



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**

**Tesis**

**Discriminación laboral, justicia organizacional y  
bienestar laboral en empleados potosinos**

Que presenta:

**Juan Francisco Rangel Saldaña**

Para obtener el grado de:

**Maestro en Dirección Empresarial**

Director de tesis:

**Dra. Aida Ortega Velázquez**

San Luis Potosí, S.L.P.

Diciembre, 2022



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



## **Tesis**

### **Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos**

Que presenta:

**Juan Francisco Rangel Saldaña**

Para obtener el grado de:

**Maestro en Dirección Empresarial**

Jurado que aprobó el trabajo escrito de tesis para su defensa en el examen oral:

**Dra. Aída Ortega Velázquez**

**Directora**

\_\_\_\_\_

**Dra. Paola Isabel Rodríguez Gutiérrez**

**Asesora**

\_\_\_\_\_

**Dra. Patricia Hernández García**

**Asesora**

\_\_\_\_\_

San Luis Potosí, S.L.P.

Diciembre 2022



**Sistema de Bibliotecas**  
**Dirección de Biblioteca Virtual**  
Zona Universitaria C.P. 78290 Tel. 8262306,  
San Luis Potosí, S.L.P. México



El que suscribe Juan Francisco Rangel Saldaña, en el carácter de autor y titular de la tesis que lleva por nombre: **“Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos.”** en lo sucesivo **“LA OBRA”**, autorizo a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí para que lleve a cabo la divulgación de la obra en formato físico y electrónico, y sin fines de lucro.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se compromete a respetar en todo momento mi autoría y a otorgarme el crédito correspondiente.

San Luis Potosí, S. L. P. 01 de diciembre, 2022

Atentamente

---

Juan Francisco Rangel Saldaña



Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos por Juan Francisco Rangel Saldaña se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**  
**Facultad de Contaduría y Administración**  
**Centro de Investigación y Estudios de Posgrado**



### Aclaración

El presente trabajo que lleva por título **“Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos”** se realizó entre septiembre de 2021 y noviembre de 2022, bajo la dirección de la Dra. Aída Ortega Velázquez

### Originalidad

Por este medio aseguro que he realizado este documento de tesis para fines académicos, sin utilizar otros medios más que los indicados y sujetándonos a la normativa de la institución.

Las referencias e información tomadas directa o indirectamente de otras fuentes, se han definido en el texto como tales y se ha dado el debido crédito a las mismas.

La autora exime a la UASLP de las opiniones vertidas en este documento y asume la responsabilidad total del mismo.

Este documento no ha sido sometido como tesis en ninguna otra institución nacional o internacional en forma parcial o total.

Sí se autoriza a la UASLP para que divulgue este documento de tesis para fines académicos.

Atentamente

---

Juan Francisco Rangel Saldaña



Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos por Juan Francisco Rangel Saldaña se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

## Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó de septiembre de 2021 a septiembre de 2022, se concentró en estudiar la discriminación laboral en una muestra por conveniencia no probabilística de empleados potosinos, a través de la identificación de las correlaciones que mantiene con la justicia organizacional y el bienestar laboral. El marco teórico de estas variables se describe en el capítulo dos a través de un análisis que parte de lo general a lo particular, del que con respecto de la discriminación laboral se describe que es la discriminación, que es la discriminación laboral, y se presentan seis dimensiones de ocurrencia de esta. En cuanto a la justicia organizacional, se presentan sus antecedentes siendo la equidad una de ellas, la concepción como tal de esta variable, y se describen sus tres dimensiones que son justicia distributiva, procedimental e interaccional. Para terminar, con respecto del bienestar laboral se presentan sus antecedentes, su conceptualización y por último se introduce el concepto de calidad de vida laboral. Durante el tercer capítulo se describe la metodología implementada para llevar a cabo esta investigación y se presenta la manera en que se operacionalizaron las variables, así como el análisis de confiabilidad del instrumento implementado para medir cada variable, evaluado por el valor del Alfa de Cronbach. En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos del instrumento implementado para la investigación, en donde se describen en primer lugar los resultados sociodemográficos y posteriormente los resultados descriptivos de cada una de las variables. Como último, en el quinto capítulo se presentan las conclusiones de esta investigación respondiendo a las preguntas de investigación, comprobación de las hipótesis y objetivos.

### **Dedicatorias**

Mi trabajo de investigación está dedicado a mis padres siendo María Silvestre Saldaña Hernández y Juan Luis Rangel Ramírez por ser mis mayores pilares en la vida y apoyarme incondicionalmente; a mi abuela Antonia Hernández Blanco por demostrarme y enseñarme lo que es el amor, y que con el amor todo se puede; a la Doctora Cristina Palos Cerda porque fue ella quien me mostro el hermoso mundo de la investigación y me motivo a seguirlo; a mí mismo por demostrarme que los sueños se cumplen; a mis mascotas; y finalmente a mis amigos y personas que me acompañaron durante este proceso.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, quiero agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por creer en mí y hacerme acreedor a una Beca Nacional, y con esto darme la oportunidad para poder contribuir a la investigación de mi país. También agradezco al Centro de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí por seleccionarme como estudiante para cursar la Maestría en Dirección Empresarial y contribuir a mi sueño de ser maestro. Agradezco a mi directora de tesis, la Doctora Aída Ortega Velazquez por acompañarme arduamente durante mi trabajo de investigación y orientarme con su profesionalismo. Del mismo modo agradezco a mis asesores de tesis, la Doctora Paola Isabel Rodríguez Gutiérrez y la Doctora Patricia Hernández García por nutrir y complementar con su conocimiento mi trabajo de investigación. Así mismo, agradezco a el Doctor Mario Alberto Martínez Rojas coordinador de la Maestría en Dirección Empresarial por creer en mí y otorgarme su disposición siempre. Y finalmente a Dios, la vida, y a el destino por regalarme esta oportunidad de obtener un sueño.

## Contenido

<b>Capítulo 1: Introducción</b> .....	14
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	14
<b>1.2 Problemática</b> .....	18
<b>1.3 Preguntas de investigación</b> .....	21
<b>1.4 Objetivos de investigación</b> .....	22
<b>1.4.1 Objetivo general</b> .....	22
<b>1.4.2 Objetivos específicos</b> .....	22
<b>1.5 Justificación</b> .....	22
<b>1.6 Delimitación del objeto de estudio</b> .....	24
<b>1.7 Hipótesis</b> .....	24
<b>1.8 Modelo de investigación</b> .....	25
<b>Capítulo 2: Marco teórico</b> .....	26
<b>2.1 Discriminación</b> .....	26
<b>2.2 Discriminación laboral</b> .....	32
<i>2.2.1 Categorías de la discriminación laboral</i> .....	42
<b>2.3 Justicia organizacional</b> .....	55
<i>2.3.1 Antecedentes de la justicia organizacional</i> .....	55
<i>2.3.2 La equidad</i> .....	57
<i>2.3.3 Justicia organizacional</i> .....	60
<i>2.3.4 Dimensiones de la justicia organizacional</i> .....	63
<b>2.4 Bienestar laboral</b> .....	70
<i>2.4.1 Antecedentes del bienestar laboral</i> .....	70
<i>2.4.2 Bienestar laboral</i> .....	73
<i>2.4.3 Calidad de vida laboral</i> .....	79
<b>Capítulo 3: Metodología</b> .....	82



<b>3.1</b>	<b>Tipo de investigación</b> .....	83
<b>3.2</b>	<b>Participantes</b> .....	84
<b>3.3</b>	<b>Procedimiento de muestreo</b> .....	85
<b>3.4</b>	<b>Procedimiento</b> .....	85
<b>3.5</b>	<b>Recolección de datos y medias</b> .....	85
<b>3.6</b>	<b>Variables de estudio</b> .....	87
<b>3.7</b>	<b>Operacionalización de las variables</b> .....	88
<b>3.8</b>	<b>Tipo de estudio</b> .....	93
<b>3.9</b>	<b>Tipo de diseño</b> .....	94
<b>3.10</b>	<b>Análisis de datos</b> .....	94
<b>3.11</b>	<b>Validación del instrumento</b> .....	94
<b>Capítulo 4: Resultados</b> .....		96
<b>4.1</b>	<b>Resultados descriptivos de las variables sociodemográficas</b> .....	96
<i>4.1.1</i>	<i>Género</i> .....	96
<i>4.1.2</i>	<i>Edad</i> .....	97
<i>4.1.3</i>	<i>Estado civil</i> .....	98
<i>4.1.4</i>	<i>Nivel académico</i> .....	98
<i>4.1.5</i>	<i>Antigüedad en el centro de trabajo</i> .....	99
<i>4.1.6</i>	<i>Departamento de trabajo</i> .....	100
<i>4.1.7</i>	<i>Tipo de jornada laboral</i> .....	101
<i>4.1.8</i>	<i>Ingreso mensual económico</i> .....	101
<i>4.1.9</i>	<i>Percepción de color de piel</i> .....	102
<i>4.1.10</i>	<i>Presencia de discapacidad</i> .....	103
<i>4.10.11</i>	<i>Tipo de discapacidad presentada</i> .....	104
<i>4.10.12</i>	<i>Sector de la población</i> .....	104

<b>4.2</b>	<b>Análisis estadístico descriptivo de la escala para valorar la discriminación laboral, la justicia organizacional y el bienestar laboral de la muestra no probabilística de los empleados potosinos .....</b>	<b>105</b>
<b>4.3</b>	<b>Análisis estadístico descriptivo de las variables principales de estudio .....</b>	<b>130</b>
<b>4.4</b>	<b>Análisis de correlación entre los factores de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral.....</b>	<b>132</b>
	<b>Capítulo 5: Conclusiones .....</b>	<b>134</b>
	<b>Referencias.....</b>	<b>145</b>

## Listado de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Modelo de investigación utilizado para estudiar la discriminación laboral, justicia rganizacional y bienestar en empleados potosinos.....</i>	25
<b>Figura 2</b> <i>Evaluación histórica del concepto de discapacidad .....</i>	46
<b>Figura 3</b> <i>Género de la muestra no probabilística de empleados potosinos.....</i>	96
<b>Figura 4</b> <i>Edad de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	97
<b>Figura 5</b> <i>Estado civil de la muestra no probabilística de empleados potosinos.....</i>	98
<b>Figura 6</b> <i>Nivel académico de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	98
<b>Figura 7</b> <i>Antigüedad en el centro de trabajo de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	99
<b>Figura 8</b> <i>Departamento de trabajo de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	100
<b>Figura 9</b> <i>Tipo de jornada laboral de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	101
<b>Figura 10</b> <i>Ingreso mensual económico de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	101
<b>Figura 11</b> <i>Percepción de color de piel de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	102
<b>Figura 12</b> <i>Presencia de discapacidad de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	103
<b>Figura 13</b> <i>Tipo de discapacidad presentada de la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	104
<b>Figura 14</b> <i>Sector de la población a la que pertenece la muestra no probabilística de empleados potosinos .....</i>	104

### Listado de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Quejas más comunes por discriminación laboral por persona demandada ante el CONAPRED 2011-2017</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Manera de ocurrencia de los actos de discriminación</i> .....	30
<b>Tabla 4</b> <i>Definiciones de discriminación laboral</i> .....	33
<b>Tabla 5</b> <i>Definiciones de justicia organizacional</i> .....	61
<b>Tabla 6</b> <i>Definiciones de bienestar laboral</i> .....	75
<b>Tabla 7</b> <i>Operacionalización de las variables</i> .....	88
<b>Tabla 8</b> <i>Nivel de confiabilidad de las variables de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral</i> .....	95
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala ambiente laboral general</i> .....	105
<b>Tabla 10</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala reclutamiento y selección de personal</i> .....	107
<b>Tabla 11</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación en la subescala permanencia y ascenso</i> .....	109
<b>Tabla 12</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal</i> .....	111
<b>Tabla 13</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala clima laboral libre violencia</i> .....	113
<b>Tabla 14</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala acoso y hostigamiento</i> .....	115
<b>Tabla 15</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para medir la discriminación laboral en la subescala accesibilidad</i> .....	116
<b>Tabla 16</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala respeto a la diversidad</i> .....	118
<b>Tabla 17</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala condiciones generales de trabajo</i> .....	119

<b>Tabla 18</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia distributiva .....</i>	121
<b>Tabla 19</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia procedimental.....</i>	122
<b>Tabla 20</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia interaccional.....</i>	124
<b>Tabla 21</b> <i>Resultados descriptivos de la escala para valorar el bienestar laboral en la subescala expectativas .....</i>	127
<b>Tabla 22</b> <i>Análisis estadístico descriptivo de la discriminación laboral. ....</i>	130
<b>Tabla 23</b> <i>Análisis estadístico descriptivo de la justicia organizacional .....</i>	131
<b>Tabla 24</b> <i>Análisis estadístico descriptivo del bienestar laboral .....</i>	132
<b>Tabla 25</b> <i>Resultados correlacionales de las variables de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral.....</i>	132

## Capítulo 1: Introducción

### 1.1 Antecedentes

En la actualidad, las organizaciones se encuentran viviendo procesos de cambio y adaptación a razón de la reestructuración social que ocurre en el entorno, la cual presenta nuevos y diferentes retos, así como necesidades que deben cumplirse. Estos procesos de cambio exigen la implementación de adecuaciones que incrementen el nivel de bienestar laboral de su capital humano, situación que generará transformaciones en sus procesos de trabajo implementados día a día, en su cultura organizacional, en su estructura, en sus planes estratégicos, entre otros. Una de las grandes problemáticas que se presentan en el mercado laboral actual son los temas de la precariedad y la discriminación, los cuáles, aunque se investigan cabalmente, no se ha logrado repercutir necesariamente en condiciones justas para las y los colaboradores en la actualidad (Jaramillo-Molina, 2021).

La discriminación en el mercado de trabajo se efectúa cuando los jefes y colaboradores tienen un trato diferente para sujetos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, selección, desempeño y promoción, los cuál se sustenta en dictámenes diferentes a las notas y merecimientos necesitados para ejecutar un trabajo productivo. La mayor parte de las praxis discriminatorias se originan de los prejuicios adjudicados a los integrantes de grupos sociales, lo cual incita a la discriminación estadística en los resultados del mercado de trabajo (Horbath, 2016).

De acuerdo con una encuesta realizada en México por una empresa consultora de recursos humanos en 2017, el 64% de los profesionistas aseguraba que en la empresa en la que trabaja existe discriminación. Las situaciones que generaban mayor discriminación laboral en México reportadas eran: la edad (52%), la apariencia física (52%), la imagen personal (53%), la orientación sexual

(32%), la condición socioeconómica (31%), tener una discapacidad (27%), por género (25%), y en menor medida, por religión (13%) y cultura (12%) (OCCMundial, 2017).

La discriminación laboral en México, al igual que en otros países, se encuentra luchando en contra de todos los actos de discriminación que suceden dentro de su entorno social. El objetivo de la disputa anterior es proveer a los miembros de la sociedad un marco de convivencia tolerable, equitativo y justo, donde se elimine la inequidad y vulnerabilidad; la manera en cómo se plantea lograr el objetivo anterior es por medio del reconocimiento, protección y tutela al derecho a la no discriminación.

De acuerdo con Gutiérrez y Salazar (2011) la discriminación representa un vínculo social en el que una agrupación con la facultad de practicar diversas maneras de sometimiento siendo estas económicas, sociales o políticas subestima o rechaza otro individuo o grupos de individuos, situándolos en una situación de inequidad y opresión; esta situación denota finalmente una desigualdad en derechos a razón de sus condiciones sociales. De manera concreta se asevera que la discriminación implica todos los comportamientos ejercidos y proporcionados por la sociedad con el propósito de damnificar a determinado individuo o grupo de la sociedad, viviendo estos sujetos un trato inmerecido y desestimado que denota una desventaja social (Mendoza, 2021). En este sentido y como se expuso con anterioridad, la discriminación laboral que representa una variable de hechos discriminatorios en el entorno general de lo que se conoce como discriminación, figura como toda excepción, salvedad o preferencia de tratamiento derivado de la raza, tono de piel, sexo, doctrina, opinión política y sindical, o cualquier otro criterio que se clasifique como insensato e injustificado, que provoca como consecuencia alteraciones o anulaciones en la equidad de tratamiento en el trabajo y ocupación. Otro escenario que proyecta esta clase de discriminación es el propuesto en el convenio número 111 por la Organización Internacional del Trabajo en el que

la define como cualquier clase de diferenciación, excepción o preferencia basados en la raza, color de piel, sexo, progenie o condición social que genere como consecuencia la anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo (Espinoza y Gallegos, 2018).

La investigación sobre discriminación laboral en México sigue vigente por lo que es pertinente analizar su relación con otras variables del ámbito organizacional, en este trabajo se optó por incluir la justicia organizacional y el bienestar laboral.

La justicia organizacional es una variable que en los últimos años ha adquirido mayor fuerza e importancia como consecuencia de las concurrentes praxis discriminatorias y desiguales en el entorno laboral, así como en el social. La justicia organizacional desarrolla un rol importante en la comprensión de fenómenos que causan impacto en las empresas, como es la satisfacción laboral, el ambiente laboral, la intención de abandono, la rotación, el rendimiento laboral, y al mismo tiempo muestra el vínculo de las percepciones de los colaboradores con la organización en aspectos como seguridad, equidad, justicia y confianza. Desde la concepción más fundamental de la justicia, esta se ve conformada por principios éticos que la delimitan como un acto que puede interpretarse como justo y que otorga una respuesta como consecuencia; basándonos en lo anterior la justicia organizacional es el conjunto de apreciaciones de los miembros de la empresa en términos de equidad y justicia. Esta definición se construye a partir de la integración de las variables que la conforman las cuales son justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional (Ríos y Carranza, 2019).

Rubio (2018) conceptualiza a la justicia distributiva como la variable que se asocia con la forma en que se conceden los recursos, salarios, promociones, retribuciones, actividades y compromisos. La justicia procedimental es la variable que se vincula con el proceso de toma de



decisiones para la distribución de los recursos, buscando que este se realice de manera equitativa, y al mismo tiempo brinde la posibilidad a los colaboradores de conocer, otorgar una opinión, y contribuir con ideas de acuerdo con las elecciones determinadas por sus jefes y superiores. Finalmente, la justicia interaccional se concentra en la calidad del trato interpersonal de los superiores hacia los colaboradores afectados de manera positiva o negativa por sus elecciones.

Ríos y Loli (2019) exponen que se necesita entender a la justicia organizacional como las apreciaciones de los colaboradores sobre lo que para ellos es justo e injusto dentro del entorno laboral en el que se desenvuelven; distinguen que en esta circunstancia los dilemas y alteraciones prevalecerán en la organización si esta no cumple con los otorgamientos y ofrecimientos hechos. Así mismo, sobresaltan dos situaciones tendientes a ocurrir; la primera es que cuando los colaboradores perciben que son tratados de manera justa estos otorgarán a la organización, al trabajo, a sus responsables y jefes, conductas positivas; la segunda es que, si perciben que son tratados de manera injusta, sus conductas se tornaran en tensiones, insatisfacción y baja motivación.

La variable bienestar laboral, se introdujo en las operaciones diarias de las empresas debido a los resultados de las mecánicas del entorno social como son las económicas, las necesidades y legislaciones laborales, así como los cambios políticos, sociales y culturales; lo que terminó generando que estas adoptaran a su principal fin que es la obtención de dinero la visión y erudición de cuidar y preocuparse por el capital humano que las integra (Vásquez, 2018).

Para Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón (2021) el bienestar representa un conjunto de valoraciones y respuestas conductuales relacionadas con la gratitud, apacibilidad y positividad de las experiencias vividas.

La Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo (2009) define al bienestar laboral como un desarrollo inmutable que se enfoca en crear, mantener y perfeccionar las índoles que prevalecen en el entorno laboral de los colaboradores y que damnifican su progreso, haciendo que cada uno de ellos se encuentren en el nivel máximo de sus capacidades para alcanzar y brindar su nivel más alto de efectividad en las tareas y responsabilidades asignadas para ejecutar en la organización (Vásquez, 2018).

Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) definen esta clase de bienestar como la alusión al conjunto de dictámenes valorativos y de respuestas emocionales relacionadas al nivel de vivencia de experiencias amenas, placenteras y conformes en la organización. El bienestar laboral en una empresa representa un factor importante ya que para los colaboradores de la organización puede ser un lugar vital en donde podrán explotar su talento y otorgar su máximo desempeño en favor de su crecimiento personal y profesional, aportando a su vez su productividad y eficacia en favor de esta misma. Finalmente, el bienestar se ve conformado por características cognitivas y afectivas que son medidas a través de indicadores como es la estimación al trabajo, el reconocimiento, la independencia, el desarrollo, las retribuciones y el orgullo; la correcta medición de los presentes indicadores coadyuva a la planeación estratégica de la organización, favorece el desempeño de los colaboradores e implementa acciones enfocadas a resultados (Hermosa, 2018).

## **1.2 Problemática**

Actualmente, el contexto social demanda necesidades urgentes que tienen que ser resueltas por los agentes pertinentes e involucrados en él con el objetivo de generar un cambio. El propósito de este cambio es contribuir a la evolución de la cultura de la sociedad para erradicar acciones negativas cometidas por individuos como es la discriminación, el rechazo y el abuso. A partir de lo anterior,

el entorno social se vería caracterizado por proporcionar lugares seguros, equitativos y sostenibles que generen bienestar sin importar la índole del espacio.

De acuerdo con el argumento anterior, se reconoce que los actos de discriminación laboral son una realidad que se vive dentro del mercado de trabajo en México, por tal motivo se busca continuamente manejar, reducir y eliminar esas acciones. Vela (2017) comparte un acercamiento de este escenario y expone un registro de quejas hechas por usuarios por la vivencia de un acto de discriminación del año 2011 al 2017 el cual se presenta a continuación, y posteriormente la exposición del registro de los tipos de actos discriminatorios ejecutados.

**Tabla 1**

*Quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017*

Quejas contra personas	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Particulares	229	280	279	359	465	391	219	222
Servidoras públicas federales	47	98	127	132	133	91	85	713
Total	276	378	406	491	598	482	304	2935

Fuente: (Vela, 2017)

*Nota.* Quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED durante los años 2011 al 2017 que ilustran el total de presuntos actos de discriminación.

**Tabla 2**

*Quejas más comunes por discriminación laboral por persona demandada ante el  
CONAPRED 2011-2017*

Motivo de la discriminación	Particulares	Servidoras públicas	Total
Embarazo	639	83	713
Condición de salud	417	145	562
Apariencia física	289	69	358
Género	194	175	369
Discapacidad	231	86	317
Edad	183	99	282
Preferencia u orientación sexual	204	40	244

Fuente: (Vela, 2017)

*Nota.* Clasificación de las quejas más comunes hechas al CONAPRED durante los años 2011 al 2017.

Los registros anteriores demuestran la veracidad de ocurrencia de actos discriminatorios en el entorno laboral mexicano por lo que se considera de importancia el estudio y análisis de esta variable con el objeto de contribuir a la prevención y eliminación de estos hechos y sus consecuencias como las explicadas por Bobek et al., (2018), quienes exponen que los empleados que ya han presenciado o son conscientes de la discriminación en el lugar de trabajo, presentan y aportan un compromiso organizacional inferior con respecto de los empleados que nunca se han enfrentado a la vivencia de un suceso, lo anterior representando una consecuencia negativa para la organización.

En el plano personal de cada empleado, genera consecuencias como las expuestas por Vaca (2019) donde personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+ tienen que renunciar a su trabajo como respuesta al acoso, al hostigamiento y a la discriminación recibida debido a su preferencia sexual o identidad de género.

En nexos con la variable de discriminación laboral, se reconoce la importancia del estudio de la justicia organizacional y el bienestar laboral, ya que hoy en día, las necesidades de los empleados no se satisfacen únicamente con la entrega de remuneraciones económicas o materiales, estas han trascendido a otros tipos de compensaciones las cuales les otorgan estabilidad, seguridad, sentimientos de realización o felicidad, entre otros. En el proceso de obtención de esas compensaciones, la justicia organizacional se realza como la variable que permite a los colaboradores percibir que son tratados de manera justa y equitativa por parte de la organización, y en esta investigación desarrolla un papel mediador que permite reconocer si estos han sido o son víctimas de actos discriminatorios, y como efecto de esos actos su desarrollo profesional ha sido damnificado (Siverio, 2020). Por último, el bienestar laboral que simboliza a la tercera variable mostrará las percepciones de los colaboradores como resultado y veracidad de si el tratamiento que reciben por parte de la organización ha sido justo, o como parte contraria si han sido víctimas de actos discriminatorios que los coloque en una situación de injusticia.

### **1.3 Preguntas de investigación**

1. ¿Cuál es el nivel de ocurrencia de actos de discriminación en una muestra no probabilística de empleados potosinos?
2. ¿Qué relación existe entre la percepción de discriminación laboral y la justicia organizacional en una muestra no probabilística de empleados potosinos?

3. ¿Qué relación existe entre la percepción de discriminación laboral y el bienestar laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos?
4. ¿Qué relación existe entre la justicia organizacional y el bienestar laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos?

## **1.4 Objetivos de investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la ocurrencia de actos de discriminación en una muestra no probabilística de empleados potosinos e identificar su relación con la justicia organizacional y el bienestar laboral.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Analizar y categorizar actos de discriminación laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos.
2. Examinar la relación entre percepción de discriminación laboral y justicia organizacional en una muestra no probabilística de empleados potosinos.
3. Examinar la relación entre percepción de discriminación y bienestar laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos.

## **1.5 Justificación**

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación delimita a la discriminación y para este caso en particular la discriminación laboral, como una situación en la que se encuentran obstáculos sin fundamentos que restringen el ingreso y gozo de las diferentes agrupaciones sociales a sus derechos (Vela, 2017). La plataforma de trabajo en línea más grande en México conocida como OCCMundial u Online Career Center presenta resultados de una encuesta aplicada en 2017 los cuales revelan que el 64% de los profesionales confirma que en la organización en la que se

encuentran laborando existen hechos discriminatorios. Además, exponen que las circunstancias que provocan mayor discriminación laboral en México son la edad con 52%, el aspecto físico con 52%, y la apariencia personal con 53%. La manera en que los hechos discriminatorios se reflejaron de manera negativa en los individuos se visualizó en la falta de contratación que representó el 60%, inequidad en las promociones que representó el 21%, exclusión de los equipos de trabajo con 14% y en la sumministrazione de acoso laboral con 6% (OCCMundial, 2019).

El interés de la presente investigación surge a partir de visualizar la damnificación a los derechos de los individuos en el día a día; en particular el enfoque se concentra en el ambiente laboral ya que se considera un espacio donde se relacionan demasiados elementos e intereses en función del logro de un objetivo el cual es la generación de utilidades para la empresa. En la acumulación de esfuerzos para conseguir ese objetivo se reconoce la pérdida de interés en otros elementos y agentes como lo es el capital humano; retomando el primer argumento, esta investigación tiene como propósito el estudio de incidencias de actos de discriminación en una muestra de trabajadores potosinos los cuales figuran dentro del contexto social como una variable más a la damnificación de los derechos humanos y en especial al derecho a la no discriminación en México plasmado en la Constitución.

Esta investigación pretende dar un marco teórico de las variables de justicia organizacional y bienestar laboral así como un marco cuantitativo del nivel de discriminación laboral de la muestra no probabilística de empleados potosinos que sirva como referencia para los órganos reguladores pertinentes y empresas (directivos, jefes, gestores de capital humano y otros agentes involucrados) con el objetivo de que puedan analizarlo y estudiarlo para la creación de soluciones que prevengan y erradiquen la discriminación laboral en estos y otros espacios de desarrollo; así como el logro de

un objetivo utópico a futuro en México como es la suministración de espacios de trabajo completamente saludables que brinden bienestar y calidad de vida a cada uno de sus trabajadores.

### **1.6 Delimitación del objeto de estudio**

El objeto de estudio para esta investigación serán los empleados de que laboren en empresas ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, independientemente del ramo o sector empresarial o del tipo de puesto que desempeñen. Se selecciono este estado para aplicar el instrumento de investigación porque la zona industrial de la capital de San Luis Potosí es considerada un núcleo de abundancia que contribuye con el 30% del PIB al país con sus operaciones (Cárdenas, 2018). Así mismo, y en suma de sus más de 19 parques industriales distribuidos por el estado, San Luis Potosí para los próximos años seguirá representando un territorio con disponibilidad para el asentamiento de nuevas empresas y corporativos (Zaragoza, 2018).

Los argumentos anteriores hechos al objeto de estudio figuran como razones descriptivas de los centros de trabajo de la capital potosina, de los que derivado de la sinergia diaria de estos agentes en conjunto con su fuerza laboral, podrían generar situaciones como consecuencia de la interacción social diaria problemas como son la discriminación laboral; y tal como se plantea en esta investigación, tras focalizar toda la atención en el logro de los objetivos organizacionales, cuestiones como el bienestar de los colaboradores podría descuidarse y pasar a segundo plano.

### **1.7 Hipótesis**

H1: La discriminación laboral se relacionará negativamente con la justicia organizacional (distributiva, interpersonal e interaccional) en una muestra no probabilística de empleados potosinos.

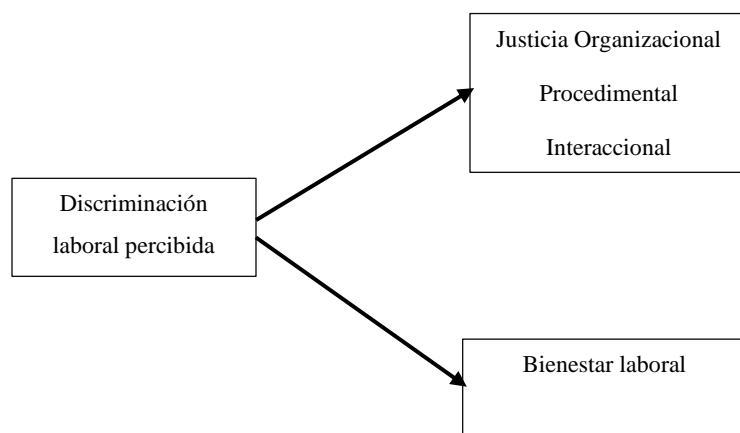


H2: La discriminación laboral se relacionará negativamente con el bienestar laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos.

H3: La justicia organizacional (distributiva, interpersonal e interaccional) se relacionará positivamente con el bienestar laboral en una muestra no probabilística de empleados potosinos.

### 1.8 Modelo de investigación

**Figura 1** Modelo de investigación utilizado para estudiar la discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar en empleados potosinos



Fuente: Elaboración propia.

*Nota.* Modelo de investigación utilizado para investigar la discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral de (Harris et al., 2004).

## Capítulo 2: Marco teórico

### 2.1 Discriminación

La discriminación es un factor estresante que reduce la salud física y psicológica, produce dolor crónico, reduce la autoestima, disminuye la satisfacción laboral y aumenta la tensión laboral, pero no solo para los trabajadores objeto de ella sino también para los espectadores quienes pueden percibir un ambiente de trabajo inseguro (Di Marco et al., 2018).

La discriminación es un problema a nivel mundial y México no es la excepción; prevalece en el ámbito social, por lo cual no resulta incongruente que también se manifieste en el ámbito laboral, de ahí que surjan diferentes factores por los que sea necesario transversalizar la inclusión en el trabajo, en este sentido México tiene una tarea en la discriminación en el empleo, que es contraria a los derechos que poseen los individuos, que son consecuencia de la falta de educación o por estereotipos mal fundados, ya que al inquirir en la búsqueda de un trabajo es donde se puede ser víctima de discriminación (Valadez, Arteaga y Mexicano, 2019).

En basta cantidad de los mercados de trabajo existentes en México se presentan sucesos conformados por mecanismos que no limitan únicamente la organización productiva y las ocasiones para originar espacios de trabajo nuevos, sino que del mismo modo estos se ven seguidos de mecanismos que discriminan y generan segregación a determinados grupos sociales, sin prestar atención a las capacidades y potencialidades de sus integrantes; lo que termina limitando y violentando su derecho de acceder y pertenecer a diferentes entornos sociales (Vela, 2017) citado en Sosa, Espinoza y Can (2020).

Con el objetivo de trabajar en la prevención y eliminación de la discriminación, el 29 de abril de 2003 se crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, por sus siglas

CONAPRED, con el objetivo de promover políticas y medidas que contribuyan al desarrollo cultural y social. Para el CONAPRED (2011) *“la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido”*.

Greenland, Andreouli, Augoustinos y Taulke-Johnson (2018) definen a la discriminación como moralmente errónea e insensata, se desarrolla por sujetos con personalidades conflictivas identificadas como no instruidas, apartadas, anómalas, premeditadas y voluntarias. Esta anomalía se transfiere en generaciones, agrede contra el progreso, elimina las posibilidades de inversión en recurso humano e incita a los miembros de sectores excluidos a no cultivarse, capacitarse y vigorizarse.

Para Campo, Herazo y Celina (2015) la discriminación se asimila como la integración de preceptos implícitos o explícitos y conductas que deniegan los derechos de los individuos, basándose en sus características, condiciones, cultura, apariencia física, proge, entre otros.

Como se citó anteriormente, el entorno social es el espacio en donde suceden actos discriminatorios, los sujetos que discriminan conforman el grupo opositor a la vivencia plena de los derechos humanos; y son estos mismos individuos quienes utilizan la acción denominada como plática racial para expresar sus ideas sin que sean clasificadas como prejuiciosas y groseras con el propósito de generar conflictos, realizar juicios discriminatorios hacia otros individuos y proveer discriminación bajo la creencia de que el impacto del daño será menor y justificado. Esta acción les estiba menos responsabilidad porque usan argumentos donde expresan que ellos no son racistas o discriminadores, pero si les permite externar sus excepciones, prejuicios y condiciones. La plática racial se concentra en atacar la demostración de características estrechas, y a su vez

características con mayor amplitud como son aspectos culturales y figurativos (Greenland et al., 2018).

Se comprende que la ocurrencia de un acto de discriminación puede suceder de diferentes maneras y por tal motivo presentara diferentes características y necesidades. Para comenzar García (2008) presenta seis categorías comunes de la discriminación las cuales son:

1. Racismo y xenofobia: El racismo es una práctica que se fundamenta en el prejuicio el cual expone las diferencias en la progenie humana. A su vez demuestra variaciones biológicas en las que justifica las correlaciones de dominio que finalmente provocan comportamientos de repudio y ataque. La xenofobia ilustra el desprecio hacia las personas extranjeras.
2. Homofobia y transfobia: La homofobia se hace presente cuando se rechaza a las personas homosexuales, a razón de que se sopesa que son individuos con particularidades dañinas, con valores extraños y perdidos, y que su existencia amenaza a la sociedad. La transfobia representa el miedo, malicia, aversión, molestia, y nula aprobación de las personas transgénero.
3. Discriminación a personas con capacidades diferentes y enfermos: Esta clase de discriminación segmenta a los individuos a tal grado de verse en la necesidad de enfrentarse al reto de convencer a los miembros de la sociedad de que son iguales a cada uno de ellos y que no son una segmentación aparte como consecuencia de sus limitaciones. A través de los años han vivido acciones como son el ser compadecidos, ser pasados por alto, menospreciados y encubiertos.
4. De acuerdo con la condición social: La condición social está conformada por un conjunto de miembros que comparten características semejantes valuadas por el mercado laboral y el entorno social. Algunas condiciones que se someten a la comparación son: posición

económica, posición social y características físicas. La discriminación existe cuando este conjunto de miembros posee accesos favorables en comparación con otros miembros de la sociedad que claramente no los tiene, lo que provoca desigualdad y un alto goce de concesiones, superioridad y conveniencia.

5. Discriminación por religión: La discriminación religiosa ocurre cuando los individuos son discriminados por su alternativa hacia cierta doctrina religiosa.
6. Discriminación a las mujeres (sexual): A esta discriminación se le puede denominar sexismo o machismo la cual presenta una condición dominante adquirida por los varones y aplicada hacia las mujeres únicamente.

Ahora bien, para continuar, la discriminación visualizada de manera general se ve integrada por diversas características, sin embargo, tras analizarla de manera más detallada resaltan particularidades relevantes como las que presenta Greenland et al., (2018) en su trabajo reconocido como ¿Qué constituye la discriminación en las conversaciones cotidianas?, las cuales se presentan a continuación:

La discriminación se clasifica en fuerte y blanda, la fuerte se refleja en acciones de odio insolente compenetrado con una conducta malsana, finalmente motivado por el impacto destructivo. La discriminación blanda se traduce como acciones resultantes del desconocimiento o ignorancia, incompetencia o negligencia. La discriminación blanda al ser resultado de la falta de experiencia en el transcurso de la práctica social de la vida se determina como temporal y dúctil.

Las formas de expresión compartidas por diversos autores exponen que es a través de diferentes formas, sin embargo, siempre estará integrada por un vocablo denominado X que sirve para indicar la particularidad por la que el sujeto quiere ser señalado, y se usa cuando se quiere expresar algo de manera directa. En relación con lo anterior se debaten tres posturas que pretenden

justificar lo manifestado las cuales son; la postura que justifica que lo dicho no fue comunicado con intención, aunque en realidad la idea expresada fue previamente razonada, motivada y suavizada. La postura que señala que lo expresado no provoco daño a algún individuo incluso aunque este se encontrara en un estado de ausencia, en vista de que el argumento ya se encontraba suavizado y trabajado de manera previa. Y, en tercer lugar, la postura que realiza la comparación del nivel de afectación provocado en los individuos por un acto de discriminación discerniendo y comprando el impacto de este entre un acto blando o fuerte.

Entendimiento de la intención del acto de discriminación es una facultad que cada uno de los individuos debe poseer y poner en práctica con el propósito de inferir cual es la intención del autor. El concepto de intención permite la formulación de una conexión que es perceptible y que a su vez permite la defensa en contra de la discriminación.

En tal sentido y para enriquecer el concepto de discriminación la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) explica las maneras en que estos actos pueden ocurrir en el entorno social día a día; para exponerlo se construyó la tabla que se presenta a continuación:

Clasificación de ocurrencia de actos discriminatorios:

**Tabla 3**

*Manera de ocurrencia de los actos de discriminación*

Autor	Concepto	Definición
Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012)	Discriminación de hecho	Esta clase de discriminación reside en las praxis sociales o frente a funcionarios públicos cuando se provee un trato diferente entre sectores como

---

	son las mujeres o los individuos en edad mayor.
Discriminación de derecho	Esta clase de discriminación se fundamenta en la ley, quebrantando los dictámenes prohibidos de discriminación, mediante el tratamiento diferente entre sectores.
Discriminación directa	Esta clase de discriminación sucede cuando se implementa para excluir de manera evidente un principio prohibido de discriminación.
Discriminación indirecta	Esta clase de discriminación no se da en función de señalar de manera evidente un principio prohibido de discriminación, por el contrario, demuestra un estado aparente de neutralidad.
Discriminación por acción	Esta clase de discriminación sucede cuando se discrimina por medio de un acto o conducta.
Discriminación por omisión	Esta clase de discriminación ocurre cuando no se lleva a cabo una acción determinada en la ley con el objetivo de eludir la discriminación causada a cierto sector poblacional.
Discriminación sistemática	Esta clase de discriminación hace referencia a la dimensión del acto discriminatorio siendo este de hecho o derecho en contra de individuos o grupos de individuos en particular.

---

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la revisión de la literatura de la manera de ocurrencia de actos de discriminación compartidos por la CNDH

*Nota.* Clasificación hecha por la CNDH para determinar la tipología de los actos de discriminación.

En resumen, la discriminación es un comportamiento que se puede percibir, habitar, probar y ejercer dentro de la dinámica del día a día del entorno social. Su ocurrencia no depende ni del tiempo ni del lugar, puede suceder en cualquier escenario (Rodríguez y González, 2019). En consecuencia, es pertinente para esta investigación analizar una de sus variaciones como es la discriminación laboral para conocer e identificar sus características, con el objeto de poder reconocer su ocurrencia en la sinergia del día a día de las organizaciones mexicanas.

## **2.2 Discriminación laboral**

En el presente, la existencia de actos de discriminación laboral tiende a ser una realidad que se vive dentro del mercado de trabajo en México, por tal motivo es de importancia buscar la manera para manejar, reducir y eliminar esas acciones con el objetivo de proveer un mercado de trabajo más saludable y sostenible. Vela (2017) en su trabajo que lleva por nombre la discriminación en el empleo en México expone diversos fundamentos legales que prohíben y cancelan cualquier acto de discriminación en nuestro país. Algunos de los presentes fundamentos se identifican en la Constitución Federal dentro de los artículos 1, 5 y 123 los cuales exponen de manera precisa el derecho a la equidad y a la no discriminación, la independencia profesional y el derecho al trabajo digno. De igual manera, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en los artículos 6 y 7 se determina el derecho al trabajo y al disfrute de condiciones laborales satisfactorias para los colaboradores. El conjunto de las legalizaciones presentadas anteriormente confirma la existencia de normas que avalan la cero tolerancia a actos discriminatorios en nuestro país, por lo cual es de suma importancia enfocarnos en trabajar y crear soluciones para lograr el objetivo de brindar espacios de trabajo seguros, saludables y sostenibles para cada uno de los trabajadores que conforman el mercado laboral mexicano.



En unión con el marco legal indicado anteriormente se señala a la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación como un instrumento creado por el Gobierno de la República para determinar los requerimientos necesarios por los espacios de trabajo públicos, privados y sociales, sin distinción en su actividad o tamaño, necesarios para desarrollar prácticas laborales que generen igualdad y no discriminación. El objetivo de esta norma es contribuir al progreso integral de los colaboradores y establecer los pilares para la acreditación pública de los espacios de trabajo orientados a la equidad laboral y la no discriminación (Secretaría de Economía, 2015).

De acuerdo con los argumentos expuestos anteriormente, el entorno laboral mexicano se encuentra teórica y legalmente protegido en contra de la discriminación laboral; no obstante, los hechos recurrentes en esta materia de discriminación demuestran el escenario contrario. Por esta razón, a continuación, se presentan características relevantes de esta variable; y para comenzar se ilustra la siguiente tabla con diferentes determinaciones de autores con respecto de la discriminación laboral.

**Tabla 4**

*Definiciones de discriminación laboral*

Autor	Definición
Dhanani et al., (2017)	Los autores definen que la discriminación laboral o discriminación identificada en el lugar de trabajo se manifiesta por medio de tratos injustos a los empleados o candidatos a un empleo a consecuencia del conjunto de sus características personales, así como de su integración a una agrupación social en específico. Es externalizada generalmente por sujetos que cuentan con alguna clase de poder

---

	y que están facultados para pronunciar decisiones vitales para la organización.
Wood et al., (2013)	Un acto de discriminación laboral se identifica por medio de los actos que deniegan y refutan de manera sistemática los derechos de las personas a razón de su devoción religiosa, pertenencia étnica, edad, preferencia sexual, identidad de género, posición social, apariencia física, entre otros.
Gutiérrez (2016)	La discriminación laboral se define como aquello que damnifica la calidad del trabajo y sus agentes como son prestaciones, retribuciones, promociones y accesos, a consecuencia de los juicios y sentencias adjudicados al individuo a partir de sus características personales.
Triana et al., (2015)	La discriminación se precisa como la negación de paridad de trato a los individuos a razón de sus características y correspondencia con cierto grupo. Los autores a través del séptimo título de la Ley de Derechos Civiles exponen a la discriminación laboral como actos discriminatorios en el empleo basados en la raza, tono de piel, sexo, creencia religiosa y nacionalidad, los cuales se encuentran prohibidos por esta.
Nuvaez (2018)	La discriminación laboral se define como la propensión por brindar un tratamiento diferenciado fundamentado en diversas razones. Consiste en clasificar y señalar a determinado individuo como consecuencia de sus características personales, colocándolo finalmente en una condición de inferioridad y exclusión sociocultural.
Lötter y Dissertation (2015)	La discriminación laboral encara una circunstancia en la que un colaborador aprecia un tratamiento injusto, dañino y diferenciado a razón de su integración a cierto segmento social continuamente minoritario; y en función también de sus características personales.

---

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la revisión de la literatura de diversos autores mencionados en esta tabla

*Nota.* Conceptualizaciones de diferentes autores con respecto de la esencia de la discriminación laboral.

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto y partiendo de las conceptualizaciones de esta variable, se asevera de manera general que cuando un empleado experimenta un tratamiento discriminatorio, este le genera consecuencias que impactan en su comportamiento, en su desempeño laboral, en su motivación y participación (Foley et al., 2015).

De manera particular, otros aspectos relevantes que comprenden a la discriminación laboral son: las causalidades que la generan, la explicación de la manera en cómo sucede, la manera de confirmar la ocurrencia de un acto de discriminación en el entorno laboral, y las clasificaciones en las que esta se configura.

En consideración a las causas que generan discriminación laboral se identifica que el racismo y la separación racial representan las dos primeras causalidades por las que se discrimina en la sociedad y en las organizaciones, las cuales persisten hoy en día. El género representa la segunda causa de segregación y discriminación en las empresas. La tercera causa alude a los individuos con discapacidad, al igual que a la diferenciación en condición económica y social. La última causa se orienta hacia a las diferencias en las preferencias sexuales (Bornot, 2005).

Para continuar, se entiende que el acontecimiento de un acto de discriminación puede suceder en cualquier lugar y momento de la organización. Para confirmar su ocurrencia este debió haber sucedido en algún espacio de la empresa y debe presentar un vínculo entre la víctima y los agentes involucrados los cuales mantienen una relación laboral con la empresa. A razón de esto,

se racionaliza que existen dos posturas que difieren en la confirmación de la ocurrencia de un acto de discriminación. La primera de ellas es la impresión y seguridad de haber experimentado un acto de discriminación, precisada como una discriminación directa y destinada en contra del individuo; y la segunda es la observación de la vivencia de un acto de discriminación y consta de la percepción de este en el área de trabajo. Se agrega que esta clase de discriminación se conceptualiza como una circunstancia de la tensión social, o de la impresión de sostener relaciones sociales negativas.

En este sentido se reconoce que la discriminación laboral presenta dos clasificaciones siendo una la formal y otra la informal. La primera clasificación se visualiza por medio de actos profesionales relacionados con las decisiones pertinentes a los procesos de contratación, selección, promoción o remuneración del personal. En efecto esta resulta en consecuencias precisas y sobresalientes como es la determinación de que un empleado no será ascendido, o que el monto de su remuneración será igual en situaciones donde se hace un incremento a otros miembros del personal. La segunda clasificación se manifiesta con mayor frecuencia a consecuencia de que cuenta con la posibilidad de suscitarse en cualquier relación social de la organización, y se proyecta por medio de conductas negativas hacia un individuo dentro del departamento de trabajo. Los comportamientos demostrados pueden ser desde realizar actos o acciones de evasión, voluntad nula por brindar y mostrar interés por el individuo, y mala comunicación (Dhanani et al., 2017).

Para sustentar y ampliar el concepto de discriminación laboral Goldman et al., (2006) exponen teorías que ayudan a definir y profundizar en mayor proporción este concepto. Así mismo, presenta tres grados de consecuencias que pueden ocurrir debido a la discriminación.

1. Teorías legales: El artículo séptimo de la Ley de Derechos Civiles de 1964 incluye dos teorías fundamentales de la discriminación. En primer lugar, se encuentra la teoría del trato

dispar, la cual tiene por objetivo desmoralizar la discriminación intencionada por parte de los directores, gerentes y responsables del capital humano. Esta teoría necesita demostrar las siguientes situaciones: 1. El individuo demandante (trabajador) formalizó su integración a una clase protegida. 2. El individuo se postuló y fue autorizado para realizar el trabajo solicitado. 3. El individuo fue declinado a pesar de su buena evaluación. 4. Después de que el individuo fue declinado la vacante continuó estando disponible para postulaciones. Al finalizar, cuando el individuo demandante demostró las anteriores situaciones, los directores, gerentes o responsables del capital humano tienen el deber de compartir la razón por la cual se declinó al postulante, esperando que esta no sea por motivos de discriminación. En segundo lugar, se encuentra la teoría del impacto dispar. “Esta teoría permite a un demandante alegar discriminación sin probar la intención al establecer que algún criterio de trabajo era justo en la forma, pero no discriminatorio en la práctica” (Goldman et al., 2006, p. 794).

2. Teorías estructurales: Estas teorías se concentran en el estudio de la estructura social a un nivel grupal, y su presunción es que la mayor parte de los actos de discriminación son hechos de manera sutil o sin intención. El objetivo de las teorías estructurales es coadyuvar a las empresas a entender y distinguir las maneras en las que se manifiesta la discriminación no intencional.
3. Teoría social: Esta teoría necesita que los individuos pertenecientes a cierto sector social identificados como demandantes, reconozcan dos componentes sociales del acto previo a realizar la demanda. En primer lugar, se encuentra la afiliación a un grupo social; y, en segundo lugar, el trato y relación de su grupo en cuanto a otros grupos. Los componentes descritos proponen que el reconocimiento por parte de los demandantes con respecto de un

acto de discriminación pende de la captación de la manera en cómo se trata a otras personas, en especial las que conforman otros sectores; a partir del argumento anterior se precisa que proporcionar un mal trato puede ser entendido como un trato diferente negativo.

García (2008) realiza otra aportación teórica la cual se denomina teoría de discriminación en el mercado laboral la cual describe el fundamento de un acto discriminatorio en este contexto.

4. El mercado laboral se caracteriza por ser el espacio en donde el artículo ofertado es el capital humano. Figura un alto grado de valor en el confort de las familias y hogares porque representa la primordial forma de ingreso. Este mercado se ve influenciado por distintas características sociales que establecen la impresión en el valor de la fuerza laboral, y que no es aclarado por la propia naturaleza económica de este. A través de los años, ha vivido alteraciones conformadas desde la apariencia sociológica, así como la económica y tecnológica. Estas alteraciones han suscitado la aniquilación de diversos empleos y el nacimiento de otros. La teoría de discriminación en el mercado laboral de Becker (1971) se fundamenta en el juicio de la satisfacción por discriminación. Este fundamento sigue una línea rigurosa de índole económica, ya que para Becker la discriminación es una aprensión unipersonal o una afición por evitar la asociación con sujetos con características particulares repudiables para ellos. La discriminación en el mercado de trabajo “implica un costo económico que podría ser eliminado si, atentos no sólo a los criterios de eficiencia económica, los agentes económicos reparan en el lastre que representa la discriminación en la obtención final de ganancias individuales” (García, 2008, p 25). El abolengo, el género, la patria, la sexualidad, y demás particularidades que no pertenecen a competencias de los individuos vinculadas de primera mano con las tareas que son responsables en su trabajo, son diferencias imputadas a discriminación en el mercado laboral.

Tras haber definido a la discriminación laboral y referido algunas de sus propiedades se desprende que esta provoca consecuencias que impactan a individuos y grupos de individuos de tal forma que terminan generándoles una intimidación para estos como agente singular, al igual que para las organizaciones. Las consecuencias de la discriminación laboral se identifican en dos grados que son: personal y organizacional.

Goldman et al. (2006) a través de su trabajo de investigación nos presenta y detalla cada uno de los grados que la discriminación laboral genera como consecuencia los cuales se presentan a continuación.

Las consecuencias de la discriminación en el grado personal son expuestas por Pavalko et al., (2003) ya que desarrollaron un estudio longitudinal donde descubrieron que la apreciación de discriminación daña negativamente la salud física y emocional de las personas, al igual que las propiedades de la organización. Las consecuencias de la discriminación al grado personal están conformadas por tres subcategorías que figuran su comportamiento; a continuación, se presentan cada una de ellas:

1. Comparaciones internas del grupo frente las externas, así como la autoestima

Los individuos que presentan mayor probabilidad de sufrir actos de discriminación adentro y afuera de la organización son los estigmatizados puesto que proyectan una identidad propia y colectiva desvalorizada. Ejemplos de esa agrupación son: (facciones étnicas, discapacitados, mujeres o individuos mayores que laboran). Las comparaciones hechas por un grupo con preferencias hacia un grupo marginado generan un mayor impacto negativo y doloroso, que las hechas por un grupo marginado hacia otro grupo marginado. La trascendencia de las comparaciones expuestas anteriormente genera un impacto nocivo en el desempeño laboral ya que

cuando los colaboradores se comparan con otros, y se encuentran en un nivel de desventaja, no realizarán un esfuerzo mayor por obtener mejores resultados debido a las disminuciones en su autoestima y la aparición de sentimientos negativos.

## 2. Apreciaciones de la victimización y superación

Los individuos que sufren o han sufrido discriminación padecen reprobación social y dificultades interpersonales. Como consecuencia de lo anterior, los individuos tienen la posibilidad de desarrollar mecanismos que confrontan la vivencia de este acto, produciendo una negación de la vivencia de este como alternativa de superación. Para enfrentar la percepción de discriminación las personas pueden presentar un tratamiento concentrado en las emociones y su objetivo es la protección de la autoestima. El segundo es el tratamiento concentrado en los dilemas e implica la adopción del cambio con respecto a algo del individuo con el objetivo de protegerse y prevenir futuros actos de discriminación.

## 3. Presencia de resultados positivos, pero repercusiones negativas

Se identifica que los seres humanos tratan de mejor manera a individuos estigmatizados (facciones étnicas, discapacitados, mujeres o individuos mayores que laboran) con respecto de los no estigmatizados, como consecuencia del sentimiento de simpatía y empatía por ser individuos desfavorables. Esta diferencia en el tratamiento coloca a esta clase de individuos en una situación de vulnerabilidad, inseguridad e incertidumbre tras reconocerse como diferentes e inferiores en relación con los demás miembros de la sociedad.

Las empresas además de los individuos y grupos también tienen la predilección de soportar consecuencias a causa de la discriminación. Algunas de ellas son:



## 1. Consecuencias económicas

Las empresas pueden perder montos económicos a causa de los hechos discriminatorios originados al interior de la organización. Estas reducciones económicas son generadas por la aminoración del desempeño laboral, el ausentismo, la rotación y la inconformidad laboral de los colaboradores por la vivencia de discriminación. Otro tipo de pérdida económica proviene de los recursos invertidos en los procesos legales; este desembolso se ve reflejado en los actos de contratación, pago de indemnizaciones, pago de retribuciones pausadas o retardadas, y reingresos.

## 2. Consecuencias en el renombre de la empresa

Una identidad corporativa positiva genera diferentes beneficios para las organizaciones como es distinción, reconocimiento y posicionamiento, además del otorgamiento de una ventaja sobre los competidores del mercado. Las organizaciones incurren en gastos de reputación cuando generan de manera interna y externa actos de discriminación, los cuales resultan en una damnificación al nivel de ventas. En el grado organizacional las repercusiones por discriminación impactan en la productividad de la organización, así como en los recursos económicos.

Como se mostró anteriormente, la discriminación laboral está integrada por características y particularidades que, tras ser investigadas y analizadas pueden generar valor al entorno social como éxito de la resolución a los problemas ocasionados por su acaecimiento. A propósito de y como se ha estado planteando con anterioridad el entorno laboral no está exento de ser un espacio en donde esta variable acontezca e impacte, por ende, se presenta a continuación estudios que categorizan e ilustran el desencadenamiento de la discriminación en las organizaciones.

### ***2.2.1 Categorías de la discriminación laboral***

En primer lugar, se encuentra la discriminación racial la cual es una situación que vivimos en la actualidad, que se define por ser una sucesión fluida, compuesta por las relaciones cotidianas y la organización del lugar de trabajo. Esta clase de discriminación presenta dos concepciones importantes que se ven relacionadas en su definición. En primer lugar, se encuentra el prejuicio social que hace referencia a la ideología que determina la relación entre los atributos sociales y culturales, al igual que la diferenciación entre las razas. En segundo lugar, se encuentra al racismo que involucra la negación global de un conjunto de individuos a razón de la percepción de superioridad entre razas. Esta diferenciación se fundamenta en las características biológicas y no biológicas de los individuos como son las doctrinas religiosas, la nacionalidad, la lengua y cultura Navarro (1969). Hay que añadir que la definición de racismo se fortalece por el concepto de racismo cotidiano que fue creado por Essed (2002) el cual tiene dos intenciones; la primera intención es visibilizar la vivencia del racismo, y la segunda es examinar el funcionamiento de la desigualdad racial presente en las rutinas diarias del entorno social (Meertens, 2008).

Como se argumentó anteriormente el racismo es un acto concurrente dentro de los espacios del contexto social, y para este caso en particular, las organizaciones representan ese espacio en el que puede desarrollarse discriminación. Desde la perspectiva jurídica, un acto de discriminación racial en las organizaciones involucra una relación de trato dispar en virtud de la raza, etnia, nacionalidad, identidad de género y estado civil de los colaboradores. Es conveniente resaltar que cuando los colaboradores deseen denunciar un acto de este tipo deben señalarlo como discriminatorio, acusar a su autor (empleado) y protestar de manera formal la conducta, requiriendo una solución justa pertinente al marco legal. Finalmente, vale decir que los grupos de colaboradores que tienen mayores posibilidades a ser discriminados en las organizaciones son los

ubicados en las categorías más bajas, los colaboradores afroamericanos e hispanos. Por el lado contrario, los colaboradores blancos y asiáticos presentan menores posibilidades de recibir un acto discriminatorio. En definitiva, el escenario anterior precisa a la discriminación racial como un constructo social donde existen prácticas laborales negativas que impactan en los colaboradores de la organización pertenecientes a facciones minoritarias de raza o etnia (Hirsh y Lyons 2010).

En segundo lugar, se encuentra la discriminación causada a partir de la identidad de género de la que Dietert y Dentice (2009) exponen que la problemática central que experimentan este segmento de individuos surge a partir del día en qué nacen y termina hasta el día en que mueren. Lo anterior se manifiesta como consecuencia de la rigidez en la estructura social y de los organismos sociales como son la familia, centros de educación, campo de trabajo y el entorno social al ser los que determinan a los individuos por medio de las virtudes, reglas y convicciones quienes deben ser y que roles son los que deben desempeñar en relación de su sexo.

La identidad de género representa uno de los elementos más importantes del entorno social, pero como desventaja, este entorno en su mayoría es partidario de la identificación binaria (masculino/femenino) la cual únicamente reconoce a los individuos como mujer o varón, entorpeciendo la diversidad y expresión de género. Esta identificación conserva la resignación y restringe a las personas no binarias mediante la concesión única de dos elecciones recíprocamente excluyentes de la identidad de género; la conciliación se empodera y se reafirma cuando los sujetos se ven frente a las diversas situaciones, acciones y conductas en las que se involucra la selección de vestidura, la utilización de sitios comunes como son los sanitarios o probadores, y finalmente la presentación frente al entorno social partidario del binarismo.

Sin embargo, y en oposición al binarismo la identificación como transgénero traza una formalidad de carácter total que representa a los individuos cuya identidad de género y/o manifestación de género no refleja los preceptos sociales relacionados con el sexo atribuido en su nacimiento. El debate y la lucha entre los individuos de género binario y los individuos transgénero se encuentra en el desarrollo, interacción y relación de su día a día en el entorno social, del que resultado de esa interacción surgen transgresiones de género las cuales tienen como objetivo recordarles su elección y conflictuarlos en contra de los organismos sociales. A consecuencia de esto, las personas transgénero tienen que enfrentarse a situaciones como: 1. Búsqueda del acercamiento a la cirugía y la obtención de cobertura sanitaria. 2. Regímenes que refutan la modificación de documentos oficiales como actas de nacimiento, identificación de seguridad social, permisos de conducir, entre otros. 3. Reglas de vestimenta en entornos escolares y laborales. 4. Derecho a casarse. 5. Adopción y adquisición de custodia de infantes. 6. Aspectos inmigratorios. 7. Negociación de su identidad y expresión de género. 8. Repudio de familia, amigos y miembros de la sociedad.

En esa misma línea, las personas que no se asocian y no siguen los preceptos sociales determinados por el sexo en su nacimiento tienden a ajustar su identidad de género en cada uno de los espacios del entorno social. El lugar de trabajo no es la excepción, y en este entorno los colegas de trabajo y la dirección comúnmente no suelen brindar soporte al proceso de transición, proveen acoso y hostigamiento, se niegan a admitir las transformaciones físicas, la adopción de una nueva identidad y otorgar respeto a los pronombres elegidos.

Se idea que para prevenir casos de discriminación en el nivel macro organizacional en este grupo de individuos es necesario la formulación y promulgación de leyes que prevengan y castiguen esta y otras clases de actos. El objetivo de esta medida no es el otorgamiento de derechos

particulares, sino el garantizar la vivencia de los mismos derechos que los individuos binarios. En el nivel micro organizacional se pueden adoptar acciones que produzcan un cambio en el ambiente laboral tanto para los colaboradores, directores y gerentes, así como para los individuos transgénero como son: la formulación, desarrollo e implementación de normas que soporten el proceso de transición, la impartición de programas a los miembros de la empresa que eduquen acerca de la identidad de género y sus componentes, y la suministración de espacios seguros que fomenten el desarrollo de cada una de las identidades de género de los colaboradores de la organización.

En tercer lugar, se ejemplifica la discriminación ocasionada a personas con alguna discapacidad, dimensión en la que La Real Academia Española precisa a la discapacidad en un individuo como el impedimento o entorpecimiento de alguna de sus actividades y labores diarias determinadas como normales, a consecuencia de la variación en sus funciones físicas o intelectuales. El concepto de discapacidad en las personas ha evolucionado a través del paso del tiempo dejando atrás definiciones como las utilizadas en el año 1970 en España en donde reconocían a un individuo con discapacidad como subnormal y mutilado. A partir del preámbulo anterior, el contexto social y los individuos deciden cambiar sus enfoques ideológicos para comenzar a generar valor a esta población; para ilustrar los cambios históricos de esa ideología se presenta a continuación en la figura 2.

**Figura 2***Evaluación histórica del concepto de discapacidad*

Fuente: Elaboración propia con base en Cendrero 2017

*Nota.* Evolución histórica del concepto de discapacidad a partir del año 1970 hasta la actualidad por (Cendrero, 2017).

Gracias al proceso de evolución presentado anteriormente, hoy en día se identifica a la discapacidad como: “Una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Cendrero 2017, p. 65). El resultado de esta concepción es la inclusión y convivencia entre individuos en igualdad de tratamiento, oportunidades y desarrollo.

No obstante, como exponen Chan et al., (2005) el otorgamiento de conductas destructivas en contra de personas con discapacidad persiste hoy en día. El origen de estas conductas surge de las restricciones socioculturales, certidumbre de la discapacidad como consecuencia del mal, habilidad de la discapacidad para generar intranquilidad entre los espectadores, intimidaciones percatadas a la plenitud del cuerpo, conductas que incitan a enjuiciar, principios vinculados con la clase de discapacidad y características personales del sujeto como es la raza, formación, procedencia, edad, entre otros. Las aprensiones y la discriminación provocan un resultado represivo en las oportunidades de la vida diaria de los individuos con discapacidad para alcanzar metas esenciales como es el desarrollo en la sociedad y en el plano laboral.

Para finalizar, se presentan resultados del análisis hecho por (Chan et al., 2005) en el que se examinó una muestra de 35,736 denuncias a causa de discriminación laboral a individuos con discapacidad en Estados Unidos, que permite conocer las situaciones por las que los colaboradores son discriminados a causa de la presencia de alguna discapacidad, de las que se reconocen:

- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación hechas a individuos con VIH/SIDA y la manera en cómo impactaron los actos fueron en los procesos o decisiones relevantes a la promoción, aumento o disminución de salario y vivencia de acoso.

- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación a individuos con esquizofrenia y problemas cardiovasculares que desarrollaban actividades de agricultura, comercialización, economía e industriales.
- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación a individuos con deficiencias visuales.
- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación a individuos con cáncer.
- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación a individuos con esquizofrenia que desarrollaban actividades en la industria minera, constructora, de transporte, administración y distribución; y
- Denuncias por la vivencia de actos de discriminación a individuos con traumas en la medula espinal.

En cuarto lugar, se presenta un panorama en relación con la discriminación a causa de la condición social donde Gutiérrez (2016) primeramente remarca que esta clase de discriminación rompe las barreras de la privacidad y seguridad de los empleados a consecuencia de la sentencia de juicio a la que se le somete de manera involuntaria sus características personales como son su raza, edad, apariencia física, posición social, posición económica, preferencia sexual e identidad de género. Con la intención de externar la situación de precariedad de este universo de discriminación en México el CONAPRED (2017) comparte que multitud de personas a causa de su estatus económico y social son apartadas de centros de desarrollo como son las instituciones educativas, los servicios de salud, trabajos y lugares de ocio. Recalca que esta clase de discriminación es una situación común, que se itera día a día, y lastimosamente es aceptada y justificada.



Gracias a datos duros obtenidos de esta investigación se identifica que durante los años 2011 y 2017 se hicieron 80 denuncias por actos de discriminación a causa de la condición social y económica de los individuos, de las que 69 fueron en contra de personas con carácter singular y 11 contra servidores públicos. Del marco anterior un tercio de esos actos de discriminación se realizaron en el entorno laboral, los cuales terminaron vulnerando al colaborador su derecho al trato digno con (88%), su derecho al trabajo con (31%) y su derecho a una vida sin violencia con (26%).

Por último, se plantea la importancia de actuar en contra de esta clase de discriminación por medio de la inclusión de este tema en las agendas políticas y sociales, mejorando los programas públicos para disminuir la pobreza y promover arduamente la no discriminación por condición social y económica. El propósito de las estrategias anteriores se encuentra en eliminar testimonios de vida de personas discriminadas que exponen su rechazo vivido del entorno laboral a causa de no satisfacer con las condiciones sociales deseables por los empleadores como son la posibilidad de una mejor vivienda, acudir a centros de ocio que otorguen estatus y poseer objetos materiales de valor.

En quinto lugar, se presenta el panorama de la discriminación religiosa de la que Horbath (2008) expresa que su acontecimiento mantiene un vínculo con los principios de tolerancia e independencia religiosa. Igualmente explana que esta clase de discriminación se encuentra prohibida en México ya que está sustentada por la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público en la que se brinda protección a las personas sin distinción de sus convicciones religiosas.

Como segunda perspectiva de acuerdo con Ghummanet al., (2013) la discriminación a causa de fundamentos religiosos se encuentra contraindicada en la Ley de Derechos Civiles de

1964 de Estados Unidos. En esta ley se establece que los empresarios tienen el deber de manejar de manera correcta y respetuosa cada una de las identidades que conforman las convicciones religiosas, costumbres y praxis de los colaboradores cuando estas no intervienen en el funcionamiento de la organización y en el desarrollo de sus empleados.

Los colaboradores demarcan la vivencia de un acto de discriminación religiosa cuando viven alguna de las siguientes cuatro situaciones: relaciones desiguales, hostigamiento religioso, negación de sus convicciones religiosas y desagravio contra otros colaboradores. Se reconoce que las dos situaciones más comunes son la suministración de relaciones desiguales las cuales hacen referencia a la varianza en la manera de tratar y de relacionarse con los individuos, postulantes y colaboradores a razón de sus convicciones religiosas, viéndose reflejada esta diferenciación en las decisiones relativas al reclutamiento y selección, contratación, ascenso, subordinación, destitución, compensación y concesión. Por otra parte, el hostigamiento religioso ocurre cuando se fuerza a los colaboradores a integrarse a otra convicción religiosa o dejar de serlo como consecuencia de sus ideologías, o cuando son impuestos a un ambiente laboral desfavorable y agravante como consecuencia de sus creencias.

Para finalizar se resalta a la adaptación como una característica importante con la que deben de contar las organizaciones con el objeto de reducir la obstaculización en la vivencia de las creencias religiosas de sus colaboradores. La adaptación vela tres cuestiones primordiales que son:

- Adaptación a la vestidura: esta adaptación se concentra en la capacidad de las organizaciones para adecuarse a los códigos de vestimenta de sus colaboradores marcados por sus convicciones religiosas.

- Adaptación a las praxis: esta adaptación se enfoca en el enfrentamiento entre el ejercicio religioso de los colaboradores y las cuestiones laborales como los horarios.
- Adaptación en el entorno de trabajo y las tareas: esta adaptación hace referencia al nivel de empatía y conciencia brindado por los empleadores con respecto a la asignación del lugar y el tipo de tareas a desarrollar por sus colaboradores, con el objetivo de no conflictuar sus ideologías.

Finalmente, se encuentra valioso que los directores, gerentes y empleadores cuenten con la oportunidad de prepararse para afrontar los retos y demandas que hace el entorno organizacional en esta materia, con la finalidad de disminuir el nivel de daño causado provocado por esta clase de discriminación. Se propone que los responsables directos e indirectos del capital humano (directores, gerentes y empleadores) se comprometan a entender y se ocupen de las controversias desencadenadas por la discriminación religiosa en el lugar de trabajo con el objetivo de proveer un entorno laboral sostenible.

El último lugar y como se ilustró anteriormente, el género en su carácter particular es un factor por el cual se puede proveer diferenciación en trato, oportunidades y asistencia, y como otro ejemplo de ese hecho se muestra una aproximación al escenario de la discriminación salarial por género, situación de la que García (2008) expone que los orígenes de esta clase de discriminación se encuentran cimentados en la discriminación sexual también conocida como sexismo o machismo. Se resalta que esta categoría de discriminación es una de las más naturalizadas dentro de la sociedad como resultado de la permisividad de los hechos históricos preliminares como era la sumisión de la mujer por parte del sexo masculino en aspectos aspiracionales o políticos, en la privación y violación a sus derechos o en el entorpecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Se distingue que la discriminación por género se coadyuva de la teoría del rol social por parte de Eagly (1987) para mostrar las perspectivas socio estructurales en las que se fundamentan los motivos y efectos de la discriminación hacia la mujer en el entorno organizacional. La presente teoría expone al estereotipo que señala a las mujeres como individuos comunales, los cuales se caracterizan por contar únicamente con atributos para la colaboración y al asentamiento de afinidades con otros. Este estereotipo asume que el valor y contribución de este género es únicamente en la realización de tareas del hogar, las clasifica como inferiores en aspectos personales y profesionales con respecto de los varones, y de manera notoria externa la diferenciación en sus posibilidades. Por el contrario, el presente estereotipo señala a los varones como individuos agénticos los cuales se caracterizan por contar con atributos que buscan la satisfacción de sus propias necesidades y los ayudan a la obtención de éxitos. Este estereotipo asume que este género es el responsable de suministrar ingresos económicos al hogar y resalta sus mayores posibilidades por obtener y lograr puestos más altos que las mujeres.

García (2008) denota que la unión entre los estereotipos de género expuestos en la teoría del rol social y los antecedentes históricos del estilo de vida de la mujer en el entorno social y organizacional crearon como consecuencia lo que hoy en día conocemos como discriminación sexual. De las evidencias anteriores surge la conceptualización de esta clase de discriminación laboral la cual se entiende como una agresión que altera el proceso de contratación para las mujeres que, aun encontrándose en igualdad de experiencia, habilidades, aptitudes y actitudes con respecto de los varones, los empresarios y dueños de las organizaciones priorizan la contratación de hombres sobre la de mujeres. La discriminación salarial por género se manifiesta cuando los sujetos con la misma idoneidad de características y atributos son procurados de forma diferente

únicamente por su clasificación sexual, cuantificado con una inferior retribución económica hacia la mujer.

Para Braga et al., (2021) la discriminación salarial por género se visualiza en la diferencia de las retribuciones económicas otorgadas a hombres y mujeres con idénticas capacidades y conocimientos a causa del juicio hecho a factores no vinculados con el desempeño del colaborador.

Actualmente, aun cuando se ha tenido progreso en la disminución de la opresión de la mujer en México, su participación en el mercado de trabajo se ha visto restringida gracias a dificultades que obstaculizan su ingreso, dentro de las más destacables se reconocen:

- **Formación:** reconocida como parte de la fragmentación de empleos, la formación genera segregación entre hombres y mujeres como resultado de la clasificación estereotipada de los empleos.
- **Remuneraciones:** la distribución de las remuneraciones se ve influenciada por una línea de desigualdad que supone el otorgamiento inequitativo aun en situaciones de igualdad en preparación, competencias y experticia entre hombres y mujeres.
- **Jerarquización:** la distribución justa en la línea jerárquica se ve alterada por los prejuicios, estereotipos e ideales de los agentes pertinentes, provocando situaciones de desigualdad para las mujeres y de privilegio para los hombres.

En cuanto a las mujeres en México, se encuentran enfrentándose a un escenario donde domina la injusticia y la irregularidad de sus derechos en distintas formas, pero en cuanto al terreno laboral su esfuerzo y empeño no ha estado siendo distinguido y celebrado como el de los varones. El desenvolvimiento profesional de las mujeres se ha visto entorpecido debido a inconvenientes como: la falta de honramiento a sus derechos laborales, el sufrimiento de hostigamiento sexual, la

adquisición de reducidas remuneraciones, la inestabilidad laboral (empleos provisionales), el fraccionamiento de responsabilidades y diligencias, puestos jerarquizados y desarrollo de dobles jornadas de trabajo (laboral y hogareña). Estos inconvenientes suscitan diferencia y disparidad al respeto de los derechos de ambos géneros; a continuación, se presenta un escenario donde la injusticia y la irregularidad caracteriza el universo del mercado laboral que viven las mujeres.

- Para comenzar, del total de remuneraciones económicas mensuales que un varón recibe, las mujeres obtienen únicamente el 75%, aun en circunstancias donde ambos cuentan con las mismas capacidades y aptitudes.
- En la clasificación que integra a las personas que no cuentan con formación profesional, pero desarrollan un trabajo, las mujeres obtienen únicamente el 73% de ese total.
- Las mujeres que se encuentran casadas reciben el 75% del total de remuneraciones económicas mensuales de las otorgadas a los varones, y en el segmento de personas solteras las mujeres reciben del total de remuneraciones económicas mensuales el 76%.

Como conclusión se asume que este tipo de discriminación y los otros tipos expuestos previamente, terminaran afectando a los colaboradores de las organizaciones en su proceder, integridad, desarrollo y dignidad. Por lo tanto, se considera importante formular leyes y políticas antidiscriminatorias, al igual que desarrollar prácticas que fomenten una cultura organizacional incluyente en cada uno de los entornos laborales con el afán de reducir y erradicar esta damnificación a la sociedad (Corlett et al., 2019).

En consecuencia, se concibe como siguiente punto identificar una variable que permita la medición de la ocurrencia de esta, y otorgue fundamentos útiles que colaboren en su reducción y eliminación. Por consiguiente, se describe a la variable reconocida como justicia organizacional la

cual colabora en esta investigación como una variable intermediadora entre la percepción de discriminación de los empleados y el nivel de justicia percibido.

## **2.3 Justicia organizacional**

### ***2.3.1 Antecedentes de la justicia organizacional***

Para comenzar se encuentra que, los fundamentos de la variable reconocida como justicia organizacional están plasmados en el concepto propio de justicia, la cual, visualizada en un plano general y representada como valor conforma un principio moral incorporado en la vida diaria de cada individuo del entorno social. A saber, la justicia cuenta con una condición de valor intersubjetiva, se le adjudica la vivencia de satisfacción o frustración siendo la ocurrencia de cualquiera de estas dos independiente de los propósitos de los individuos proveedores, supone la realización de un análisis en el entorno del discurso moral porque es el espacio en donde ejerce acción con otros valores, presenta la capacidad de develar entusiasmos, agotar fuerzas, generar debates, y provocar impactos en todo lo que los individuos racionalizan como concepto de este principio.

Sócrates por medio de Platón sustentaba que la justicia es algo más hermoso que el oro. Aristóteles afirmaba que “la justicia es la única virtud de una persona que es considerada como el bien de alguna otra, ya que ella asegura una ventaja para otra persona, sea un funcionario o un socio” (Nino, 1993, p. 62). Eurípides aseveraba que “ni la estrella vespertina ni la matutina son tan maravillosas como la justicia (Nino, 1993, p. 61). Por último, John Rawls califica a la justicia como la responsable de producir un balance adecuado entre los llamados de atención competentes y los preámbulos que establecen derechos y obligaciones a los individuos en el entorno social.

En cuanto a su ocurrencia, “Aristóteles afirmaba que se puede causar una injusticia involuntariamente, aunque un acto es injusto sólo cuando es voluntario y un agente sólo puede ser reprochado como injusto si actúa con conocimiento y voluntad” (Nino, 1993, p. 62). Se entiende que un individuo obra de manera justa cuando actúa acorde a las leyes las cuales están orientadas a la ventaja común, por lo que nombramos y distinguimos como justo a lo que propende a originar o mantener el nivel de felicidad de un sujeto, institución u objeto (Nino, 1993).

Con respecto a la justicia organizacional, se encuentra que la justicia social funge como una de las variadas bases de su fundamento y germina de los pensamientos de Aristóteles los cuales a su vez se encontraron inspirados por Platón. Aristóteles en su obra *Ética a Nicómaco* discrepa entre justicia distributiva la cual se encarga de otorgar a cada individuo lo que le corresponde en relación con su aportación al entorno social, sus necesidades y sus merecimientos; y justicia conmutativa o correctiva la cual es responsable de recobrar el nivel de igualdad a causa de una pérdida, daño o violación a esta (Belavi y Murillo 2016).

Como consiguiente, se focaliza que la justicia procedimental se concentra en la apreciación de justicia y equidad en las políticas, preceptos y métodos en los que se sostienen las resoluciones pertinentes a los colaboradores, como son los incrementos en las retribuciones, despidos, escalamientos y promoción. Últimamente, la justicia interaccional se enfoca en las apreciaciones de justicia, igualdad, atención, calidad del tratamiento y calidad de la comunicación que obtienen los colaboradores por parte de los gestores de la organización (Patlán et al., 2012). A razón de la aplicación de la justicia social y otras teorías para analizar y explicar el comportamiento de los individuos en las organizaciones, se plantea la integración de ellas como conjunto para formular la justicia organizacional (Greenberg, 1987).



Como último antecedente, la teoría de equidad de Adams (1965) figura como una teoría social que propone que la motivación de los individuos se deriva del tratamiento equitativo obtenido con respecto a sus demás colegas. Las investigaciones hechas por Adams en los años sesenta se relacionaban con las apreciaciones de equidad percibida por los colaboradores dentro del entorno organizacional. A razón de esto, Adams en colaboración de los principios de comparación social fórmula la Teoría de la Equidad (Littlewood, 2008).

A continuación, se expone el elemento principal de esa teoría el cual es la equidad, que desde un punto de vista ético representa una garantía que se apoya en la dignidad de todos los individuos, y que otorga lo justo y merecido a cada persona en base a su desempeño y méritos (Simón et al., 2019).

### ***2.3.2 La equidad***

Inicialmente, se ampara que la definición de equidad se ve sustentada por tres valores sociales que son: la igualdad, el cumplimiento de los derechos y la justicia. La identificación de estos valores genera al concepto de equidad cierto grado de aceptación universal, que como última instancia esa aceptación terminará dependiendo de la ambigüedad con la que las personas perciben y comprenden los valores. Una definición propuesta por el Diccionario Planeta de la Lengua Española Usual (1992) determina que la equidad es la "cualidad que consiste en atribuir a cada uno aquello a lo que tiene derecho" (Mokate, 2001, p. 27); y otra definición otorgada por Oxford English Dictionary Unabridged (1971) propone a la equidad como "justicia, calidad de ser igual o justo, imparcialidad" (Mokate, 2001, p. 27). Se concluye a la equidad como un concepto que pende de la interpretación del derecho natural, del conjunto de leyes y del concebimiento de la justicia. Como resultado de lo anterior, la equidad se interpreta de acuerdo con los virtudes, costumbres y ética social de cada individuo (Mokate, 2001).

A partir de la exteriorización del concepto de equidad, se introduce la teoría de equidad de Stacy Adams analizada a partir de la teoría de la organización. Su planteamiento se concentra en la motivación de los colaboradores, y de la que se reconoce su implementación en diferentes situaciones como es la evaluación de las relaciones de compraventa entre compradores y vendedores, o en el estudio de los conflictos sociales abordados por la teoría de juegos (Tamayo y Gamero 2007).

El concepto de justicia organizacional procede de la teoría de equidad de Adams (1965) la cual propone que la motivación de los individuos se deriva del tratamiento equitativo con respecto a sus demás colegas, y se comprende como un esquema de satisfacción que expone las causales por las que los individuos se vigorizan por obtener justicia y equidad (Littlewood, 2008).

El presente esquema está conformado por los suministros los cuales dependen de las particularidades de los colaboradores y son reconocidos como la agrupación de las contribuciones de los colaboradores hacia el trabajo y la organización; se identifican como suministros: el entendimiento, la experticia, el nivel de estudios, la capacidad, el ahínco, la responsabilidad, la motivación, entre otros. De igual manera, los resultados también conforman el presente esquema y representan los elementos primordiales presentes en el vínculo de intercambio entre el colaborador y el empleador. Se asimilan como aquello que el colaborador recibe por la realización del trabajo como es: un sueldo, compensaciones sociales, reconocimiento, promociones, etcétera (López et al., 2019).

Conforme a la teoría de la equidad, se explana que los individuos presentan una tendencia por compararse a sí mismos y con individuos con características similares a las de ellos. De manera más extensa, los individuos realizan el proceso de comparación en tres niveles los cuales son:

individual (consigo mismo), con otros y con el sistema. La comparación individual incorpora cada una de las autocomparaciones hechas por el colaborador de sí mismo a lo largo del tiempo, y esta se realiza con respecto de una relación idónea de sí mismo. La comparación con otros incorpora las comparaciones individuales del colaborador en relación con otros individuos quienes pueden formar parte o no de la organización. La comparación con el sistema incorpora el conjunto de comparaciones hechas por el colaborador basadas en el intercambio de sí mismo con la empresa.

Se determina que existe una relación de equidad cuando la percepción entre los resultados obtenidos y los insumos entregados de un colaborador son equivalentes y correspondientes a los resultados obtenidos por el colaborador con el que se realizó la comparación. Así mismo, se concientiza la ocurrencia de relaciones de escasez de equidad negativa cuando el individuo con el cual el colaborador realizó la comparación obtuvo superiores y mejores resultados por la entrega de insumos semejantes. Por el contrario, las relaciones de escasez de equidad positiva suceden cuando el individuo con el cual el colaborador realizó la comparación obtuvo inferiores resultados por la entrega de insumos semejantes. Se establece que los individuos presentan menor nivel de tolerancia por la escasez de equidad negativa, que, por la escasez de equidad positiva (López et al., 2019).

Finalmente, la teoría mencionada anteriormente propone que los individuos erigen una ecuación entre los efectos percibidos como consecuencia de su trabajo como son las remuneraciones o compensaciones, y la apreciación del nivel de su contribución por desarrollar el trabajo como es la formación y la experticia. El resultado obtenido de esta ecuación se somete a una comparación con otros individuos (colegas). Posteriormente, si los resultados comparados entre los individuos tienen una correspondencia igualitaria generara en ellos un sentimiento de satisfacción y conformidad. Como contraparte, si los resultados comparados tienen una

correspondencia distinta, los individuos experimentarán insatisfacción e inequidad. La experiencia de inequidad presenta dos situaciones de ocurrencia, la primera es cuando esta favorece a los individuos y formula en ellos una afección de culpabilidad y la segunda es cuando se percibe que es menor con respecto de otros lo que genera malestares y sentimiento de furia (Littlewood, 2008).

### ***2.3.3 Justicia organizacional***

Durante el transcurso del tiempo se han realizado diversos análisis y estudios por diferentes autores para conocer, documentar, y posteriormente compartir la información relacionada con la justicia organizacional. En este proceso de investigación autores como Cropanzano en compañía de sus colegas (2001) identificaron dos modelos que explican parte de la ocurrencia de esta. En primer lugar, se encuentra el modelo que hace referencia a los eventos o sucesos el cual propone que los colaboradores valúan estos en base a sus particularidades como es el tiempo o el lugar. Se determinó que un suceso complace o no las necesidades psicológicas de los colaboradores como lo es el sentido de pertenencia a la organización o el control cuando estos mismos realizan la valuación en base a la ordenación de los resultados, el proceso de toma de decisiones, el trato interpersonal y la comunicación. Los resultados obtenidos de las valuaciones anteriores son juicios basados en los tres tipos de justicia organizacional que son: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia interaccional y como fracciones de esta última la justicia informativa e interpersonal. En segundo lugar, el modelo de la entidad social expone las evaluaciones realizadas por los colaboradores a estas entidades en relación con su disposición por proveer conductas justas. Los colaboradores presentan mayor nivel de atención por dos entidades en particular, siendo una los gestores del capital humano y otra la ecuanimidad total de una empresa por fungir como un actor social que tiene disposición por conducirse de manera propia. A razón de que los colaboradores pueden identificar diferentes percepciones de justicia cuando viven un suceso en

específico, sus conductas y reacciones deben estar encausadas siempre por estas mismas (Choi, 2008).

Conforme a Goldman (2001) las apreciaciones de justicia por parte de los individuos son vitales predictores de las percepciones de actos de discriminación. Las percepciones de equidad y justicia en los colaboradores se relacionan a su vez con múltiples resultados personales como es el compromiso, el respeto y la responsabilidad, al igual que se relacionan con resultados organizacionales como es el desempeño y el esfuerzo (Viswesvaran y Ones 2002). La percepción de recibir un trato justo brindado por la organización en los colaboradores provoca que estos mantengan conductas positivas hacia la empresa, tareas y supervisores. Como parte contraria, la percepción de recibir un trato injusto brindado por la organización en los colaboradores provoca rigidez, descontentos y desmotivación, lo que encausa rotación, ausentismo, reducción de la calidad en el trabajo y menor nivel de productividad (Omar, 2006).

El modelo de justicia organizacional coadyuva a identificar las percepciones de actos discriminatorios en las empresas por medio de la revisión a las dimensiones que la conforman que son: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional (Harris et al., 2004). El orden de las dimensiones corresponde al desarrollo histórico de la construcción del concepto de justicia, sin embargo, hoy en día se articula como un fragmento integrado (Arboleda, 2009).

### **Tabla 5**

#### *Definiciones de justicia organizacional*

Autor	Definición
Littlewood (2008) y Topa, Palací y Morales (2006)	Para Hosmer y Kiewitz (2005) la justicia organizacional es la percepción de los colaboradores sobre qué tan justo es el

---

tratamiento que obtienen por parte de la empresa y sus gestores. Las actuaciones y maneras de trato injusto demuestran un nivel reducido de control por parte del colaborador y una condición de rechazo social dentro de la empresa. La captación de reducido control en conjunto de las conductas emocionales adjudicadas a ella, son interpretaciones potenciales del vínculo entre la justicia organizacional y sus dimensiones en función de las consecuencias resultantes.

---

Mladinic e Isla (2002, p. 172)

“Greenberg (1987) acuñó el termino Justicia Organizacional para referirse a las teorías de justicia social e interpersonal que pueden ser aplicadas a la comprensión de la justicia al interior de las organizaciones”.

---

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la revisión de la literatura hecha por los autores Littlewood (2008) y Topa, Palací y Morales (2006), así como de Mladinic e Isla (2002)

*Nota.* Conceptualizaciones de diferentes autores con respecto de la esencia de la justicia organizacional.

Colquit (2001) llevó a cabo un estudio para explorar las dimensiones de la justicia organizacional, así como para evaluar la autenticidad del concepto. El estudio fue realizado por medio de la implementación de un análisis factorial confirmatorio el cual corroboró las cuatro dimensiones de la justicia organizacional. Lo anterior se logró gracias a que se realizó un ajuste para que incluyera a las cuatro dimensiones y no únicamente dos o tres, lo que generó resultados más consistentes y veraces (Mladinic e Isla, 2002).

La trascendencia de la justicia organizacional se encuentra en el impacto provocado por los efectos de las diversas acciones y praxis organizacionales que son apreciadas por los colaboradores como justas o injustas, como es la consignación de las tareas laborales, las retribuciones salariales, ascensos, tratamiento digno y equitativo, etcétera. En este marco, la apreciación de justicia

organizacional se refleja en los resultados finales como es el rendimiento de los colaboradores y la productividad, los cuales repercuten de manera directa en la organización (Patlán et al., 2012).

De manera específica, la apreciación de justicia organizacional se logra gracias a la intermediación de las tres dimensiones que la conforman; por tal motivo a continuación se presentarán y explicarán cada una de ellas.

#### ***2.3.4 Dimensiones de la justicia organizacional***

En los argumentos expuestos anteriormente se ilustra a la justicia organizacional como una variable compuesta por tres dimensiones reconocidas como justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional. García (2004) otorga que la justicia distributiva se relaciona con la apreciación de una correcta distribución de los resultados o los efectos precedentes del proceso de selección. Los autores Simons y Roberson (2003) delimitan a la justicia procedimental como la apreciación de justicia en las políticas y preceptos formales en los que se sustentan las resoluciones referentes a los trabajadores. De igual manera estos autores definen a la justicia interaccional como la apreciación del nivel de trato honesto, respetuoso y cortés, identificado en la comunicación otorgada a los colaboradores por parte de las autoridades establecidas en la organización (Littlewood, 2008). A continuación, se define cada una de estas dimensiones, iniciando con la exposición de la dimensión de la justicia distributiva, posteriormente la dimensión de la justicia procedimental y finalmente la dimensión de la justicia interaccional.

Es cierto que la base de la justicia distributiva se encuentra en la teoría de equidad de Adams (1965) y está relacionada con la apreciación de un efecto justo tomando en cuenta la inversión inicial otorgada (Arboleda, 2009). Esta dimensión de justicia se elabora desde la perspectiva de intercambio y se concentra en la mecánica por la que los sujetos valoran las

relaciones de permuta en el entorno social. Se afirma lo anterior en base a que se considera que estos sujetos razonan en términos proporcionales a los resultados como son las remuneraciones o retribuciones, al igual que en los recursos utilizados como es el impulso y la dedicación (Iverson, Jo y Mueller 1999). La definición de justicia distributiva surge en el decenio de los años cincuenta en el momento en que los colaboradores expusieron su intranquilidad con respecto a la repartición salarial. A partir de ese momento, se identificó que el efecto obtenido provoca un impacto en la satisfacción de cada sujeto en función de su nivel de experiencia y la comparación con otros (Arboleda, 2009).

“La justicia distributiva se referiría a la relación con facetas específicas del trabajo (por ejemplo, la satisfacción con el salario) y por tanto se interesa por los resultados y por las actitudes y conductas relacionados con estos” (Mladinic e Isla, 2002, p. 172).

Se define a la justicia distributiva como el nivel de justicia visualizado en los efectos de las decisiones, y se promueve cuando estos efectos son acordes a los preceptos tácitos como es la equidad e igualdad (Inoue et al., 2009). Además, se vincula al largo plazo de las operaciones de la organización y se identifica en el nivel de equidad demostrado en la distribución de resultados, determinaciones, o retribuciones, otorgadas por el esfuerzo brindado al trabajo y por consecuente a la organización (Demir, 2011). En último lugar, sobresale que la justicia distributiva se basa en las normas de distribución, en las que resaltan las normas de igualdad, necesidad y equidad. La norma de igualdad propone que todos los sujetos tienen que poseer la misma oportunidad de adquirir determinada retribución. La norma de necesidad propone que las retribuciones tienen que ser otorgadas en base a las necesidades individuales, esto bajo el sustento que aclara que otorgar únicamente lo necesitado por el individuo refleja justicia en la distribución. Finalmente, la norma



de equidad compara las aportaciones de los individuos y las retribuciones obtenidas, en relación con las aportaciones otorgadas y retribuciones obtenidas de otros individuos.

El origen de la justicia procedimental se encuentra en el período de los sesenta gracias a una contienda jurídica derivada de las concesiones de recursos. En base a la disputa anterior, se identifica que los procesos son justos cuando se realizan bajo un estándar, con imparcialidad y consistencia, para la asignación de recursos y retribuciones a los colaboradores (Arboleda, 2009). La exactitud, la aplicación consistente, la independencia de sesgos, la relevancia y la consistencia son características que se identifican en un proceso clasificado como justo (Reb et al., 2006). Folger y Konovsky (1989) determinan que aunado a las características mencionadas anteriormente un procedimiento se reconocerá como justo cuando en este los individuos cuenten con voz y presencia para intervenir en los procedimientos que los impactan de manera negativa (Mladinic e Isla, 2002).

La justicia procedimental se enfoca en el actuar de manera correcta e integra de los directores, gerentes o responsables del capital humano en los procesos, procedimientos y uso de las herramientas implementadas para la toma de decisiones pertinentes al reclutamiento, selección, promoción, contratación y retribución. Para (Reb et al., 2006) existen dos definiciones para esta dimensión; la primera de ellas expresa que la justicia procedimental es la percepción de neutralidad en el desarrollo de los procesos involucrados en la adopción de una postura con respecto a una decisión. Y en la segunda, consideran que es la responsable de los procesos por los que se establecen las retribuciones y beneficios a los individuos.

Terminando, Osca y García (2004) externalan que la justicia procedimental pronostica la autoeficacia de los candidatos sin contabilizar los efectos del proceso de selección, los cuales

determinan su elección. Hay que mencionar que, además, señalan la existencia de múltiples modelos que dimensionan a la justicia procedimental; sin embargo, se reconoce que la base para la creación de ellos es el propuesto por Gilliland (1993) el cual está compuesto por diez reglas que se conjuntan en tres agrupaciones que son:

1. Propiedades formales del proceso: esta agrupación incorpora el vínculo con el puesto de trabajo, la demostración de conocimientos, la reconsideración de resultados y la solidez en la gestión de las pruebas.
2. Tratamiento interpersonal: esta agrupación abarca la eficacia interpersonal, la comunicación y la adaptación de las preguntas.
3. Explanación de los resultados: esta agrupación desarrolla una retroalimentación de los resultados, informa sobre el proceso desarrollado, así como de las pruebas implementadas, y por consiguiente comparte la veracidad de los resultados y la comunicación. Lo anterior se lleva a cabo con el objetivo de demostrar el nivel de justicia en el proceso de selección.

En un inicio el concepto de justicia interaccional formaba parte de la justicia procedimental debido a que evaluaba si los individuos recibían un trato afable y correcto. En el período de los ochenta el concepto obtuvo mayor nivel de atención lo que provoco su diferenciación; el motivo que origino la acción anterior fue que a partir de ese momento esta dimensión se iba a enfocar en la medición del nivel de calidad de las relaciones interpersonales (Arboleda, 2009). Dentro de esta dimensión, las relaciones interpersonales figuran un papel influyente en las percepciones de justicia de los colaboradores (Reb et al., 2006).

Topa et al. (2006) define a la justicia interaccional como las percepciones de los empleados en correspondencia del trato que obtienen por parte de la organización. Esta dimensión demuestra si los colaboradores son tratados de forma cortés, amable y honrada.

Para Mladinic e Isla (2002) la justicia interaccional es la concentración en el nivel de calidad del tratamiento interpersonal brindado en la instancia donde se ejecuta un procedimiento organizacional.

Reb et al. (2006) define a la justicia interaccional como el nivel de justicia apreciado a partir del tratamiento interpersonal entre los individuos. Un trato interpersonal mutuamente justo entre individuos proporciona respeto, manifiesta dignidad y entrega información notable a los colaboradores de la organización. Como contraparte, un trato interpersonal mutuamente injusto manifiesta conductas irrespetuosas, hostiles y obstaculiza la transmisión de información notable a los colaboradores de la organización.

Para finalizar, Inoue et al. (2009) define a la justicia interaccional como el nivel de tratamiento interpersonal respetuoso y sensible brindado entre los colaboradores y superiores. Actualmente, esta dimensión se clasifica de dos maneras. La primera de ellas es la interpersonal y “se refiere al grado en que las personas sienten que son tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de las autoridades o aquellos encargados de la ejecución de las órdenes” (Mladinic e Isla, 2002, p. 174). Esta clasificación es conformada por la sensibilidad social y atañe al nivel de trato honesto y correcto brindado por los gestores del capital humano en consideración a los individuos perjudicados por los procedimientos y elecciones distributivas (Omar, 2006). La segunda es la informativa y se concentra en “las explicaciones que se le entregan a los individuos relativos al

porqué de la implementación de ciertos procedimientos o al porqué se distribuyeron los resultados en cierta forma” (Mladinic e Isla 2002, p. 174).

En definitiva, como se visualizó en cada una de las anteriores descripciones pertinentes a la variable de la justicia organizacional, está a través de la manifestación del nivel en que los colaboradores perciben que los resultados obtenidos y la manera en que son tratados dentro de la empresa son justos y equivalentes, proporciona un marco verídico a las organizaciones sobre la percepción de sus procederes aplicados al capital humano. Queda claro que estos procederes tienen que someterse a un proceso de evaluación para conocer si los resultados generados son positivos o negativos. Para finalizar, y con el propósito de ilustrar esta ideología se presenta a continuación diferentes escenarios en los que la justicia organizacional se vincula e interrelaciona con otras variables.

De la relación de la justicia organizacional con otras variables organizacionales se documenta que la justicia organizacional en conjunto de sus dimensiones genera impactos tanto positivos como negativos en las distintas variables involucradas en el desarrollo diario de las operaciones de la organización. De acuerdo con el estudio realizado por (Littlewood y Alviter, 2011) en el que se buscaba validar el modelo de evitación del trabajo presentado por el mismo autor en el 2009, así como la identificación de evitación del trabajo en diferentes organizaciones, se suministraron 238 encuestas a colaboradores que se encontraban trabajando en cinco empresas diferentes siendo estas dos públicas y tres privadas. El resultado obtenido fue que la justicia organizacional se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral, y por consecuente se desencadena que la satisfacción laboral se relaciona de manera negativa con la evitación del trabajo, y la evitación se relaciona de manera negativa con el bienestar emocional.

Los autores Hyung-Ryong et al., (2010), a través de un análisis LISREL descubrieron que la justicia organizacional se correlaciona de manera negativa con el deseo de renuncia como consecuencia de la percepción del nivel de calidad y equidad en las relaciones interpersonales entre los patrones y colaboradores (Littlewood y Alviter, 2011).

Omar (2010) analizó la correlación entre la apreciación de justicia organizacional y estrés laboral (conjunto de variables vinculadas al bienestar emocional) en una muestra de 378 colaboradores argentinos. Los resultados obtenidos demostraron que la justicia organizacional se correlaciona negativamente con los niveles de estrés (Littlewood y Alviter, 2011).

Teklab et al., (2005) exploraron el concepto de justicia organizacional por medio de una investigación que encuestaba a 191 colaboradores de una universidad ubicada al este de los Estados Unidos, donde del total el 75% lo conformaban las mujeres, la media de edad se encontraba en 47 años y el promedio de antigüedad laboral era de 9.3 años. El objetivo era valorar los efectos de la violación del contrato psicológico y encontraron que la justicia procedimental al igual que la justicia interaccional se relacionan y como consecuencia encauzan la separación entre los empleados y la organización (Littlewood y Alviter, 2011).

El análisis realizado por Greenberg (1993b) mostró que el nivel de robo hecho por los colaboradores se vincula con la justicia interaccional, y este aumenta si el tratamiento brindado por parte de los supervisores proporciona menor nivel de información acerca de las remuneraciones y sus cantidades, además de la provisión de tratos apreciados como injustos y desfavorables (Mladinic e Isla, 2002).

Omar (2006) informa que la carencia de justicia procedimental e interaccional está relacionada con el estrés, con el nivel de ausentismo derivado por las afecciones relacionadas con

las presiones laborales y con los obstáculos para tratar las intromisiones del trabajo con la vida privada.

Para concluir este marco teórico se presenta a continuación la última variable que conforma a esta investigación, reconocida como bienestar laboral, la cual se describe como una situación de integro bienestar físico, mental y social (Calderón et al., 2019).

## **2.4 Bienestar laboral**

### ***2.4.1 Antecedentes del bienestar laboral***

Durante el transcurso del tiempo los miembros de la organización han demostrado inquietud por encontrar superiores condiciones laborales que les permitan poseer reconocimiento dentro del entorno organizacional, y a su vez obtener mejores condiciones de vida. Hoy en día algunas organizaciones han adoptado la implementación de programas de bienestar que muestren interés en las condiciones al igual que en las necesidades monetarias y psicosociales de los colaboradores, las cuales como efecto mejoran su estabilidad dentro de la empresa (Montenegro, 2019).

Históricamente el comienzo del escenario descrito anteriormente inicia a finales del siglo XIX y se ve conformado por siete etapas. Durante la primera etapa los teóricos de la gerencia se interesaron por las condiciones que producen satisfacción a los colaboradores. Sin embargo, este nuevo interés no produjo los mejores resultados porque el enfoque bajo el que trabajaba se centralizaba en las valoraciones morales y doctrinales las cuales se enfocaban mayormente en implementar sistemas sociales que mejoraran las condiciones morales y psicológicas del colaborador en vez de mejorar las condiciones laborales de la organización. En la segunda etapa, tras finalizar la segunda guerra mundial el enfoque se concentró en la investigación de tácticas que

aumenten la fidelidad y motivación de los empleados, y tiempo después en los métodos de retribución, proceso de toma de decisiones y desarrollo del trabajo. En la tercera etapa, aproximadamente en el período de los años sesenta, la definición de bienestar comienza a vincularse con la de calidad de vida laboral a razón de la ascendente intranquilidad por el bajo nivel de recompensa otorgado por el trabajo, en conjunto de la decadente satisfacción laboral (Calderón et al., 2003).

Más adelante, en la cuarta etapa se formula la abstracción del concepto de bienestar laboral el cual parte de la teoría Z promulgada por Ouchi (1982). En la teoría Z se plasma que la cultura de la organización se constituye por las tradiciones, por las estipulaciones que determinaban los procedimientos para las tareas, los juicios y los actos de los individuos. En esta teoría aparecen las organizaciones Z, se ven caracterizadas por cualidades culturales como son: la confianza, el compañerismo, el trabajo colaborativo y la participación. Ouchi comparte como conclusión que “las condiciones del trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados, expresan un mayor bienestar emocional y se sienten menos enajenados” (Montenegro, 2019, p. 20).

En la quinta etapa, los autores Meliá y Peiró proponen la teoría del nivel de satisfacción de las necesidades basada en los niveles de satisfacción laboral. Se aborda a la satisfacción laboral como derivada de las condiciones laborales a razón de que esta se promueve por medio de incentivos que generan en los colaboradores respuestas conductuales como es la satisfacción o insatisfacción laboral. Descubren cinco factores que generan y explican la satisfacción en los colaboradores. El primero es el nivel de satisfacción de supervisión, el cual se encarga de los vínculos existentes entre los colaboradores y sus superiores, visualizados en el soporte brindado, la igualdad y la justicia otorgada. El segundo es el nivel de satisfacción con el ambiente y este

factor se concentra en el ambiente físico del lugar de trabajo. El tercero es el nivel satisfacción con las remuneraciones obtenidas, y evalúa el nivel de cumplimiento de la empresa. El cuarto es el nivel de satisfacción intrínseca y es responsable de medirla de forma individual en cada colaborador. Por último, se encuentra el nivel de satisfacción de participación, el cual resguarda el proceso de toma de decisiones.

En la sexta etapa, la psicología organizacional distingue al psicólogo Frederick Herzberg quien fue el autor del análisis sobre la satisfacción laboral y creador de la teoría del factor dual en el año de 1959, la cual se concentra en el nivel de satisfacción e insatisfacción del colaborador a través del descubrimiento de sus necesidades. La teoría del factor dual se enfoca en la exploración de los componentes que producen la insatisfacción y satisfacción de los colaboradores, y se sustenta del término dualidad que representa la presencia de las dos clases de factores que inciden en la motivación de los empleados, siendo estos los factores de higiene y los factores motivacionales.

Los factores de higiene se reconocen como factores extrínsecos al colaborador, presentan un vínculo con las condiciones laborales y son visualizados en el entorno del colaborador. Los factores de Herzberg que se catalogan de higiene son: monetarios e incentivos, reglamento interno de la empresa, vínculos interpersonales, naturaleza del entorno, control del trabajo, puesto desempeñado en la empresa, permanencia, entre otros. Contrariamente, los factores emocionales son intrínsecos a los colaboradores a razón de que impactan de manera directa en su bienestar laboral. Se reconocen como factores intrínsecos a la realización, incentivos no económicos, promociones, etcétera.



En la última etapa surge el concepto de bienestar psicológico del que Cánovas (1998) presenta como el de mayor importancia porque a través de este se puede influir en el desarrollo diario de las organizaciones, revelando los sentimientos y emociones de los individuos (Montenegro, 2019).

El resultado del trayecto histórico expuesto anteriormente es la concepción del bienestar laboral como lo conocemos hoy en día. De esta variable reconocemos que es el grado óptimo de satisfacción de los empleados, que se visualiza en su condición dinámica de la mentalidad, se refleja en el comportamiento, y se caracteriza por los requerimientos y expectativas del colaborador (Mejía, 2019).

Para proseguir, en la siguiente sección se describe con mayor precisión el universo de esta variable al igual que sus características.

#### ***2.4.2 Bienestar laboral***

En el análisis del entorno laboral, a partir de la psicología del bienestar, es de vital importancia reconocer la diferencia entre los dos componentes que integran el bienestar total de los empleados. Uno de ellos es el bienestar general el cual se relaciona con el nivel de satisfacción con las situaciones de la vida experimentadas, las cuales se vinculan con la realidad, el desarrollo y el largo plazo del sujeto. El otro componente es el bienestar laboral el cual se comprende como el nivel de satisfacción laboral y el afecto positivo por el trabajo (Mejía, 2019).

Blanch et al., (2010) crearon un modelo teórico del bienestar laboral general que está conformado por dos extensiones principales que son bienestar psicosocial y efectos colaterales. El bienestar psicosocial comprende las dimensiones de estima, habilidades y esperanzas. Esta clase de bienestar identificado en el trabajo figura la agrupación de apreciaciones y vivencias del

colaborador, además de la percepción de la interrelación de las impresiones que el sujeto tiene de su persona y del entorno global en el que se relaciona. El estrés laboral, la fatiga, el hostigamiento, el acoso sexual y la agresividad física son ciertos componentes que dañifican el bienestar psicosocial del trabajador y que tienden a impactar de manera negativa en él, los cuales generan resultados negativos (Echevarría y Ortega, 2017). Durante el curso del bienestar psicosocial se determinaron dos tradiciones reconocidas como la hedónica y la eudaemónica; la tradición hedónica se responsabiliza del bienestar subjetivo, los autores Ryan y Deci (2001) exponen que esta tradición es la encargada del análisis del bienestar al nivel de satisfacción de las necesidades y la continuación de placeres, su atención se restringe a la concepción de experiencias y a la vivencia de emociones agradables. La tradición eudaemónica se concentra en el bienestar psicológico, propone una posición más relevante y se ajusta a la construcción elocuente del autoconcepto (Constant y D'Aubeterre, 2011). Los efectos colaterales simbolizan la magnitud de malestar la cual valora los efectos negativos obtenidos, clasificados como: somatización, que se dimensiona en desordenes digestivos, malestares de cabeza, rigidez muscular, malestares físicos, etcétera. La alineación se dimensiona en adustez, reducidos niveles de realización, tratamiento indiferente, fracaso, etcétera. Como último, el agotamiento esta dimensionado por excedente laboral, deterioro emocional y cansancio (Echevarría y Ortega, 2017).

En la actualidad, las empresas se encuentran vinculadas a los recurrentes cambios internos y externos del entorno los cuales generan variaciones estratégicas que dañan de manera enérgica el bienestar laboral del colaborador, quien como consecuencia tiene el compromiso de adaptarse a esas transformaciones organizacionales, al igual que a los efectos finales. Los términos como son satisfacción e insatisfacción, felicidad e infelicidad, seguridad e inseguridad, estabilidad e inestabilidad, y salud y enfermedad funcionan como base para conseguir y proveer bienestar

laboral en las organizaciones. Se reconoce que el bienestar laboral aviva la lealtad y el sentido de pertenencia de los empleados, provoca un incremento directo en la motivación y también un aumento en la productividad. Para obtener los resultados anteriores se busca que las empresas formulen, apliquen y brinden seguimiento a programas de bienestar específicos y adecuados con la clase organización y sus empleados (Montenegro, 2019).

El concepto de bienestar proviene del latín “bene” y “stare” que en conjunto significa (bien – estar), y representa al momento en que el individuo se encuentra en un estado óptimo. El bienestar conforma un elemento hipotético de primer orden que se origina en el instante en que la Organización Mundial de la Salud lo emplea en la declaración constitucional de 1948 como pilar angular en su conceptualización de salud, la cual es definida como una circunstancia de integro bienestar físico, mental y social. Simboliza la agrupación de dictámenes calificativos y de respuestas emocionales relativas al nivel del suceso vivido calificado como satisfactorio, grato y positivo (Blanch et al., 2010).

Con la finalidad de enriquecer la descripción de esta variable se presenta a continuación la siguiente tabla que ilustra las determinaciones de diferentes autores en cuanto al bienestar laboral.

**Tabla 6**

*Definiciones de bienestar laboral*

Autor	Definición
Montenegro (2019)	El bienestar laboral es el enfocado en aumentar el ambiente de trabajo de las organizaciones y en conservar la solidez y fuerza de los equipos de trabajo. Posibilita la variación de las rutinas diarias, impulsa la incorporación entre

	empleados y estima los aportes de los empleados en la organización.
Echevarría y Ortega (2017)	Se reconoce que el bienestar laboral es “el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por las necesidades y las expectativas del trabajador” (Echevarría y Ortega, 2017, p. 18).
Laca et al., (2011)	El bienestar laboral es la afección positiva vinculada y resultante del trabajo, la cual desde la perspectiva de la psicología industrial está influenciada por factores externos como son: retribuciones, independencia, supervisión, características particulares del trabajo, entre otros.
Mejía (2019)	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2016 demarca al bienestar laboral como el conjunto de elementos fisiológicos (naturales), mentales (sentimientos y conductas) y sociales (en las dimensiones monetarias, ecológicas y culturales. Así mismo, el bienestar laboral figura como la dependencia que existe entre las dos partes que lo integran, siendo una la empresa y otra los colaboradores. El efecto de esta integración es la incorporación entre la organización y colaborador, la cual demanda un trabajo conjunto en las dimensiones físicas y psicológicas para generar una correcta articulación del entorno organizacional.

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la revisión de la literatura de diversos autores mencionados en esta tabla

*Nota.* Conceptualizaciones de diferentes autores con respecto de la esencia del bienestar laboral.

Al bienestar laboral se le anexan conceptos vinculados con el estado de salud física y/o mental de los sujetos, con su satisfacción, con su nivel de calidad de vida, con la presencia del sentimiento de alegría, entre otros (Constant y D'Aubeterre, 2011). Debido a determinaciones

como las presentadas anteriormente, hoy por hoy se reconoce que el recurso humano de las empresas es uno de los activos más valiosos con los que cuenta, por lo tanto, se resalta la importancia de actuar en provecho del bienestar laboral de los colaboradores a los dirigentes empresariales y del departamento de Recursos Humanos, con el interés de resguardar de esta manera su entereza física y psicológica, al mismo tiempo que la rentabilidad de la organización (Echevarría y Ortega, 2017).

El objetivo del bienestar laboral es ocuparse de los requerimientos empresariales e individuales del entorno organizacional y afrontar los retos de las variaciones políticas y culturales del entorno exterior. El alcance que presenta el bienestar dentro de las organizaciones no se limita únicamente a los actos y enfoques que tengan determinados para alcanzarlo, igualmente se relacionan e interaccionan factores mentales, empresariales y la manera en que la organización asocia e incorpora al empleado en el proceso de toma de decisiones (Mejía, 2019).

Calderón et al. (2003) imparte que el bienestar se mide a través del nivel de satisfacción laboral el cual es comprendido como una conducta total hacia este mismo; de esta manera, el nivel de satisfacción resulta de la diferenciación entre la proporción de retribuciones obtenidas por parte del empleado y la proporción percibida como justa a obtener. De acuerdo con Gadon quien fue citado por los autores Kast y Rosenzweig (1972) los elementos que componen a la satisfacción laboral son: honor, atención, moderación propia, autosuficiencia, gratitud por las aportaciones, retribuciones concordantes con el rendimiento, identidad con los equipos de trabajo y salvaguarda en el trabajo. Para Berg (1999) la satisfacción laboral se vincula con tres clases de componentes los cuales son:

1. Propiedades particulares del trabajo integradas por: la autogestión, la pluralidad de tareas, el trabajo representativo y la oportunidad de ejecución de competencias.
2. Praxis de alto rendimiento en el entorno organizacional integradas por: el trabajo colaborativo, las agrupaciones de resolución de problemas y la capacitación y estructuras de comunicación de forma horizontal y vertical.
3. Componentes que dañan el entorno laboral de los colaboradores integrados por: las relaciones interpersonales con la gerencia, la protección en el trabajo, el proceso de decisión en conjunto, las retribuciones en base resultados y la información colaborativa.

Como penúltima instancia, Laca et al. (2006) expone un modelo axial que se adapta para evaluar la satisfacción de los individuos. El presente modelo integra tres fundamentos principales de evaluación; en primer lugar, se encuentra el fundamento que parte de insatisfacción a satisfacción, del que su polo positivo comúnmente es comprendido como deleite o alegría. En segundo lugar, se encuentra el fundamento que parte de ansiedad a comodidad, en el cual las emociones de ansiedad conforman un bajo nivel de satisfacción y un alto nivel de activación mental. En tercer lugar, se encuentra el fundamento que parte de depresión a entusiasmo, en el que los sentimientos de entusiasmo y motivación representan un nivel superior de satisfacción al igual que de activación, en tanto que la depresión y la tristeza se vinculan con un nivel inferior de satisfacción y activación.

Para finalizar se presenta el concepto de calidad de vida laboral el cual se encuentra pertinente exponer como resultado de su vinculación con el bienestar laboral. El vínculo entre estas dos variables se encuentra en que el bienestar laboral conforma una de las 4 clasificaciones de los factores de calidad de vida y hace correspondencia a los factores individuales de satisfacción a las necesidades de realización del colaborador por medio del trabajo (Castro et al., 2018).

### ***2.4.3 Calidad de vida laboral***

El origen del concepto de calidad de vida laboral surge como consecuencia de una secuencia de conferencias patrocinadas a finales de los años sesenta e inicio de los años setenta a cargo del Ministerio de Trabajo de los EE. UU. y la fundación Ford. Las conferencias fueron impulsadas por el fenómeno conocido como la alineación del colaborador representado por las huelgas entre los individuos activos y mayormente jóvenes de la nueva planta de General Motors en Ohio (Granados, 2011).

El concepto de calidad de vida laboral presenta la situación de entorpecerse su definición como efecto de su relatividad y multifacética personalidad. Se caracteriza por depender de las valoraciones, las ideologías, la cultura y los antecedentes de vida de las personas. Autores como Gibson (1996) la define como una filosofía integrada por las creencias e impulsos implementados para aumentar el desempeño y acrecentar la motivación de los individuos a través de la colaboración, enaltecimiento y eliminación de aspectos disfuncionales de la organización. Para Toro (2001) la calidad de vida laboral hace referencia a criterios que desean el bienestar y progreso de los colaboradores tomando en cuenta vertientes como son las remuneraciones, la salubridad, seguridad e higiene, entorno social, calidad del trato y liderazgo (Molina et al., 2018).

Se declara que el bienestar laboral tiene como determinación lograr aumentar la calidad de vida de los empleados por medio del logro de los intereses de la organización. Se entiende como calidad de vida a “la apreciación que el sujeto hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal” (Mejía, 2019, p. 8). Se reconoce que después de saciar las necesidades fundamentales de los individuos se debe comenzar a trabajar en mejorar su calidad de vida.

El análisis de la calidad de vida laboral se aborda bajo dos criterios teórico-metodológicos los cuales son: la calidad de vida en el entorno laboral y la perspectiva de la calidad de vida psicológica. El primer criterio se concentra en mejorar el nivel de calidad de vida a través de la consecución de los intereses organizacionales, de la concentración en la organización comprendida como un sistema y en el desarrollo de un análisis macro que se encargue de los diversos sistemas que lo conforman. El segundo criterio se concentra en el colaborador al desarrollar un microanálisis de los componentes que conforman las diferentes circunstancias laborales en las que se involucra el sujeto (Granados, 2011).

La calidad de vida laboral puede analizarse desde cuatro perspectivas que en conjunto conforman el objeto formal de la materia, y son:

1. Factores antecedentes objetivos: en estos factores la calidad de vida laboral se aborda como reflejo del estado de la situación laboral del colaborador visualizado en la agrupación de estructuras y praxis organizacionales sobresalientes para generar bienestar laboral al trabajador.
2. Factores antecedentes subjetivos: en estos factores la calidad de vida laboral se aborda como adecuación subjetiva a la situación laboral del colaborador visualizada en la recolección de los procedimientos de interpretación que desarrolla el colaborador sobre su situación laboral y que dañan su bienestar laboral.
3. Factores consecuentes objetivos: en estos factores la calidad de vida laboral se aborda como adaptación del individuo con el puesto de trabajo y se refiere al nivel de ajuste entre el colaborador y las tareas que tiene que desarrollar.



4. Factores consecuentes subjetivos: en estos factores la calidad de vida laboral se aborda y hace referencia a los componentes y estructuras internas del bienestar laboral que vive el colaborador en el entorno organizacional.

Las dimensiones que conforman a la calidad de vida laboral se dividen en dos categorías, y cada categoría cuenta con subcategorías que en conjunto la formalizan en su totalidad (Granados, 2011).

La primera categoría expone las condiciones objetivas como son:

- Entorno físico, entorno tecnológico, entorno contractual y entorno productivo.

La segunda categoría expone las condiciones subjetivas como son:

- Circulo privado y mundo laboral, ocupación profesional, gestión y ocupación directiva y bonificaciones.

Para finalizar, Gómez (2015) sopesa que en el presente una empresa saludable es en la que los colaboradores aprecian bienestar, gozan condiciones laborales positivas, viven un sano ambiente laboral, obtienen un trato afable, se sienten motivados, y tienen la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. Así mismo, otro ejemplo que alude al planteamiento de una empresa saludable es el propuesto por Echevarría y Ortega (2017) que señalan que “es aquella que fomenta el bienestar laboral creando un clima y condiciones favorables para que los empleados tengan un mejor desempeño en sus labores” (Echevarría y Ortega, 2017, p. 18).

Se finaliza este marco teórico señalando que cada una de las apreciaciones hechas a las variables descritas anteriormente son resultado de las estrategias y aplicación de los programas específicos para producirlos (Mejía, 2019).

### Capítulo 3: Metodología

El capítulo presentado a continuación está conformado por la descripción del diseño metodológico implementado en este trabajo de investigación. La elección del método se realizó posteriormente de la determinación del planteamiento del problema, el alcance, la delimitación de las hipótesis y objetivos, presentados anteriormente en el capítulo 1.

En primera instancia se establece que el concepto de diseño hace referencia al esquema o estrategias formuladas para recolectar la información necesitada con el propósito de resolver el problema determinado (Hernández et al., 2006).

Para Ramos (2020) la investigación es el desarrollo de una serie de pasos que tienen como objetivo final detectar soluciones para cada uno de los requerimientos y necesidades que presentan los individuos dentro de la sociedad. La investigación se caracteriza por presentar diferentes niveles los cuales tienen diferentes alcances a razón de su naturaleza y son reconocidos por ser: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Hernández-Sampieri et al., (2006) determinan a la investigación como la agrupación de los procedimientos sistemáticos, críticos y empíricos a los que se somete el estudio y análisis de un problema.

La metodología se define como la ciencia que educa sobre el modo de dirigir de manera correcta determinado procedimiento, siendo este de forma eficaz y eficiente con el objetivo de alcanzar las metas propuestas mediante las estrategias a seguir en el desarrollo del proceso. En particular, la metodología de investigación es la ciencia que aporta a los investigadores definiciones, principios y leyes que les posibilita guiarse correcta y eficientemente al encuentro con la excelencia en el proceso de la investigación científica; la metodología de investigación está integrada por el conjunto de pasos naturalmente estandarizados y vinculados entre sí, los cuales

permiten estudiar el objeto de estudio basándose en el análisis de la agrupación de sus particularidades, relaciones y leyes (Cortes e Iglesias, 2004).

En consecuencia, de acuerdo con los objetivos establecidos y las hipótesis determinadas, en los apartados consiguientes de este capítulo se explica de forma profunda el procedimiento seguido para responder las preguntas de investigación formalizando los instrumentos utilizados para la recolección de datos y selección de la muestra.

### **3.1 Tipo de investigación**

Este trabajo de investigación hizo uso de un método cuantitativo para estudiar y conocer la realidad del problema. La metodología cuantitativa se caracteriza por ser aquella que se concentra en recopilar y analizar datos con respecto de variables determinadas, las cuales mantienen una relación asociativa entre ellas. Este tipo de metodología busca demarcar el nivel de asociación o correlación entre las variables, así como la generalización y objetivación de los resultados por medio de una muestra que infiere a una población determinada. El objetivo del análisis del nivel de dicha asociación o correlación es conocer la causalidad o no de los hechos o sucesos ocurridos de una manera determinada (Pita y Pértegas, 2002).

El enfoque cuantitativo se fundamenta en el uso de técnicas estadísticas para identificar por medio del análisis aspectos relevantes del problema determinado con respecto de una muestra. Presenta la particularidad de abordar el estudio de un problema a través de la ejecución de una serie de pasos estandarizados, los cuales posibilitan el acotamiento de aparición de supuestos e inferencias creadas por los diferentes agentes involucrados (Hueso y Cascant, 2012).

Así mismo, se resalta que este enfoque fundamenta su proceso de investigación en mediciones numéricas, medición de estándares, adquisición de frecuencias y en la acción de

observar para recolectar datos para posteriormente analizarlos con el objetivo de generar una respuesta a las interrogantes de investigación, y comprobar las hipótesis determinadas preliminarmente. La naturaleza de uso del método cuantitativo se encuentra en que su implementación es aplicable a procesos con la capacidad de ser medidos y cuantificados (Cortes e Iglesias, 2004).

Hernández-Sampieri., et al (2006) enfatizan que el enfoque cuantitativo está integrado por un conjunto de etapas secuenciales y probatorias, en la que cada una de ellas antecede a la siguiente, por lo que no se puede redefinir alguna de ellas. El desarrollo del proceso comienza a partir de la delimitación de una idea de la que se derivan objetivos y preguntas de investigación, para las que su resolución se realiza en función de una revisión a la literatura y con base en esa revisión la construcción de un marco teórico. A partir de las preguntas se determinan hipótesis y variables; posteriormente se diseña un plan para cuantificarlas; de manera consiguiente se realiza la medición de estas variables en un contexto delimitado; después los resultados obtenidos de las mediciones se estudian por medio de métodos estadísticos; y finalmente se establecen conclusiones respecto de las hipótesis previamente establecidas.

### **3.2 Participantes**

En esta investigación tomaron parte trabajadores del estado de San Luis Potosí pertenecientes a empresas ubicadas en dicha capital, de los que no se distinguen a causa del ramo, sector o giro empresarial en el que se desarrollen, así como del tipo de puesto que desempeñen.

### **3.3 Procedimiento de muestreo**

Se determinó que el tipo de muestreo será no probabilístico y por conveniencia; a su vez se decidió que el instrumento de evaluación se distribuiría por medio del sistema de correo electrónico a cada uno de los participantes el cual se contestaría de manera personal y anónima.

### **3.4 Procedimiento**

Para aplicar el instrumento de medición y obtener la mayor magnitud de respuesta se implementó la herramienta de software de administración de encuestas Google Forms integrado en el conjunto gratuito de Google Docs Editors basado en la web. El origen de la implementación de las encuestas por internet se infiere que proviene del enorme desarrollo experimentado de las diferentes maneras de recopilar información que temporalmente se ubicó en los últimos veinte años del siglo XX. La relevancia de aplicar encuestas por medio de internet se encuentra en que este medio disminuye el riesgo de no respuesta en el proceso de abordamiento de las encuestas presenciales y telefónicas a los usuarios; así mismo, se reconoce que internet provee grandes posibilidades para distribuir y reenviar en grandes volúmenes los cuestionarios por medio de sus características intrínsecas como es la velocidad para distribuir y recopilar información, costos bajos, respuesta eficiente, etcétera. Como desventaja de las encuestas por internet se destaca la dificultad para encontrar muestras representativas y por consecuente la dificultad para realizar nuestros probabilísticos (Díaz de Rada, 2012).

En base en lo anterior, se estableció el uso de la encuesta en línea proporcionada por la herramienta Google Forms con el propósito de abordar al mayor número de trabajadores potosinos.

### **3.5 Recolección de datos y medias**

El cuestionario implementado en esta investigación comprende una primera parte en la que se recolectan datos sociodemográficos de los integrantes. Esta parte se ve conformada por preguntas

que hacen referencia al género, la edad, el estado civil, el nivel académico, los años de antigüedad en el centro de trabajo, el departamento en el que se desempeñan, el tipo de jornada laboral, el ingreso mensual promedio, el tipo de contrato, su percepción de color de piel, y la identificación de una discapacidad; así mismo, con fines estadísticos de igualdad y no discriminación se les solicita que contesten de manera voluntaria si pertenecen a algún sector de la población (De la diversidad sexual, indígenas, afrodescendientes, adultos mayores u otros).

Acercas de las variables de la investigación, estas se evaluaron por medio de un cuestionario con escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).

La discriminación laboral fue evaluada por medio de la encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación, de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación determinada por 29 ítems. El cuestionario fue desarrollado por El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), los cuales conjuntaron su trabajo para proveer una herramienta en común (Secretaría de Economía, 2015).

La justicia organizacional se evaluó por medio de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) validada para México por Patlán (2013). Está compuesta por tres dimensiones que son: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interaccional (Castillo, 2020).

1. Justicia distributiva: es la justicia proporcionada por la organización a razón de los resultados obtenidos siendo positivos o negativos, de los que se espera una distribución

justa, igualitaria y acorde al desempeño otorgado por los colaboradores. Esta dimensión se ve conformada por tres elementos que son la igualdad, la necesidad y la equidad.

2. Justicia procedimental: es la justicia visualizada en la organización en la manera de designar los recursos de manera equitativa, los cuales coadyuvan al desarrollo del trabajo y al logro de los objetivos organizacionales. Esta dimensión se ve conformada por diversos elementos como son la consistencia, la libertad de sesgos, la precisión, la corrección, la ética y la representación de los interesados.
3. Justicia interaccional: es la justicia fundamentada en el tratamiento, consideración y respeto percibido por los colaboradores proporcionado por los demás miembros de la organización y los individuos colocados en mayor nivel jerárquico. Esta dimensión está conformada por dos elementos que son la justicia interpersonal e informacional.

El bienestar laboral fue evaluado por medio del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) de Blanch et al., (2010), concentrándose en el factor de bienestar psicosocial, y de manera particular en la escala de expectativas.

### **3.6 Variables de estudio**

- Discriminación laboral
- Justicia organizacional
- Bienestar laboral


### 3.7 Operacionalización de las variables

**Tabla 7** Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Escala	Ítems
Variables sociodemográficas			
Género	Atributos sociales y comportamientos adjudicados a las personas.		Masculino Femenino Otro
Edad	Tiempo de vida de una persona desde el día de su nacimiento y que finaliza con su muerte.		20 a 24 años 25 a 29 años 30 a 34 años 35 a 39 años 40 a 44 años 45 a 49 años 50 a 54 años 55 a 59 años 60 años y más
Estado civil	Estado de las personas físicas determinada por el establecimiento de relaciones interpersonales.		Solter@ Casad@ Divorciad@ Unión libre Viud@
Nivel académico	Clasificación de los conocimientos adquiridos a través de los diferentes niveles educativos.		Bachillerato o preparatoria Licenciatura Carrera técnica Maestría



		Doctorado
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Tiempo total de conformación de un colaborador en cierta empresa.	Menos de un año De 1 a 3 años De 4 a 9 años Más de 10 años
Departamento	Espacio de trabajo en el que se desempeña el empleado, identificado con características y tareas específicas.	Finanzas Recursos Humanos Contable Producción Mercadotecnia Compras Logística y Operaciones Jurídico Salud Psicológico Relaciones Públicas Otro
Tipo de jornada laboral	Período de tiempo o número de horas que el colaborador está a disposición de la empresa.	Diurna Vespertina Nocturna Mixta
Ingreso mensual económico	Monto económico recibido por el colaborador como retribución a su esfuerzo y trabajo	6,000 a 8,000 pesos 8,001 a 10,000 pesos 10,001 a 12,500 pesos 12,501 a 15,000 pesos 15,001 a 17,500 pesos

		17,501 a 20,000 pesos
		Más de 20,000 pesos
Tipo de contrato	Formalización de la relación de trabajo entre empleados y empresas, y clasificado de tres maneras.	Tiempo determinado  Tiempo indeterminado  Honorarios
Percepción de color de piel	Identificación de tonalidad de piel.	<p>Escala de color de piel implementada en las encuestas PERLA para identificar el color de piel de los encuestados. En esta escala se determinan once niveles de tonalidades de piel.</p> 
Identificación de una discapacidad	Afección del cuerpo o mente que restringe el desempeño de los individuos	Si  No  Cual  Intelectual  Motriz  Visual  Auditiva  Otra
Con fines estadísticos de igualdad y no discriminación identificar la pertenencia a algún sector de la población.	Distribución y pertenencia de los individuos a cierto sector.	Ninguno  De la diversidad sexual  Indígenas  Afrodescendientes  Adultos mayores  Otro

---



---

Variables a medir

---

Discriminación laboral	La discriminación laboral provoca diferenciación en las relaciones laborales afectando a los trabajadores a causa de su etnia, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil u alguna otra característica personal.	La discriminación laboral se medirá por medio de la encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación, de la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación determinada por 29 ítems.	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
Justicia organizacional	La justicia organizacional hace referencia a las apreciaciones de equidad por parte de los trabajadores en las relaciones laborales de la organización.	La justicia organizacional se medirá por medio de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) validada para México por Patlán (2013).	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
Justicia distributiva	La justicia distributiva alude a las apreciaciones de justicia con respecto de los resultados fijados y distribuidos entre los trabajadores por parte de la organización.	La justicia distributiva se medirá por medio de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) validada para México por Patlán (2013).	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni

---

			acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
Justicia procedimental	La justicia procedimental es la apreciación creada por los empleados sobre el nivel de equidad en los procesos y procedimientos determinados para el reparto de recursos, beneficios y elecciones aplicadas a los empleados.	La justicia procedimental se medirá por medio de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) validada para México por Patlán (2013).	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
Justicia interaccional	La justicia interaccional se refiere a la apreciación del tratamiento brindado por los colaboradores de la organización, siendo este justo, equitativo y educado.	La justicia interaccional se medirá por medio de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) validada para México por Patlán (2013).	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
Bienestar laboral	El bienestar laboral alude al grado de satisfacción de los empleados con respecto de su	El bienestar laboral se medirá por medio del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) de	Se implementarán escalas de respuesta tipo Likert de 7 puntos, donde (1 = totalmente

---

relación, desarrollo y desempeño con la organización.	Blanch et al., (2010), concentrándose en el factor de bienestar psicosocial, y de manera particular en la escala de expectativas.	desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ligeramente en desacuerdo, 4 = ni acuerdo ni en desacuerdo, 5 = ligeramente de acuerdo, 6 = de acuerdo y 7 = completamente de acuerdo).
---	---	--

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La tabla 7 muestra la operacionalización de cada una de las variables de esta investigación que son: discriminación laboral, justicia organizacional, y bienestar laboral; así como las variables sociodemográficas medidas.

### 3.8 Tipo de estudio

El tipo de estudio implementado fue correlacional, y de acuerdo con Hernández-Sampieri., et al (2006) esta clase de estudios tienen como objetivo conocer la relación o el nivel de asociación que existe entre dos o más conceptos, clasificaciones o variables en una muestra o contexto en específico. La evaluación del grado de asociación entre las variables se hace por medio de la medición de cada una de ellas de manera individual, para posteriormente cuantificarlas, analizarlas y determinar sus vinculaciones; las correlaciones resultantes se fundamentan en las hipótesis sometidas a prueba. La utilidad del estudio correlacional se encuentra en que permite conocer la manera en cómo se puede comportar una variable al identificar el comportamiento de otras variables relacionadas; de igual manera intenta predecir el valor aproximado que tendrá una agrupación de individuos en una variable a partir del valor que disponen las variables relacionadas. Finalmente, los estudios correlacionales evalúan con la mayor seguridad y exactitud posible el grado de vinculación entre las variables, pudiendo incluir diversos pares de evaluaciones de la misma naturaleza en la misma investigación.

### **3.9 Tipo de diseño**

El tipo de diseño utilizado fue transaccional o transversal. Este diseño de investigación recolecta datos en un solo instante y en un periodo de tiempo único; se divide en tres tipos que son: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. Su objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento preciso. Abarcan diversos grupos o subgrupos de individuos, objetos o indicadores, al igual que diferentes comunidades, situaciones o eventos (Hernández-Sampieri., et al, 2006).

### **3.10 Análisis de datos**

Se implementó el software estadístico SPSS en su versión 21. Para realizar el proceso de comprobación del modelo se utilizó un análisis correlacional.

### **3.11 Validación del instrumento**

En función de Hernandez et al., (2014), la validez y el nivel de confiabilidad son dos componentes fundamentales para identificar la consistencia y eficacia psicométrica de representación y medición del instrumento elegido.

En primer lugar, para su medición, se debe cerciorar que la literatura abordada demuestra y mantiene un vínculo entre las variables de medición; en segundo lugar, se debe comprobar una asociación y correlación estadística entre cada una de las variables; en tercer lugar, se deben analizar los resultados obtenidos por medio de un método de consistencia interna, que demuestre además de la validez, la confiabilidad, misma que a su vez demostrara la ausencia de errores en lo que se pretende medir.

El método empleado en la presente investigación para comprobar la confiabilidad de las hipótesis de estudio planteadas, fue el coeficiente de Alfa de Cronbach que fue propuesto por Lee

Cronbach en 1951, tomando como referencia las fórmulas de consistencia interna de Kuder y Richardson. Este coeficiente posibilita la medición de la consistencia interna de las variables del instrumento empleado, determinando su grado de relación u homogeneidad; de esta manera se considera que superior homogeneidad es igual a superior grado de consistencia interna (Quero, 2010). Este método representa uno de los métodos de confiabilidad más populares, ya que permite el análisis de la consistencia interna de diversas escalas de medición como son las dicotómicas, de Likert u opciones múltiples en una única aplicación.

El valor del Alfa de Cronbach del constructo referente a las escalas de las variables se describe en la tabla 8.

**Tabla 8**

*Nivel de confiabilidad de las variables de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Discriminación laboral	.875	33
Escalas de justicia	.966	20
Justicia distributiva	.943	5
Justicia procedimental	.794	6
Justicia interaccional	.989	9
Bienestar laboral	.984	22

Fuente: Elaboración propia obtenida del análisis de confiabilidad por el valor del Alfa de Cronbach.

*Nota.* Nivel de confiabilidad de la variable de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral.

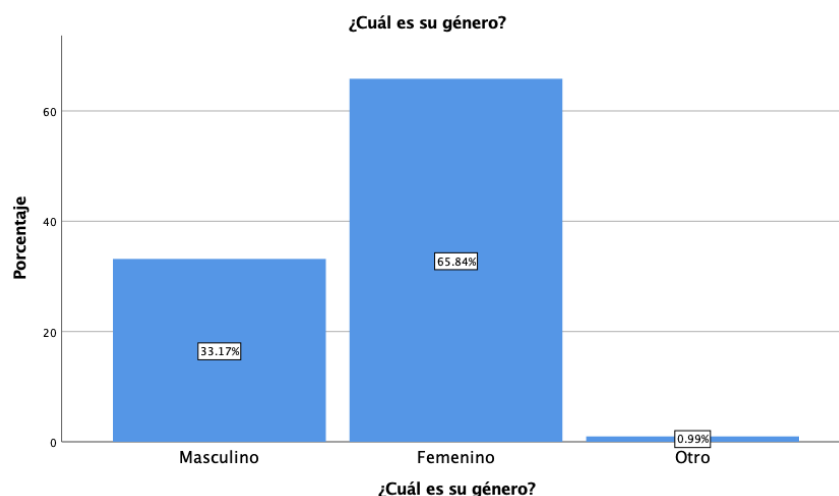
## Capítulo 4: Resultados

En esta sección se muestran los resultados obtenidos de la implementación del instrumento mencionado en el capítulo anterior. Este capítulo se divide en diversos apartados, en los que se presenta la información sociodemográfica de la muestra evaluada, la interpretación del análisis de las variables investigadas, además de los resultados de la correlación de las variables y la fiabilidad del instrumento.

### 4.1 Resultados descriptivos de las variables sociodemográficas

#### 4.1.1 Género

**Figura 3** Género de la muestra no probabilística de empleados potosinos



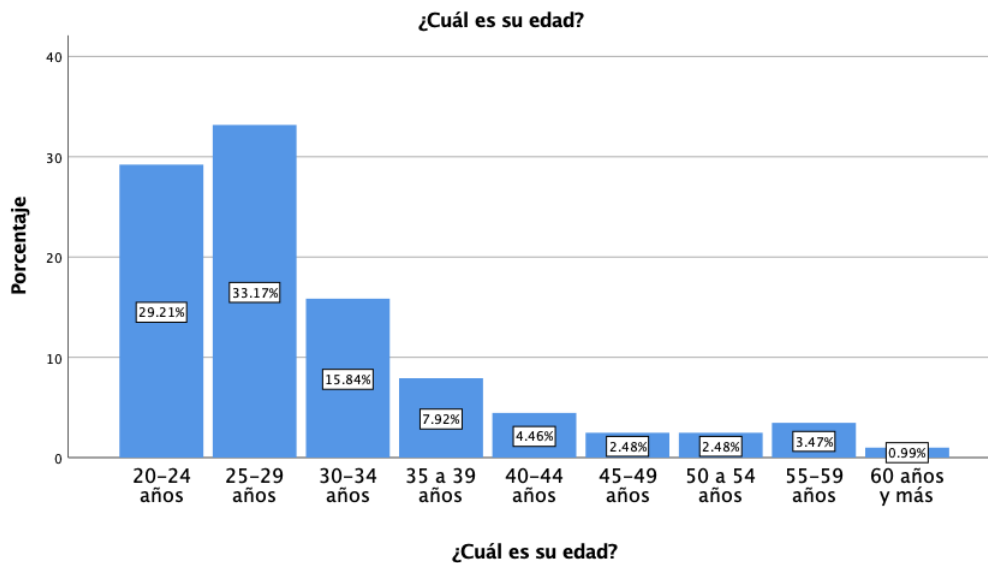
Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Como se muestra en la Figura 3, el género predominante fue el femenino representando el 65.84% de los participantes; seguido por el género masculino que representó el 31.17%; y resaltando finalmente que el 0.99% de la población se identificó con otro género no perteneciente al binarismo.



### 4.1.2 Edad

**Figura 4** Edad de la muestra no probabilística de empleados potosinos

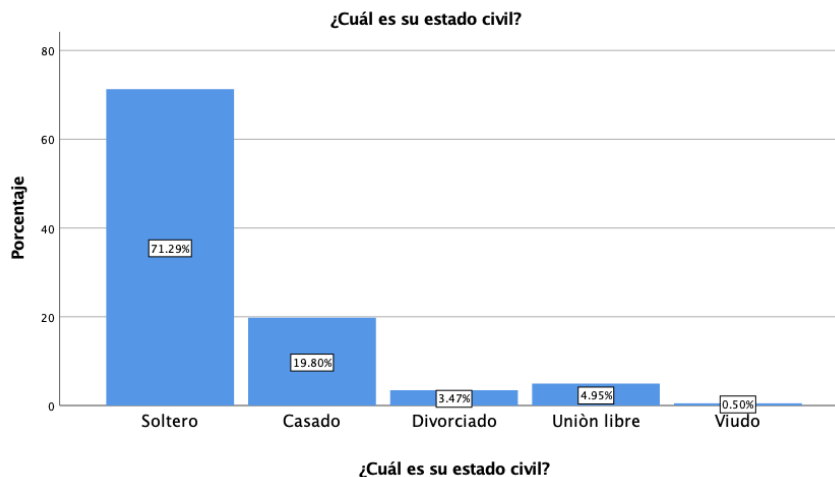


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El rango predominante de la variable edad se encuentra entre los 25 a 29 años con el 33.17%. Los rangos de edad con mayor presencia se ubican entre los 20 y 24 años con 29.21%, seguido del rango comprendido entre los 30 y 34 años con 15.84, y por último el rango ubicado entre los 35 a 39 años 7.92%. Se observa una baja presencia de empleados potosinos en los rangos de edad de 45 a 49 años, 50 a 54 años y los de 60 años y más.

### 4.1.3 Estado civil

**Figura 5** Estado civil de la muestra no probabilística de empleados potosinos

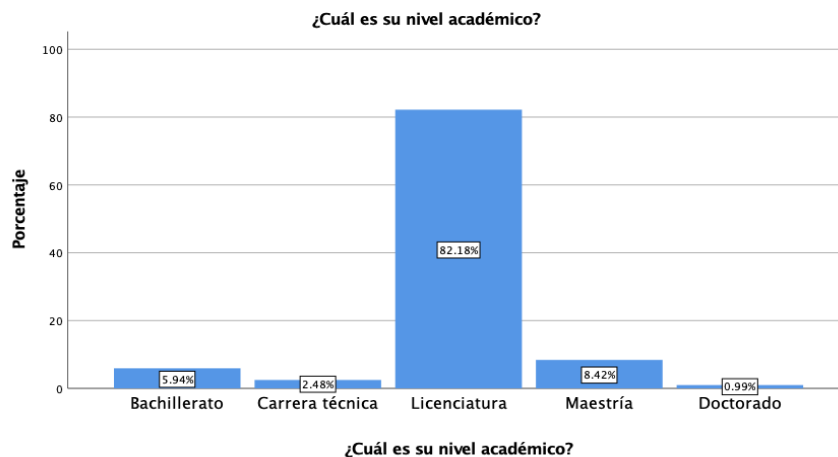


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El estado civil de soltero represento la mayoría con el 71.2% de la muestra, seguido por el estado de casado con 19.80%, y en menores proporciones el estado de unión libre con un 4.95%, divorciado con 3.47% y viudo con un 0.50%.

### 4.1.4 Nivel académico

**Figura 6** Nivel académico de la muestra no probabilística de empleados potosinos

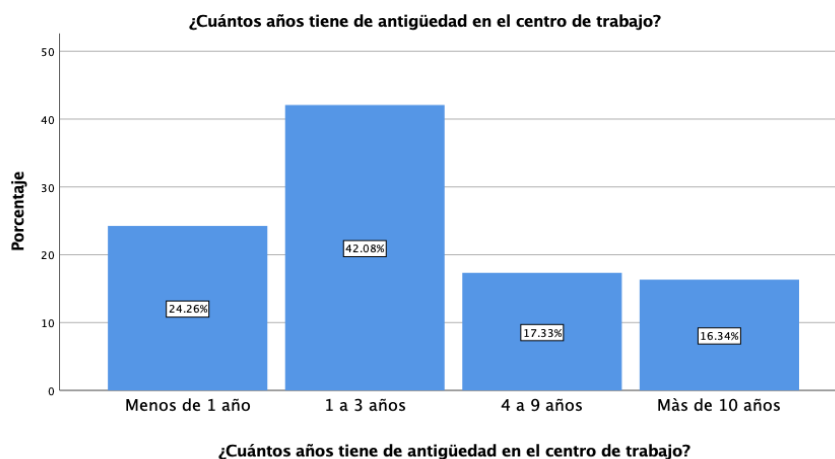


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La distribución de los resultados de la variable que reporta el nivel académico de los empleados potosinos encuestados se ve conformada de la siguiente manera: en primer lugar se encuentra que el nivel académico correspondiente a la licenciatura con 82.18%; en segundo lugar se encuentra el nivel académico correspondiente a la maestría con 8.42%; en tercer lugar se encuentra el nivel académico correspondiente a el bachillerato con 5.94%; en cuarto lugar se encuentra el nivel académico correspondiente a una carrera técnica con 2.48%; y finalmente se encuentra el nivel académico correspondiente al doctorado con 0.99%.

#### 4.1.5 Antigüedad en el centro de trabajo

**Figura 7** Antigüedad en el centro de trabajo de la muestra no probabilística de empleados potosinos



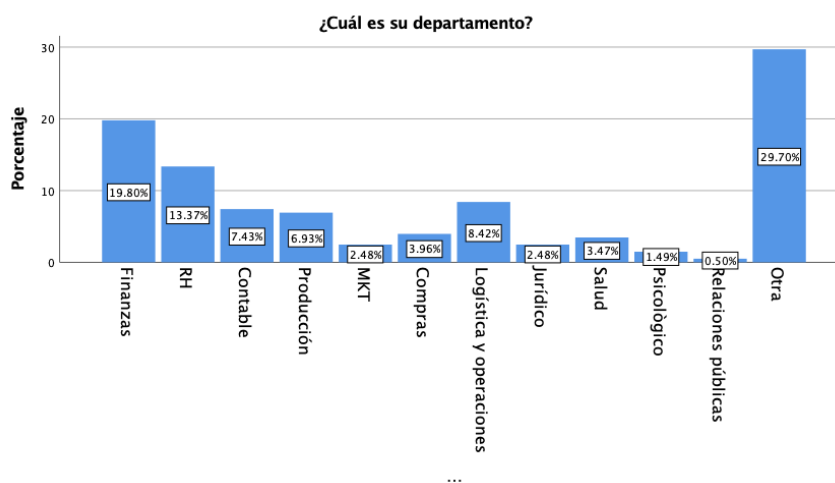
Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La antigüedad de los empleados potosinos en su centro de trabajo se ve predominada por 1 a 3 años con 42.08%, después la antigüedad de menos de 1 año con 24.26%, posteriormente se

identifica la antigüedad de 4 a 9 años con 17.33% y por último la antigüedad de más de 10 años con 16.34%.

#### 4.1.6 Departamento de trabajo

**Figura 8** Departamento de trabajo de la muestra no probabilística de empleados potosinos

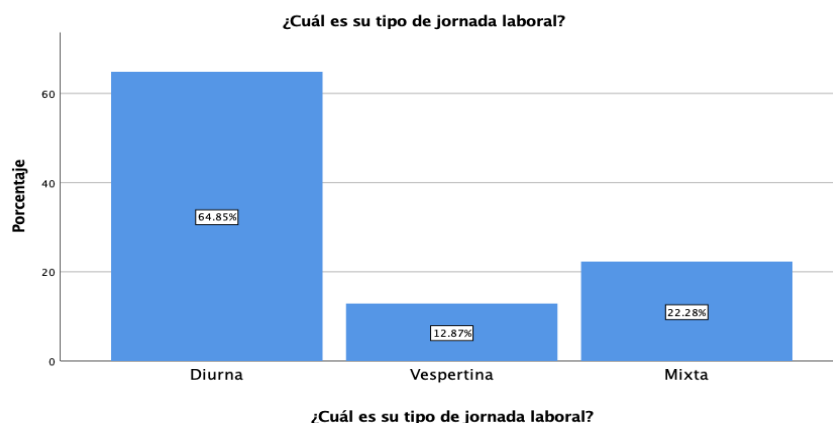


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La mayoría de los empleados potosinos se desarrollan en departamentos de trabajo no determinados como respuesta en el instrumento como son servicio y atención al cliente, diseño, ingeniería, desarrollo tecnológico, docencia, calidad, contratos, químicos, fiscales, administrativos, auditor, cobranza, presidencia, seguridad e higiene, investigación y ventas, representando el 29.70%. El departamento de finanzas con 19.80% y el de recursos humanos con 13.37% representan los dos departamentos con mayor participación por los empleados potosinos. Por el contrario, se encuentran los departamentos de mercadotecnia y jurídico con 2.48%, el departamento psicológico con 1.49% y el departamento de relaciones públicas con 0.50% con el menor nivel de presencia y participación de empleados potosinos.

#### 4.1.7 Tipo de jornada laboral

**Figura 9** Tipo de jornada laboral de la muestra no probabilística de empleados potosinos

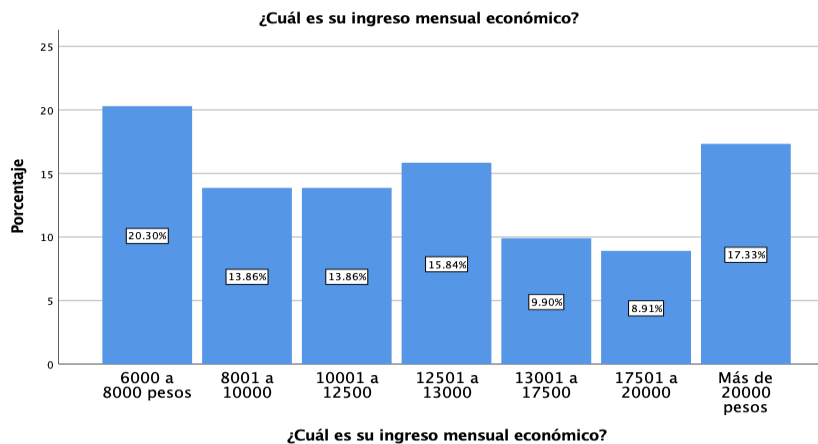


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Como se muestra en la Figura 9, la jornada que predomina es la diurna con 64.85%, seguida de la mixta con 28.28% y con inferior predominancia se encuentra la vespertina con 12.87%.

#### 4.1.8 Ingreso mensual económico

**Figura 10** Ingreso mensual económico de la muestra no probabilística de empleados potosinos

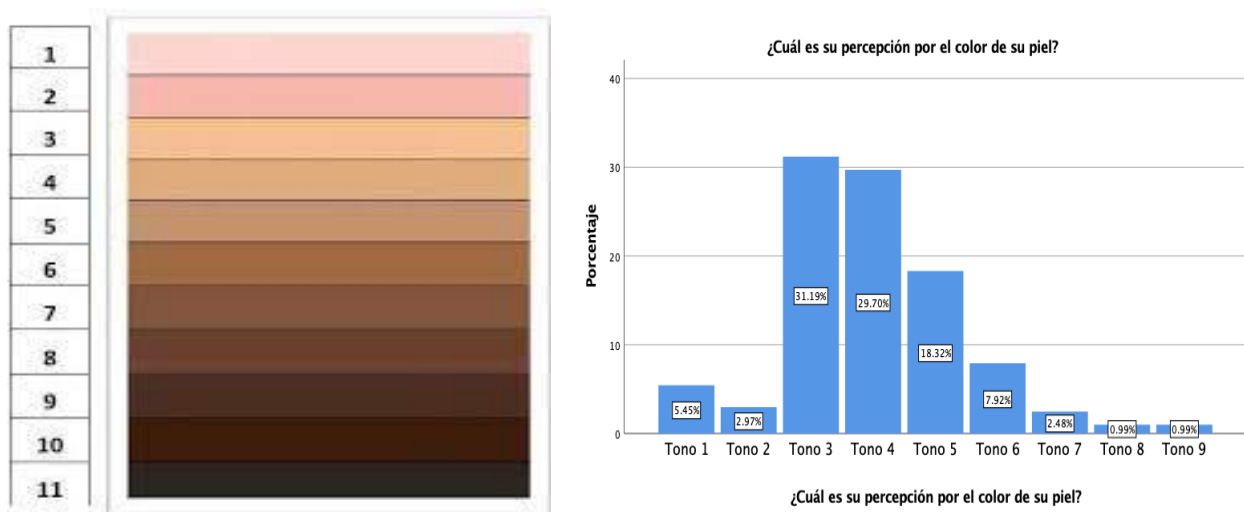


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El rango predominante del ingreso mensual económico de los empleados potosinos encuestados se encuentra entre los 6,000 y 8,000 pesos con 20.30%; seguido de más de 20,000 pesos con 17.33%; posteriormente se encuentra el ingreso ubicado entre los 12,501 y 13,000 pesos con 15.84%; y en menores proporciones se encuentran los ingresos ubicados entre los 8,000 a 10,000 pesos y 10,001 a 12,500 pesos con 13.86%, de 13,001 a 17,500 pesos con 9.90% y de 17,501 a 20,000 pesos con 8.91%.

#### 4.1.9 Percepción de color de piel

**Figura 11** Percepción de color de piel de la muestra no probabilística de empleados potosinos



Fuente: Escala color de piel encuesta perla.

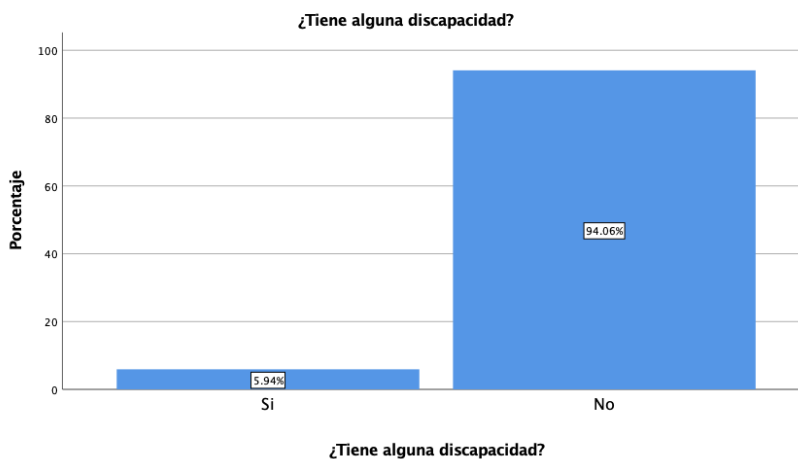
Fuente: Elaboración propia

*Nota.* En la Figura 11 se muestran los resultados correspondientes a la variable de percepción de color de piel de los empleados potosinos de acuerdo con la escala de color de piel implementada en las encuestas PERLA. Los resultados obtenidos se distribuyen de la siguiente manera: en primer lugar, la mayor parte de los encuestados se identifica con el tono 3 representando el 31.19% de la

muestra; en segundo lugar, se identifican con el tono 4 representando el 29.70%; en tercer lugar, se identifican con el tono 5 representando el 18.32%; en cuarto lugar, se identifican con el tono 6 representando el 7.92 %; y en último lugar con mayor predominancia se identifican con el tono 1 representando el 5.45%. Como contraparte y con menor fuerza se identifican con el tono 2 representando el 2.97%, con el tono 7 representando el 2.48% y con el tono 8 y 9 representando el 0.99% del total de la muestra evaluada.

#### **4.1.10 Presencia de discapacidad**

**Figura 12** *Presencia de discapacidad de la muestra no probabilística de empleados potosinos*

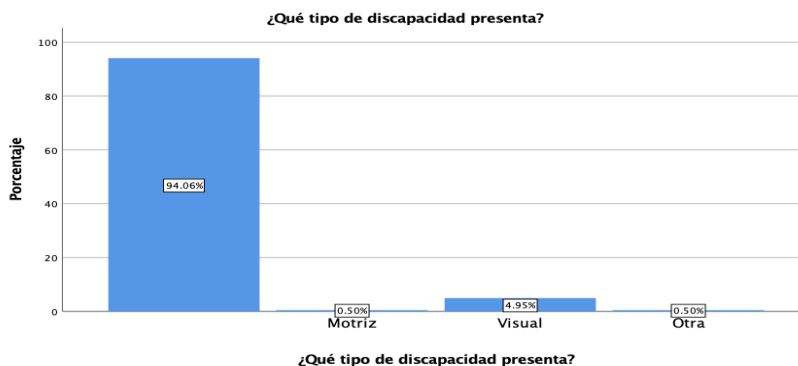


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* En la anterior figura se muestra la distribución de los resultados de la variable que reporta la presencia de alguna discapacidad en los empleados potosinos encuestados en la que se observa que el 94.06% no experimenta alguna, y el 5.94% vive alguna.

#### 4.10.11 Tipo de discapacidad presentada

**Figura 13** Tipo de discapacidad presentada de la muestra no probabilística de empleados potosinos

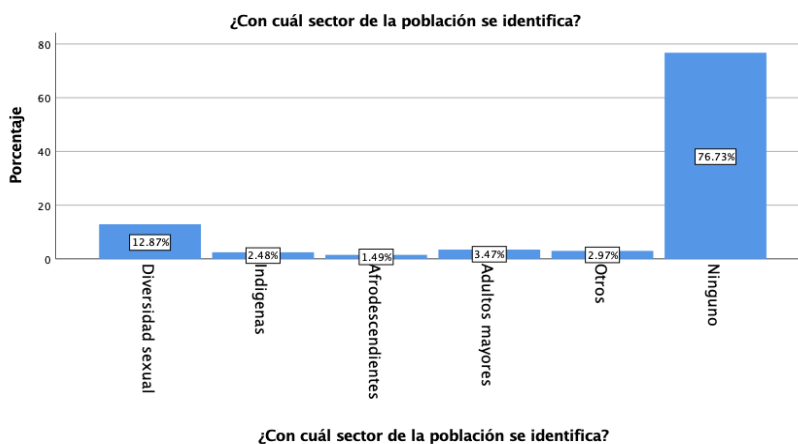


Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Se reporta que el 94.06% de la población de la muestra no presenta ningún tipo de discapacidad; y del porcentaje restante la discapacidad visual representa el 4.95%; la discapacidad motriz 0.50% y otro tipo de discapacidad el 0.50%.

#### 4.10.12 Sector de la población

**Figura 14** Sector de la población a la que pertenece la muestra no probabilística de empleados potosinos





Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Se resalta que el 76.73% de la población encuestada no pertenece a ningún sector de la población; el 12.87% pertenece al de la diversidad sexual; el 3.47% pertenece al de los adultos mayores, el 2.97% a otro sector, el 2.48% al de los indígenas; y por último el 1.49% al de los afrodescendientes.

#### **4.2 Análisis estadístico descriptivo de la escala para valorar la discriminación laboral, la justicia organizacional y el bienestar laboral de la muestra no probabilística de los empleados potosinos**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la dimensión de discriminación laboral.

Discriminación laboral – Ambiente laboral general

**Tabla 9**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala ambiente laboral general*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación	202	1	3	1.37	0.673
En su centro de trabajo existe un código de	202	1	3	1.19	0.483

ética y/o conducta					
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación	202	1	3	1.83	0.736
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral	202	1	3	1.63	0.776
Promedio	202	1	3	1.505	0.46384

Fuente elaboración propia

*Nota.* La tabla 9 muestra los resultados del primer factor que son preguntas generales el cual está comprendido por 4 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “ambiente laboral general”. Estos ítems incluidos abarcan la existencia de políticas en igualdad laboral y no discriminación; códigos de ética y/o conducta; comités de igualdad y no discriminación; así como mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral. Las medias se encuentran entre los valores de 1.19 a 1.83, lo cual se traduce en una variación intermedia en cuanto a la existencia o ausencia de estos ítems en la organización donde laboran los empleados.

## Discriminación laboral – Reclutamiento y selección de personal

**Tabla 10**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala reclutamiento y selección de personal*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales	202	1	7	1.95	1.52
En el momento de su contratación, su edad fue determinante	202	1	7	2.57	1.868
Para su contratación fue determinante su apariencia física	202	1	7	2.23	1.65
En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral sólo las reciben unas cuantas personas privilegiadas	202	1	7	2.81	1.974

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación	202	1	7	3.31	2.285
Promedio	202	1	7	2.574	1.19727

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 10 muestra los resultados del segundo factor de la discriminación laboral el cual está comprendido por 5 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó "reclutamiento y selección de personal". Estos ítems evalúan si ser mujer u hombre es más importante que las habilidades profesionales con las que cuenta el candidato, así como la influencia de la edad o apariencia física en el proceso de contratación. Además, evalúa si las oportunidades de desarrollo laboral son entregadas únicamente a ciertos trabajadores privilegiados; o si las mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades para ascender y capacitarse. Las medias se encuentran entre los valores de 1.95 a 3.31, de las que se infiere que el sexo, la edad y la apariencia física no son determinantes en la contratación; se pone en desacuerdo de manera ligera la entrega de oportunidades de desarrollo laboral a personas con privilegios; y ligeramente de acuerdo se asevera que en los centros de trabajo potosinos las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades para ascender y capacitarse.

## Discriminación laboral – Permanencia y ascenso

**Tabla 11**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación en la subescala permanencia y ascenso*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona	202	1	7	3.22	2.103
En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad	202	1	7	1.63	1.248
En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa	202	1	8	3.84	2.195

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión	202	1	7	3.38	2.252
Promedio	202	1	7	2.414	1.19234

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El tercer factor de la discriminación laboral está comprendido por 4 ítems cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “permanencia y ascenso” y se muestran en la Tabla 11. Estos ítems incluidos evalúan si en los procesos de contratación, promoción o ascenso desarrollados por la organización importan más las recomendaciones hechas que los conocimientos y capacidades del individuo; también analizan la existencia de despidos o renunciaciones por mujeres a causa del proceso de embarazo y gestación; del mismo modo si la competencia por obtener mejores puestos, condiciones o salarios es justa; y si las mujeres u hombres cuentan con las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión. Las medias se encuentran entre los valores de 1.63 a 3.84 reflejando un desacuerdo de manera ligera en cuanto a que las recomendaciones cuentan más que los conocimientos y capacidades de la persona para obtener una contratación, promoción o ascenso; un desacuerdo con respecto a que se ha despedido a alguna mujer a causa de un embarazo; un acuerdo con que la competencia por obtener mejores puestos y condiciones laborales o salariales es justa; y un desdén con respecto de si las mujeres y los hombres presentan las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

## Discriminación laboral – Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

**Tabla 12**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil	202	1	7	1.92	1.512
En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil	202	1	7	2.14	1.642
En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?	202	1	7	3	2.031
En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa (e) inmediata (o)	202	1	7	3.11	2.365

para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando					
Promedio	202	1	7	2.5425	1.13548

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 12 muestra los resultados del cuarto factor el cual está comprendido por 4 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal”. Estos ítems incluidos analizan en el centro de trabajo el posible clima laboral hostil que pueden vivir las mujeres a causa del embarazo; también si las personas que son responsables de otros individuos o familiares que requieren cuidados especiales sufren un clima laboral hostil; o si los trabajadores que decidieran hacer uso de opciones de trabajo flexible brindadas por la empresa pondrían en cuestionamiento su compromiso; así como si los trabajadores pueden acercarse con su jefe directo para tratar asuntos relacionados con horarios o cuestiones que le afecten. Las medias se encuentran entre los valores de 1.92 a 3.11, lo cual se traduce en un desacuerdo con que las mujeres embarazadas sufren un clima laboral hostil a causa del embarazo, al igual que con las personas que son responsables de otros individuos o familiares que requieren cuidados especiales. También se encuentra un ligero desacuerdo con que si los trabajadores decidieran hacer uso de opciones de trabajo flexible brindadas por la empresa pondrían en cuestionamiento su compromiso, así como con que los trabajadores pueden acercarse con su jefe directo para tratar asuntos relacionados con horarios o cuestiones que le afecten.



## Discriminación laboral – Clima laboral libre violencia

**Tabla 13**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala clima laboral libre violencia*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual	202	1	7	2.69	2.239
En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente	202	1	7	2.91	2.249
En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan al respeto a sus compañeras (os), colegas o subordinadas (os)	202	1	7	2.56	1.916
En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla	202	1	7	2.23	1.728

En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo	202	1	7	2.13	1.622
En su centro de trabajo se toman acciones como: asilamiento de sus compañeras(os), cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas	202	1	7	2.16	1.642
Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento	202	1	7	3.61	2.17
Promedio	202	1	7	2.6128	1.12356

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 13 muestra los resultados del quinto factor de la discriminación laboral el cual está comprendido por 7 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó "clima laboral libre violencia". Estos ítems evalúan si los individuos sienten que se les trata con respeto en su

trabajo actual; si todos los colaboradores obtienen un trato digno y decente; también que en términos generales existan personas que discriminan, tratan mal o le faltan al respeto a sus compañeros, colegas o subordinados; o la vivencia de trato inferior o burla en los individuos debido a sus características personales o por ser acreedores a un sueldo inferior; así como la implementación de acciones que aislen al personal, se menosprecie su esfuerzo y propuestas, o se les impongan tareas; y finalmente, que el manifiesto de una preocupación sobre algún aspecto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias tenga seguimiento. Las medias se encuentran entre los valores de 2.13 a 3.61, de las que se infiere un desacuerdo por parte de los individuos con respecto de si sienten que se les trata con respeto en su trabajo actual y que todos los colaboradores obtienen un trato digno y decente; finalmente, se reporta un ligero desacuerdo con respecto del seguimiento a los manifiestos sobre aspectos relacionados con la igualdad de género o prácticas discriminatorias.

Discriminación laboral – Acoso y hostigamiento

**Tabla 14**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala acoso y hostigamiento*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de	202	1	7	2.23	1.787

---

pláticas  
indeseables  
relacionadas con  
asuntos sexuales

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El sexto factor de la discriminación laboral está comprendido por 1 ítem cuyo contenido conceptual se denominó “acoso y hostigamiento” y se muestra en la Tabla 14. Este ítem incluido evalúa si en el centro de trabajo los individuos han recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales. La media es de 2.23 y refleja un desacuerdo con la recepción de comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales en el centro de trabajo.

Discriminación laboral – Accesibilidad

**Tabla 15**

*Resultados descriptivos de la escala para medir la discriminación laboral en la subescala accesibilidad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad	202	1	7	4.22	2.355
Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y	202	1	7	4.27	2.396

accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)					
En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras	202	1	7	4.07	2.388
Promedio	202	1	7	4.1866	2.21331

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 15 muestra los resultados del séptimo factor el cual está comprendido por 3 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “accesibilidad”. Estos ítems incluidos analizan si el centro de trabajo cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad; si los individuos consideran que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros); y, si en el centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras. Las medias se encuentran entre los valores de 4.07 a 4.27, representando una neutralidad o indiferencia con respecto de los tres ítems.

## Discriminación laboral – Respeto a la diversidad

**Tabla 16**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala respeto a la diversidad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y referencias sexuales	202	1	7	3.13	2.247
En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros	202	1	7	1.97	1.567
Promedio	202	1	7	2.55	1.907

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* El octavo factor de la discriminación laboral mostrado en la Tabla 16. está comprendido por 2 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “respeto a la diversidad”. Estos ítems incluidos analizan si en el centro de trabajo de los individuos existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y referencias sexuales, así como si en este ha atestiguado

actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros. Las medias son 3.31 y 1.97, representando un desacuerdo con haber sido testigos de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros; y un ligero acuerdo con que en el centro de trabajo en el que laboran hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y referencias sexuales.

Discriminación laboral – Condiciones generales de trabajo

**Tabla 17**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la discriminación laboral en la subescala condiciones generales de trabajo*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación	202	1	7	3.05	2.277
En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces	202	1	7	3.57	2.173
En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras	202	1	7	3.36	2.301

características personales					
Promedio	202	1	7	3.3266	2.05682

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Por último, la Tabla 17. muestra los resultados del último factor de la discriminación laboral el cual está comprendido por 3 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “condiciones generales de trabajo”. Estos ítems incluidos analizan si en el centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación; si los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces; y para finalizar si los individuos reciben un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales. Las medias se encuentran entre los valores 3.05 a 3.57, de las que se infiere un ligero desacuerdo con que en el centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación; también con que los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces; así como que los individuos reciben un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.



En segundo lugar, se presentan los resultados obtenidos de la dimensión de justicia organizacional.

Justicia organizacional – Justicia distributiva

**Tabla 18**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia distributiva*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi horario de trabajo es justo	202	1	7	4.95	2.086
Pienso que mi nivel de sueldo es justo	202	1	7	4.24	2.117
Considero que mi carga de trabajo es bastante justa	202	1	7	4.37	2.001
En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas	202	1	7	4.44	2.083
Siento que mis responsabilidades de trabajo son justas	202	1	7	4.67	2.06
Promedio	202	1	7	4.5317	1.86848

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Con respecto de la justicia organizacional, la Tabla 18. muestra los resultados del primer factor el cual está comprendido por 5 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó

“justicia distributiva”. Estos ítems incluidos abarcan la percepción del individuo con respecto de que tan justo es su horario de trabajo, sueldo, carga de trabajo, recompensas, y responsabilidades laborales. Las medias se encuentran entre los valores de 4.24 a 4.95, lo cual se traduce en un ligero acuerdo por parte de los individuos con respecto de lo justo que es su horario de trabajo y sus responsabilidades laborales. Así mismo, reportan estar de acuerdo con su nivel de sueldo, carga de trabajo y recompensas.

Justicia organizacional – Justicia procedimental

**Tabla 19**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia procedimental*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Las decisiones de trabajo son tomadas por mi jefa(e) de una manera imparcial	202	1	7	4.32	2.141
Mi jefa(e) se asegura de que todas las inquietudes del personal sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen	202	1	7	4.7	2.16
Para tomar las decisiones de trabajo, mi jefa(e) reúne información exacta y completa	202	1	7	4.69	2.118

Mi jefa(e) explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal	202	1	7	4.79	2.089
Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado	202	1	7	4.69	2.077
A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por mi jefa(e)	202	1	76	4.6	5.471
Promedio	202	1	17	4.632	2.07393

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 19 muestra los resultados del segundo factor de la justicia organizacional el cual está comprendido por 6 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “justicia procedimental”. Estos ítems evalúan si los procedimientos realizados por el jefe de los individuos para tomar las decisiones de trabajo son imparciales; si se asegura que todas las inquietudes del personal son escuchadas antes de tomar alguna decisión; si para tomar alguna decisión laboral reúne previamente la información exacta y completa; si explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando la requiere el personal; si todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado; y si a los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo. Las medias se encuentran entre los

valores de 4.32 a 4.79, de las que se infiere una indolencia con respecto de si los procedimientos realizados por su jefe para tomar las decisiones de trabajo son imparciales, y un ligero acuerdo con que su jefe si se asegura de que todas las inquietudes del personal son escuchadas antes de tomar la decisión; también con la seguridad de que todas las inquietudes del personal son escuchadas antes de tomar alguna decisión; del mismo modo con que cuando toma una decisión laboral reúne previamente la información exacta y completa; así mismo con que si explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando la requiere el personal; igualmente con que todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado; y por último con que a los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por su jefe.

Justicia organizacional – Justicia interaccional

**Tabla 20**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar la justicia organizacional en la subescala justicia interaccional*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) me trata con bondad y consideración	202	1	7	5	2.088
Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) me trata con respeto y dignidad	202	1	7	5.29	2.073

Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) es sensible a mis necesidades personales	202	1	7	5.04	2.121
Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) acuerda conmigo de una manera honesta	202	1	7	5.13	2.126
Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) muestra preocupación por mis derechos como trabajador	202	1	7	5.03	2.109
Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefa(e) discute las implicaciones de las decisiones conmigo	202	1	7	4.97	2.137
Mi jefa(e) ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo	202	1	7	4.86	2.14
Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) ofrece explicaciones que tienen sentido para mí	202	1	7	4.88	2.131
Mi jefa(e) explica muy claramente	202	1	7	4.85	2.141

cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo					
Promedio	202	1	7	5.0061	2.02964

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Por último, la Tabla 20 muestra los resultados del último factor de la justicia organizacional el cual está comprendido por 9 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “justicia interaccional”. Estos ítems incluidos analizan si cuando se toman decisiones acerca del trabajo de los individuos, su jefa(e) los trata con bondad y consideración; si su jefa(e) los trata con respeto y dignidad; si su jefa(e) acuerda con ellos de una manera honesta; si su jefa(e) muestra preocupación por sus derechos como trabajador; o si su jefa(e) ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de su trabajo, entre otras situaciones. Las medias se encuentran entre los valores 4.85 a 5.29, de las que se infiere un ligero acuerdo con que su jefa(e) los trata con bondad y consideración, los trata con respeto y dignidad, su jefa(e) muestra preocupación por sus derechos como trabajador, así con que su jefa(e) acuerda con ellos de una manera honesta y que ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de su trabajo.

Para finalizar los resultados descriptivos, se presentan a continuación los de la variable de bienestar laboral.

Bienestar laboral – Escala expectativas

**Tabla 21**

*Resultados descriptivos de la escala para valorar el bienestar laboral en la subescala expectativas*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Mi motivación por el trabajo	202	1	7	4.94	1.716
Mi identificación con los valores de la organización	202	1	7	5.12	1.725
Mi rendimiento profesional	202	1	7	5.33	1.575
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	202	1	7	5.53	1.539
La calidad de mis condiciones de trabajo	202	1	7	5.37	1.677
Mi autoestima profesional	202	1	7	5.23	1.739
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	202	1	7	5.51	1.646
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	202	1	7	5.03	1.726

Mi confianza en mi futuro profesional	202	1	7	4.97	1.819
Mi calidad de vida laboral	202	1	7	5.09	1.758
El sentido de mi trabajo	202	1	7	5.2	1.734
Mi cumplimiento de las normas de la dirección	202	1	7	5.51	1.634
Mi estado de ánimo laboral	202	1	7	4.86	1.85
Mis oportunidades de promoción laboral	202	1	7	4.67	1.937
Mi sensación de seguridad en el trabajo	202	1	7	5.01	1.789
Mi participación en las decisiones de la organización	202	1	7	4.66	1.897
Mi satisfacción con el trabajo	202	1	7	5.03	1.792
Mi realización profesional	202	1	7	5.03	1.79
El nivel de excelencia de mi organización	202	1	7	5.05	1.849
Mi eficacia profesional	202	1	7	5.41	1.613
Mi compromiso con el trabajo	202	1	7	5.69	1.625
Mis competencias profesionales	202	1	7	5.48	1.67
Promedio	202	1	7	5.1697	1.50612



Fuente: Elaboración propia

*Nota.* Con respecto del bienestar laboral, la Tabla 21 muestra los resultados del factor de bienestar psicosocial el cual está comprendido por 22 ítems y cuyo contenido conceptual de cada ítem se denominó “expectativas”. Estos ítems incluidos evalúan perspectivas de los individuos en aspectos como: su motivación por el trabajo; su identificación con los valores de la organización; su rendimiento profesional; su capacidad para responder a la carga de trabajo; la calidad de las condiciones de trabajo en las que se desarrolla; su estado de ánimo laboral; la cordialidad del ambiente social en el que convive; la sensación de seguridad en su trabajo; su satisfacción con el trabajo; entre otros. Las medias se encuentran entre los valores de 4.66 a 5.69, de lo que aspectos como son la motivación por el trabajo, la identificación con los valores de la empresa, el rendimiento profesional entregado, la calidad de las condiciones laborales, el estado de ánimo laboral, la sensación de seguridad en el trabajo y la satisfacción por el trabajo se encuentran en un estado de ligero acuerdo por parte del individuo. Así mismo, se infiere que están de acuerdo con su capacidad para responder a la carga de trabajo asignada por la organización y con la cordialidad del ambiente social en el que se desenvuelven.

### 4.3 Análisis estadístico descriptivo de las variables principales de estudio

Discriminación laboral

**Tabla 22**

*Análisis estadístico descriptivo de la discriminación laboral.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Ambiente	202	1	3	1.505	0.46384
Discriminación reclutamiento y selección de personal	202	1	6.2	2.5733	1.18627
Discriminación permanencia y ascenso	202	1	6.75	3.0161	1.22578
Discriminación corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	202	1	6.25	2.5433	1.21569
Discriminación clima laboral libre violencia	202	1	5.71	2.6139	1.29833
Discriminación accesibilidad	202	1	7	4.1865	2.21331
Discriminación condiciones generales de trabajo	202	1	7	3.3284	2.05682
Promedio	202	1	5.9871	2.8237	1.3800

N valido (según lista)

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 22 ilustra que la muestra no probabilística de empleados potosinos se encuentra en un desacuerdo con que en sus centros de trabajo existen actos de discriminación notables.

Justicia organizacional

**Tabla 23**

*Análisis estadístico descriptivo de la justicia organizacional*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Justicia distributiva	202	1	7	4.5317	1.86848
Justicia procedimental	202	1	17	4.632	2.07393
Justicia interaccional	202	1	7	5.0061	2.02964
Promedio	202	1	7	4.7232	1.99

N valido (según lista)

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 23 ilustra que la muestra no probabilista de empleados potosinos se encuentra en ligero acuerdo con que sus centros de trabajo presentan justicia organizacional en sus tres dimensiones que son: justicia distributiva, procedimental e interaccional.

Bienestar laboral

**Tabla 24**

*Análisis estadístico descriptivo del bienestar laboral*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Bienestar laboral	202	1	7	5.1697	1.50612

N valido (según lista)

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 24 ilustra que la muestra no probabilística de empleados potosinos se encuentra en acuerdo con que experimentan bienestar laboral otorgado por los centros de trabajo en los que se desenvuelven.

#### **4.4 Análisis de correlación entre los factores de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral**

Retomando el objetivo general de investigación que es analizar la ocurrencia de actos de discriminación en una muestra no probabilística de empleados potosinos e identificar su relación con la justicia organizacional y el bienestar laboral se desarrolló el siguiente análisis correlacional para conocer la manera en cómo se ven vinculadas cada una de ellas entre sí, el cual se presenta a continuación en la tabla 25.

**Tabla 25**

*Resultados correlacionales de las variables de discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral*

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Ambiente										
2.Recluta	.19**									
3.Ascenso	.14**	.59**								
4.Vida fam y lab	.16**	.34**	.48**							
5.Clima libre	.17*	.35**	.68**	.57**						
6.Accesibilidad	.27**	.23**	.43**	.34**	.48**					
7.Condiciones de trabajo	-.11	.33**	.67**	.37**	.65**	.70**				
8.Justicia distributiva	-.09	.29**	-.46**	-.29**	-.49**	-.51**	-.59**			
9.Justicia procedimental	-0.01	-.28**	-.49**	-.36**	-.57**	.48**	-.62**	.73**		
10. Justicia interaccional	.0.07	-.27**	-.52**	-.34**	-.60**	-.52**	-.64**	.76**	.82**	
11.Bienestar laboral	-.18**	-.28**	-.41**	-.22**	-.43**	-.29**	-.52**	.47**	.50**	

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 25 Muestra la correlación existente entre cada una de las variables principales de la discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral. Se puede observar que los diferentes factores de la discriminación laboral correlacionan de manera negativa y significativa con el bienestar laboral. De la misma manera, todos los factores de la discriminación laboral correlacionan de manera negativa y significativa con los tres tipos de justicia; distributiva, procedimental e interaccional, sin embargo, se puede observar que el factor discriminación en el ambiente es el único que no correlaciona con los tres tipos de justicia.

## Capítulo 5: Conclusiones

El objetivo del presente trabajo fue investigar la posible presencia de actos de discriminación laboral en los centros de trabajo de empleados potosinos, y analizar la relación que tiene con la justicia organizacional y el bienestar laboral.

En función de los resultados obtenidos, se puede establecer que la evidencia obtenida a lo largo de este trabajo corrobora dos de las tres hipótesis planteadas en el modelo de investigación determinado, además de contribuir con información pertinente a la literatura de este campo.

Con respecto de la discriminación laboral, en primer lugar, los resultados obtenidos del estudio de esta variable muestran que sus principales ítems tienen una correlación negativa y significativa con las dimensiones de la justicia organizacional que son distributiva, procedimental e interaccional, contribuyendo a la comprobación de la hipótesis número uno al identificar la correlación negativa entre estas variables.

En segundo lugar, se concluye que la discriminación laboral si se correlaciona con la otra variable relacionada, contribuyendo a la comprobación de la segunda hipótesis al identificar las correlaciones negativas significantes con respecto del bienestar laboral.

De acuerdo con estos resultados y respondiendo a la primera pregunta de investigación, el nivel de ocurrencia de actos discriminatorios en los centros de trabajo a los que pertenecen los empleados potosinos se ve representado en primera instancia por un entorno en donde de manera intermedia los empleados identifican que en sus empresas existen políticas en igualdad laboral y no discriminación, códigos de conducta y ética, comités que garantizan la igualdad y la no discriminación, al igual que estos centros cuentan con mecanismos para la prevención, atención y la punición de actos discriminatorios. Acerca de la discriminación en el reclutamiento y selección

del personal que figura como el segundo factor se identifica que aspectos de los individuos como son su sexo, su edad, su apariencia física entre otros no influyen en el proceso de contratación y/o genera discriminación por estas particularidades de los individuos; también, de manera prácticamente completa los empleados niegan que en sus empresas se otorgan oportunidades a individuos por contar con cierta clase de privilegios; y sutilmente concuerdan que de manera general todos los individuos se encuentran en igualdad de oportunidades para ascender y capacitarse. La discriminación en la permanencia y ascenso de los colaboradores potosinos se ve representada por un panorama ligero pero significativo al identificar que las recomendaciones presentan mayor valor que los conocimientos y habilidades de los postulantes en el proceso de selección, contratación, promoción o ascenso; o que de manera favorable y en esencia nunca se ha destituido a ninguna mujer del centro de trabajo a consecuencia de convertirse en madre; que la competencia para obtener mejores puestos, condiciones y salarios es justa; y que en sus centros de trabajo tanto ellos como el resto de sus compañeros cuentan con las mismas oportunidades para desempeñar puestos de decisión. La discriminación en la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal de los colaboradores potosinos se ve caracterizada por un entorno laboral que es hostil con las mujeres embarazadas, con los trabajadores que hacen uso de las opciones flexibles de trabajo otorgadas por la misma empresa, o con los trabajadores que son responsables del cuidado de familiares que requieren cuidados especializados. También que, de manera general los trabajadores potosinos cuentan con la apertura para acercarse con su jefe directo para discutir situaciones relacionadas con su trabajo como son sus horarios u otros aspectos. El ambiente laboral que experimentan los empleados potosinos no se alinea con la esencia del quinto factor de la discriminación laboral que es clima laboral libre de violencia al verse caracterizado un tanto por la impartición de un trato irrespetuoso, indigno e indecente por parte de la organización a cada uno

de sus colaboradores; así como que los trabajadores sufren desprecio a sus propuestas y esfuerzo. Y, de manera general identifican que en las organizaciones a las que pertenecen no realizan el seguimiento adecuado a los manifiestos hechos sobre aspectos relacionados con la igualdad de género y prácticas discriminatorias. Los empleados potosinos deniegan haber sufrido comentarios sugestivos o sexistas, haber sido objeto de bromas ofensivas, haber recibido miradas obscenas o haber recibido propuestas de platicas indeseables que incitan asuntos sexuales, lo que declina la vivencia del sexto factor de la discriminación laboral que es acoso y hostigamiento en sus centros de trabajo. La discriminación en la accesibilidad reveló una postura de desapego por los empleados potosinos con respecto de si en los centros de trabajo en los que laboran cuentan con el espacio, equipamiento, mobiliario e instalaciones adecuadas y accesibles para que los trabajadores que viven alguna clase de discapacidad puedan desarrollarse plenamente; al igual que si estos implementan procedimientos y/o políticas de inclusión laboral para generar un mejor ambiente a colaboradores con discapacidad, colaboradores en edad adulta o colaboradores con VIH. Los empleados potosinos revelan al momento no haber atestiguado directamente actos discriminatorios por el sexo, la edad y la apariencia física de los colaboradores, y sutilmente aceptan que en el centro de trabajo en el que laboran existe un ambiente respetuoso con las diferencias y preferencias sexuales de cada uno de sus compañeros, reflejando los resultados del factor respeto a la diversidad. Por último, las condiciones generales de trabajo que los trabajadores potosinos identifican que su empresa les brinda se representan por un ligero desacuerdo con que sus directivos apoyan el respeto a la igualdad y no discriminación, también que los procedimientos que se implementan en su empresa para garantizar la igualdad y no discriminación tienden a no ser eficaces, y que la distribución de salarios no se hace de forma justa sin importar las particularidades de cada uno. Con esto finalmente, los actos de discriminación que se pueden



categorizar como discriminación laboral en los centros de trabajo potosinos son: hacer que las recomendaciones presenten mayor valor que los conocimientos y habilidades de los postulantes en el proceso de selección, contratación, promoción o ascenso; la no convivencia en un centro de trabajo con clima laboral libre de violencia al verse caracterizado un tanto por la impartición de un trato irrespetuoso, indigno e indecente por parte de la organización a cada uno de sus colaboradores; así como que los trabajadores sufren desprecio a sus propuestas y esfuerzo; y que la distribución de salarios no se hace de forma justa sin importar las particularidades de cada uno.

Cómo área de oportunidad para mejorar por parte de los centros de trabajo potosinos, y a su vez que mejoren las percepciones de los colaboradores son: que el nivel de indiferencia en cuanto a si la competencia interna por conseguir un mejor puesto o condiciones salariales es justa buscando que esta se perciba como completamente justa; que las condiciones generales de trabajo que los trabajadores potosinos identifican que su empresa les brinda se representan por un ligero desacuerdo con que sus directivos apoyan el respecto a la igualdad y no discriminación, o que los procedimientos que se implementan en su empresa para garantizar la igualdad y no discriminación tienden a no ser eficaces; también cambiar la percepción de indiferencia en cuanto a si los centros de trabajo realizan el seguimiento adecuado a los manifiestos relacionados con la igualdad de género y/o prácticas discriminatorias, representando un acuerdo por parte de los colaboradores que afirme que si se realiza de manera concreta; y del mismo modo que los colaboradores se encuentren de acuerdo con que sus centros de trabajo donde laboran proporcionan el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad, que sus instalaciones son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros); y, que contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para

personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras, cambiando la percepción de neutralidad por una afirmativa.

En respuesta a la segunda pregunta de investigación que cuestionaba cual es el tipo de relación que tiene la percepción de discriminación laboral por la muestra de empleados potosinos y la justicia organizacional se concluye que esta mantiene correlaciones negativas con la variable hipotetizada. Del hecho anterior se concluye que las percepciones de discriminación laboral por los empleados potosinos en sus centros de trabajo de manera general son notables, aunque no demasiado severas lo que hace que se consideren diversas causales que provocan esta situación como es la cultura personal de cada colaborador, el ambiente de la empresa, la cultura del entorno geográfico, la normalización de actos en el entorno social, entre otros. De manera hipotética y/o teórica resulta pertinente concluir en primera instancia que la posible ocurrencia de ese hecho podría deberse a las características del entorno cultural y social de la empresa en la que se desenvuelve el trabajador potosino como se mencionó anteriormente, en la cual debido a la sinergia del día a día y la carga de trabajo se termina por aceptar y normalizar cualquier tipo de incidencia o vulneración a los derechos humanos y/o laborales de los colaboradores. López (2021) en su trabajo de investigación expone un escenario que ilustra el argumento anterior al externar que hoy en día en México aún se sigue discriminando a pesar de la constante lucha que se ha hecho para erradicarla y los grupos sociales que más sufren esta situación son los indígenas y los afrodescendientes. Fundamentado en lo dicho por este autor el argumento al que se llega se sustenta al aceptar que un país como México se ve comprendido por elementos primarios y culturales que propenden a discriminar y agredir a través de la formación de individuos que damnifican y normalizan esas prácticas discriminadoras sin importar la ubicuidad y haciéndolo de manera constante; ejemplo de esa situación es la discriminación dirigida hacia las mujeres

ocasionada por los componentes culturales e históricos del entorno social atribuidos a los mecanismos de dominación masculina aceptados y a los roles de género determinados en la que se desenvuelve la sociedad. El conjunto de estos y en suma de diversos prejuicios y estigmas provocan que las mujeres se vean en una situación de inferioridad con respecto del sexo masculino en cualquier aspecto con el que se les compare, otorgándoles un estatus de inferioridad, exclusión de prácticas sociales y quitándoles valor y facultades. Es de suma importancia reconocer que esta clase de praxis y algunas otras han prevalecido y propenden continuar a través del tiempo, y por tal motivo y para efectos de este trabajo de investigación los centros de trabajo no fueron la excepción, situación por lo que se decidió aplicar la investigación a este entorno.

En segunda instancia, y como respuesta a la situación denotada anteriormente se plantea la posible incidencia del comportamiento social reconocido como discriminación pasiva en los centros de trabajo potosinos, el cual actúa como una manera de discriminar en la sociedad caracterizada por ser una forma en la que los sujetos que la externalizan lo hacen por medio de acciones pasivas u ocultas que impiden que la víctima sea participe de una actividad o tenga acceso a diferentes derechos u oportunidades de crecimiento y progreso gracias al rechazo generado. El punto clave de esta manera de discriminar y que es la forma en cómo se propone vincular como una causalidad a los resultados obtenidos en los que no se detecta un nivel fuerte de discriminación laboral, es que esta manera de discriminar se hace por medio de actos repetitivos y normalizados que terminan siendo actos estructurados y transmitidos de generación en generación para continuar generando desequilibrio y desigualdad vista desde una perspectiva natural de la conformación social; situación que para esta investigación se puede adoptar como una normalización a ese tipo de agresiones y rechazos en el desarrollo diario de los trabajadores potosinos en su centro de trabajo (López, 2021).

En tercera y última instancia, se menciona al techo de cristal como factor adicional que puede considerarse como otro obstaculizador intrínseco a la cultura de la organización que no permite percibir de manera concreta a la discriminación laboral por parte de los colaboradores, ya que el techo de cristal figura como un espacio superior invisible comprendido por barreras y frenos presentes en el desarrollo laboral de los trabajadores, en particular las mujeres; el cual les representa mucha dificultad para traspasarlo impidiendo de esa manera su desarrollo y generándoles por el contrario un estancamiento. La manera en que se considera que aparece en esta investigación el techo de cristal y la discriminación laboral es al funcionar como un posible obstaculizador invisible dentro de la cultura organizacional de los centros de trabajo potosinos y mexicanos a razón de la aceptación, desconocimiento, costumbre o normalización de los trabajadores y demás miembros de la organización al ser ocultado y practicado de manera natural en la convivencia y demanda diaria laboral. Se resalta que este posible hecho no se identifica de manera explícita debido a que su funcionamiento es por medio de una recurrente práctica pasiva y silenciosa en el espacio de trabajo, y no por medio de una práctica discriminatoria activa y abierta (Bustos, 2002).

Como respuesta a la tercera pregunta de investigación que cuestionaba cual es la relación que existe entre la precepción de discriminación laboral por parte de los colaboradores potosinos y el bienestar laboral se deduce que éstas dos variables si mantienen una relación y es de manera negativa. Este hecho conjunto y demuestra el cumplimiento del objetivo general de esta investigación al revelar que la presencia de actos de discriminación laboral en los centros de trabajo potosinos se relacionará e influirá de manera negativa en este caso en la generación y disfrute por parte de los colaboradores de su bienestar laboral.

Para continuar, se presentan las conclusiones correspondientes a la justicia organizacional y su relación con el bienestar laboral, variable de la que no se comprueba su hipótesis porque esta hipotetizaba que en conjunto de sus tres dimensiones que son justicia distributiva, procedimental e interaccional se relacionarían de manera positiva con el bienestar laboral en la muestra de empleados potosinos. Los resultados obtenidos muestran que cada una de las dimensiones de la justicia organizacional mantienen una correlación negativa con el bienestar laboral, hecho del que se deduce de manera particular que menor nivel de justicia distributiva, procedimental e interaccional en los centros de trabajo potosinos, menor nivel de bienestar laboral generado por la empresa y vivido los colaboradores potosinos. A pesar de que los trabajadores potosinos identifican en un grado general que las decisiones tomadas por sus jefes son hechas de manera imparcial, así como que estos se toman el tiempo necesario para conocer sus inquietudes y posteriormente actuar, también que gestionan el proceso de toma de decisiones con información exacta y precisa, y que ellos cuentan con voz para contribuir a la organización o solicitar información acerca de una decisión tomada, las situaciones anteriores muestran que los centros de trabajo potosinos se ven influenciados por un nivel reducido de justicia organizacional y bienestar laboral percibido por los colaboradores encuestados, lo que concluye de manera global a estos centros como discriminativos, e injustos en sus distribuciones, procederes e interacciones.

Ahora bien, conjuntando las conclusiones de cada una de las dimensiones de la justicia organizacional y vinculándolas con el bienestar laboral, se responde a la última pregunta de investigación la cual cuestionaba el tipo de relación que mantendría la justicia organizacional y el bienestar laboral en la muestra de empleados potosinos de la que se concluye finalmente que, debido a los niveles negativos de justicia organizacional presentada en los centros de trabajo potosinos, estos se pueden determinar cómo centros que al momento no se preocupan del todo por

generar bienestar laboral a sus colaboradores, identificando este hecho a través de que los trabajadores comunicaron que su motivación por el trabajo, su identificación con los valores de la empresa, su rendimiento laboral entregado, su estado anémico laboral y su satisfacción por el trabajo se encuentra en un nivel no idóneo; descartando de esta manera alguna clase de salvaguarda a su bienestar el cual podría verse reflejado por problemas para responder a la carga de trabajo, problemas en el ambiente laboral, e insatisfacción personal. El conglomerado de cada una de estas conclusiones ilustra que como se planteó en el modelo de investigación propuesto en el primer capítulo la incidencia de discriminación laboral influiría en la justicia organizacional de los centros de trabajo potosinos, y por ende en el bienestar laboral de sus colaboradores; en función de esta investigación se identifican notables faltas de niveles de justicia organizacional los cuales provocan que los centros de trabajo potosinos propendan a entorpecer la generación de bienestar laboral a sus trabajadores.

Tras concluir este trabajo de investigación se reconoce como una limitante la delimitación del objeto de estudio planteado para este proyecto, ya que se conceptualizó que el haber implementado una muestra no probabilística y haber seleccionado de manera aleatoria los usuarios provoco la variabilidad en los resultados obtenidos ya que estas respuestas provenían de diferentes centros de trabajo en donde cada uno de ellos presenta sus propias características como es su cultura, normas, lineamientos, los cuales en conjunto causaban cierto nivel de disrupción.

Como segunda limitante se reconoce que en cuanto al estudio de la variable de discriminación laboral el instrumento utilizado evaluó cuestiones generales pertinentes a esta, reconociendo que no se enfocaba en el estudio específico de alguna de sus maneras de incidir en los centros de trabajo como las descritas en el marco teórico. Sin embargo, se resalta que como punto preliminar para estudiar la discriminación laboral en los centros de trabajo mexicanos y/o

potosinos es una herramienta eficiente, y es la que presentó mayor adaptación al contexto de nuestro país debido a su constructo normativo con el que se creó el cual está orientado a las necesidades del entorno social en el que se desarrollan los trabajadores. Así mismo, se considera importante argumentar que al momento, por lo menos, con lo que respecta al estado de San Luis Potosí, no se encontraban investigaciones previas que propendieran estudiar este fenómeno en particular enfocado en cuestiones laborales, razón por la que estos resultados obtenidos se visualizan como una línea ancestral que, como se expuso en capítulos previos, en primer lugar sirva como guía para realizar futuras investigaciones sobre la manera en cómo se puede abordar este tema, y en segundo lugar como una evaluación a lo que los agentes involucrados en generar bienestar laboral a los colaboradores como son los propietarios de las empresas, el personal del departamento de recursos humanos, sindicatos, el personal de gestionar las relaciones laborales, y porque no el gobierno, están haciendo para crearlo.

De acuerdo con las limitaciones expuestas anteriormente se recomienda a los futuros investigadores que tienen el propósito de continuar estudiando con respecto de lo que es la discriminación laboral se concentren en investigar de manera específica en una manera de damnificación de esta variable con el objetivo de obtener resultados más precisos, realizando una investigación que se guíe por una línea que parta de lo general a lo particular, pero que en todo su constructo genere más aportes a lo que hoy en día se conoce del tema. Ejemplos del tipo de investigación sugerida es como la realizada por Fernández, Torres y Ochoa (2019) en donde se concentraron en analizar las variaciones del ingreso entre varones y mujeres en el estado de Chihuahua a través de la cuantificación de la proporción de ingreso recibido por cada género medido a través de las diferencias generadas por factores no explícitos atribuidos a la discriminación, y que fueron explicados y fundamentados por el método Oaxaca-Blinder (1973)

el cual les ayudó a identificar y establecer la brecha salarial entre hombres y mujeres gracias al uso de técnicas econométricas y diversas especificaciones. Otro ejemplo es el trabajo realizado por Ponce et al., (2019) en el que buscaban identificar la clase de problemas laborales que enfrentan las personas que viven con epilepsia en sus centros de trabajo, obteniendo como resultado del método cualitativo seleccionado con la naturaleza de la investigación e implementado que, de manera general el personal de los centros laborales violan los preceptos de dignidad, entereza y solidaridad en relación con los colaboradores que viven esta clase de discapacidad.

Para finalizar, se sugiere continuar investigando con respecto de la discriminación laboral en los centros de trabajo mexicanos porque tras el análisis hecho a esta investigación se identifica un nivel intermedio probablemente no tan gravoso en cuanto la percepción de usuarios o trabajadores sobre qué tan concentrados se encuentran los responsables de las organizaciones por proveer espacios de trabajos seguros en donde la damnificación de esta variable se comience a erradicar o se elimine por completo por medio de políticas, normas, acciones, consejos, educación y/o formación en el tema, entre otras acciones, así como que los registros de actos de discriminación no son tan altos. Como punto final, y siguiendo la línea de este proyecto se propone estructurar una investigación enfocada en un objeto de estudio ubicado en el estado de San Luis Potosí, que reúna las características pertinentes para aplicarse la investigación como es la determinación sobre qué clase de discriminación laboral se quiere investigar, también determinar una muestra probabilística, así mismo encontrar e implementar el instrumento de investigación más adecuado con la naturaleza del proyecto, y continuar recabando información teórica actual que coadyuve a la expansión de este tema, ya que el abordar este fenómeno de esa manera generara una investigación en donde se obtengan resultados fundamentados en percepciones claras por parte de los usuarios, y disminuyendo la inclusión de interpretaciones subjetivas.



## Referencias

- Arboleda, A. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*, 25(113), 99-122. [http://DOI:10.1016/S0123-5923\(09\)70091-9](http://DOI:10.1016/S0123-5923(09)70091-9)
- Belavi G., y Murillo, F. (2016). Educación, democracia y justicia social. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 5(1), 13-34. <https://doi:10.15336/riejs2016.5.1>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Bobek, V., Maček, A., Bradler, S., y Horvat, T. (2018). How to reduce discrimination in the workplace: The case of Austria and Taiwan (R.O.C.). *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 64(3), 12-22. <http://DOI:10.2478/ngoe-2018-0014>
- Bornot, S. (2005). La discriminación en las empresas. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 1-66.
- Braga, D., Cuenca, A., y Da Cunha, F. (2021). Discriminación salarial por género en el mercado de trabajo del Paraguay: Análisis del sector formal, zona metropolitana y zona frontera con Brasil. *Estudios económicos*, 38(76), 5-43.
- Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. OMNIA - *Revista de la Coordinación de Estudios de Posgrado* (41), 1-7.
- Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
- Calderón, J., Pando, M., Coluna, C., y Preciado, Ma. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. 41. 86-103.

- Campo, A., Herazo, E., y Celina, H. (2015). Escala de discriminación en la vida cotidiana: Consistencia y estructura interna en estudiantes de medicina. *Revista Médica de Risaralda*, 21(2), 39-42.
- Cárdenas, F. (2018). Zona Industrial: centro de riqueza SLP. *El Sol de San Luis*. <https://www.elsoldesanluis.com.mx/local/zona-industrial-centro-de-riqueza-de-slp-1985524.html#:~:text=En%20la%20Zona%20Industrial%20de,133%20mil%20personas%20por%20turno.>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Castillo, J. (2020). Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). *Universidad Privada Antenor Orrego*, Perú.
- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. (Tesis doctoral). *Universidad Complutense de Madrid*, Madrid.
- Chan, F., McMahon, B., Cheing, G., Rosenthal, D., y Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utility of attribution theory. *Work*, 25(1), 77-88.
- Choi, J. (2008). Event justice perceptions and employees' reactions: Perceptions of social entity justice as a moderator. *Journal of Applied Justice Psychology*, 93(3), 513-28. <https://DOI:10.1037/0021-9010.93.3.513>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. 1-24.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2011). ¿Qué es la discriminación? Recuperado de [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id\\_opcion=142&op=142](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2017). Ficha temática Discriminación por razones socioeconómicas. Recuperado de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20Socioeconomico.pdf>

Constant, A., y D'Aubeterre, M. (2011). Validación de la Escala de Bienestar Psicológico en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista CES Psicología*, 4(1), 52-71.

Corlett, S., Di Marco, D., y Arenas, A. (2019). Inclusión de la diversidad sexual para una cultura de paz en las organizaciones: un estudio en Ecuador. *Revista de Cultura de Paz*, 3, 75-90.

Cortés, M., e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche: Universidad Autónoma del Carmen.

Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia - An International Journal of Tourism and Hospitality Research* 22(2), 204-221. <https://DOI:10.1080/13032917.2011.597934>

De Rada, V. (2012). Ventajas e inconvenientes de la encuesta por Internet. *Papers: Revista de Sociología*, 97(1), 193-223.

- Dietert, M., y Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1), 121-140. <https://doi.org/10.2190/WR.14.1.g>
- Dhanani, L., Beus, J., y Joseph, D. (2017). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147-179. <https://doi.org/10.1111/peps.12254>
- Echevarría, K., y Ortega, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 10(2), 17-27.
- Espinoza, A., Méndez, A., Rivera, M., y Calderón, J. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248.
- Espinoza, M., y Gallegos D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23).
- Fernández, A., Torres, A., y Ochoa, Gloria. (2019). Discriminación de ingresos por género en un estado del norte de México: el caso Chihuahua. *Contexto*, 8, 70-85.
- Foley, S., Ngo, H., Loi, R., y Zhen, X. (2015). Gender, gender identification and perceived gender discrimination. An examination of mediating processes in China. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(8), 650-665. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2015-0038>
- García, B., K., J. (2008). Discriminación salarial por género en México. (Tesis de maestría). *El Colegio de la Frontera Norte*, México.

- García, M. (2015). Discriminación femenina en el ámbito laboral: Aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Ghumman, S., Ryan, A., Barclay, L., y Markel, K. (2013). Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28, 439-454. <https://DOI10.1007/s10869-013-9290-0>
- Goldman, B., Gutek, B., y Stein, J. (2006). Employment discrimination in organizations: Antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786-830. <https://doi.org/10.1177/0149206306293544>
- Gómez, M. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados. (Trabajo de grado). *Universidad del Rosario*, Bogotá D.C.
- González, T., y Rodríguez, J. (2019) La métrica de lo intangible: del concepto a la medición de la discriminación. 1-277.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209–221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Greenland, K., Andreouli, E., Augoustinos, M., y Taulke-Johnson, R. (2018). What constitutes discrimination in everyday talk? Argumentative lines and the social representations of discrimination. *Journal of Language and Social Psychology*, 37(5), 541-561. <https://doi.org/10.1177/0261927X18762588>

- Gutiérrez, S. (2016). Discriminación laboral por razón de edad. (Tesis para obtener el grado de Relaciones Laborales). Universidad de la Laguna, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife – España.
- Harris, M., Lievens, F., y Hoye, G. (2004). “I think they discriminated against me”: Using prototype theory and organizational justice theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1/2), 54-65. <https://DOI:10.1111/j.0965-075X.2004.00263.x>
- Hermosa, A. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20-31. <https://10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (6a. Ed.). México: MacGraw-Hill.
- Hirsh, E., y Lyons, C. (2010). Perceiving discrimination on the job: Legal consciousness, workplace context, and the construction of race discrimination. *Law & Society Review*, 44(2), 269-298. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x>
- Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de las minorías religiosas en México: Un fenómeno silencioso en movimiento. 339-365.
- Horbath, J. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273-1290. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.11600/1692715x.14226240814>
- Hueso, A., y Cascant, Ma. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Universitat Politècnica de València.

- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Ishizaki, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., Kuroda, M., y Kivimäki, M. (2009). Reliability and validity of the Japanese version of the organizational justice questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 74-83. [https://DOI:10.1539/joh.L8042](https://doi.org/10.1539/joh.L8042)
- Jaramillo-Molina, M. (2021). El desigual mercado laboral mexicano: breve reseña de la precariedad y discriminación. *Este País*.
- Laca, F., Mejía, J., y Gondra, R. J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-92.
- Laca, F., Mejía, J., Yáñez, C., y Mayoral, E. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26.
- Littlewood, H. (2008). *Evasión del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional en una distribuidora farmacéutica; potenciales consecuencias de la percepción de justicia organizacional*. XII Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas, A.C. (ACACIA).
- Littlewood, H., y Alviter, L. (2011). *Evitación del trabajo en cinco organizaciones mexicanas*. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades.
- López, F., Casique, G. A., y Ferrer, J. (2019). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Administración y Organizaciones*, 9(17), 117-134.

- López, A. (2021). Prevalencia de prácticas discriminatorias en México ¿Cómo se discrimina y a quien se discrimina? *Revista de el Colegio de San Luis*, 12(23), 1-32, <https://doi.org/10.21696/rcls122220221334>
- Lötter, C., y Dissertation, M. (2015). The nature of perceived discriminatory experiences of homosexual individuals at work. University of Johannesburg (South Africa).
- Mejía, L. (2019). Identificar factores determinantes que influyen en el bienestar laboral de los colaboradores de una empresa comercial. (Tesis para obtener el grado de Magíster en Dirección de Talento Humano). Universidad Espíritu Santo, Ecuador.
- Mendoza, M. (2021). La exclusión laboral, una condición de discriminación, hacia las personas con discapacidad física y sensorial, en México a partir de 2012-2018. (Tesis de maestría). Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Michoacán.
- Meertens, D. (2008). Discriminación racial, desplazamiento y género en las sentencias de la Corte Constitucional. El racismo cotidiano en el banquillo. *Universitas Humanística*, 66(66), 83-106.
- Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11(2), 171-179.
- Mokate, K. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1-56.
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., y Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>



- Montenegro, J. (2019). Análisis del bienestar laboral en Colombia, segmentado en sus diferentes sectores productivos. (Tesis para obtener el título de psicóloga). Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad, Colombia. 1-74.
- Mueller, C., Iverson, R., y Jo, D. (1999). Distributive justice evaluations in two cultural contexts: A comparison of U.S. and South Korean teachers. *Human Relations*, 52(7), 869-893. <https://doi.org/10.1023/A:1016919205191>
- Navarro, R. (1969). Prejuicio y discriminación racial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 31(2), 417-433. <https://doi.org/10.2307/3538894>
- Ngo, Hang-Yue., Tang, C., y Au, W. (2002). Behavioral responses to employment discrimination: A study of Hong Kong workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(8), 1206-1223. <https://doi.org/10.1080/09585190210149484>
- Nino, C. (1993). Justicia, *DOXA Cuadernos de Filosofía y Derecho*, 14, 61-74. <https://doi.org/10.14198/DOXA1993.14.04>
- “Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación”. Norma Mexicana NMX-R 025-SCFI-2015. Diario Oficial de la Federación.
- Nuvaez, J. (2018). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *Iustitia Socialis*, 4(6), 4-27. [https://DOI: http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i6.286](https://doi.org/10.35381/racji.v4i6.286)
- Online Career Center. (8 de mayo de 2017). *Discriminación laboral en México: 6 de cada 10 la viven*. <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217. <https://doi.org/10.25009/pys.v16i2.774>
- Osca, A., y García, L. (2004). ¿Cómo perciben los candidatos los procesos de selección? Una aproximación desde el modelo de justicia procedimental de Gilliland (1993). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 225-247.
- Patlán, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Peláez, C., y García, C. (2020). El estudio de la precariedad laboral en México: retos y desafíos para pensar el siglo XXI. *Veredas, Revista del Pensamiento Sociológico*, 40, 95-124.
- Pita, S., y Pértegas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria*, 9, 76-78.
- Ponce, A., Núñez, L., Medrano, G., Reyes, A., y Cantú, G. (2019). Discriminación laboral en México a las personas con epilepsia. Repercusión bioética. *Revista CONAMED*, 24(1), 46-52.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reb, J., Goldman, B., Kray, L., y Cropanzano, R. (2006). Different wrongs, different remedies? Reactions to organizational remedies after procedural and interactional injustice. *Personnel Psychology*, 59(1), 31-64. <https://DOI:10.1111/j.1744-6570.2006.00773.x>
- Ríos, J., y Loli, A. (2019). Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127-138. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>

- Ríos, L., y Carranza, G. (2019). Determinantes de explicación del constructo justicia organizacional y su impacto con satisfacción y desempeño laborales. *Revista Universitaria de Administración*, 10(17), 37-50. <https://doi.org/10.20983/novarua.2018.17.3>
- Rubio, L. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Simón, C., Barrios, A., Gutiérrez, H., y Muñoz, Y. (2019). Equidad, educación inclusiva y educación para la justicia social. ¿Llevan todos los caminos a la misma meta? *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 8(2), 17-32. <https://doi.org/10.15366/riejs2019.8.2.001>
- Siverio, M. (2020). Percepción de justicia en procesos de selección según su género y resultado. (Tesis de máster). *Universidad de La Laguna*, Torreón.
- Tamayo, J., y Gamero, J. (2007). Dinámica de la equidad. *Anales de Economía Aplicada 2007*, 365-380.
- Topa, G., Palací, F., y Morales, J. (2006). Efecto moderador de la identificación grupal en las relaciones entre la justicia organizacional y el cansancio emocional de los empleados. *Acción Psicológica*, 4(1), 37-46. <https://doi.org/10.5944/ap.4.1.491>
- Triana, M., Jayasinghe, M., y Pieper, J. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513. <https://doi.org/10.1002/job.1988>
- Vaca, G. (2019). Discriminación laboral: Experiencias y alternativas de afrontamiento de la población LGBTI. *Universidad del Azuay*, Ecuador.

- Vásquez, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. (Monografía de grado para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional). *Universidad de Antioquia*, Medellín.
- Vasquez-Trespacios, E., Aranda, C., y Ortiz, M. (2019). Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática. *Salud trab*, 27(2), 147-158.
- Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED, 1-234.
- Viswesvaran, C., y Ones, D., S. (2002). Examining the construct of organizational justice: A meta-analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38(3), 193-203. <https://doi.org/10.1023/A:1015820708345>
- Wood, S., Braeken, J., y Niven, K. (2013). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 617-634. <https://DOI10.1007/s10551-012-1404-5>
- Zaragoza, M. (2018). Suma San Luis 19 parques industriales. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/bajio/suma-san-luis-potosi-19-parques-industriales/>

## Anexo


**CUESTIONARIO**


Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Facultad de Contaduría y Administración

Agradecemos de antemano su apreciable colaboración al responder el presente cuestionario y le pedimos de la manera más atenta que tome en consideración lo siguiente; lea cada oración con mucho cuidado, no tome demasiado tiempo en cada una de ellas, no responda lo que crea que debería ser, lo que crea correcto o lo que crea que nos gustaría que respondiera, no hay oraciones capciosas, no hay respuestas acertadas o erróneas, **conteste lo que usted honestamente siente**, conteste todas las oraciones, no omita ninguna, aunque algunos parezcan similares, su respuesta a cada una de ellas es muy importante para esta investigación, su reacción inicial a cada oración es la mejor forma de responder. **La información contenida en este cuestionario es anónima y confidencial, y no adjudica ninguna responsabilidad para los participantes.**

DATOS GENERALES	
Género	Masculino: __ Femenino: __ Otro: __
Edad	20 a 24 años: __ 25 a 29 años: __ 30 a 34 años: __ 35 a 39 años: __ 40 a 44 años: __ 45 a 49 años: __ 50 a 54 años: __ 55 a 59 años: __ 60 años y más: __
Estado civil	Solter@: __ Casad@: __ Divorciad@: __ Unión libre: __ Viud@: __
Nivel académico	Bachillerato o preparatoria: __ Licenciatura: __ Carrera técnica: __ Maestría: __ Doctorado: __
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año: __ De 1 a 3 años: __ De 4 a 9 años: __ Más de 10 años: __
Departamento	Finanzas: __ Recursos Humanos: __ Contable: __ Producción: __ Mercadotecnia: __ Compras: __ Logística y Operaciones: __ Jurídico: __ Salud: __ Psicológico: __ Relaciones Públicas: __ Otro: __
Tipo de jornada laboral	Diurna: __ Vespertina: __ Nocturna: __ Mixta: __

Ingreso mensual económico	6,000 a 8,000 pesos: __                      8,001 a 10,000 pesos: __ 10,001 a 12,500 pesos: __                    12,501 a 15,000 pesos: __ 15,001 a 17,500 pesos: __                    17,501 a 20,000 pesos: __ Más de 20,000 pesos: __
Tipo de contrato	Tiempo determinado: __                    Tiempo indeterminado: __ Honorarios: __
Percepción de color de piel	<p>1: __    2: __    3: __    4: __    5: __    6: __    7: __    8: __          9: __    10: __    11: __</p>
Tienes alguna discapacidad	Si: __                      No: __ Cual:    Intelectual: __    Motriz: __    Visual: __ Auditiva: __    Otra: __
<b>Para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria</b>	
De los sectores de la población presentados a continuación señale con los que se sienta identificado. En caso de no identificarse con alguno marque la casilla ninguna	Ninguno: __    De la diversidad sexual: __    Indígenas: __ Afrodescendientes: __    Adultos mayores: __    Otro: __

### AMBIENTE LABORAL

Por favor, seleccione y rellene la casilla que refleje su afirmación, negación o desconocimiento de la situación planteada.

En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación	SI	NO	NO SÉ
En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta	SI	NO	NO SÉ
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación	SI	NO	NO SÉ
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral	SI	NO	NO SÉ

Instrucciones:

Por favor, seleccione y rellene la casilla que refleje su nivel de acuerdo o desacuerdo.

Marque en cada una de las situaciones que se le presentan el numero con el que mejor se identifica, siendo 1 totalmente desacuerdo y 7 completamente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales	1	2	3	4	5	6	7
2. En el momento de su contratación, su edad fue determinante	1	2	3	4	5	6	7
3. Para su contratación fue determinante su apariencia física	1	2	3	4	5	6	7
4. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral sólo las reciben unas cuantas personas privilegiadas	1	2	3	4	5	6	7

5.En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación	1	2	3	4	5	6	7
6.En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona	1	2	3	4	5	6	7
7.En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad	1	2	3	4	5	6	7
8.En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa	1	2	3	4	5	6	7
9.En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión	1	2	3	4	5	6	7
10.En su centro de trabajo las mujeres	1	2	3	4	5	6	7



embarazadas enfrentan un clima laboral hostil							
11.En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil	1	2	3	4	5	6	7
12.En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
13.En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa (e) inmediata (o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando	1	2	3	4	5	6	7
14.Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7
15.En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente	1	2	3	4	5	6	7
16.En su centro de trabajo, en general hay personas que	1	2	3	4	5	6	7

discriminan, tratan mal o le faltan al respeto a sus compañeras (os), colegas o subordinadas (os).							
17.En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla	1	2	3	4	5	6	7
18.En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo	1	2	3	4	5	6	7
19.En su centro de trabajo se toman acciones como: asilamiento de sus compañeras(os), cambio de lugar repentamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas	1	2	3	4	5	6	7
20.Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias	1	2	3	4	5	6	7

as, se le da seguimiento							
21.En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales	1	2	3	4	5	6	7
22.En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad	1	2	3	4	5	6	7
23.Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)	1	2	3	4	5	6	7
24.En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o	1	2	3	4	5	6	7

con VIH, entre otras							
25.En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y referencias sexuales	1	2	3	4	5	6	7
26.En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros	1	2	3	4	5	6	7
27.En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación	1	2	3	4	5	6	7
28.En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces	1	2	3	4	5	6	7
29.En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales	1	2	3	4	5	6	7

Instrucciones:

Por favor, seleccione y rellene la casilla que refleje su nivel de acuerdo o desacuerdo.

Marque en cada una de las situaciones que se le presentan el numero con el que mejor se identifica, siendo 1 totalmente desacuerdo y 7 completamente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1.Mi horario de trabajo es justo	1	2	3	4	5	6	7
2.Pienso que mi nivel de sueldo es justo	1	2	3	4	5	6	7
3.Considero que mi carga de trabajo es bastante justa	1	2	3	4	5	6	7
4.En términos generales, las recompensas que recibo en este trabajo son bastante justas	1	2	3	4	5	6	7
5.Siento que mis responsabilidades de trabajo son justas	1	2	3	4	5	6	7
6.Las decisiones de trabajo son tomadas por mi jefa(e) de una manera imparcial	1	2	3	4	5	6	7
7.Mi jefa(e) se asegura de que todas las inquietudes del personal sean escuchadas antes de que las decisiones de trabajo se tomen	1	2	3	4	5	6	7
8.Para tomar las decisiones de trabajo, mi jefa(e) reúne información exacta y completa	1	2	3	4	5	6	7

9.Mi jefa(e) explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal	1	2	3	4	5	6	7
10.Todas las decisiones de trabajo son aplicadas consistentemente a todo el personal afectado o involucrado	1	2	3	4	5	6	7
11.A los trabajadores se les permite impugnar o apelar las decisiones de trabajo tomadas por mi jefa(e)	1	2	3	4	5	6	7
12.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) me trata con bondad y consideración	1	2	3	4	5	6	7
13.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) me trata con respeto y dignidad	1	2	3	4	5	6	7
14.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) es sensible a mis necesidades personales	1	2	3	4	5	6	7
15.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) acuerda	1	2	3	4	5	6	7

conmigo de una manera honesta							
16.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) muestra preocupación por mis derechos como trabajador	1	2	3	4	5	6	7
17.Con respecto a las decisiones hechas acerca de mi trabajo, mi jefa(e) discute las implicaciones de las decisiones conmigo	1	2	3	4	5	6	7
18.Mi jefa(e) ofrece una justificación adecuada por las decisiones tomadas acerca de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
19.Cuando se toman decisiones acerca de mi trabajo, mi jefa(e) ofrece explicaciones que tienen sentido para mí	1	2	3	4	5	6	7
20.Mi jefa(e) explica muy claramente cualquier decisión tomada acerca de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7

Instrucciones:

Por favor, seleccione y rellene la casilla que refleje su nivel de acuerdo o desacuerdo.

Marque en cada una de las situaciones que se le presentan el numero con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo su bienestar laboral durante su trayectoria laboral.

Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
1.Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
2.Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
3.Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
4.Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
5.La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
6.Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
7.La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
8.El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
9.Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
10.Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
11.El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
12.Mi cumplimiento de las normas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
13.Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
14.Mis oportunidades de promoción Laboral	1	2	3	4	5	6	7	
15.Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
16.Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
17.Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
18.Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
19.El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
20.Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	



21.Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
22.Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	