

Expectativas de la Mujer Profesionalista en Ciudad Juárez: Validación del Instrumento de Medición

Dr. Francisco Zorrilla Briones¹, Dr. Alfonso Aldape Alamillo², Dr. Manuel Alonso Rodríguez Morachis³, Dr. Ludovico Soto Nogueira⁴, M.C. José Luis Anaya Carrasco⁵

Resumen—En este documento se presentan las conclusiones obtenidas del diseño, aplicación y validación de un instrumento de medición sobre las perspectivas de la mujer profesionalista en Ciudad Juárez. Mucho se ha tratado y documentado respecto de la gran brecha existente entre el hombre y la mujer en cuanto a las oportunidades de desarrollo y crecimiento, sin embargo, son pocos los datos duros que pueden encontrarse en la literatura al respecto. Este documento busca contribuir a la fundamentación de los constructos tratados a través de un análisis de correlación, mientras que se demuestra la validez de contenido del instrumento desarrollado.

Palabras Clave: Género, Equidad, Cronbach, Correlación.

Introducción

Una de las grandes decisiones en la vida de una persona es la sección de la carrera profesional y una de las grandes decisiones de una empresa es a que profesional contratar. Tanto empresas como personas; deben contar con la información apropiada para la toma de decisiones, requisito indispensable para la eficiencia de las mismas; principalmente cuando se tratan de decisiones relacionadas con cambios que afectan no solamente los procesos sino también directa o indirectamente al recurso humano. Sin embargo, rara vez las empresas cuentan con información relacionada con el personal que le pueda ser de utilidad para el buen desempeño de las actividades.

Así, cada vez es mayor el número de mujeres que ingresan al mercado de trabajo y se encuentran con organizaciones diseñadas y dirigidas (generalmente) por hombres. Se hace necesario que las empresas tomen en consideración que la diferencia en el género, así como la diversidad propia entre el personal, requiere que se tomen medidas, en todos los niveles, para promover adecuadamente desempeño y desarrollo del personal femenino.

El administrador requiere saber cuáles son los intereses, las metas, las necesidades y aspiraciones de la mujer profesionalista que labora en su empresa para poder tener un claro entendimiento de la importancia o valor que la mujer asigna a diversos factores relacionados con su carrera y así poder tomar las medidas necesarias en aspectos tales como: planeación y desarrollo de la carrera de la mujer dentro de la empresa, selección y promoción.

Antecedentes

Ciudad Juárez es el área metropolitana con mayor población en el Estado de Chihuahua, pues es el hogar de 1,415,956 habitantes, de los cuales 712,516 son mujeres mientras que 703,440 son hombres (Así estamos Juárez a partir de los datos del Censo de Población y Vivienda 2010 y la Encuesta Intermensual 2015 en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI), con una población estimada de 270,000 profesionistas (Estimando propia a partir de los datos educación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2015 INEGI). En el campo profesional, se puede ver un gran número de problemas por los cuales las mujeres suelen pasar, desde la falta de oportunidades hasta los factores culturales que aun afectan a la población, tanto factores culturales de aquellas empresas en las cuales

¹Dr. Francisco Zorrilla Briones es Docente-Investigador en la División de Estudios de Posgrado e Investigación en el Tecnológico Nacional de México/I.T. de Cd. Juárez, Chihuahua, México fzorrilla@itcj.edu.mx

²Dr. Alfonso Aldape Alamillo es Profesor Investigador en la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México/I.T. Ciudad Juárez. aaldape@itcj.edu.mx.

³Dr. Manuel Alonso Rodríguez Morachis es Profesor Investigador en la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México/I.T. Ciudad Juárez. aaldape@itcj.edu.mx.

⁴Dr. Ludovico Soto Nogueira es Profesor Investigador en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. lusoto@uacj.mx

⁵ M.C. José Luis Anaya Carrasco es Profesor Investigador de la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México/I.T. de Ciudad Juárez. janaya@itcj.edu.mx

laboran, pues, Ciudad Juárez tiene como principal sustento económico la rama industrial, la cual a su vez es principalmente de origen extranjero, ya sean desde empresas de origen norteamericano, así como lo son las empresas japonesas y alemanas las cuales también tienen un alto impacto en la región, que generalmente tienden a ser un problema para las mujeres.

Otro factor que también es importante mencionar, es que la mujer profesionista promedio tienden a tener un número mayor de obstáculos no solo por los factores culturales o por la falta de oportunidades, sino también por tener un mayor número de responsabilidades dentro y fuera del área laboral, pues es más difícil para una madre profesionista conseguir las mismas oportunidades que un hombre profesionista soltero.

Del Atlas de Genero publicado por el INEGI, se obtiene la siguiente información para el año 2015:

Tabla 1 Grado Promedio de Escolaridad.

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	6.92	7.69	0.70
Chihuahua	9.45	9.48	0.03
México	9.30	9.77	0.47

Tabla 2 Participación de la Población (%).

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	51.38	48.60	2.77
Chihuahua	50.73	49.27	1.46
México	5.60	48.40	3.89

Tabla 3 Tasa de la Participación Económica de la Población de 15 Años o Más (%).

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	44.63	78.21	25.44
Chihuahua	54.11	79.55	25.44
México	45.69	78.44	32.75

Tabla 4 Ingreso por Hora Trabajada de la Población de 15 Años o Más.

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	38.12	37.96	0.16
Chihuahua	37.27	43.01	5.75
México	28.74	32.14	3.40

Tabla 5 Relación entre Población Ocupada y Población Desocupada de 15 Años o Más.

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	31.41	81.29	49.80
Chihuahua	41.95	76.43	34.47
México	43.40	74.20	31.10

Tabla 6 Distribución de la Población Ocupada en el Sector Manufactura.

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	36.15	63.85	27.70
Chihuahua	36.58	63.42	26.83
México	33.34	66.66	33.32

Tabla 7 Distribución de la Población Ocupada en el Sector Servicios Educativos.

Estado Federal	Mujeres	Hombres	Brecha
Chiapas	53.08	48.92	6.16
Chihuahua	60.51	39.44	21.03
México	60.89	35.15	29.64

Una de las industrias que se utilizó como modelo de referencia para este proyecto es la maquiladora de origen norteamericano, la cual es una de las empresas que mayores oportunidades ha presentado para la mujer profesionista, pues estas empresas, una de sus principales características es que hay mujeres profesionistas en todos los departamentos, tanto en departamentos administrativos como industriales y que a su vez todos los niveles jerárquicos que la empresa maneja, desde practicantes hasta profesionistas de nivel gerencial. En la población censada se encuentran así mismo trabajadores de la industria médica y docentes de nivel superior.

Revisión de Literatura

En la literatura revisada se considera que el avance de la mujer en el mundo laboral se ha venido incrementando en los últimos años. Este avance no ha sido problema para la mujer profesionista. Los factores socio teóricos del medio ambiente interno o clima organizacional tales como las características demográficas, valores, actitudes, personalidad y motivación, impactan en la satisfacción en el trabajo; otros factores relacionados con la motivación y la satisfacción en el trabajo de la mujer con estudios universitarios son: la planeación del desarrollo profesional y los aspectos legales de trabajo.

En la teoría de motivación, Herzberg, F (1959), clasifica en dos grupos los factores de trabajo, los factores intrínsecos o de motivación como el logro, el reconocimiento, el trabajo; y los factores extrínsecos o de higiene, como la política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones laborales con el supervisor, los compañeros y los subordinados, el salario y finalmente las condiciones de trabajo que están relacionadas con la insatisfacción en el trabajo.

Las Mujeres con Cargos de Representación y Dirección del Sector Privado

En los cargos de dirección más altos del sector provocado la presencia de las mujeres es aún más reducida que la de sus homologas en el gobierno y en el poder legislativo. Aunque la participación de las mujeres en el ámbito empresarial alcanza el 34.3%, dejando fuera a los auto empleados y solo tomando en cuenta a los empleados, el porcentaje se reduce hasta el 17%. De hecho, la mayoría de las mujeres propietarias se concentran en la microempresa. La exclusión de las mujeres se hace evidente en los cargos de presidencia de los organismos empresariales que se han caracterizado por un liderazgo específicamente masculino.

Obstáculos en la Vida Organizacional.

Como la han mostrado varios estudios la brecha entre la presencia masculina y femenina en los puestos de dirección se explica tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura de la organización. En este sentido, se puede afirmar que las organizaciones construyen decretos de sexualidad-puesto y a su vez éstas se constituyen en los fundamentos de la organización.

En lo que respecta al tema, dentro de los factores culturales de carácter más general destaca la socialización diferenciada que influye significativamente en el desarrollo de una carrera. Las expectativas de la educación formal y no formal en torno a los distintos patrones del éxito en hombres y mujeres en los contextos tradicionales han influido para que los cargos de autoridad y liderazgo sean consideraciones como prototipos de los masculinos.

En consecuencia, no es difícil suponer que sean las mujeres quienes –consciente e inconscientemente, como producto de una decisión racional o de la propia construcción de la subjetividad- consideren que estos puestos no constituyen una opción para ellas y por lo tanto opten por otras alternativas de trabajo consideradas "más femeninas" y limiten sus aspiraciones a la ocupación de funciones que, a menudo, coinciden con los niveles más bajos de la jerarquía institucional. Pero además de estos patrones culturales de carácter general que conforman gran parte del eje de la diferenciación de las "personalidades" de los hombres y de las mujeres en nuestra sociedad, también se deben tomar en cuenta otros factores que se sitúan en el plano más concreto de lo que podríamos considerar como la "cultura organizacional", y donde a menudo se reproducen de forma exponencial las distintas características de lo "femenino" y lo "masculino".

En el término "cultura organizacional" designa así a la serie de significados entre los integrantes que conlleva al acuerdo de torno a lo que constituye un comportamiento correcto y significativo y que permite establecer distinciones entre las empresas en relación a las normas, el tipo de supervisión, el grado de autonomía individual, el apoyo de los directivos a sus subordinados, la identificación de los miembros con la corporación, la relación desempeño-premio, la tolerancia el conflicto y la predisposición a tomar riesgos y a innovar.

Las compañías no facilitan la incorporación de las mujeres a aquellos puestos "de línea" comúnmente de mayor peso estratégico y en donde se presentan las oportunidades de experiencia y capacitación que permiten ascender a los cargos de dirección con responsabilidades más importantes. Además, las mujeres se enfrentan a otras prácticas

discriminatorias dentro de la sociedad y de la empresa y a las dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares y profesionales (Zabludovsky, G. 2007).

Por otra parte y en base a datos proporcionados por el INEGI, se estima que el 44% de los trabajadores del país consideran que son víctimas de violencia en su área laboral. De este porcentaje, el 53% está conformado por mujeres.

Entre los principales actos que pueden ser considerados *bullying* laboral o *mobbing* se encuentran las bromas pesadas, insultos, exclusión en los grupos de trabajo, humillaciones y el exceso de carga laboral. Este último punto es importante, ya que se puede ser confundido con el ritmo laboral ejercido por la naturaleza profesional desempeñada, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) establece que la víctima debe mostrar con pruebas y testimonios verídicos que se encuentra en un caso de *mobbing*. (ADN40, 2017).

Brecha de Género

La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo, en el caso en que dichos regímenes existan. Unas tasas más bajas de consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. En particular, las prestaciones pecuniarias de maternidad y la atención de salud son fundamentales para atender las necesidades específicas de las mujeres durante sus años activos, al igual que unas pensiones adecuadas para las mujeres en la vejez. Como consecuencia de la brecha de género en el trabajo, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres, lo que da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social (Ryder, G. 2016).

De aquí que fue necesario desarrollar un instrumento que midiera, precisamente, las expectativas de la mujer respecto a su autopercepción, considerando aquellas teorías de la motivación más relevantes, entre otras:

Teoría ERG, Clayton Alderfer

Según Daniel, G. (2017), nos habla sobre el psicólogo americano Clayton Alderfer trabajó con la teoría de Maslow y logro reorganizar la teoría piramidal en tres grupos de necesidades básicas las cuales corresponden a las siglas de su teoría, por su terminación en el lenguaje inglés:

- Existencia. El grupo de necesidades que engloba las necesidades materiales y fisiológicas del individuo: comer y dormir, la seguridad propia y la de su familia, ganar dinero y tener una vida cómoda.
- Relación. Constituido por las necesidades sociales del individuo: tener relaciones apropiadas con la familia, con los amigos, con los compañeros de trabajo. Es importante ser reconocido por la sociedad y alcanzar cierto grado de prestigio.
- Crecimiento. Aquí se engloban las necesidades del individuo para alcanzar la realización personal, tales como la consecución de metas, la percepción de la propia autoestima, etc.

El modelo de ERG tiene un enfoque de motivación que propone una jerarquía de tres categorías de necesidades de existencia, de relación y de crecimiento. El modelo de Alderfer contiene al igual que el de Maslow una hipótesis progresiva en la que dice que para que una necesidad aparezca como factor de motivación de la conducta antes es necesario que la necesidad inmediata inferior sea razonablemente satisfecha, pero adicionalmente el modelo ERG también adopta una hipótesis de regresión de la frustración, esta sostiene que cuando los individuos ven frustrada la satisfacción de una necesidad superior, vuelve a imponerse sobre ellos la necesidad del nivel inmediato inferior.

Entonces, el modelo ERG demuestra que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo y si se reprime la gratificación de una necesidad de alto nivel, el deseo de satisfacer una necesidad de bajo nivel se incrementa.

En resumen, la teoría ERG sostiene, como Maslow, que las necesidades de nivel bajo llevan al deseo de satisfacer necesidades de nivel alto; pero las necesidades múltiples pueden operar al mismo tiempo como motivadores y la frustración al tratar de satisfacer una necesidad de nivel más alto podría dar como resultado una regresión a una necesidad de nivel bajo.

La teoría ERG es más consistente con nuestro conocimiento de las diferencias entre las personas. Las variables como la educación, los antecedentes familiares y el ambiente cultural pueden alterar la importancia o la fuerza de impulso que un grupo de necesidades tiene para un individuo en particular (Grifol, D. 2017).

MODELO ERG DE LA MOTIVACIÓN



Figura 1 Modelo de la Motivación Fuente: Córdova, N. (2018)

Teoría de Expectativas, Víctor Vroom

Según Parra, D. (2003), la teoría de las expectativas de Víctor Vroom afirma que la fuerza de una tendencia a actuar en determinada forma depende de la fuerza de la expectativa de que el acto este seguido por un resultado determinado y de lo atractivo de ese resultado para el individuo. En términos resumidos, la teoría de las expectativas dice que un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo cuando cree que ese esfuerzo llevara a una buena evaluación de su desempeño; una buena evaluación dará lugar a recompensas organizacionales, como bonificaciones, incrementos de salario o un ascenso; y las recompensas satisfarán las metas personales del empleado. Por lo tanto, esta teoría se enfoca a las siguientes tres relaciones:

- Relación esfuerzo-desempeño: la probabilidad que percibe el individuo de que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo llevara al desempeño.
- Relación desempeño-recompensa: el grado hasta el cual el individuo cree que desempeñarse a un nivel determinado lo conducirá al logro de un resultado deseado.
- Relación recompensas-metas personales: el grado hasta el cual las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de un individuo y lo atractivas que son esas posibles.

Entonces, la teoría formulada por Víctor Vroom alrededor de la década de los sesenta establece que la motivación de las personas a hacer algo está determinada por el valor que otorguen al resultado de sus esfuerzos multiplicado por la certeza que tengan de que sus esfuerzos ayudaran al cumplimiento de una meta; puesto que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa por el esfuerzo realizado.

La gente se sentirá motivada a realizar determinadas cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencido del valor de esta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarlas.



Figura 2 Actividades para Cumplir Metas. Fuente: Córdova, N. (2018)

En el caso de ciencias exactas es un proceso de observación, representación por puntajes numéricos y medición de variables objetivas; similarmente lo es en el caso de ciencias sociales, pero, aquí las variables son subjetivas, lo cual ocasiona problemas para: el diseño del instrumento de medición, el nivel de medición, la recolección de los datos y, el manejo e interpretación de los mismos

En las ciencias sociales se deben establecer conformidades conceptuales que denoten características o propiedades del tópic de estudio; en nuestro caso: *la motivación*. Además, es necesario especificar a qué nivel de medición deben ser tratadas las variables.

La validez de contenido, mencionada como validez externa por Zorrilla F, Márquez C, Anaya J, Gutiérrez S, Terrazas Luz, (2015), se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida (Bohrstedt, 1976) citado por Hernández R (2010). Por ejemplo, una prueba de operaciones aritméticas no tendrá validez de contenido si incluyera sólo problemas de resta y excluyera problemas de suma, multiplicación o división. En la figura 5 se visualiza de manera gráfica la validez de contenido.

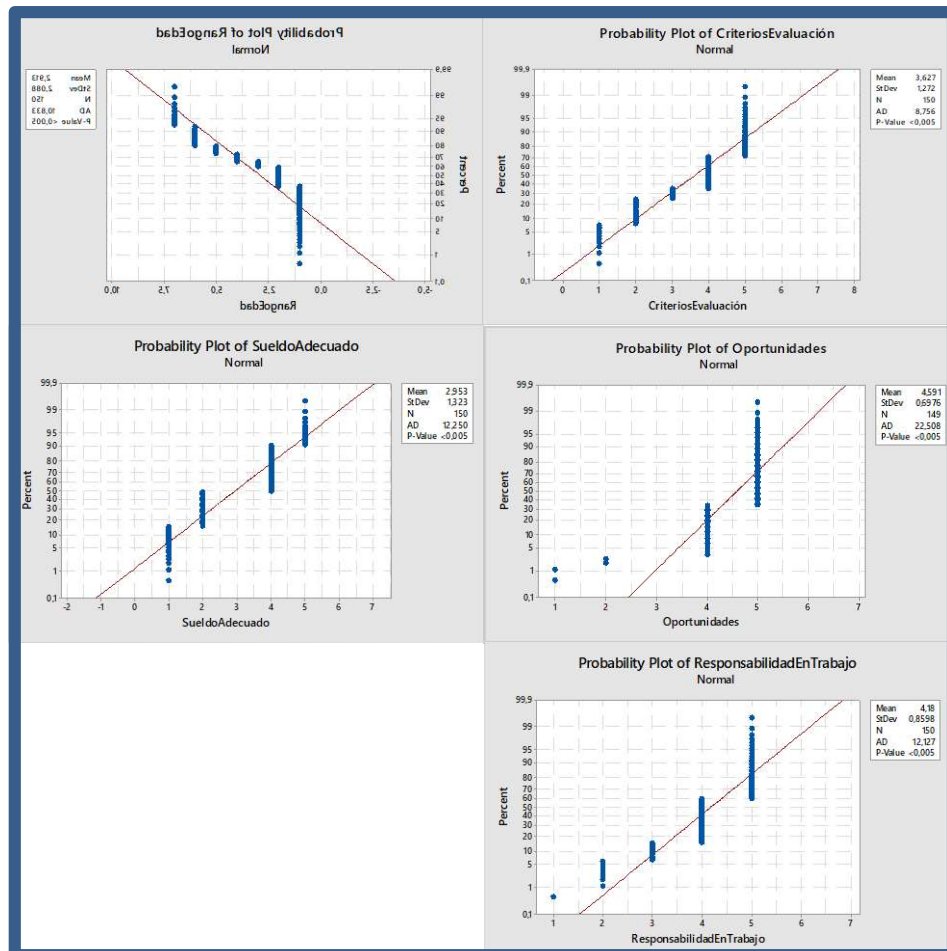
Resultados

El test aplicado consta de 10 ítems, para cada uno de los 4 constructos manejados, los cuales se muestran en la tabla resumen 8.

Alfa de Cronbach. De acuerdo con González J y Pazmiño, (2015), el coeficiente de alfa de Cronbach se estableció como un índice para establecer el grado en que los ítems de un instrumento están correlacionados. El criterio establecido y señalado es que un valor de alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional.

El alfa de Cronbach es una forma sencilla y confiable para la validación de constructo de una escala y como una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que componen a este (Márquez, Cynthia, 2017).

A los datos anteriores se le hizo prueba de normalidad. A continuación, se presentan algunas de los resultados obtenidos:



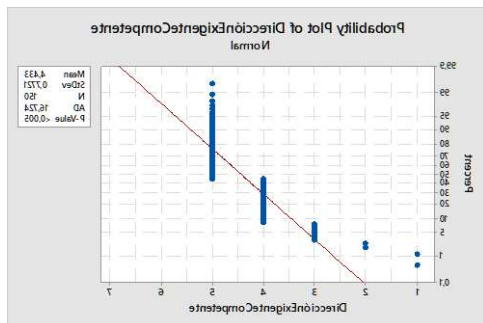


Figura 3 Algunos Ejemplos de las Pruebas de Normalidad

Puede verse en las gráficas, que no existe normalidad en los datos. Por lo tanto, no se cumple el primer supuesto requerido para usar pruebas paramétricas; por ello se decidió mediante la correlación Spearman Rho (ρ). Esta correlación de orden de rango de Spearman es la versión no paramétrica de la [correlación producto-momento de Pearson](#). Este coeficiente mide la fuerza y la dirección de asociación entre dos variables clasificadas. A continuación, se muestra una parte de la matriz obtenida mediante Minitab 17®. Las hipótesis a probar son:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Donde Rho es el coeficiente de correlación de Spearman. Se parte del supuesto de que es cero, por lo que si el valor p es inferior o igual a 0.05 (considerando un nivel de confianza del 95%), esta hipótesis puede RECHAZARSE sin riesgos; en consecuencia, si existe una correlación significativa.

Para cada uno de los cinco constructos que componen el instrumento, se determinó el alfa de Cronbach, ejemplo **ItemAnalysisofTrabajoInter, Responsabili, SentimientoL, HabilidadesU, PromociónSat, ...**

Item and Total Statistics

Variable	Total	Count	Mean	StDev
TrabajoInteresante	148	4.	189	0.844
ResponsabilidadEnTrabajo	148	4.	169	0.860
SentimientoLogro	148	3.	892	0.984
HabilidadesUsadasApropiadamente	148	3.	791	0.998
PromociónSatisfactoria	148	3.	291	1.241
CrecimientoDesarrolloProfesiona	148	3.	743	1.150
TrabajoPrestigioso	148	3.	649	1.023
CompensaciónEsperada	148	2.	986	1.272
TrabajoSatisfactorPersonal	148	3.	635	1.114
ConfianzaFuturo	148	3.	277	1.298
Total	148	36.	622	7.964

Cronbach's alpha = 0.9032

Constructo: Autopercepción de la Carrera/Trabajo.

Tabla 8 Resumen de los resultados obtenidos

Constructo	Alfa de Cronbach
Equidad de Oportunidades	0.5376
Contenido del Trabajo	0.9562
Contexto del Trabajo	0.8713
Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo	0.9603
Autopercepción de la Carrera-Trabajo	0.9032

De la tabla anterior, puede concluirse que el instrumento es lo suficientemente concordante en cuanto a la validación de los constructos que se buscan rescatar. El Instrumento Tiene suficiente Validez Interna (de Contenido).

Deberá aplicarse en distintas organizaciones y campos de acción de la profesionista para validar su universalidad, aunque, dado el censo tomado, puede sugerirse así mismo una validez suficiente en este sentido (Enfermeras, Ingenieros, Docentes, Etcétera).

De los resultados del instrumento se desprende, a manera de conclusión general, que la mujer profesionista se auto percibe como aquella a la que, en la mayoría de los casos, su compañía no le ofrece igualdad de oportunidades, de crecimiento y desarrollo.

Referencias Bibliográficas

- Aldape, A. (2001). Liderazgo y su impacto en la satisfacción en el trabajo y en la productividad. Tesis Doctoral. ITCJ 2001.
- Aldape, A. (2009). Ponencia presentada a la mesa de trabajo del Programa Todos Somos Juárez establecido en Marzo del 2010, por el Presidente de la República para contrarrestar la violencia y sus efectos en Cd. Juárez.
- ADN40 (2017) Más de la mitad de las mujeres en México es víctima del acoso laboral, <http://www.adn40.mx/>
- Antonio Monroy Antón, Gema Sáez Rodríguez. (ENERO 2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. EFDEPORTES, 164, 5. 04/07/2018.
- Barinaga, A (2014) ¿Qué valores debería cumplir un buen profesional?
- Bernardo Torrealba, Elizabeth Vera, Dennise Cortés. (Octubre 2017). Expectativa de Vroom. 04/07/2018.
- Córdova Nohemí (2019). Caracterización de la Problemática de Género en la Mujer Profesionista. Tesis no publicada, Tecnológico Nacional de México/I.T. de Ciudad Juárez. División de Estudios de Posgrado e Investigación.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional.
- CIDI. (2007). Líneas estratégicas de la XV CIMT para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente. España. XV Conferencia interamericana de ministros de trabajo.
- Daniel Grifol. (2017). Clayton Alderfer y su teoría ERG. 04/07/018, de NA Sitio web: <http://danielgrifol.es/clayton-alderfer-y-su-teoria-erg/>
- Diario Oficial De La Federación (2012) Se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones De La Ley Federal Del Trabajo. Estados Unidos Mexicanos.
- Hellriegel D, John W.(1998). Modelo ERG de la Motivación. 04/07/2018, de CCA Sitio web: <http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/habad/habadm/enfcon/alderfer.htm>
- Márquez Márquez, Cynthia; Dulce María Velazco Gutiérrez; Francisco Zorrilla Briones; y Alfonso Aldape Alamillo. Análisis de la validez interna y externa del instrumento Maslach Burnout Inventory a través de un meta análisis. CATHEDRA, Volumen 6, No. 1, 2017, ISSN 2164 117X; Ed. AcademiaJournals; pp 61-68.
- Molina, O. (2009) Los retos para la mujer en el área laboral, <http://expansion.mx>
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación (2015) México D.F, Editorial Porrúa.
- OIT (1994) Trabajo Decente. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A., Guerrero, C., (2007). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. Scielo. Vol. 2. España.
- Parra, M. (2003). Los Modernos Alquimistas: Epistemología Corporativa y Gestión del Conocimiento. EAFIT. Colombia. Pp. 162.
- Rovira, I. (1989) La Teoría del Reforzamiento de Skinner. Psicología y Mente. <https://psicologiymente.net/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>.
- Ryder, G. (2016) La mujer en el trabajo: Tendencia de 2016, Ginebra, Editorial PRODOC.
- Santos, S. (2007). Trabajo decente: Construcción de un índice para su medición en el Uruguay. Comentarios de Seguridad Social N.15.
- Velazco Gutiérrez, Dulce María; Cynthia Márquez Márquez; Alfonso Aldape Alamillo; Francisco Zorrilla Briones. Asociación entre la violencia urbana y los factores Sociodemográficos con el desgaste emocional en el Personal docente del ITCJ, CATHEDRA, Volumen 6, No. 1, 2017, ISSN 2164 117X; Ed. AcademiaJournals; pp 69-78.
- Vidaurre, R. (2009). Diagnostico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones del Salvador. Universidad Dr. José Matías Delgado. Cuscatlan.
- Zavludovsky, G. (2007) Las mujeres en México: Trabajo, educación superior y esfera del poder, <http://www.scielo.org.mx/>