).

Conclusiones

Con respecto a los ejes de investigación planteados, mismos que fueron trabajados tomando en cuenta las perspectivas de probabilidad y tomando en cuenta las opiniones vividas por cuarenta personas del sexo femenino de una población definida, se expresan enfoques de carácter laboral, personal y social donde se han realizado análisis sobre treinta parámetros sobre las desventajas y segregación de la mujer, recientemente casada o embarazada que solicita empleo, un 32% opina que existe de manera frecuente, ya que de alguna manera disminuyen sus funciones físicas y psíquicas en un sostenido período post-parto (Puerperio) las opiniones alcanzan un 43% de haberlo observado y sentido muy frecuentemente. Por otra parte los efectos negativos que afectan la igualdad de oportunidades en contra del género femenino, así como la ocupación de puestos directivos y/o con colaboradores bajo su responsabilidad siempre se ve afectado en un 43% de los casos.

De manera similar la mujer ve significativamente disminuidas las posibilidades de realizar estudios e incrementar su preparación en un 30% de manera común, lo cual indica que se encuentra dentro de un rezago de sus perspectivas de superación ya que el cuidado de los hijos y las tareas domésticas lo obstaculizan, finalmente la discriminación salarial hacia las mujeres en función de su edad, número de hijos y bajo nivel de estudios y las oportunidades para las personas de sexo masculino, también ellas opinan que esta discrepancia ocurre de manera frecuente en un 51% de las veces.

Ante el panorama anteriormente descrito, se cuenta con evidencia para indicar que el problema de estudio sobre la discriminación hacia el género femenino, la discriminación salarial hacia las mujeres en función de su edad, número de hijos y la alta disminución de posibilidades para realizar estudios e incrementar la preparación académica, por efectuar actividades del hogar como el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, proponen bajas oportunidades en los mismos casos las personas de sexo masculino se presenta de manera frecuente dentro de la población definida.

Dentro de las perspectivas particulares de carácter y económico que las organizaciones pueden tener y sus riesgos sobre la falta de consistencia laboral del género femenino en los parámetros considerados en este estudio, el horizonte personal y social de la mujer se enfrenta a la superación en todas las perspectivas posibles, principalmente ampliando las posibilidades culturales y organizacionales.

Referencias

Bonet, M. A. (s.f.). Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un problema Actual . Jairo Baquero, J. C. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Borradores de Investigación*.

Bergman, Barbara R. (1986): *The Economic Emergence of Women*. Basic Books, New York, citado en Reskin & Padavic (1994) pp. 96.

Byrom S, Edwards G, Bick D. *Essential Midwifery Practice: Postnatal Care*. London: Wiley-Blackwell; 2010. p. 126-31.

De la Cruz, Carmen (1992): "Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, N° 25/26/27, pp. 251-258.

Meynen, Wicky y Vargas, Virginia (1991): *La Autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres*. Inédito, Noviembre, citado en De la Cruz (1992), pp. 252.

Glauce Cristine Ferreira Soares, D. d. (2005). Trastornos de la adaptación en el postparto, derivados del parto: estudio descriptivo exploratorio. *Entrenamiento de pesquisa universitaria. U. Federal Fluminense*.

Jairo Baquero, J. C. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Borradores de Investigación*.

Lagunas, J. L. (2010). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo. Bonet, M. A. (s.f.). *Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un problema actual*.

CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E., y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información, Madrid, CES.

Calot, Gerard. (1988). *Curso de Estadística descriptiva*. Thompson Paraninfo, S.A

Glauce Cristine Ferreira Soares, D. d. (2005). Trastornos de la adaptación en el postparto, derivados del parto: estudio descriptivo exploratorio. *Entrenamiento de pesquisa universitaria. U. Federal Fluminense*.

Jairo Baquero, J. C. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Borradores de Investigación*.

Lagunas, J. L. (2010). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo.

Pérez Díez de los Ríos José Luis, (1993). *Modelos probabilísticos y tablas estadísticas*. Mergablum. Edición y Comunicación, S.L.

Subirats, M. (1998). La educación de las mujeres: de la marginalidad a la educación. *Serie, mujer y Desarrollo*.

La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), abril de 1997

Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997

Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), julio de 1997

El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), julio de 1997.