



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**





- Área Académica: Mercadotecnia
- Tema: Equidad interna
- Profesor(a): M.A. Heidy Cerón Islas
Dra. Arlen Cerón Islas
M. A. Joel Ramírez Ortega
- Periodo: Enero Junio 2020



Tema: Equidad interna

Resumen:

La gestión del capital humano tiene como objetivo mantener la equidad interna. La cual es considerada como el balance adecuado para el personal de una empresa y tiene como propósito garantizar una remuneración justa, oportunidades y desarrollo.

Keywords: Capital humano, equidad interna, personal.





Subjetc: Internal equity

Abstract:

The management of human capital aims to maintain internal equity. Internal equity is considered the fair balance for the personnel of a company and has the purpose of granting just remuneration, opportunities and development.



Keywords: Human capital, internal equity, personnel



Objetivo general

Reconocer las herramientas de la administración de capital humano con bases teóricas para toma de decisiones pertinentes.





Objetivo particular

Identificar los elementos de la equidad interna que sirven de herramienta para la administración de personal que permitan el equilibrio interno.



Equidad interna





Imagen disponible en: davidbaldinger.blogspot.com

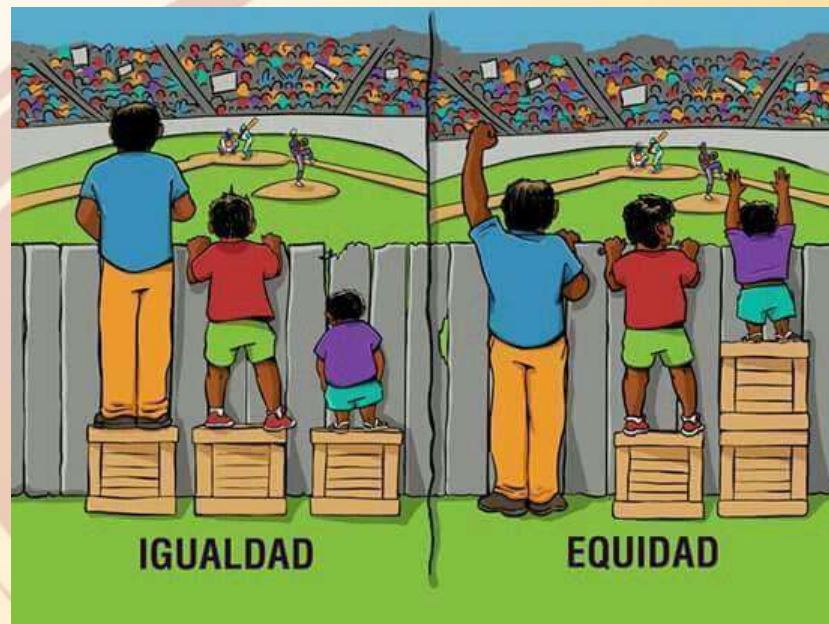


Imagen disponible en <https://www.animalpolitico.com/punto-gire/hablemos-de-igualdad-no-de-equidad/>

Marco legal

- Artículo 82: Salario es la **retribución** que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Artículo 85: El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración **la cantidad y calidad del trabajo**. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.
- Artículo 86: **A trabajo igual**, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, **debe corresponder salario igual**.



Ambiente externo

Mercado de
trabajo

Encuestas
regionales de
salarios



¿Qué es la Equidad Interna?

- La equidad interna es la noción de que los empleados serán pagados de acuerdo al “valor” que la compañía otorga a su puesto dentro de la organización. El valor de cada puesto está habitualmente determinado por algún tipo de proceso de valoración de puestos y su posterior agrupación en grados, bandas u otras categorías. Los puestos de un mismo grado o banda son generalmente considerados de igual valor para la compañía y por ello comparten un mismo rango salarial.
- Un término utilizado para referirse a la equidad percibida de la estructura salarial de la empresa de los empleados en lo que respecta a su responsabilidad, compensación, beneficios y condiciones de trabajo en comparación con los de otros empleados en puestos similares o iguales.



Concepto

- El término equidad está relacionado con el concepto de justicia y trato equitativo en comparación con quienes se comportan de igual manera. (Chou, 2016)
- La equidad interna es el equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor. (Hernández, 2014)



Nace de la Teoría de la Equidad...

- La teoría de la equidad, desarrollada por **J. Stacey Adams**, propone que los empleados **comparan** lo que **obtienen** por su trabajo (resultados) en relación con lo que **contribuyen** en él (insumos) y entonces comparan esa relación insumos-resultados con los de otros empleados. (Stephen P. Robbins, 2010)



- Si un empleado percibe que son equiparables, no hay problema. Sin embargo, si la relación no fuera equiparable, **el empleado sentirá que su compensación es insuficiente o excesiva.**
- El **resultado** puede ser:

Productividad
alta



Productividad
baja

Calidad
mejorada



Calidad
reducida

Ausentismo



Renuncia
voluntaria

Comparación de la relación percibida^a

Evaluación del empleado

$$\frac{\text{Resultados A}}{\text{Insumos A}} < \frac{\text{Resultados B}}{\text{Insumos B}}$$

Inequidad (compensación insuficiente)

$$\frac{\text{Resultados A}}{\text{Insumos A}} = \frac{\text{Resultados B}}{\text{Insumos B}}$$

Equidad

$$\frac{\text{Resultados A}}{\text{Insumos A}} > \frac{\text{Resultados B}}{\text{Insumos B}}$$

Inequidad (compensación excesiva)

^aLa persona A es el empleado, y la persona B es otro empleado importante o de referencia.

Justicia Distributiva

- Equidad percibida de la cantidad y la asignación de las recompensas entre los individuos.
- la justicia distributiva tiene una mayor influencia en la satisfacción del empleado



Imagen disponible en <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/empleo/mejor-puesto-mayor-salario-valorar-laboral/>



Imagen disponible en https://es.123rf.com/photo_54429733_variaci%C3%B3n-de-salarios-ejemplo-del-concepto-de-negocio-dibujos-animados-dise%C3%B1o-plano-.html

Justicia en los procedimientos

- Equidad percibida del proceso que se sigue para determinar la distribución de las recompensas.
- la justicia en los procedimientos tiende a afectar el compromiso que un empleado tiene con la organización, la confianza de éste en su jefe y la intención de renunciar.
- Los empleados con una buena percepción de la justicia en los procedimientos, tienden a tener una opinión positiva de sus jefes y de la organización aun cuando estén insatisfechos con la paga, los ascensos, y otros resultados personales.



Imagen disponible en
<https://blog.hotmart.com/es/capacitacion-interna/>

Variables

- Los empleados deben percibir que las recompensas o resultados son iguales a los insumos o variables:
- La experiencia
- La habilidad
- El empeño
- La responsabilidad
- Otros resultados
- Los beneficios
- Las condiciones de trabajo



Categorías

- Las “personas” incluye a otros individuos con puestos similares en la misma organización, pero también incluye a los amigos, vecinos o colegas profesionales. Con base en lo que escuchan en el trabajo o lo que leen en los diarios y las publicaciones de la industria, los empleados comparan su sueldo con el de los demás.



- Los “sistema” incluye las políticas, procedimientos y distribución de paga dentro de la organización.



Imagen disponible en <https://www.apertura.com/negocios/Como-saber-que-sueldo-pedir-y-cual-ofrecer-20150917-0005.html>



Imagen disponible en https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Concepto_y_recibo_del_salario.html

- El “individuo” se refiere a la relación insumos-resultados que son únicas para el individuo. Refleja las experiencias y contactos personales del pasado y está influida por criterios como antiguos empleos o compromisos familiares.



Imagen disponible en <https://www.mejorespracticas.com.mx/>

Elementos

- Responsabilidad
- Compensación
- Beneficios
- Condiciones de trabajo



Bibliografía

- Chou, K. (Octubre, 2016). Peoplematters. Disponible en: http://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/PM_Web/2016/Octubre/01_El_justo_equilibrio_entre_la_equidad_interna_y_la_competitividad_externa.pdf
- Hernández, O. J. (2014). Administración de la compensación, sueldos y salarios. En O. J. Hernández, Administración de la compensación, sueldos y salarios, incentivos y prestaciones. Editorial Patria: México. 12.
- Barriga, S. (2007). Técnicas de Administración de Recursos Humanos. 3ra. Edición; Limusa: México.
- Castellanos, M. D. (2012). Administración de personal. RED TERCER MILENIO: Estado de México.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). *Administración*. 8va. Edición; Pearson: México.

