

**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE COACALCO**

**“ANÁLISIS DE LA NORMA MEXICANA
NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN COMO
MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN
CORPORACIÓN MANDRINKA S.A. DE C.V.”**

TESIS

RODRÍGUEZ MAYA JHOANA BELEN

**Director de tesis:
MTRA. FLORES RODRÍGUEZ ELVIRA MARIBEL**

COACALCO DE BERRIOZÁBAL, MÉX. AGOSTO, 2024.

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS.

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mis padres que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

También quiero dedicarle este trabajo a mi esposo. Por tu paciencia, por tu comprensión, por tu empeño, por tu fuerza, por tu amor y por tu ayuda.

A mi hijo Emiliano, porque tú eres lo que me lleva a ser mejor cada día, para que algún día te sientas orgulloso de mí.

ÍNDICE

Contenido

Listado de abreviaturas.	6
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Antecedentes.	10
1.2 Planteamiento del problema.	11
1.3 Pregunta de investigación.....	12
1.4 Objetivos.	12
1.5 Justificación.....	13
1.6 Alcances y limitaciones.....	14
Hipótesis.....	15
Definición de las variables	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1 La Igualdad Laboral y no Discriminación en el Marco Jurídico.....	17
2.1.1 Discriminación.....	17
2.1.2 La igualdad como principio.....	18
2.1.3. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	19
2.1.4. Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	20
2.1.5. Requisitos para la certificación.....	22
2.1.6. Autoevaluación en el centro de trabajo.	24
2.1.7. Consejo Interinstitucional.....	25
2.1.8. Contratación de un organismo de certificación.	25
2.1.9. Instituciones encargadas de prevenir y sancionar la discriminación.	26
2.2 Política de igualdad y no discriminación para los centros de trabajo.	26
2.1.1 Comisión de vigilancia.	27
2.1.2 Proceso de reclutamiento.....	27
2.1.3 Auditoría interna.....	30
2.1.4 Código de ética.	30
2.1.5 Manual de procedimientos para la asignación de compensaciones, ascensos y permanencia.....	31
2.1.6 Procesos de formación, capacitación y adiestramiento.	32
2.1.7 Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal.....	32

2.1.8 Lenguaje incluyente, no sexista y accesible.	33
2.1.9 Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	35
2.3 Clima laboral	36
2.3.1 Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer.....	37
2.3.2 Teoría de los Dos Factores de Herzberg.....	39
2.3.3 Políticas y procedimientos de acoso y hostigamiento sexual.	40
2.3.4. Inclusión, accesibilidad y políticas de igualdad laboral	41
2.3.5 Medición y diagnóstico.	42
3.1 Inclusión y accesibilidad	44
4. Futuro.	48
CAPÍTULO III MÉTODO.....	49
3.1 Tipo de investigación	50
3.2 Participantes	54
3.3 Instrumento.....	61
3.3.1 Técnicas de procesamiento de la información.....	67
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	68
4.1 Matriz de correlación	68
.....	68
4.2 Análisis de resultados.....	70
4.2.1 Percepción sobre aspectos de inclusión y accesibilidad: Espacio, mobiliario y equipo para personas con discapacidad, así como medios tecnológicos y de comunicación.....	73
4.2.2 Percepción sobre aspectos del ambiente laboral y no discriminación.....	77
4.2.3 Percepción sobre políticas y procedimientos de acoso y hostigamiento sexual.....	80
4.2.4 Percepción sobre aspectos de inclusión, accesibilidad y políticas de igualdad laboral	88
4.3 Hipótesis de correlación entre el grupo 3 y el grupo 2.....	100
4.4 Hallazgos.....	101
4.5 Discusión.....	101
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	102
Recomendaciones.....	103
Bibliografía	104
Anexo 1. Cuestionario de Percepción de clima laboral y no discriminación	106
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	109

Índice de tablas

Tabla 1: KMO y prueba de Bartlett.....	62
Tabla 2: Matriz de correlación	68

Índice de figuras

Figura 1: Proceso de reclutamiento	27
Figura 2: Capacitación	33
Figura 3: Total de población	55
Figura 4: Rango de edad.....	56
Figura 5: Estado civil	57
Figura 6: Antigüedad laboral.....	58
Figura 7: Escolaridad.....	59
Figura 8: Jornada laboral.....	61
Figura 9: Valores de correlación	72
Figura 10: Personas con discapacidad.....	74
Figura 11: Instalaciones	75
Figura 12: Tecnología.....	76
Figura 13 Discriminación	78
Figura 14: Igualdad	79
Figura 15: Libertad sexual	81
Figura 16: Hostigamiento sexual	82
Figura 17: Acoso sexual	83
Figura 18: Comité de ética	84
Figura 19: Procedimiento de queja	86
Figura 20: Autoridades	87
Figura 21: Mujeres embarazadas	89
Figura 22: Permisos	90
Figura 23: Promociones y ascensos	91
Figura 24: Clima laboral	93
Figura 25: Trato inferior	94
Figura 26: Superiores	96
Figura 27: Discriminación salarial	97
Figura 28: Campañas de difusión	98
Figura 29: Discriminación	99

Listado de abreviaturas.

ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
NMX-R-025-SCFI-2015.	Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
MEG	Modelo de Equidad de Género
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CERD	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial
LGIMH	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LFPEd	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

RESUMEN. ABSTRACT

El acoso, la violencia, la discriminación y el acoso son prácticas que se han desarrollado de forma aparentemente normal en la vida laboral de las personas, sin importar el sector en el que se desarrollen, en los últimos años ha sido un foco de atención para las autoridades de nuestro país, quienes a través de sus facultades han reforzado la ya existente Norma Oficial Mexicana con fines de buscar la igualdad laboral y no discriminación.

La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación surgió como una norma de aplicación voluntaria para las organizaciones sin importar si son del ámbito público o privado, grandes o pequeñas, de servicios o manufactureras, con el fin de implementar una serie de políticas que coadyuven en el sano desarrollo profesional de los empleados, evitando situaciones de acoso y discriminación.

Durante el desarrollo de la presente investigación se hará un estudio sobre todo lo que implica la NMX-R-025-SCFI-2015, en sus ámbitos de aplicación, se abordarán los requisitos impuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STyPS], las organizaciones certificadoras establecidas por la Entidad Mexicana de Acreditación.

Así mismo se llevará a cabo una investigación de tipo cuantitativo, dentro de la Corporación “MANDRINKA”, empresa del sector privado dedicada a la fabricación de ductos eléctricos, con 128 empleados, con la finalidad de mostrar la situación actual de manera objetiva y medir el clima laboral, en virtud de que empleados de la organización han presentado quejas en el departamento de Personal en relación a las políticas de ascenso, discriminación en ciertas áreas de la empresa y nula equidad e igualdad de género.

Se aplicarán una serie de cuestionarios y entrevistas con el personal para conocer el entorno laboral, se implementarán las estrategias y políticas establecidas en la NMX-R-025-SCFI-2015 y se repetirán los cuestionarios con la finalidad de comprobar las hipótesis establecidas.

Las quejas relacionadas con las políticas de ascenso, discriminación y equidad de género tienen el potencial de impactar significativamente el clima laboral de la empresa, afectando la moral de los empleados, la productividad, la cohesión del equipo, la reputación empresarial y la exposición a riesgos legales.

Harassment, violence, discrimination, and bullying are practices that have developed in an apparently normal way in people's working lives, regardless of the sector in which they work. In recent years, it has been a focus of attention for the authorities of our country, who, through their powers, have reinforced the already existing official Mexican standard in order to seek labor equality and non-discrimination.

The NMX-R-025-SCFI-2015 on Labor Equality and Non-Discrimination emerged as a standard of voluntary application for organizations regardless of whether they are in the public or private sphere, large or small, services or manufacturing, in order to implement a series of policies that contribute to the healthy professional development of employees, avoiding situations of harassment and discrimination.

During the development of this research, a study will be carried out on everything that the NMX-R-025-SCFI-2015 implies in its areas of application, including the requirements imposed by the Ministry of Labor and Social Welfare [STyPS]. the certifying organizations established by the Mexican Accreditation Entity.

Likewise, a quantitative investigation will be carried out within the “MANDRINKA” Corporation, a private sector company dedicated to the manufacture of electrical ducts with 128 employees, with the purpose of showing the current situation objectively and measuring the work environment due to the fact that employees of the organization have filed complaints with the Personnel Department in relation to promotion policies, discrimination in certain areas of the company, and a lack of gender equity and equality.

A series of questionnaires and interviews with staff will be applied to understand the work environment. The strategies and policies established in NMX-R-025-SCFI-2015 will be implemented, and the questionnaires will be repeated in order to verify the established hypotheses.

Complaints related to promotion, discrimination, and gender equality policies have the potential to significantly impact the company's work environment, affecting employee morale, productivity, team cohesion, business reputation, and exposure to legal risks.

INTRODUCCIÓN

En el año 2012 se puso en marcha un modelo de equidad de género para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, impulsado por el Gobierno de México, dentro de dicho modelo nació el antecedente a la que hoy conocemos como Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

Esta Norma ha sido el resultado del trabajo conjunto entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres [INM] y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] a través del Gobierno Federal, quienes preocupados por erradicar las diferencias sociales incluyendo las laborales han puesto en marcha esta Norma de implementación voluntaria en las actividades del sector público y privado.

En este trabajo de investigación se abordarán conceptos relacionados con la igualdad y la discriminación como principios y Derechos Humanos Universales, así como lo relacionado con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y sus requisitos para la implementación, abarcando desde la adopción de políticas de Igualdad y no discriminación hasta las políticas de formación, capacitación y adiestramiento.

Así mismo, se analizarán las cualidades de la aplicación de la norma, reflejadas en una empresa privada del sector manufacturero establecida en el Estado de México, con el fin de evaluar las relaciones y el clima laboral entre los colaboradores, antes y después de la implementación de la Norma.

Lo anterior a través de investigación de campo realizada propiamente con cada una de las personas involucradas en la Corporación, mediante una serie de cuestionarios previamente validados y aplicados en una población muestra.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes.

El acoso, la violencia y discriminación contra las mujeres está presente en todos los ámbitos de desarrollo, y el laboral no es la excepción. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 [ENDIREH-2021], el 29.3% de las mujeres mexiquenses de 15 años y más que ha trabajado alguna vez en su vida ha sufrido algún acto de violencia, siendo la discriminación la principal modalidad. Cabe señalar que estas agresiones contra las mujeres en su gran mayoría son perpetuadas por algún compañero de trabajo (37.6%) y por el jefe (20.1%)¹. (INEGI, 2021)

Asimismo, esta encuesta revela que entre 2011 y 2016, al 11.8% de las mujeres se les pidió una prueba de embarazo como requisito para ser contratadas, ello a pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, fracción XIV prohíbe este tipo de conductas.

Es por eso que se han implementado diversos instrumentos jurídicos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2015.

Asimismo, la STPS buscó promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no fueran un obstáculo para la inclusión laboral;

¹ INEGI (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor (Gobierno Federal, 2023).

A partir del año 2015 comenzó a promoverse que las organizaciones se certificaran en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a lo largo de este trabajo se investigaran y expondrán las diferencias en cuanto al clima laboral de las empresas que aplican una política de igualdad laboral y no discriminación.

1.2 Planteamiento del problema.

El problema principal de la Corporación Mandrinka es una serie de dificultades relacionados con la discriminación y la falta de equidad dentro de la empresa, exacerbados por las decisiones y políticas implementadas durante la pandemia de Covid-19. Algunos de los problemas identificados por la gerencia son:

1. Discriminación en políticas de trabajo remoto: Parte del personal se sintió discriminado por la manera en que se implementaron las políticas de trabajo remoto durante la pandemia. Hubo cuestionamientos sobre el criterio utilizado para decidir quién trabajaría desde casa y quién tendría que presentarse en las instalaciones de la empresa. Esta situación podría haber llevado a percepciones de favoritismo o falta de transparencia en la toma de decisiones.

2. Discriminación en ascensos y recompensas: El personal operativo expresó sentirse discriminado en los procesos de ascensos y recompensas durante el año 2021. Se percibe que la antigüedad y la experiencia previa no fueron consideradas adecuadamente en las decisiones de ascenso y reconocimiento dentro de la organización. Esta falta de reconocimiento puede afectar la moral y la motivación del equipo operativo.

3. Problemas de equidad de género y ambiente laboral: El personal femenino reportó sentirse incómodo debido al lenguaje utilizado por parte del resto del personal, incluidos comentarios de otras mujeres. Argumentan que existe una falta de equidad de género y un ambiente laboral donde no se promueven el respeto y la igualdad. Este tipo de ambiente puede contribuir a un clima laboral tenso y afectar la productividad y la colaboración dentro de la empresa.

Corporación Mandrinka enfrenta desafíos significativos en términos de cultura organizacional, equidad de género y transparencia en la toma de decisiones. Estos problemas no solo pueden afectar el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino también la reputación y el rendimiento general de la empresa si no se abordan adecuadamente.

El clima laboral de la empresa en este contexto es tenso y negativo, con implicaciones significativas que afectan tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento general de la organización.

El clima laboral está siendo afectado por la discriminación y la falta de equidad vista desde los trabajadores, puede tener consecuencias como la pérdida de productividad, problemas de retención de talento, riesgos legales y daños a la reputación.

1.3 Pregunta de investigación.

¿La empresa “Corporación Mandrinka” aplica la NMX-R-025-SCFI-2015 como mejora de su clima laboral?

1.4 Objetivos.

General.

Diagnosticar la NMX-R-025-SCFI-2015 como mejora del clima laboral en la corporación Mandrinka.

Específicos.

- Analizar las características de la NMX-R-025-SCFI-2015, así como del clima laboral.
- Diseñar un instrumento de recolección de datos que permita medir conocer si es aplicable la NMX-R-025-SCFI-2015 como mejora del clima laboral en la empresa “Corporación Mandrinka”
- Aplicar el instrumento de recolección de datos a la totalidad de empleados de la “Corporación Mandrinka”.

- Analizar la información obtenida para determinar la relación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 como mejora del clima laboral de la empresa.

1.5 Justificación.

Tras la investigación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se busca resaltar las ventajas de la certificación y aplicación de la norma, traducidos en ventajas sociales para las organizaciones y sus empleados.

En la actualidad existen centros de trabajo donde no se respetan las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, donde no se promueven la igualdad de oportunidades y desarrollo para todo el personal, en los procesos de contratación, no se otorgan las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, dan importancia a la raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad y discapacidades.

Un problema recurrente en los lugares de trabajo, sean cargos públicos o privados, es el nulo respeto al derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, no se impulsa la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las colaboradoras y colaboradores.

El presente trabajo pretende analizar, identificar y destacar la importancia de la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 a través de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, destacando actividades y eventos enfocados a fomentar la igualdad y no discriminación.

El objetivo de la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 es establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueben que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laboral entre mujeres y hombres, dicha certificación es aplicable a cualquier organización que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

A través de este estudio, se analizarán las acciones tomadas por la empresa con la intención de lograr la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr una igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en nuestra sociedad, así como el análisis de una futura implementación de una política de igualdad laboral y no discriminación para generar un clima laboral saludable.

Es necesario recalcar que dicha certificación no es de carácter obligatorio para ninguna corporación o centro de trabajo, por lo que a través del desarrollo de esta investigación se expondrán los beneficios de la aplicación como medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, coadyuvando al cumplimiento de diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia.

Resulta importante señalar que la certificación en NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación no es obligatoria en para ningún sector, hasta el pasado mes de septiembre sólo 514 centros de trabajo han sido certificados con dicha norma, con un total de 841503 trabajadores beneficiados a nivel nacional.

1.6 Alcances y limitaciones.

Con este trabajo se pretende que “Corporación Mandrinka” continúe con sus objetivos y funciones como las ha venido desarrollando, pero mejore el clima laboral a través de la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y pueda medirse a través de la percepción de empleados, proveedores y clientes.

Respecto a las limitaciones, se pretende aplicar a la totalidad de los empleados las encuestas y entrevistas para realizar el estudio, dicha totalidad está representada por 1 gerente general, 6 gerentes de área, 6 subgerentes, 14 jefes de área 35 empleados administrativos y 65 empleados operativos. Por lo que representa una desventaja ya que se incluyen puestos de muy distintos tipos, pero también tienen peculiaridades muy específicas como son los requerimientos de acceso a los puestos de trabajo, que afecta, por ejemplo, al factor experiencia laboral, no siendo requisito imprescindible para acceder a la mayor parte de los puestos.

Las gerencias y jefaturas de área se establecen en función del criterio de formación académica y la experiencia, por lo que los resultados de las encuestas podrían verse afectados si un empleado con menos preparación académica y/o experiencia, pero con más antigüedad dentro de la empresa aspiran al puesto inmediato superior sin cumplir con los requisitos.

Dentro de las limitaciones que pueden presentarse en el desarrollo de esta investigación son:

- A) Espacio. La empresa no cuenta con un espacio para dar capacitación sobre la NMX-R-025-SCFI-2015, alguna conferencia o taller relacionada con el mejoramiento de las condiciones laborales, pues únicamente se cuenta con el espacio de operaciones (maquinaria y personal capacitado para el uso y manejo de esa maquinaria) y el área de oficinas.
- B) Tiempo. La empresa se divide en dos grandes áreas de manera general, la primera operativa y la segunda administrativa. El área operativa se encuentra laborando las 24 horas, es decir, la maquinaria que es utilizada para la fabricación de sus productos no puede ser detenida, por lo que los trabajadores se enfrentan a cierta limitación del tiempo para poder responder al instrumento de recolección de datos y participar en futuros programas para el mejoramiento del clima laboral.
- C) Recursos: La empresa tiene destinada cierta cantidad como partida presupuestal para la contratación y capacitación de nuevos empleados, sin embargo, dicha cantidad solo es para nuevas contrataciones. No se tiene un presupuesto para capacitaciones extraordinarias ni implementación de nuevos métodos de trabajo para los empleados ya existentes.

Hipótesis

H1. La empresa “corporación Mandrinka” no aplica la la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 al no respetar la igualdad de género y existir discriminación entre sus empleados por lo que se ve afectado el clima laboral.

Definición de las variables

Clima laboral: contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes en determinada organización y que afecta a las actividades, motivación y comportamiento de sus miembros. (Bordas Martínez, 2016). Se mide mediante cuestionarios y entrevistas de clima organizacional confiables y validados.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, es la capacidad de trabajo relacionada con la esfera personal por la limitación de tiempo frente a sus obligaciones con la familia. Se mide mediante cuestionarios y entrevistas de corresponsabilidad.

Acoso y hostigamiento: toda situación de conflicto interpersonal o grupal en el que una persona o varias deciden ejercer sobre otra u otras una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima personal y su reputación profesional. (Tony, 2012). Se mide mediante cuestionarios y entrevistas de acoso y hostigamiento laboral.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 La Igualdad Laboral y no Discriminación en el Marco Jurídico.

2.1.1 Discriminación.

El Diccionario de la Lengua Española, (Real Academia Española de la Lengua, 2023), ofrece dos definiciones del verbo discriminar: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera.

“La discriminación es el trato de un individuo a otro como inferiores, y esto en razón de alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, su discapacidad, etc. De esta manera, si alguien es considerado inferior por ser indígena, mujer u homosexual tendemos a decir que está siendo discriminado” (Rodríguez, 2004, p. 10).

De acuerdo con Eduardo Rabossi (Rabossi, 2007), el concepto de discriminación es dependiente del concepto de igualdad, del mismo modo que el principio de no discriminación es dependiente del principio de igualdad. De tal manera, el primer paso que corresponde dar consiste en incursionar en el concepto de igualdad y en el principio de igualdad.

En todos los aspectos relevantes los seres humanos deben ser considerados y tratados de igual manera, es decir, de una manera uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo.

El principio de no discriminación tiene sus orígenes en la Declaración de los Derechos del Ciudadano durante la Revolución Francesa (1789). Sin embargo, su consolidación como un principio fundamental de la condición humana ocurrió tras la Carta de los Derechos Humanos de 1948. Este principio vela por la igualdad de trato entre los individuos, sin importar su comunidad, país o región. Desde entonces, se ha buscado hacerlo efectivo en todas las esferas de la vida cotidiana, incluyendo salud, educación, vivienda y acceso a bienes públicos.

2.1.2 La igualdad como principio.

Sólo cuatro tratados sobre derechos humanos contienen definiciones de “discriminación”. Estas definiciones tienden a usar “igualdad”, o al menos “igualdad de trato”, como término intercambiable con “no discriminación”. Los dos Convenios de la OIT (La Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial [CERD, 1969] y la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [CEDAW, 1981]) definen la discriminación en términos de igualdad y viceversa. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial [Naciones Unidas Unidas, Oficina del Alto Comisionado, 1965] define la discriminación en términos de tener una misma base con respecto al goce de derechos y libertades.

El principio de igualdad no significa que todos los seres humanos deban ser tratados exactamente igual. De hecho, es posible e incluso necesario tratar a las personas de manera diferente, siempre que las diferencias sean relevantes.

¿Por qué? Porque los seres humanos somos diferentes. Tenemos diferentes necesidades, habilidades y circunstancias. Si tratáramos a todos exactamente igual, sin tener en cuenta estas diferencias, estaríamos discriminando a algunos grupos de personas.

Como resultado importante del principio de igualdad tenemos el reconocimiento de la diversidad, el cual reconoce que las personas son diferentes y que estas diferencias son importantes. No se trata de ser iguales, sino de respetar las diferencias y valorar la diversidad.

Del principio de igualdad se derivan dos principios importantes:

- Principio de no discriminación: Este principio prohíbe tratar a las personas de manera diferente por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social irrelevante.
- Principio de igualdad de oportunidades: Este principio establece que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a la educación, al trabajo, a la salud y a otros bienes y servicios básicos.

En consecuencia, el principio de igualdad no significa uniformidad, sino justicia. Se trata de garantizar que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, independientemente de sus diferencias.

2.1.3. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores (Gobierno de México, 2023).

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Hace más de dos décadas atrás, en México se viene promoviendo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo. La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir del 2009, instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no

discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Asimismo, la STPS buscó promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo (Gobierno de México, 2023).

El CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión (CONAPRED, 2012)” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Los tres mecanismos anteriores han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

2.1.4. Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional (Gobierno de México, 2023).

En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Ratificado por México en 1981).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Ratificado por México en 1981).
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). (Ratificado por México en 1981).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)

Ahora bien, después de mencionar algunos de los pactos y tratados internacionales de los cuales México forma parte, sobresalen algunos por su relevancia en la participación y consideración de la mujer:

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Unidas, Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, 1979), es considerada la primera Conferencia de la Mujer, se desarrolló en la década de los 70's, fue realizada en México, logró una asistencia sin precedentes: 17,000 participantes en la reunión oficial, con presencia relevante de delegaciones oficiales inclusivas de los diferentes poderes del Estado y la sociedad civil. En la Conferencia participaron 30,000 activistas. En la actualidad 188 países la han ratificado y su cumplimiento es obligatorio.

Más tarde, en 1995, En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, representantes de 189 gobiernos lograron acordar compromisos de alcance histórico para el empoderamiento de las mujeres y las niñas y para la igualdad de género. Cuando la Conferencia llegó a su fin, se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el consenso para la acción más progresista para promover los derechos de las mujeres.

Se reconoce que la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas es piedra angular del desarrollo, la democracia y la paz. En la Declaración, los Gobiernos se comprometieron a “Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades; y adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, así como suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer (ONU Mujeres, México, 2014).

2.1.5. Requisitos para la certificación.

El centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de prácticas laborales en materia de igualdad laboral y no discriminación que den cumplimiento a los requisitos, por medio de documentos, procesos e infraestructura, según corresponda.

Existen tres tipos de requisitos:

i. Requisito de participación: constancia oficial con antigüedad máxima de seis meses de que no existe algún incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

ii. Requisitos críticos: su cumplimiento es indispensable para obtener la certificación, tienen un valor de 25 puntos.

iii. Requisitos generales de certificación: son evaluados para alcanzar el resto del puntaje. La calificación mínima para obtener la certificación es de 70 puntos.

Para fomentar la mejora continua, el nivel del certificado se otorgará en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, las cuales son optativas y adicionales a los requisitos anteriores:

- Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo.
- Existencia de un 40% de mujeres en los puestos directivos.
- Contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores.
- Contar con una figura mediadora u ombudsman.
- Llevar a cabo actividades o eventos enfocados exclusivamente a fomentar la igualdad y no discriminación dirigidos al personal y sus familias.

Para ser acreedor a los distintos niveles, el centro de trabajo deberá proporcionar evidencias de la implementación de las medidas, según los criterios que aparecen en la Norma.

2.1.6. Autoevaluación en el centro de trabajo.

El centro de trabajo realizará un ejercicio de autoevaluación, con el objetivo de conocer la situación en la que se encuentra respecto al cumplimiento de los requisitos y, a partir de este diagnóstico, llevar a cabo los procesos y las prácticas necesarias para certificarse.

De acuerdo a la página oficial de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, el paso dos es implementar procesos y prácticas para el cumplimiento de los requisitos, los cuales se enlistan a continuación (Gobierno de México, 2023):

1. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente. Esta política se abordará más adelante, con la finalidad de establecer los criterios a adoptar.
2. Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades
4. Realizar una auditoría interna.
5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
6. Existencia de un código de ética o equivalente.
7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.
11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.

14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

2.1.7. Consejo Interinstitucional

El Consejo Interinstitucional es el organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que tiene la finalidad de promover la implementación de la Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país. Los lineamientos de este organismo son los que previamente están enlistados en el punto anterior.

2.1.8. Contratación de un organismo de certificación.

Para certificarse en la Norma Mexicana, el centro de trabajo podrá consultar en la página de la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) el listado de organismos de certificación avalados con los cuales podrá entrar en contacto para solicitar una cotización del servicio para la evaluación de la conformidad.

Además de los datos de contacto, el organismo de certificación solicitará información para determinar el costo de la auditoría, tales como el alcance de la certificación y la ubicación geográfica del o los sitios a auditar, así como el número total de personas que laboran en el o los sitios a auditar.

El organismo de certificación informará al centro de trabajo si cumple con los criterios señalados en la Norma para ser tomado en cuenta como tal.

Una vez que se haya seleccionado al organismo de certificación, deberá suscribirse un contrato de servicio con el mismo, donde se detallen los rubros del proceso de certificación y el número de sitios a visitar, la fecha de realización de la auditoría, las vías de comunicación y confirmación de la misma, entre otros.

Al haber obtenido la calificación mínima de 70 puntos, incluyendo los 25 puntos que aportan los requisitos críticos, el organismo de certificación emitirá y entregará en el tiempo estipulado

en el contrato el certificado en la Norma al centro de trabajo, que tendrá una vigencia por cuatro años, al cabo de la cual será necesario pasar nuevamente por el proceso de certificación.

2.1.9. Instituciones encargadas de prevenir y sancionar la discriminación.

El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal.

La Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV). Tiene la misión de contribuir a la generación de condiciones dignas, integrales y efectivas de prevención, atención y asistencia a las víctimas mediante la emisión de medidas, lineamientos o directrices específicas para grupos de víctimas cuyas características y contextos de discriminación o desigualdad profundizan y agravan los hechos victimizantes.

El Instituto Nacional de las Mujeres, es un organismo público descentralizado del Gobierno Federal que contribuye a la política nacional en materia de igualdad sustantiva, así como a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas gubernamentales, en la elaboración de programas sectoriales o específicos, al igual que en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal centralizada y paraestatal, con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

2.2 Política de igualdad y no discriminación para los centros de trabajo.

Es imprescindible adoptar una política de igualdad y no discriminación en cualquier centro de trabajo sin importar si es el ámbito privado o público, si se trata de bienes o servicios, etcétera, ya que la implementación de esta política ayudará al sano desarrollo de las actividades dentro de la organización.

Esta política debe establecerse bajo la vigilancia de un comité en específico que se encargue de velar por su cumplimiento, que supervise los procesos de reclutamiento, clima laboral, código de ética, un manual de procedimientos para compensaciones, ascensos y permanencia, procesos de formación, capacitación y adiestramiento, el uso de un lenguaje incluyente, entre otros.

2.1.1 Comisión de vigilancia.

El centro de trabajo, debe de contar con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres, provenientes de diversas áreas), así mismo deben estar establecidas sus funciones y responsabilidades. En el caso de centros de trabajo constituidos con 20 personas o menos, se deberá asignar al menos a dos personas como encargadas de las funciones y responsabilidades asignadas al Comité.

2.1.2 Proceso de reclutamiento.

El proceso de reclutamiento puede dividirse en 5 etapas:

Figura 1

Proceso de reclutamiento



Nota: Elaboración propia basado en <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Perfil de la vacante. Conjunto de competencias o habilidades que debe tener una persona para que pueda ser postulante de la vacante que está disponible (Arteaga, 2016).

Se deben definir los conocimientos, experiencia, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias y debidamente fundamentadas para el tipo de vacante que se debe cubrir.

Recomendaciones de igualdad y no discriminación:

- ∞ Este paso debe ser el primero dentro de un proceso de reclutamiento y selección (antes de pensar en personas candidatas a postularse), para evitar así que el perfil sea creado en torno a una persona en específico.
- ∞ Las habilidades y requerimientos necesarios deben estar debidamente relacionados con las funciones que se van a desempeñar, es decir, eliminar estereotipos y prejuicios en torno a la vacante (por ejemplo: para una actividad secretarial no es necesario que sea un requisito ser mujer ni contemplar rangos de edad).
- ∞ Toda habilidad y característica solicitada en el perfil se debe encontrar fundamentada con la función a desempeñar.

Etapas 2: Convocatoria (reclutamiento). Búsqueda de personas que puedan postularse a la vacante, se debe hacer una convocatoria al interior y al exterior del centro de trabajo, en la cual se deben exponer claramente el tipo de vacante y el perfil de la misma.

El centro de trabajo debe asegurarse que esta información llegue a la totalidad del personal que conforma el mismo, incluso cuando la búsqueda o convocatoria se haga a través de un tercero.

Recomendaciones de igualdad y no discriminación:

- ∞ Independientemente del tipo de medio de comunicación que se elija para lanzar la convocatoria, ésta debe ser pública y transparente, el lenguaje utilizado en ella debe ser accesible, incluyente y no sexista.
- ∞ A menos que forme parte del perfil (y por tanto se encuentre debidamente fundamentado) No se debe solicitar fotografías de la persona o información sobre sexo, edad, condición de salud, situación económica, embarazo, orientación o preferencia sexual, antecedentes penales o estado civil.

Etapas 3: Análisis Curricular y Evaluación: Preselección de personas postulantes en función de las habilidades y conocimientos que se establecieron previamente en el perfil de la vacante.

Posteriormente, se debe aplicar una evaluación que debe ser exactamente igual para todas las personas postulantes, previo a ella se debe definir si se les hará llegar o no a la totalidad de ellas una guía de estudio, así mismo la aplicación de la evaluación debe durar el mismo tiempo y debe ser en las mismas condiciones para todas las personas participantes, posteriormente se les debe informar a cada persona de los resultados de su evaluación, independientemente de que hayan o no sido seleccionadas.

Recomendaciones de igualdad y no discriminación:

- ∞ La preselección de postulantes debe ser igual para todas las personas, asimismo se debe aplicar en las mismas condiciones y duración.

Etapa 4: Entrevista: Una vez que se ha evaluado a las personas postulantes se deberán elegir aquellas que cubran la mayor parte o la totalidad de los requisitos del perfil de la vacante y que hayan aprobado la evaluación con el puntaje requerido, para hacer una cita de entrevista.

En la entrevista el representante del centro de trabajo deberá preguntar sobre los requerimientos de interés para el desempeño de la vacante.

Recomendaciones de igualdad y no discriminación:

- ∞ Las preguntas a efectuar durante la entrevista deberán estar relacionadas con las funciones a desempeñar y no se deberá solicitar información relacionada con religión, discapacidad, situación económica, embarazo, condición de salud, edad etc. a menos que sean estrictamente necesarias para salvaguardar la integridad de la persona a contratar.

Etapa 5: Contratación: Durante esta etapa se selecciona a la persona que mejores resultados y desempeño haya obtenido en la evaluación y entrevista realizadas. Una vez que se haya elegido a la persona más idónea, se lleva a cabo la contratación.

Recomendaciones de igualdad y no discriminación:

- ∞ La contratación deberá ser transparente, es decir, se debe señalar a la persona que se va a contratar, cuáles son sus horarios de trabajo, las funciones que desempeñará, el área a la que estará asignada, los procesos que estarán a su cargo, la remuneración que recibirá, sus días de descanso y las prestaciones a las que tenga derecho en igualdad de condiciones con el personal que labora en su centro de trabajo y que realiza las mismas o similares funciones.
- ∞ La remuneración que se establezca para esta persona debe ser equiparable con la de las otras personas que laboran en el centro de trabajo y que realizan las mismas o similares funciones (a trabajos iguales se deben establecer sueldos y prestaciones iguales).

2.1.3 Auditoría interna.

Se entiende como auditoría interna al proceso independiente y objetivo diseñado para aportar valor a una empresa a través del análisis y evaluación de la eficacia de sus procesos de gestión de riesgos, control y gobierno, esta evaluación es realizada por la organización.

Cuando la organización a certificarse ha realizado la implementación y ha documentado las prácticas, llevará a cabo una auditoría interna, en la que un equipo auditor formado por su propio personal evaluará el cumplimiento de todos los requisitos, y emitirá un informe de auditoría que debe ser firmado por la máxima autoridad de la organización.

Este ejercicio preparará al centro de trabajo para la auditoría de certificación y le brindará un panorama sobre su situación, por lo que es importante que sea realizado con profesionalismo.

2.1.4 Código de ética.

La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece como requisito indispensable la creación de un código de ética con el fin de resaltar la responsabilidad, compromiso y respeto a los derechos humanos laborales de sus colaboradoras y colaboradores, así como a sus cargos y comisiones.

Este código deberá contener el conjunto de normas y valores tendientes a regular la conducta de las personas dentro del contexto y ambiente de un centro de trabajo, proponiendo una normativa que deberá ser cumplida de manera obligatoria por los integrantes del centro de trabajo.

Es decir, dicho código será una guía detallada de nuestro actuar cotidiano basado en los valores que nos ayudan a vivir nuestra cultura y que reflejan ante la sociedad cómo realizamos nuestro trabajo para atender sus necesidades.

Los códigos de conducta están referidos a cuestiones de anticorrupción, aspectos laborales, y legales y son permeables desde las áreas centrales a las filiales y pueden ser también aplicados a los proveedores o subcontratistas

2.1.5 Manual de procedimientos para la asignación de compensaciones, ascensos y permanencia.

El significado de compensación hace referencia a una serie de compensaciones que pueden ser de naturaleza económica o emocional, incluso hablamos de beneficios en especies: como la flexibilidad horaria o las iniciativas para facilitar la conciliación laboral y familiar.

Es decir, que se trata de cualquier forma de pago que recibe el trabajador tras trabajar y asumir sus responsabilidades periódicamente. Esta clase de compensaciones garantizan un equipo realice su labor con dedicación y que esté satisfecho con sus tareas (sesametime, s.f.).

La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación hace una serie de recomendaciones con la finalidad de igualar las oportunidades y eliminar cualquier tipo de discriminación.

Sugiere que la asignación de sueldo y compensaciones se deben realizar en base a tabuladores previamente establecidos y adoptados en la organización como oficiales sin importar el sexo, condición social, raza, estado civil, nacionalidad, etc. de la persona contratada.

La remuneración que se establezca para la persona contratada debe ser equiparable con la de las otras personas que laboran en el centro de trabajo y que realizan las mismas o similares

funciones (a trabajos iguales se deben establecer sueldos y prestaciones iguales).

2.1.6 Procesos de formación, capacitación y adiestramiento.

Entendemos como formación profesional a la serie de acciones (estudios y aprendizajes) que tienen como propósito aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los trabajadores.

Aquí debemos diferenciar la capacitación del adiestramiento, la primera es la formación o preparación que se les brinda a los trabajadores recién contratados y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Mientras que el adiestramiento es la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo. Y se enfoca en actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades, proporcionarles información para que puedan aplicar las nuevas tecnologías en sus actividades laborales, hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, incrementar la productividad, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

2.1.7 Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal.

En este punto de la certificación, la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sugiere, que con independencia de los procesos administrativos propios de cada centro de trabajo que se deban gestionar para llevar a cabo la capacitación necesaria del personal se deben elegir para la impartición de las asesorías, cursos, pláticas y talleres con una perspectiva de igualdad y no discriminación, es decir, que maneje los siguientes criterios al momento de impartir sus conocimientos:

- Uso de lenguaje incluyente
- Los contenidos estén libres de estereotipos, prejuicios o cualquier forma de discriminación.

- Los contenidos no favorezcan el trato desigual hacia ningún grupo o sector social.
- Que sea información accesible para toda persona, es decir, con lenguaje claro y sencillo, además de que se brinde con accesibilidad para las personas del centro de trabajo con alguna discapacidad. (por ejemplo, personas sordas, ciegas o débiles visuales, con discapacidad intelectual o con alguna discapacidad que les impida el desplazamiento)

Dicho proceso de formación consta de cuatro etapas:

Figura 2
Capacitación



Nota: Elaboración propia, basado en 10.2_Ejemplo_de_Programa_Anuual_de_Capacitaci_n.pdf (www.gob.mx)

2.1.8 Lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

Lenguaje es “cualquier código semiótico estructurado (un conjunto de signos, símbolos y señales) que poseen un contexto de uso y ciertos principios combinatorios formales (María Isabel Pozzo, 2021).

Se considera que un lenguaje es incluyente cuando se dirige “a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.”

La RAE indica que inclusivo, va es un adjetivo que tiene origen en el latín escolástico *inclusivus*, y este del latín *inclūsus*, participio pasado de *includere* 'incluir', 'encerrar', e *-ivus* 'ivo'. Que significa “Que incluye o tiene virtud y capacidad de incluir” (Española, 2022) Es interesante como se asume al lenguaje una capacidad que debería de recaer solo en el ser humano que haga uso de él.

Naciones Unidas ha realizado Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español, estas son una serie de estrategias para que el personal de este Organismo Internacional se comunique con lenguaje inclusivo, entre las recomendaciones se encuentra la de no confundir el género gramatical con el género como constructo social y el sexo biológico debido a que, la confusión de estos es complicada y representa un reto para la lengua española.

Las estrategias que propone tanto para la comunicación oral y escrita son (Naciones Unidas Unidas, 2022):

1. Evitar expresiones discriminatorias: utilizar formas de tratamiento adecuadas, evitar expresiones con connotaciones negativas y evitar expresiones que perpetúan estereotipos de género.
2. Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa: emplear pares de femenino y masculino, emplear estrategias tipográficas y emplear hombres y mujeres.
3. No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa: omitir el determinante ante sustantivos comunes en cuanto al género, emplear sustantivos colectivos y otras estructuras genéricas, usar sustantivos colectivos para referirnos a conjuntos de personas, usar la palabra persona, usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos, omitir el agente, entre otras.

2.1.9 Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Las buenas prácticas a favor de la igualdad laboral constituyen una herramienta útil que permite conocer las experiencias exitosas de otros para poder aplicarlas en los centros de trabajo comprometidos en esta materia.

La NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación pretende impulsar acciones que se orientan a promover e impulsar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

Establecer las bases para el desarrollo de acciones que permitan a mujeres y hombres lograr la corresponsabilidad entre las responsabilidades laborales, familiares y personales.

Entre las medidas que pueden adoptarse son:

- El Diagnóstico de detección de necesidades de cuidados específicos del personal.
- El Cambio de horario por tiempo limitado.
- Licencias de cuidado de personas enfermas.
- La promoción de la parentalidad.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas/os.
- Implementar jornadas diferidas y flexibilización de horarios.
- Flexibilización de horario.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Jornada diferida
- Salidas pactadas
- Pausas laborales sin goce de sueldo
- Vacaciones distribuidas a lo largo del año
- Vacaciones adicionales a las que están consideradas en la normatividad vigente
- Flexibilización del lugar de trabajo.
- Licencias sin goce de sueldo.

2.3 Clima laboral

La esencia de una organización se define por un conjunto de atributos: fijos y perceptibles, que moldean su identidad y determinan el comportamiento y las emociones de sus integrantes.

Los atributos se refiere a las características que definen a la organización, son fijos y perceptibles debido a que estas características son constantes y pueden ser detectadas por los miembros de la organización, es importante saber que a su vez moldean su identidad, es decir, las características crean una personalidad única para la organización, además de que determinan el comportamiento y las emociones, las características influyen en cómo actúan y se sienten los miembros de la organización.

Algunos ejemplos de estas características pueden ser: el estilo de liderazgo, cómo la gerencia dirige y motiva a los empleados; la estructura de la organización, cómo se distribuyen los roles y responsabilidades; la cultura organizacional, los valores y creencias compartidos por los miembros; los sistemas de comunicación, cómo se intercambia la información dentro de la organización; las políticas y procedimientos, las reglas y normas que rigen el comportamiento.

Entonces, el clima organizacional son todas aquellas características intrínsecas y perceptibles que configuran la personalidad y afectan a los miembros de la organización.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización (Pérez, 2013).

González Burboa y colaboradores, citando a otros autores, plantean que el clima organizacional ha despertado el especial interés de muchos investigadores desde el pasado siglo, principalmente al analizar la influencia que los cambios tecnológicos, económicos y sociales han producido en las organizaciones modernas. Su estudio es de vital importancia a causa del enorme impacto que tiene sobre el comportamiento de los miembros de una organización,

constituyendo una especie de reflejo de la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el ámbito laboral (A. González-Burboa, 2014).

Podemos encontrar diferentes conceptos sobre lo que es el clima laboral, una de ellas la concepción de que es, en sí mismo, una actitud perceptiva de la atmósfera personal e institucional), con las conductas (entre las cuales está el rendimiento), y con la satisfacción que expresa el sujeto. (Seisdedos, 20223).

Por otro lado, es importante mencionar que el clima organizacional puede afectar la producción, Según Carlos Paz, la percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción de sus propiedades en una persona. El ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden (Paz, 2007).

Según este autor, existe una serie de factores que influyen en la percepción del clima organizacional.

1. La manera en que el empleado percibe su medio ambiente laboral.
2. La valencia (valor relativo) que atribuye a resultados determinados que espera como fruto de sus esfuerzos.
3. Los instrumentos que reconoce en relación con estos resultados de su trabajo.
4. Las expectativas de que diferentes esfuerzos, estrategias o metodologías de trabajo le conducirán a determinados resultados también influyen sobre su conducta laboral y actitudes hacia su trabajo y organización.

En relación con lo anterior es trascendental que a través de la implementación de políticas encaminadas a lograr la igualdad laboral y no discriminación como consecuencia se obtenga la mejoría del clima laboral.

2.3.1 Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (Stringer, 1968) fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizativo bajo la perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer (Stringer, 1968) intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura. Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización.

Responsabilidad. Es la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias.

Recompensa. Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Riesgo. Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Calor. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Apoyo. Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares de desempeño. Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño.

Conflicto. Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

En un estudio realizado por de Frias y Schaie (Schaie, 2001) y Frías (Díaz, 2003) se encontró que existen diferencias significativas entre la percepción del clima laboral con respecto a la edad, el sexo y el tipo de ocupación. Frías menciona que los empleados con edades de entre 50 y 56 años, así como las personas que ocupan puestos gerenciales tienen una mejor percepción del clima en cuanto a autonomía, control e innovación (Díaz, 2003).

Por su parte, Sonia Palma (Palma, 2000) realizó un estudio de clima organizacional en una institución educativa y encontró que no existen diferencias en cuanto a la percepción del clima laboral cuando se comparan sus promedios en función al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio.

El objetivo de la presente investigación es identificar el clima organizacional en una empresa dedicada a la fabricación de ductos, a partir de la administración del Cuestionario de clima organizacional (ver anexo 2), y poder concluir a través del análisis de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como mejora del clima laboral en la corporación Mandrinka.

2.3.2 Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Herzberg (Herzberg, et. al., 1959) desarrollaron la teoría de la estructura dual mediante entrevistas a 203 contadores e ingenieros empleados por empresas de Pittsburg Pennsylvania.

Frederick Herzberg propuso la teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de la motivación-higiene. Según esta teoría, existen dos tipos de factores que influyen en el clima laboral:

- **Factores de Higiene:** Estos no generan satisfacción, simplemente se encargan de evitar la insatisfacción y son externos al trabajo propiamente dicho (la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales con pares, con subordinados y con supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario y la condición social). La expresión higiene sirve para reflejar su carácter prolífico y preventivo, así como para mostrar que, cuando son excelentes, solo evitan la insatisfacción.
- **Factores Motivacionales:** Estos están asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, la promoción, el trabajo en sí mismo) y, además de motivar al trabajador, le generan satisfacción.

2.3.3 Políticas y procedimientos de acoso y hostigamiento sexual.

Una política y procedimiento de acoso y hostigamiento sexual es un conjunto de normas y pasos establecidos por una organización para prevenir, abordar y resolver casos de comportamiento inapropiado de naturaleza sexual en el lugar de trabajo. Estos documentos están diseñados para proteger los derechos y la seguridad de los empleados, así como para promover un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

Una política de acoso y hostigamiento sexual establece claramente las expectativas de la organización con respecto al comportamiento apropiado en el lugar de trabajo y prohíbe cualquier forma de acoso o hostigamiento sexual. Por lo general, incluye definiciones claras de lo que constituye acoso y hostigamiento sexual, ejemplos de comportamientos inaceptables, y los canales de denuncia disponibles para los empleados.

Por otro lado, el procedimiento detalla los pasos que deben seguirse en caso de que se presente una queja o denuncia de acoso o hostigamiento sexual. Esto puede incluir cómo y a quién reportar el incidente, la manera en que se llevará a cabo la investigación, las medidas disciplinarias que se tomarán en caso de que se confirme el acoso o el hostigamiento, y las protecciones para los empleados que presenten quejas.

En conjunto, una política y procedimiento de acoso y hostigamiento sexual son herramientas fundamentales para crear un entorno laboral seguro y respetuoso, así como para proteger los derechos y el bienestar de todos los empleados. Además, demuestran el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso en el lugar de trabajo.

2.3.4. Inclusión, accesibilidad y políticas de igualdad laboral

En México existen leyes que protegen a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Algunas de las disposiciones más importantes son:

- **Ley Federal del Trabajo:** Esta ley establece los derechos laborales básicos en México, incluyendo las disposiciones relacionadas con el embarazo y la maternidad. Ley Federal del Trabajo, [LFT]. Art. 132. 1 de abril de 1970 (México).
- **Ley del Seguro Social:** Esta ley regula los derechos y obligaciones de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), incluyendo los beneficios por maternidad. Ley del Seguro Social, [LSS]. Art. 101 al 104. 21 de diciembre de 1995 (México).

Por mencionar algunas otras, de ahí que nuestra legislación mexicana proteja los derechos de las mujeres embarazadas en los siguientes casos:

1. **Protección contra el despido:** Durante el periodo de embarazo y hasta el término de la lactancia, la mujer tiene protección contra el despido injustificado. Es decir, no puede ser despedida por motivo de embarazo.
2. **Licencia de maternidad:** Las mujeres embarazadas tienen derecho a una licencia de maternidad remunerada de 12 semanas, las cuales pueden ser repartidas antes o después del parto según lo decida la trabajadora. Durante este periodo, la trabajadora recibe su salario íntegro.
3. **Garantía de condiciones de trabajo seguras:** El empleador está obligado a proporcionar condiciones de trabajo seguras para las mujeres embarazadas y garantizar que su labor no ponga en riesgo su salud ni la del bebé.
4. **Facilidades para la lactancia:** Las empresas deben proporcionar facilidades para que las madres lactantes puedan amamantar a sus hijos durante la jornada laboral.

5. **Descansos durante la jornada laboral:** Las mujeres embarazadas tienen derecho a descansos adicionales durante la jornada laboral para acudir a consultas médicas prenatales.

Es importante que tanto el empleador como la empleada estén conscientes de estos derechos y obligaciones para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso durante el embarazo.

2.3.5 Medición y diagnóstico.

El clima organizacional se suele medir a través de encuestas que se aplican a los trabajadores de una organización o de un área específica. Aunque existen diversos instrumentos, metodologías y encuestas, la mayoría coincide en la necesidad de medir dos aspectos:

1. Clima organizacional actual: Se refiere al estado actual del clima en la organización, es decir, cómo lo perciben los trabajadores en este momento.
2. Clima organizacional deseado: Se refiere al clima ideal que los trabajadores desearían tener en la organización.

La clave reside en la brecha entre ambas mediciones:

- Clima actual > Clima deseado: Indica que existen problemas en la organización que deben ser diagnosticados y corregidos.
- Clima actual < Clima deseado: Señala que la organización está en un buen camino, pero aún hay espacio para mejorar.

Importancia de la medición:

- Diagnosticar problemas: Permite identificar áreas problemáticas que afectan el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.
- Mejorar la toma de decisiones: Ofrece información valiosa para tomar decisiones estratégicas que beneficien el clima organizacional.
- Implementar medidas correctivas: Ayuda a desarrollar e implementar estrategias para mejorar el clima y solucionar los problemas detectados.

La medición del clima organizacional es una herramienta valiosa para evaluar el estado actual, identificar áreas problemáticas y tomar decisiones que mejoren el ambiente de trabajo y la satisfacción de los trabajadores.

Variables que impactan el clima laboral y los resultados de una organización:

Flexibilidad: Permitir a los empleados adaptar su horario o lugar de trabajo puede aumentar la satisfacción y la productividad.

Responsabilidad: Otorgar autonomía y responsabilidades a los empleados les permite tomar decisiones y sentirse dueños de su trabajo.

Estándares: Definir objetivos claros y desafiantes, junto con métricas de seguimiento, ayuda a los empleados a enfocarse y mejorar su desempeño.

Forma de recompensar: Reconocer y premiar el buen desempeño, tanto individual como colectivo, motiva a los empleados y mejora la satisfacción.

Claridad: Comunicar de forma transparente la misión, visión, valores y objetivos de la organización genera un ambiente de confianza y compromiso.

Compromiso de equipo: Fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación entre los empleados crea un ambiente positivo y aumenta la cohesión.

Estas variables son clave para crear un clima laboral positivo que impacte directamente en los resultados de la organización. La flexibilidad, la responsabilidad, los estándares claros, un sistema de recompensas efectivo, la claridad en la comunicación y el compromiso de equipo son pilares fundamentales para el éxito.

Bernal González, quien cita a otros autores plantea que estudiar el clima organizacional en salud pública constituye actualmente una de las herramienta estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de la organización, puesto que a través de su análisis se logran identificar elementos clave que permiten elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores, y con ello la calidad de los servicios médicos que se otorgan a la población, esto debido a la influencia que este fenómeno tiene sobre la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual trae consigo consecuencias notables en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo (González, 2015).

En el año 2010 se realizó un estudio sobre el clima organizacional en una empresa cervecera (Acosta, 2010), participaron 49 trabajadores de la empresa a quienes se les administró el cuestionario el cual constaba de 53 reactivos distribuidos en nueve escalas.

Los trabajadores percibieron un buen clima en apoyo, estructura, riesgo como responsabilidad y calor y tuvieron una percepción negativa en conflicto, identidad, estándares de desempeño y recompensa.

Participaron en el estudio todos los empleados directos y subcontratados de la empresa irlo el cuestionario se administró a 49 trabajadores con un promedio de edad de 29.35 años de los cuales 32 eran hombres y 17 mujeres, el promedio de edad del primer grupo fue de 30.91 años y del segundo de 26.41 años.

El cuestionario recoge y describe hechos de la organización mediante la percepción del individuo el instrumento en su formato original está conformado por 53 reactivos distribuidos en nueve dimensiones en escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta las escalas son estructura responsabilidad recompensa riesgo calor apoyo estándares de desempeño conflicto e identidad.

Los resultados fueron consistentes con la realidad organizacional. Puede advertirse que aunque la organización objeto de análisis sea una empresa familiar, en donde las decisiones las toman La cúspide. La estructura organizacional no es tan rígida lo que permite los empleados plena Libertad para realizar el trabajo punto de antemano se sabe lo que hay que hacer cómo y cuándo.

La organización no cuenta con normas de desempeño y políticas de incentivos. Únicamente el sueldo de los trabajadores del área de ventas está en función de las ventas realizadas.

Dicho estudio permitió identificar el clima de los trabajadores a partir de un enfoque integrado, es decir, la percepción de los efectos subjetivo percibidos, del sistema formal, del estilo formal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en la organización.

3.1 Inclusión y accesibilidad

Debe entenderse al espacio, mobiliario y equipo adecuados para personas con discapacidad incluyendo todas las adaptaciones y recursos necesarios para garantizar la accesibilidad y la capacidad de desempeño de estas personas en el entorno laboral. Algunos ejemplos de lo que podría considerarse en cada categoría son:

1. Espacio:

- Espacios de trabajo amplios y libres de obstáculos para permitir el movimiento de sillas de ruedas u otros dispositivos de asistencia.
- Pasillos y puertas lo suficientemente anchos para permitir el acceso fácil y seguro.
- Rampas o elevadores para superar escalones y cambios de nivel.
- Zonas de descanso y áreas comunes diseñadas para ser inclusivas y accesibles para todos.

2. Mobiliario:

- Escritorios y mesas ajustables en altura para adaptarse a diferentes necesidades y preferencias de altura.
- Sillas ergonómicas y cómodas con apoyabrazos y respaldos ajustables.
- Accesorios y dispositivos ergonómicos para facilitar el trabajo, como teclados y ratones adaptados, o software de asistencia.
- Mobiliario diseñado con materiales antideslizantes y bordes redondeados para minimizar el riesgo de lesiones.

3. Equipo:

- Tecnología accesible, como software de lectura de pantalla, magnificadores de pantalla o dispositivos de entrada alternativos.
- Herramientas y equipos adaptados para personas con discapacidad motora, visual o auditiva.
- Dispositivos de asistencia personalizados, como prótesis, audífonos o sistemas de comunicación alternativos.
- Equipos de seguridad y emergencia adaptados para garantizar la evacuación segura de todas las personas en caso de emergencia.

Por lo que, el espacio, mobiliario y equipo para personas con discapacidad deben ser diseñados y adaptados de manera que promuevan la accesibilidad, la seguridad y la comodidad de todas las personas en el lugar de trabajo, independientemente de sus capacidades físicas o cognitivas.

Por otra parte, los medios tecnológicos y de comunicación deben adecuarse para personas con discapacidad de manera que les permitan acceder, interactuar y participar plenamente en el entorno laboral. Algunas adaptaciones y recursos que pueden ser útiles incluyen:

1. **Software de accesibilidad:** Utilizar software de accesibilidad en computadoras y dispositivos móviles que permita a las personas con discapacidad visual, auditiva o motora utilizar los equipos de manera efectiva. Esto puede incluir lectores de pantalla, magnificadores de pantalla, teclados virtuales, reconocimiento de voz y subtítulos automáticos.
2. **Hardware adaptado:** Proporcionar hardware adaptado, como teclados y ratones ergonómicos, dispositivos de entrada alternativos (por ejemplo, joysticks, trackballs o teclados braille), auriculares y micrófonos con cancelación de ruido para personas con discapacidad auditiva, y pantallas táctiles para personas con discapacidad motora.
3. **Comunicación accesible:** Implementar herramientas de comunicación accesible, como software de videoconferencia con capacidad de subtítulos en tiempo real o interpretación en lengua de señas, sistemas de mensajería instantánea con soporte para texto predictivo o traducción automática, y plataformas de colaboración en línea que faciliten la participación de personas con discapacidad.
4. **Contenido multimedia accesible:** Producir contenido multimedia accesible, como documentos, presentaciones, videos y sitios web, que cumplan con estándares de accesibilidad (por ejemplo, WCAG) y que incluyan descripciones de audio, transcripciones de texto y subtítulos para personas con discapacidad visual o auditiva.
5. **Formación y apoyo:** Ofrecer formación y apoyo continuo a los empleados con discapacidad para que puedan utilizar de manera efectiva los medios tecnológicos y de comunicación adaptados, así como proporcionar recursos adicionales según sea necesario, como servicios de interpretación o asistencia técnica especializada.

Es fundamental que los medios tecnológicos y de comunicación en el entorno laboral sean accesibles y adaptados a las necesidades individuales de las personas con discapacidad, con el fin de promover su inclusión, participación y éxito en el lugar de trabajo y en consecuencia poder cumplir con los requisitos que exige la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral.

Un ambiente laboral y de no discriminación debe ser un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tratadas equitativamente, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, religión o cualquier otra característica personal. Aquí hay algunas características clave de un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación:

1. Cultura de respeto y diversidad: Fomentar una cultura organizacional que celebre la diversidad y promueva el respeto mutuo entre todos los miembros del equipo. Esto implica reconocer y valorar las diferencias individuales y fomentar un sentido de pertenencia para todos.
2. Políticas y prácticas inclusivas: Implementar políticas y prácticas de recursos humanos que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad en el empleo. Esto puede incluir políticas antidiscriminación, programas de diversidad e inclusión, y medidas de conciliación laboral y familiar.
3. Accesibilidad física y tecnológica: Garantizar que las instalaciones físicas y los medios tecnológicos sean accesibles para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades. Esto puede implicar la eliminación de barreras arquitectónicas, la provisión de tecnología adaptada y la capacitación en su uso.
4. Comunicación clara y abierta: Promover una comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización, donde se respeten las opiniones y se fomente el intercambio de ideas. Esto incluye establecer canales de comunicación accesibles y mecanismos para abordar preocupaciones y resolver conflictos de manera justa y equitativa.
5. Liderazgo inclusivo: Fomentar un liderazgo inclusivo que valore y promueva la diversidad en todos los aspectos del negocio. Los líderes deben actuar como modelos a seguir en la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo, mostrando empatía, sensibilidad y compromiso con la igualdad y la no discriminación.
6. Formación y sensibilización: Proporcionar formación y sensibilización sobre temas de diversidad, inclusión y no discriminación a todos los empleados. Esto puede ayudar a aumentar la conciencia sobre los sesgos implícitos, promover la empatía y mejorar las habilidades de comunicación intercultural.

Luego entonces, un ambiente laboral y de no discriminación debe ser un lugar donde todas las personas se sientan seguras, respetadas y valoradas por lo que son, donde se promueva la igualdad de oportunidades y se rechace cualquier forma de discriminación o prejuicio.

4. Futuro.

El futuro del clima laboral estará influenciado por diversas tendencias y cambios en la forma en que trabajamos y en las expectativas de los empleados y empleadores. A continuación, se presentan algunas de las expectativas y tendencias que se anticipan para el clima laboral en el futuro:

1. Aumento del trabajo remoto e híbrido: Flexibilidad. Se espera que las organizaciones ofrezcan más opciones de trabajo remoto e híbrido, permitiendo a los empleados equilibrar mejor sus vidas personales y profesionales.

Tecnología: La adopción de tecnologías avanzadas para facilitar la colaboración y comunicación a distancia será crucial para mantener un clima laboral positivo.

2. Mayor enfoque en el bienestar integral: Salud mental y emocional: Las organizaciones invertirán más en programas de bienestar que aborden la salud mental y emocional de los empleados, ofreciendo recursos como asesoramiento, programas de mindfulness y descansos adecuados.

Bienestar físico y financiero: Además de la salud mental, se espera un enfoque en la promoción de la salud física y el bienestar financiero a través de programas de fitness, asesoramiento financiero y beneficios integrales.

3. Cultura de inclusión y diversidad: Habrá un mayor énfasis en crear una cultura inclusiva que valore la diversidad en todas sus formas. Estas políticas serán fundamentales para atraer y retener talento diverso.

Equidad: Las organizaciones trabajarán para asegurar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos, promoviendo una cultura de equidad.

4. Inteligencia artificial y automatización (automatización de tareas): La automatización permitirá a los empleados concentrarse en tareas más estratégicas y creativas, mejorando la satisfacción y reduciendo la monotonía.

Inteligencia Artificial: Se utilizará para personalizar la experiencia del empleado, optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones basada en datos.

CAPÍTULO III MÉTODO

Según Arias, la investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de preguntas o problemas científicos, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes (Arias, 2012).

Tomando en cuenta lo manifestado por el autor, se apreció como factible esta investigación, en relación a la implementación de la norma, en virtud de que la corporación Mandrinka y cualquier otra, necesitan la implementación de estrategias de igualdad y mejoramiento del clima laboral.

Una vez revisados los antecedentes teóricos, en este capítulo se aborda el diseño de la investigación, en este capítulo se describe el proceso seguido para llevar a cabo el estudio y, de esta forma, poder contrastar las hipótesis de la investigación.

3.1 Tipo de investigación

Correlación de Pearson bilateral.

Se aplicó un instrumento de 20 preguntas sobre las variables de inclusión y accesibilidad, ambiente laboral y no discriminación, políticas y procedimientos de la organización, campañas y sensibilización, con la finalidad de obtener información expresada en datos numéricos. A través de este método, se describe y explica un análisis de datos cuantificables.

En esta investigación, se utilizaron datos numéricos para representar y analizar variables, a través de herramientas estadísticas para procesar y analizar los datos recopilados, y se establecieron correlaciones entre las variables, se formularon y probaron hipótesis.

Esta investigación fue objetiva, pues los resultados obtenidos fueron objetivos e imparciales, no tuvieron ninguna influencia de la que investiga.

Se considera precisa porque se midieron con exactitud las variables y los fenómenos estudiados.

Para llevar a cabo este método, se planteó un problema, se definió y se formularon las preguntas de investigación, se hizo una búsqueda exhaustiva de información sobre el tema de estudio, se plantearon hipótesis para probar con la investigación, se recopilaron datos necesarios para

probar las hipótesis, se aplicaron técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados, se interpretaron los resultados del análisis y se extrajeron conclusiones.

En lo que nos ocupa, se seguirá el método cuantitativo, ya que este método utiliza datos numéricos para examinar la relación entre dos o más variables, con el objetivo de establecer relaciones causales entre ellas.

Este método emplea datos numéricos, al recopilarlos y analizarlos utilizando técnicas estadísticas, como encuestas, experimentos o pruebas.

El método cuantitativo es una herramienta eficaz para investigar relaciones causales entre variables, por lo que, aplicada al caso concreto, se busca encontrar la realidad de manera objetiva, medir el clima laboral antes de la aplicación de la NMX-R-025-SCFI-2015 y comprobar si las hipótesis resultarían ser efectivas.

Para la corporación Mandrinka, y en general para cualquier organización la implementación resultaría factible, pues consistiría en la investigación, elaboración y desarrollo de los procesos y prácticas exigidas por la norma, con la finalidad de mejorar el clima laboral y el bienestar de cada uno de los integrantes.

La recolección de datos es un paso imprescindible en cualquier proyecto de investigación, su importancia recae en la correcta recolección de datos durante el proceso de investigación.

Es un proceso fundamental en diversas áreas, debido a que permite obtener información valiosa que puede ser utilizada para tomar decisiones informadas, resolver problemas y mejorar procesos.

En el caso concreto, es decir en la investigación, algunos de los principales usos de la recolección de datos es la comprobación de hipótesis, pues los datos recolectados se utilizan para evaluar la validez de las hipótesis planteadas en la investigación, ayuda a descubrir nuevos conocimientos, es decir la recolección de datos permite identificar patrones, tendencias y relaciones que de otra manera no serían evidentes, así como desarrollar teorías, pues los datos sirven como base para la creación y el refinamiento de teorías científicas.

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son herramientas y procedimientos específicos que se utilizan para recopilar, organizar y analizar datos en el marco de una investigación.

En otras palabras, son los instrumentos que permiten al investigador obtener la información necesaria para responder a sus preguntas de investigación.

Existen diferentes tipos de técnicas de investigación, cada una con sus propias características y aplicaciones. Algunas de las técnicas de investigación más comunes son:

- Encuestas: Se utilizan para recopilar información de un grupo de personas a través de un conjunto de preguntas.
- Entrevistas: Se utilizan para obtener información en profundidad de un individuo a través de una conversación dirigida.
- Observación: Se utiliza para recopilar información sobre el comportamiento de las personas o los eventos en su entorno natural.
- Experimentos: Se utilizan para probar hipótesis causales manipulando variables y observando los resultados.
- Análisis de documentos: Se utiliza para analizar información contenida en documentos escritos, como libros, artículos o informes.

La elección de la técnica de investigación adecuada depende de varios factores, como el tipo de investigación que se está realizando, las preguntas de investigación, la disponibilidad de recursos y las características de la población de estudio.

Es importante destacar que las técnicas de investigación no son estáticas, sino que evolucionan con el tiempo a medida que se desarrollan nuevas tecnologías y metodologías.

El constructo de clima organizacional conocido también como “atmósfera”, “ambiente” o “aire” fue introducido por primera vez en la psicología organizacional por Gellerman en 1960 (Brunet, 1992). No obstante, se le confunde con otros conceptos como: cultura, satisfacción o calidad de vida.

Los estudios realizados en torno al tema en cuestión constatan la importancia que el clima ha alcanzado en el contexto de las organizaciones y, a pesar de ello, no existe un acuerdo generalizado sobre el significado y alcance del término (Cabrera., 2009).

La formación del clima es uno de los aspectos más importantes en la comprensión de este concepto. Los enfoques planteados para explicar este aspecto del clima se estructuran a partir de la taxonomía utilizada para clasificar las definiciones sobre el clima (Moran y Volkwein, 1992 en Jaime y Araujo, 2009, García y Sánchez, 2008; DeStefano, Clark, Gavin y Potter, 2005).

Enfoque estructural. El clima organizacional se describe como el conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman.

Enfoque subjetivo o perceptual. El clima es un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización. Son las características de los individuos las que determinan las percepciones del clima.

Enfoque interactivo. Se refiere a la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización.

Enfoque cultural. El clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, como es la cultura organizacional. La formación del clima está condicionada por los principios y valores que impregna la organización.

Dentro del clima organizacional sobresalen dos aspectos: la multidimensionalidad y la sectorialidad (Sánchez y García, 2004). La primera alude al hecho de que, aún formando una estrecha unidad, el clima laboral se compone de múltiples aspectos, siendo incapaz ninguno de ellos de explicar o absorber la totalidad del concepto, de sus efectos y consecuencias.

La sectorialidad matiza el concepto de globalidad que tiene el clima laboral. Si bien el clima es una variable que distingue a las organizaciones como un todo entre sí, el clima no es homogéneo en toda la organización, es decir, existen “microclimas organizacionales” que responden a circunstancias, situaciones y personalidad peculiares y que hacen que departamentos de una misma organización puedan tener climas muy diferentes entre ellos.

El clima equivale entonces a la medida de los climas reunidos en todos los departamentos y es la resultante de todos los microclimas que lo componen. Los determinantes físicos como la estructura, el tamaño, la tecnología son aplicables a todas las unidades y las dimensiones; sin embargo, estos se perciben comparativamente por los empleados (Rada, 2004)

Se han desarrollado diversos cuestionarios que intentan medir el clima organizacional. Dentro de las encuestas más importantes reportadas en la literatura técnica se encuentran:

- a) inventario de clima psicológico de Gavin y Howe,
- b) índice de clima organizacional de Stern,
- c) cuestionario de clima organizacional de James y Sells,
- d) encuesta de calidad de empleo de Kahn,
- e) cuestionario de Michigan de evaluación organizacional de Camman,
- f) escala de ambientes de trabajo de Moos,
- g) cuestionario descriptivo del clima organizacional de Halpin y Crofts,
- h) escala del ambiente universitario de Pace,
- i) cuestionario de salud organizacional de Milles y
- j) cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional de Kettering.

De estos cuestionarios se derivan las siguientes categorías: relaciones sociales y de autoridad, tarea, claridad, retribución, retos, riesgos y participación (Brunet, 1992) menciona otra serie de cuestionarios, los cuales son:

- a) Cuestionario de Likert
- b) Cuestionario de percepción del clima al interior de las compañías de seguros de Schneider y Bartlett,
- c) Cuestionario de Pritchard y Karasick,
- d) Cuestionario organizacional para el dominio escolar de Halpin y Crofts,
- e) Cuestionario llamado Survey of organizations de Bowers y Taylor,
- f) Cuestionario adaptado a las empresas escolares de Crane y
- g) Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer.

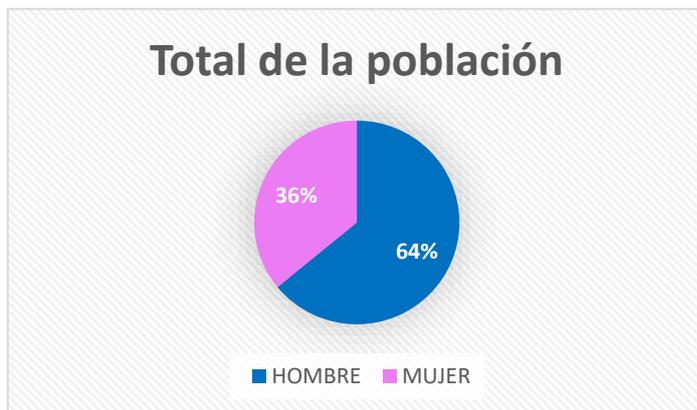
3.2 Participantes

Participaron en el estudio todos los empleados directos y subcontractados de la empresa Cross Line. El cuestionario se administró a 128 trabajadores con edades de entre 18 y 60 años, de los cuales, 82 fueron hombres y 46 mujeres.

Participantes

GENERO	CANTIDAD	
HOMBRE	82	64%
MUJER	46	36%
total		100%

Figura 3
Total de población



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

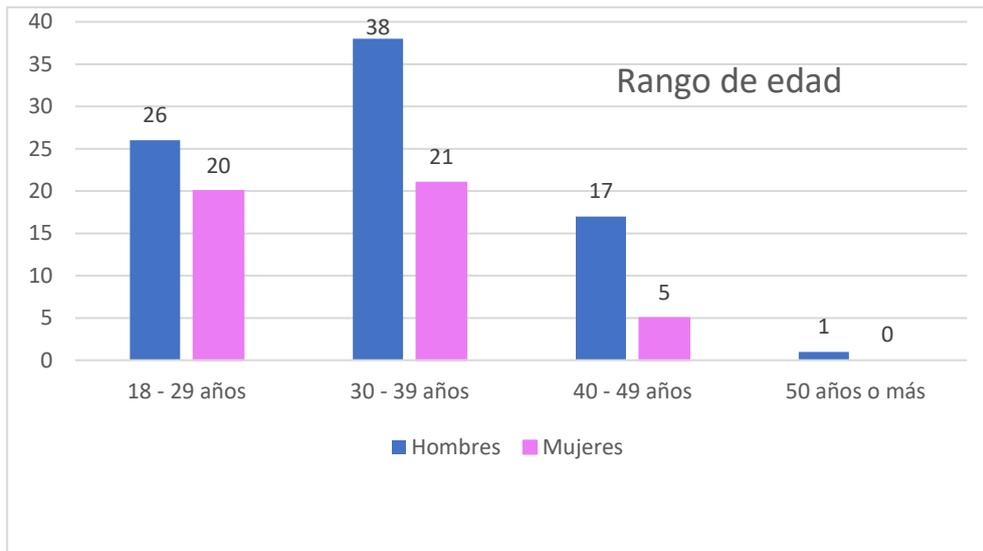
Edades de los encuestados:

Rango de edad	Hombres	Mujeres
18 - 29 años	26	20
30 - 39 años	38	21
40 - 49 años	17	5
50 años o más	1	0

El estado civil de los trabajadores puede tener cierta influencia en el clima laboral, aunque su impacto puede variar según varios factores, como la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y las características individuales de los empleados.

Por ejemplo, los trabajadores casados pueden tener responsabilidades familiares que afecten su disponibilidad para el trabajo o su nivel de estrés, lo que a su vez podría influir en su percepción del clima laboral. Además, el apoyo o la falta de apoyo de la pareja puede afectar el bienestar emocional de un empleado y, por ende, su satisfacción en el trabajo.

Figura 4
Rango de edad

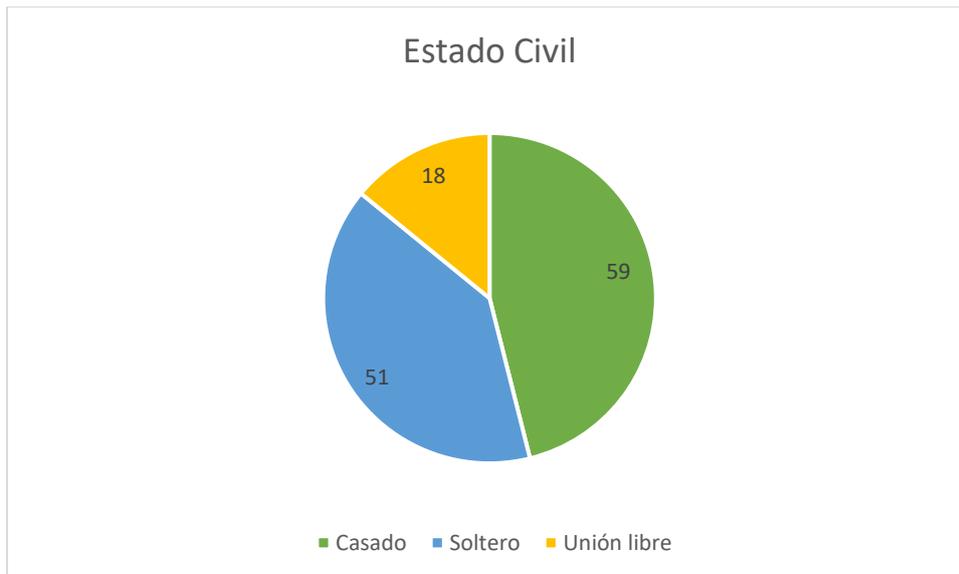


Nota: elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Por otro lado, los empleados solteros pueden tener diferentes prioridades y expectativas en el trabajo, lo que también puede afectar su percepción del clima laboral. Algunos estudios sugieren que los solteros pueden tener más flexibilidad y disponibilidad para el trabajo, lo que podría influir en la dinámica del equipo y en la percepción del ambiente laboral.

En el caso que nos ocupa, se decidió incorporar como pregunta general, a modo de conocer sobre la población algunos datos que pudieran interferir en la encuesta y en consecuencia en su percepción del clima laboral, por lo que se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 5
Estado civil



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La antigüedad laboral de un empleado puede tener cierta relación con su percepción del clima laboral, aunque esta relación puede ser variable y depender de varios factores.

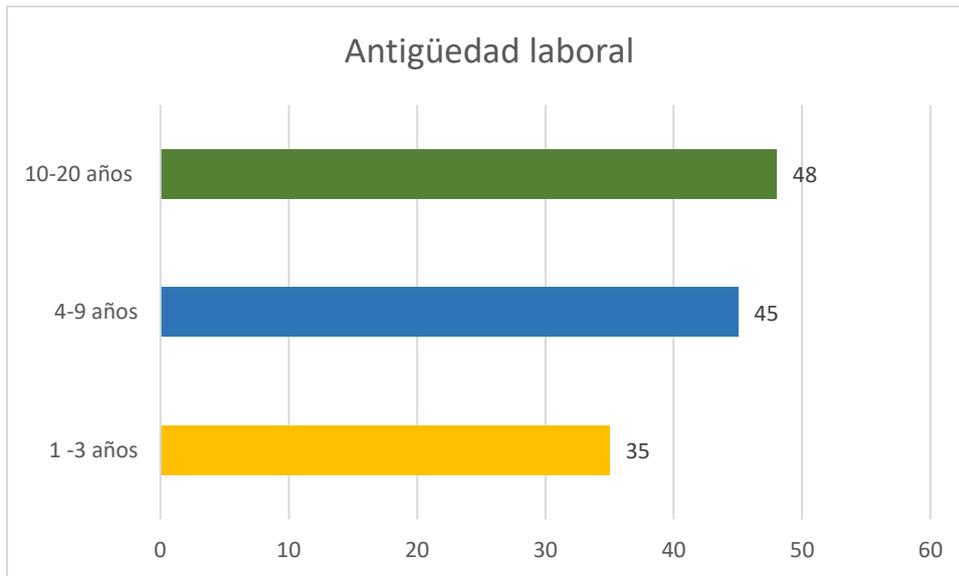
Por un lado, los empleados con una larga antigüedad en la empresa pueden tener una comprensión más profunda de la cultura organizacional, las políticas y los procedimientos, lo que podría influir positivamente en su percepción del clima laboral. Además, es posible que hayan establecido relaciones sólidas con colegas y superiores, lo que podría contribuir a su sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, los empleados con una larga antigüedad también pueden experimentar cierta complacencia o estancamiento, especialmente si sienten que no hay oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional en la empresa. Esto podría afectar negativamente su percepción del clima laboral, especialmente si se sienten infravalorados o insatisfechos con las condiciones laborales.

Por otro lado, los empleados con poca antigüedad en la empresa pueden estar más entusiasmados y motivados, lo que podría influir positivamente en su percepción del clima laboral inicialmente. Sin embargo, también pueden enfrentar desafíos relacionados con la adaptación a la cultura organizacional y la construcción de relaciones laborales, lo que podría afectar su percepción del clima laboral a largo plazo.

Los empleados de Cross Line, casi la mitad de ellos tiene más de 10 años en la empresa, mientras la minoría tiene menos de tres años, lo que habla positivamente de la organización al tener poca rotación de empleados, se aplicó una pregunta general para conocer la antigüedad de los trabajadores, y este fue el resultado:

Figura 6
Antigüedad laboral



Nota: elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La escolaridad de los empleados puede tener una importancia significativa en una empresa, aunque su relevancia puede variar según el tipo de industria, el nivel de los puestos de trabajo y la cultura organizacional específica de cada empresa. Aquí hay algunas formas en las que la escolaridad de los empleados puede ser importante:

1. **Competencias y habilidades:** En muchos casos, la escolaridad está relacionada con el nivel de competencias y habilidades que un empleado posee. Los empleados con educación más avanzada pueden tener habilidades técnicas, analíticas o de liderazgo que son valiosas para la empresa.
2. **Innovación y creatividad:** La educación puede fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de resolver problemas de manera innovadora. Los empleados con un alto nivel de educación pueden ser más propensos a generar nuevas ideas y contribuir a la innovación en la empresa.
3. **Desarrollo profesional:** La educación continua y el desarrollo profesional son fundamentales para el crecimiento y la adaptación en un entorno empresarial en

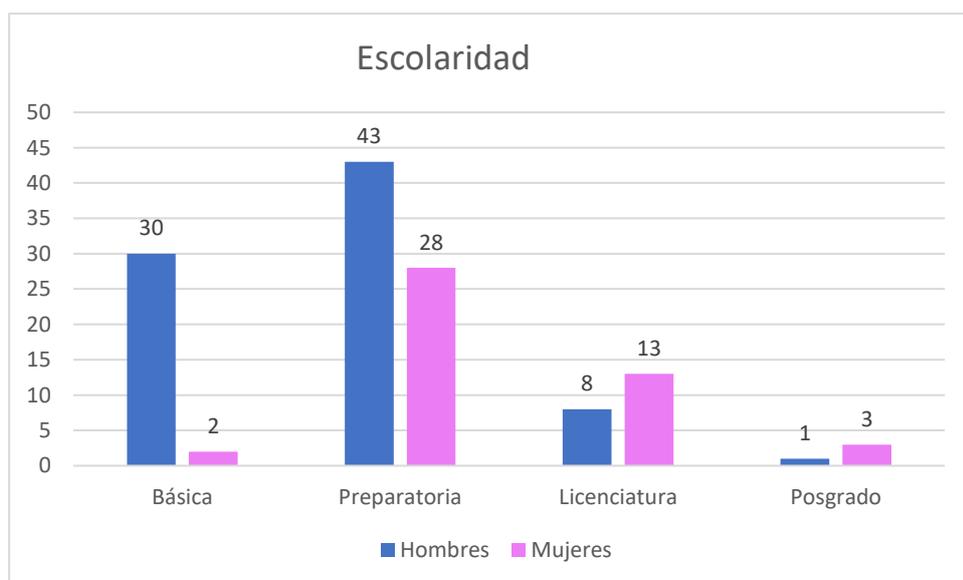
constante cambio. Los empleados con niveles más altos de educación pueden estar más motivados para seguir aprendiendo y desarrollándose, lo que puede beneficiar a la empresa en términos de mejora continua y adaptación a nuevas tecnologías y prácticas.

4. Imagen y reputación de la empresa: La escolaridad de los empleados también puede influir en la imagen y la reputación de la empresa. Una fuerza laboral altamente educada puede ser percibida como un indicador de excelencia y profesionalismo, lo que puede atraer a clientes, inversores y talento potencial.

Sin embargo, es importante destacar que la escolaridad no es el único factor que determina el éxito de un empleado o de una empresa, en Cross Line, los resultados que se obtuvieron fueron que la mayoría de los trabajadores hombres, cuenta con preparatoria y educación básica, mientras que las mujeres son quienes cuentan con más estudios.

Escolaridad	Hombres	Mujeres
Básica	30	2
Preparatoria	43	28
Licenciatura	8	13
Posgrado	1	3

Figura 7
Escolaridad



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

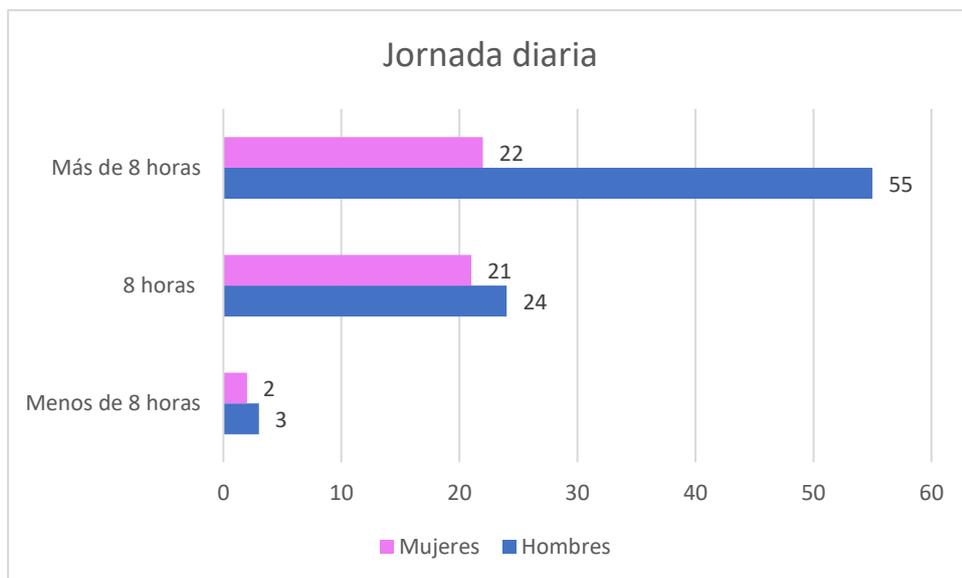
Jornada diaria	Hombres	Mujeres
Menos de 8 horas	3	2
8 horas	24	21
Más de 8 horas	55	22

La jornada laboral puede tener un impacto significativo en el clima laboral de una empresa. La forma en que se estructuran y gestionan las horas de trabajo puede influir en varios aspectos del ambiente laboral y en la satisfacción de los empleados.

Algunas formas en las que la jornada laboral puede afectar el clima laboral es la flexibilidad horaria: Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados al permitirles adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales y familiares. Esto puede conducir a un mayor compromiso, productividad y lealtad hacia la empresa; el equilibrio entre trabajo y vida personal: Una jornada laboral que permita un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal puede contribuir a un clima laboral positivo. Los empleados que se sienten capaces de satisfacer sus responsabilidades laborales y personales tienden a estar más satisfechos y comprometidos con su trabajo; horarios razonables: Las largas jornadas laborales o los horarios irregulares pueden causar estrés, agotamiento y problemas de salud entre los empleados. Mantener horarios razonables y prevenir el exceso de trabajo puede mejorar la moral y el bienestar general en el lugar de trabajo y la comunicación y coordinación: La jornada laboral puede influir en la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo. Horarios consistentes y superpuestos pueden facilitar la colaboración y la resolución de problemas, mientras que horarios dispersos pueden dificultar la comunicación y la cohesión del equipo.

Como resultado de las encuestas, obtuvimos que más del 50% de los trabajadores tiene una jornada laboral de más de 8 horas, siendo los hombres quienes trabajan más tiempo.

Figura 8
Jornada laboral



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La forma en que se estructura y gestiona la jornada laboral puede tener un impacto significativo en el clima laboral, afectando la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los empleados. Una gestión efectiva de la jornada laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

3.3 Instrumento

En el caso que nos ocupa, se llevó a cabo un primer cuestionario con 55 reactivos, fue aplicado en una muestra de 80 personas, se seleccionó la muestra de trabajadores que serían entrevistados, utilizándose como marco muestral un listado similar al de la planilla de Mandrinka.

El primer paso para la realización del estudio de fiabilidad fue el establecimiento del contacto con los responsables de cada área, de dos plantas, similares en tamaño y actividades, con el fin de delimitar los objetivos y envergadura del mismo, así como recoger y analizar las informaciones previas necesarias para ello, como era el organigrama de la organización, puestos de trabajo, plantilla actual, etc. Para ello, se llevaron a cabo diversas reuniones donde se explicaron y acordaron las fases del estudio, los instrumentos de recogida de información,

la importancia de la participación activa de los trabajadores y sus representantes a lo largo del proceso y el tiempo estimado de realización del estudio, que fue de una semana para cada una de las plantas. Una vez acordados los objetivos y el proceso de trabajo, se pudo proceder a la recogida de datos.

Los cuestionarios fueron aplicados a 80 personas de entre 18 y 55 años de edad, laboralmente activos, con el fin de realizar las pruebas de fiabilidad.

Se consideró importante utilizar como fuente primaria de información a los ocupantes de puestos de trabajo similares a los de la empresa “corporación Mandrinka”, al considerar que implicarles en el proceso facilitaría la aplicación posterior de los resultados del análisis (Guder, 2012); porque son los mejores conocedores de las tareas y actividades que se realizan en un trabajo; y se considera la mejor fuente para describirlo (Bishop et al., 2015).

Para aplicar dicho método se creará un banco de preguntas, se aplicará el cuestionario para prueba kmo. si el resultado es aceptable entonces se aplicará el análisis factorial, una vez concluido se construirá el instrumento con la parte de datos demográficos.

Para la recogida de información se aplicó un cuestionario (anexo 1) en una muestra de 80 empleados para realizar el análisis factorial, obteniendo un KMO superior al 0.5, tal y como la prueba de análisis factorial Kaiser-Meyer-Olkin propone, obteniéndose lo siguiente:

Tabla 1
“KMO y prueba de Bartlett”

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.751
	Chi-cuadrado	4124.778
Prueba de esfericidad de Bartlett	aproximado	
	gl	1485
	Sig.	.000

Análisis factorial a través de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

La Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo es un estadístico que indica la proporción de varianza en las variables que pueden ser causadas por factores subyacentes. Los

valores altos (cerca de 1.0) generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos. Si el valor es menor que 0.50, los resultados del análisis factorial probablemente no serán muy útiles.

Prueba de esfericidad de Bartlett contrasta la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, lo que indicaría que las variables no están relacionadas y, por lo tanto, no son adecuadas para la detección de estructuras. Los valores pequeños (menores que 0,05) del nivel de significación indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos.

El análisis factorial es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables, por lo que después de analizar la varianza común a todas las variables, partiendo de una matriz de correlaciones, trata de simplificar la información que ofrece. Se opera con las correlaciones elevadas al cuadrado r^2 (coeficientes de determinación), que expresan la proporción de varianza común entre las variables.

Del análisis anterior se desprende que la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin es de .751, por lo que la prueba ha resultado adecuada, en tal virtud se han creado cuatro grandes grupos correlacionales, por lo que se ha generado un nuevo instrumento. Ver anexo 2.

Después del análisis factorial, se ha realizado un nuevo cuestionario a aplicar, el cuál será a la totalidad del personal de la planta de Cuautitlán Izcalli, que está conformada por 128 empleados, incluidos un gerente, cuatro subgerencias, un departamento legal y un contable con su respectivo personal, con la finalidad de conocer el contexto real del clima laboral.

Luego entonces, para determinar la situación actual del clima laboral de la empresa objeto de estudio se utilizará un cuestionario con escala tipo Likert, el instrumento para recopilar la información ha sido el resultado de la prueba de Bartlett que previamente se realizó.

La prueba de esfericidad de Bartlett es una prueba estadística utilizada en el análisis factorial exploratorio (AFE) para evaluar si las variables observadas en un conjunto de datos están correlacionadas entre sí, lo que significa que son adecuadas para el análisis factorial.

La idea detrás de la prueba de Bartlett es determinar si la matriz de correlación de las variables observadas es una matriz de identidad (es decir, todas las variables son completamente no

correlacionadas) o si hay suficiente correlación entre las variables para justificar el uso del análisis factorial.

En términos más simples, la prueba de Bartlett evalúa la hipótesis nula de que la matriz de correlación poblacional es una matriz de identidad, lo que sugiere que las variables son independientes entre sí. Si la prueba de Bartlett arroja un valor p menor que un umbral predefinido (generalmente 0.05), se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que hay suficiente correlación entre las variables para justificar el uso del análisis factorial.

Así mismo, la prueba de Bartlett sirve para determinar si un conjunto de variables observadas está adecuadamente correlacionado entre sí para llevar a cabo un análisis factorial exploratorio. Si la prueba es significativa, indica que las variables están lo suficientemente correlacionadas como para proceder con el análisis factorial.

De lo anterior se obtuvo un nuevo cuestionario con 20 reactivos (ver anexo 2), este instrumento está destinado a obtener respuestas sobre el clima laboral, que cada colaborador llenará por sí mismo, las opciones de respuestas tienen las siguientes categorías: a) nunca, b) pocas veces, c) algunas veces, d) muchas veces y e) siempre.

Este cuestionario se centra en la percepción del clima laboral y la no discriminación en el centro de trabajo. Se diseñó para recopilar información sobre diversos aspectos del ambiente laboral, incluida la accesibilidad para personas con discapacidad, la igualdad de género, la prevención del acoso sexual y la discriminación, entre otros, de conformidad con la Norma que se analiza, a continuación, se proporciona un resumen del cuestionario:

1. Información introductoria: Se establece el propósito del cuestionario como una herramienta para medir el clima laboral y se asegura la confidencialidad de las respuestas.
2. Datos demográficos: Se recopila información básica sobre los encuestados, como sexo, edad, estado civil, años de experiencia laboral y nivel educativo.
3. Percepción sobre aspectos de inclusión y accesibilidad: Se evalúa la percepción sobre la accesibilidad para personas con discapacidad en el lugar de trabajo, incluyendo instalaciones, tecnología y comunicación.

4. Ambiente laboral y no discriminación: Se indaga sobre la percepción del ambiente laboral en términos de respeto, igualdad de trato y prevención del acoso sexual y la discriminación en diferentes contextos laborales.
5. Políticas y procedimientos de la organización: Se evalúa la existencia y eficacia de políticas y procedimientos relacionados con la prevención del acoso y la discriminación, así como la promoción de la igualdad laboral.
6. Campañas y sensibilización: Se investiga la presencia de campañas internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.
7. Frecuencia de problemas de discriminación: Se pregunta sobre la frecuencia con la que se presentan problemas de discriminación en el lugar de trabajo.

Este cuestionario proporciona una herramienta estructurada para evaluar la percepción de los empleados sobre el clima laboral y la no discriminación en su lugar de trabajo, con el objetivo de identificar áreas de mejora y promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

El total de las preguntas se dividió en 4 grupos, ello con la finalidad de poder llevar a cabo la matriz de correlaciones, por lo que para su mayor comprensión e interpretación a continuación se enlistan:

Grupo 1: Inclusión y accesibilidad

G1.1 En tu centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

G1.2 En tu centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

G1.3 En tu centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.

G1.4 En tu centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.

G1.5 En tu centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.

Grupo 2: Ambiente laboral y no discriminación

G2.1 En tu centro de trabajo has recibidos proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

G2.2 En tu centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

G2.3 En tu centro de trabajo se lleva a cabo una estadística sobre casos de acoso u hostigamiento sexual.

G2.4 En tu centro de trabajo existe algún comité de ética para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.

G2.5 En tu organización, existe un procedimiento de queja para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.

G2.6 En tu organización existe alguna persona o autoridad encargada de los asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.

Grupo 3: Políticas y procedimientos de la organización

G3.1 En tu centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.

G3.2 En tu centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones médicas personales o familiares.

G3.3 En tu centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.

Grupo 4: Campañas y sensibilización

G4.1 En tu centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

G4.2 En tu centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.

G4.3 En tu centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.

G4.4 En tu centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

G4.5 En tu centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.

G4.6 En tu centro de trabajo, con que regularidad se presentan problemas de discriminación

3.3.1 Técnicas de procesamiento de la información

Se trabajó con el programa Excel para el ordenamiento de los datos, se le dio un valor a cada reactivo, es decir, a) nunca (1 punto), b) pocas veces (dos puntos), c) algunas veces (tres puntos), d) muchas veces (cuatro puntos) y e) siempre (cinco puntos).

Procesar la información de las encuestas en Excel implicó varias etapas, desde la importación de los datos hasta el análisis y la visualización de los resultados. A continuación, se enlistan los pasos sobre el procesamiento de la información obtenida de las encuestas.

1. Importación de datos: Los datos de las encuestas se registraron y almacenaron en una hoja de cálculo de Excel (ver anexo 3), se dio el valor a cada reactivo, según la respuesta de cada entrevista.
2. Organización de datos: Una vez que los datos estuvieron en Excel, se organizaron de manera que cada fila representa una respuesta de la encuesta y cada columna represente una pregunta o variable.
3. Análisis estadístico: se utilizaron las herramientas de análisis de Excel y SPSS, como tablas dinámicas, fórmulas y funciones estadísticas, para analizar los datos de la encuesta, se obtuvieron promedios, porcentajes, estadísticas y correlaciones.
4. Creación de gráficos y tablas: Para visualizar los resultados de la encuesta de manera efectiva, se crearon gráficos y tablas en Excel, los gráficos que se presentan e eligieron dependiendo el tipo de respuestas que tenía el reactivo, es decir si se necesitaba conocer cantidad, promedio o estadística.
5. Interpretación de resultados: Una vez que se realizó el análisis y se crearon visualizaciones, se continuó con la interpretación de los resultados de la encuesta y la matriz de correlaciones. En consecuencia, se identificaron patrones y tendencias que surgieron de los datos, por lo que dichas conclusiones, se anotan en el apartado correspondiente.
6. Análisis y presentación de resultados: Finalmente, se presentan los resultados de la encuesta, utilizando gráficos, tablas y texto descriptivo según sea necesario.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Matriz de correlación

Tabla 2

Matriz de correlación

Correlaciones

	G1.1	G1.2	G1.3	G1.4	G1.5	G2.1	G2.2	G2.3	G2.4	G2.5	G2.6	G3.1	G3.2	G3.3	G4.1	G4.2	G4.3	G4.4	G4.5	G4.6
G1.1	1	.831**	.840**	.532**	.460**	0.088	-0.042	.378**	.357**	.377**	.462**	0.076	.281**	.212*	-0.079	-.188*	-0.004	-0.072	.398**	-0.112
G1.2	.831**	1	.822**	.451**	.390**	0.154	-0.004	.297**	.371**	.395**	.429**	0.091	.339**	.294**	-0.067	-.180*	0.053	-0.056	.438**	-0.102
G1.3	.840**	.822**	1	.420**	.417**	.194*	0.047	.365**	.297**	.270**	.360**	0.161	.206*	.325**	-0.072	-0.065	.175*	0.033	.359**	-0.062
G1.4	.532**	.451**	.420**	1	.669**	0.012	-0.056	.234**	.230**	.206*	.319**	0.125	.427**	0.086	-.202*	-.345**	-0.082	-.256**	.216*	-.197*
G1.5	.460**	.390**	.417**	.669**	1	.269**	0.157	.250**	.344**	.223*	.357**	.312**	.282**	0.122	-0.08	-.224*	0.023	-.190*	.269**	-0.123
G2.1	0.088	0.154	.194*	0.012	.269**	1	.528**	0.141	0.127	-0.094	-0.161	0.071	-.207*	.380**	.348**	.226*	.288**	.244**	0.089	0.166
G2.2	-0.042	-0.004	0.047	-0.056	0.157	.528**	1	.386**	0.154	-0.048	-0.041	0.136	-0.053	.202*	.265**	.383**	0.066	.471**	0.14	0.113
G2.3	.378**	.297**	.365**	.234**	.250**	0.141	.386**	1	.562**	.492**	.482**	0.111	.336**	0.085	0.004	0.027	-0.085	0.048	.258**	-0.027
G2.4	.357**	.371**	.297**	.230**	.344**	0.127	0.154	.562**	1	.702**	.662**	0.11	.418**	0.032	0.007	-0.065	-0.062	-0.028	.449**	-0.055
G2.5	.377**	.395**	.270**	.206*	.223*	-0.094	-0.048	.492**	.702**	1	.763**	0.065	.433**	-0.105	-0.008	-0.087	-.189*	-0.088	.400**	-0.03
G2.6	.462**	.429**	.360**	.319**	.357**	-0.161	-0.041	.482**	.662**	.763**	1	.214*	.539**	-0.077	-0.075	-0.128	-0.169	-0.091	.481**	-0.133
G3.1	0.076	0.091	0.161	0.125	.312**	0.071	0.136	0.111	0.11	0.065	.214*	1	.196*	0.084	.211*	0.098	0.072	.182*	0.154	0.129
G3.2	.281**	.339**	.206*	.427**	.282**	-.207*	-0.053	.336**	.418**	.433**	.539**	.196*	1	0.067	-0.16	-.207*	-0.149	-.201*	.206*	-0.09
G3.3	.212*	.294**	.325**	0.086	0.122	.380**	.202*	0.085	0.032	-0.105	-0.077	0.084	0.067	1	.383**	.250**	.309**	.387**	0.091	0.155
G4.1	-0.079	-0.067	-0.072	-.202*	-0.08	.348**	.265**	0.004	0.007	-0.008	-0.075	.211*	-0.16	.383**	1	.562**	.434**	.570**	.201*	.287**
G4.2	-.188*	-.180*	-0.065	-.345**	-.224*	.226*	.383**	0.027	-0.065	-0.087	-0.128	0.098	-.207*	.250**	.562**	1	.345**	.760**	0.118	.351**
G4.3	-0.004	0.053	.175*	-0.082	0.023	.288**	0.066	-0.085	-0.062	-.189*	-0.169	0.072	-0.149	.309**	.434**	.345**	1	.441**	.186*	0.151
G4.4	-0.072	-0.056	0.033	-.256**	-.190*	.244**	.471**	0.048	-0.028	-0.088	-0.091	.182*	-.201*	.387**	.570**	.760**	.441**	1	.194*	.371**
G4.5	.398**	.438**	.359**	.216*	.269**	0.089	0.14	.258**	.449**	.400**	.481**	0.154	.206*	0.091	.201*	0.118	.186*	.194*	1	0.083
G4.6	-0.112	-0.102	-0.062	-.197*	-0.123	0.166	0.113	-0.027	-0.055	-0.03	-0.133	0.129	-0.09	0.155	.287**	.351**	0.151	.371**	0.083	1

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Obtenido a través de SPSS con datos de las entrevistas aplicadas.

En la Tabla 2 se presentan los valores de la matriz de correlación obtenida a partir de los datos recolectados en la presente investigación. Esta matriz permite observar la relación entre las diferentes variables estudiadas, proporcionando una visión detallada de cómo estas se interrelacionan entre sí.

A continuación, se describen brevemente los principales hallazgos derivados de la Tabla 2:

1. Se obtuvo como valor máximo en las correlaciones .539, correspondiente al grupo 3 de políticas y procedimientos de la organización vs el grupo 2 correspondiente al ambiente laboral y no discriminación. Por lo que podemos deducir que la existencia de una autoridad encargada de establecer políticas y procedimientos en la organización puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional y en la percepción de los empleados sobre el compromiso de la empresa con su bienestar y seguridad, llevando consigo el mejoramiento del clima laboral.
2. El segundo y tercer valor más alto fue .481 y 4.71 respectivamente, correspondientes al grupo 4 campañas y sensibilización vs inclusión y accesibilidad. De ahí que las campañas de sensibilización y las iniciativas de inclusión y accesibilidad se complementan mutuamente en una organización. Las campañas crean la conciencia necesaria para apoyar y promover la inclusión y la accesibilidad, mientras que las prácticas inclusivas y accesibles refuerzan el mensaje y los objetivos de las campañas de sensibilización. Juntas, estas estrategias contribuyen a un entorno de trabajo más equitativo, respetuoso y productivo para todos.
3. El cuarto valor encontrado en la tabla de correlación es el 4.62 que corresponde al grupo 1 inclusión y accesibilidad vs el grupo 2 ambiente laboral y no discriminación. La inclusión y la accesibilidad son pilares fundamentales para construir un ambiente laboral positivo y libre de discriminación. Estas prácticas fomentan un clima organizacional donde todos los empleados se sienten valorados, respetados y capaces de contribuir plenamente. Al eliminar barreras físicas la organización no solo mejora la satisfacción y el desempeño de los empleados, sino que también se posiciona como un lugar de trabajo justo y equitativo para todos.

La matriz de correlación es una herramienta estadística fundamental en el análisis de datos, ya que permite identificar la fuerza y la dirección de las relaciones lineales entre pares de

variables. Los valores en la matriz oscilan entre -1 y 1, donde un valor cercano a 1 indica una fuerte correlación positiva, un valor cercano a -1 indica una fuerte correlación negativa, y un valor cercano a 0 sugiere la ausencia de correlación. En el caso que nos ocupa se obtuvo como valor máximo .539, por lo anterior, se dice que la correlación se cataloga como de nivel medio (Ortega et. al., 2009)

4.2 Análisis de resultados.

En la tabla 2 “Matriz de correlación” se encuentran distribuidas las 20 preguntas correspondientes a cuatro grupos, por lo se analizará la correlación entre los grupos de los elementos de la norma: grupo 1 inclusión y accesibilidad vs grupo 2 ambiente laboral y no discriminación; grupo 1 inclusión y accesibilidad vs grupo 3 políticas y procedimientos; grupo 1 inclusión y accesibilidad vs grupo 4 campañas y sensibilización; grupo 2 ambiente laboral y no discriminación vs grupo 3 políticas y procedimientos de la organización; grupo 2 ambiente laboral y no discriminación vs grupo 4 campañas y sensibilización; grupo 3 políticas y procedimientos de la organización vs grupo 4 campañas y sensibilización.

Entre el grupo 1 correspondiente a la inclusión y accesibilidad y el grupo 2 al ambiente laboral y no discriminación la matriz de correlaciones arrojó un valor de .365, por lo que debe decirse que existe una relación entre ambos grupos ya que son componentes fundamentales para crear un ambiente laboral donde la no discriminación prevalezca. Al asegurar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de éxito y puedan contribuir plenamente a la organización, se fomenta un entorno de trabajo más justo, equitativo y productivo para todos.

Ahora bien, cuando se realiza la correlación entre el grupo 1 inclusión y accesibilidad y el grupo 3 políticas y procedimientos de la organización, encontramos la correlación de .427, cuando las políticas y procedimientos de una organización determinan cómo se manejan diversos aspectos del empleo, desde la contratación hasta el desarrollo profesional y la gestión de conflictos. Si estas políticas están diseñadas con un enfoque en la inclusión y la accesibilidad, esto significa que la organización está comprometida en crear un ambiente donde todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidades o necesidades específicas, puedan participar plenamente.

La correlación entre el grupo 1 inclusión y accesibilidad y el grupo 4 campañas de sensibilización es de .438, por lo que debe desarrollarse una capacidad para educar, fortalecer la cultura organizacional y promover prácticas que apoyen un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos los empleados.

El grupo 3 políticas y procedimientos de la organización está íntimamente relacionado con el grupo 2 ambiente laboral y no discriminación, obteniendo un valor en la matriz de correlación de .539 en virtud de que éstas son fundamentales para establecer un ambiente laboral donde prevalezca la no discriminación y se promueva un trato justo y equitativo para todos los empleados. Estas políticas y procedimientos contribuyen a una cultura organizacional positiva y atractiva para los empleados.

El grupo 2 ambiente laboral y no discriminación se correlaciona con el grupo 4 campañas de sensibilización, con un valor en la matriz de correlación de .400 porque éstas últimas son herramientas efectivas para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación. Al educar y concienciar a los empleados sobre la importancia de la diversidad y la igualdad, se fortalece la cultura organizacional.

El grupo 3 políticas y procedimientos de la empresa se correlacionan con el grupo 4 campañas de sensibilización con un valor de .383, porque no solo complementan las políticas y procedimientos de una empresa, sino que también promueven una cultura organizacional positiva y orientada hacia la diversidad y la inclusión.

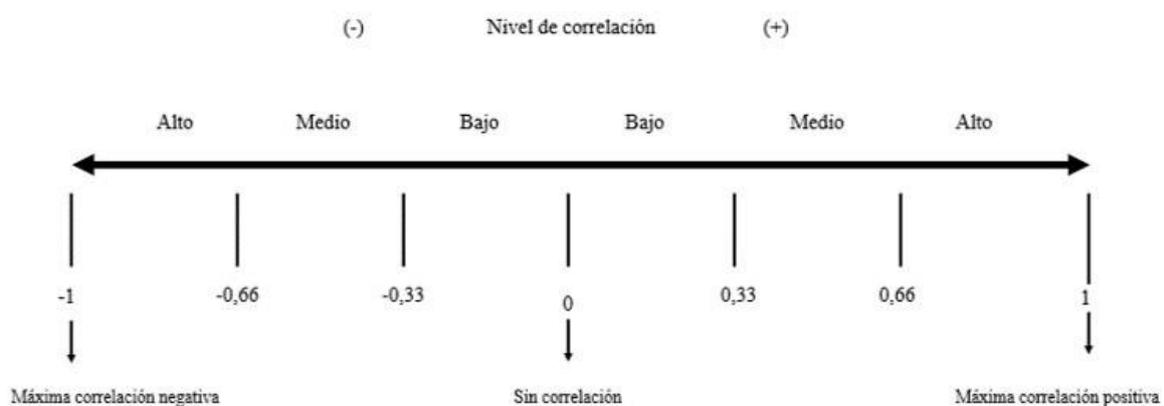
Una correlación se considera positiva cuando dos variables están relacionadas de manera que cuando una aumenta, la otra también tiende a aumentar, o cuando una disminuye, la otra también tiende a disminuir. Esto se expresa mediante un coeficiente de correlación que puede variar entre -1 y +1, por lo que se puede afirmar que estamos frente a una correlación positiva entre los diferentes grupos, esto porque considerando que el valor más alto corresponde al grupo 3 políticas y procedimientos de la organización vs el grupo 2 ambiente laboral y no discriminación, con .539. (Ortega, et. al., 2009)

Lo anterior se traduce en que si la organización no tiene políticas y procedimientos establecidos para sentar un ambiente laboral libre de discriminación, se encuentra en alto riesgo de fomentar la falta de igualdad de oportunidades, discriminación y acoso entre los empleados lo que impactaría directamente en el clima laboral, para evitar estas consecuencias negativas, es

fundamental que las empresas establezcan y comuniquen claramente políticas y procedimientos que promuevan un ambiente laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación.

A continuación, se muestra la figura número 9 con los criterios de interpretación de los coeficientes de correlación según Karl Pearson:

Figura 9
Valores de correlación



Elaboración propia, con datos de (Martínez et. al., 2009)

El valor máximo de la correlación de las variables para el presente trabajo se encontró en .539 por lo que se está ante una correlación es moderada, lo que indica una relación observable y significativa entre dos variables.

Esta clasificación es útil para entender cómo las variables pueden influirse mutuamente, es decir si la organización no cuenta con políticas y procedimientos claros para crear un ambiente laboral libre de discriminación, corre el riesgo elevado de promover la desigualdad de oportunidades, la discriminación y el acoso entre sus empleados, lo cual afectaría negativamente el ambiente laboral. Para prevenir estos resultados adversos, es crucial que la empresa establezca y comunique de manera transparente políticas y procedimientos que fomenten un entorno laboral inclusivo, seguro y sin discriminación.

Es importante precisar que el tamaño de la muestra influye en la correlación entre variables de modo que, cuanto mayor sea el tamaño de la muestra, más precisa será la estimación del coeficiente de correlación. Esto se debe a que una muestra más grande proporciona una mejor

representación de la población en estudio, reduciendo así la variabilidad aleatoria que puede afectar la medida de la correlación.

Con una muestra más grande, es menos probable que la correlación observada sea el resultado de fluctuaciones aleatorias. Esto significa que la relación entre las variables tiende a ser más estable y confiable cuando se basa en una muestra grande.

Un tamaño de muestra más grande aumenta la capacidad de detectar correlaciones más débiles entre las variables.

4.2.1 Percepción sobre aspectos de inclusión y accesibilidad: Espacio, mobiliario y equipo para personas con discapacidad, así como medios tecnológicos y de comunicación

En el presente estudio, el 37.5 % de los participantes encuestados evalúa que algunas veces se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para que personas con discapacidad puedan desempeñar sus actividades.

El 23.4 % de la población de estudio considera que pocas veces las personas con capacidades diferentes pueden acceder a equipo, mobiliario y espacios adecuados para desarrollarse profesionalmente dentro de la corporación Mandrinka.

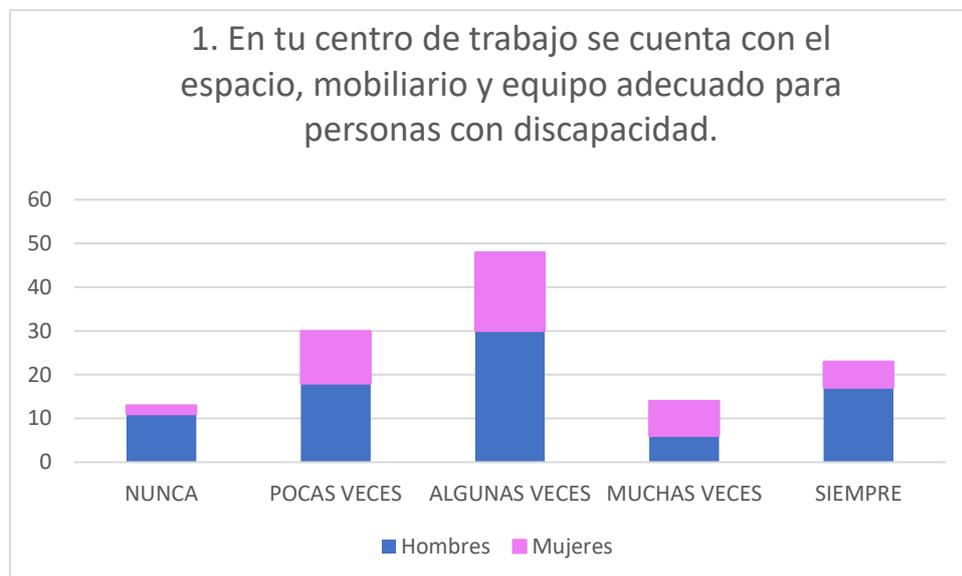
El 17.9% de las personas encuestadas dice que las personas con alguna discapacidad siempre pueden desarrollarse profesionalmente porque Mandrinka cuenta con el espacio, mobiliario y equipo para desarrollar sus funciones.

El 10.9% de los trabajadores de Mandrinka cree que su organización muchas veces cuenta con los requerimientos necesarios para que las personas con capacidades diferentes o con alguna morbilidad puedan desempeñarse correctamente.

El 10.1% de la población total de Mandrinka opina que las instalaciones de Mandrinka no proporcionan equipo, mobiliario e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Los resultados descritos anteriormente se ven reflejados en la siguiente gráfica:

Figura 10
Personas con discapacidad



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

En base a los resultados de este estudio, se puede concluir que hay una diversidad de opiniones entre los participantes encuestados respecto a la accesibilidad de las instalaciones y los recursos necesarios para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente en Mandrinka. Aproximadamente el 37.5% de los encuestados considera que algunas veces se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para estas personas, mientras que un 23.4% opina que esto ocurre pocas veces. Por otro lado, el 17.9% cree que siempre hay las condiciones necesarias para el desarrollo profesional de personas con discapacidad en Mandrinka, mientras que un 10.9% piensa que esto ocurre muchas veces. Sin embargo, un 10.1% de la población encuestada percibe que las instalaciones de Mandrinka no proporcionan los recursos adecuados para las personas con discapacidad. Estas variadas percepciones destacan la importancia de evaluar y mejorar continuamente la accesibilidad y la adecuación de las instalaciones y recursos para garantizar la inclusión y el desarrollo profesional de todas las personas dentro de la empresa.

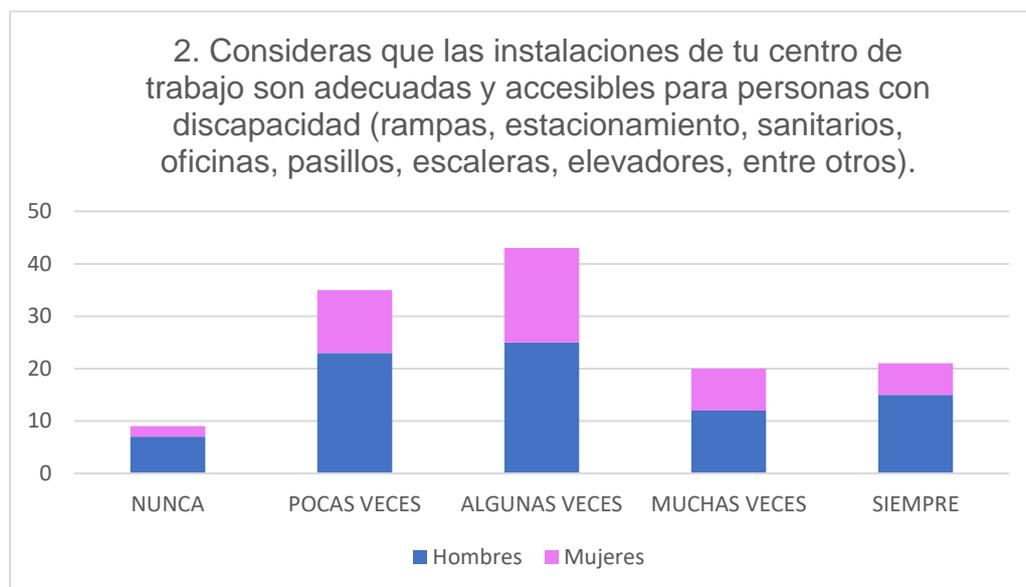
Respecto de las instalaciones (rampas, estacionamientos, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, etc.), se obtuvieron los siguientes resultados:

El 33.5% de los participantes en la encuesta señala que en algunas ocasiones se dispone de instalaciones adecuadas para el personal con discapacidad. Por otro lado, el 27.3% de los encuestados considera que estas instalaciones son escasas en su adecuación para dicho personal.

Por su parte, el 16.4% de los encuestados sostiene que siempre se cuenta con instalaciones adecuadas para el personal con discapacidad, mientras que el 15.6% menciona que muchas veces se encuentran disponibles estas instalaciones.

Finalmente, el 7% de la población encuestada afirma que nunca se dispone de instalaciones adecuadas para el personal con discapacidad.

Figura 11
Instalaciones



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Por otra parte, los medios tecnológicos y de comunicación deben adecuarse para personas con discapacidad de manera que les permitan acceder, interactuar y participar plenamente en el entorno laboral.

El 37.5% de los encuestados menciona que en ocasiones su lugar de trabajo dispone de medios tecnológicos y de comunicación accesibles para que cualquier persona con discapacidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera óptima.

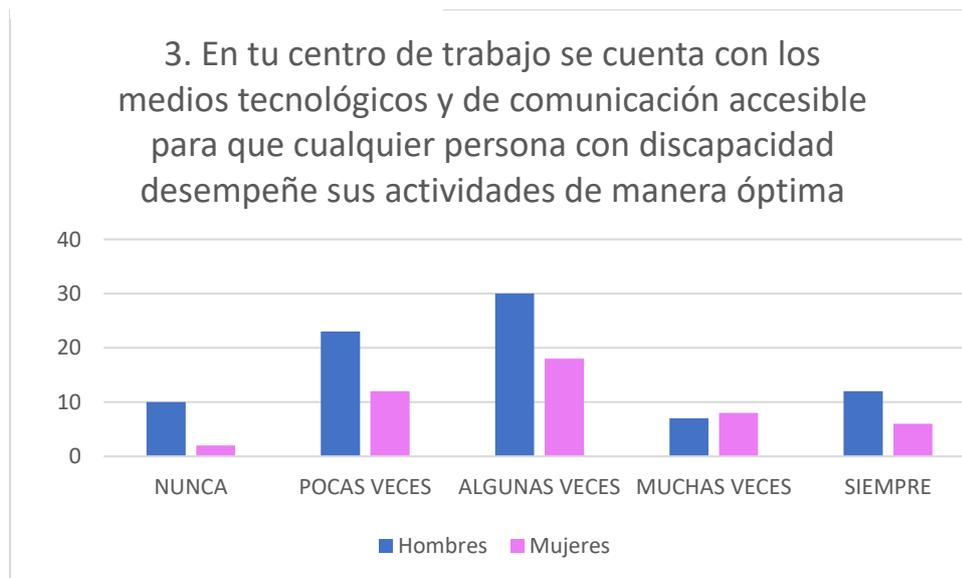
Por otro lado, el 27.3% de los encuestados indica que raramente su lugar de trabajo cuenta con estos medios adecuados para las personas con discapacidad.

En contraste, el 14% afirma que siempre su centro de trabajo proporciona los medios tecnológicos y de comunicación necesarios para que cualquier persona con discapacidad pueda desempeñarse de manera óptima.

Asimismo, el 11.7% expresa que en muchas ocasiones su lugar de trabajo dispone de estos medios adecuados.

Finalmente, el 9.3% de los encuestados señala que nunca su lugar de trabajo cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación necesarios para que cualquier persona con discapacidad pueda desempeñarse de manera óptima.

Figura 12
Tecnología



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

A partir de los datos proporcionados, se puede concluir que existe una preocupante falta de accesibilidad y adecuación en las instalaciones de Mandrinka para personas con discapacidad. El hecho de que solo el 37.5% de los encuestados considere que algunas veces se cuenta con los recursos necesarios para que estas personas puedan desempeñarse, junto con el 23.4% que percibe que estas oportunidades son escasas, resalta una deficiencia significativa en la infraestructura y el entorno laboral de la empresa. Además, el hecho de que el 10.1% de la

población total opine que las instalaciones no son adecuadas para personas con discapacidad sugiere que existe una falta de atención o acción por parte de la empresa en este aspecto. Estas cifras revelan una situación preocupante que requiere una acción inmediata por parte de Mandrinka para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas en el lugar de trabajo.

4.2.2 Percepción sobre aspectos del ambiente laboral y no discriminación.

Un ambiente laboral y de no discriminación debe ser un lugar donde todas las personas se sientan seguras, respetadas y valoradas por lo que son, donde se promueva la igualdad de oportunidades y se rechace cualquier forma de discriminación o prejuicio.

Después de realizar un análisis, se obtuvieron los siguientes resultados:

El 32% de los encuestados considera que siempre se mantiene un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales de los empleados de Mandrinka.

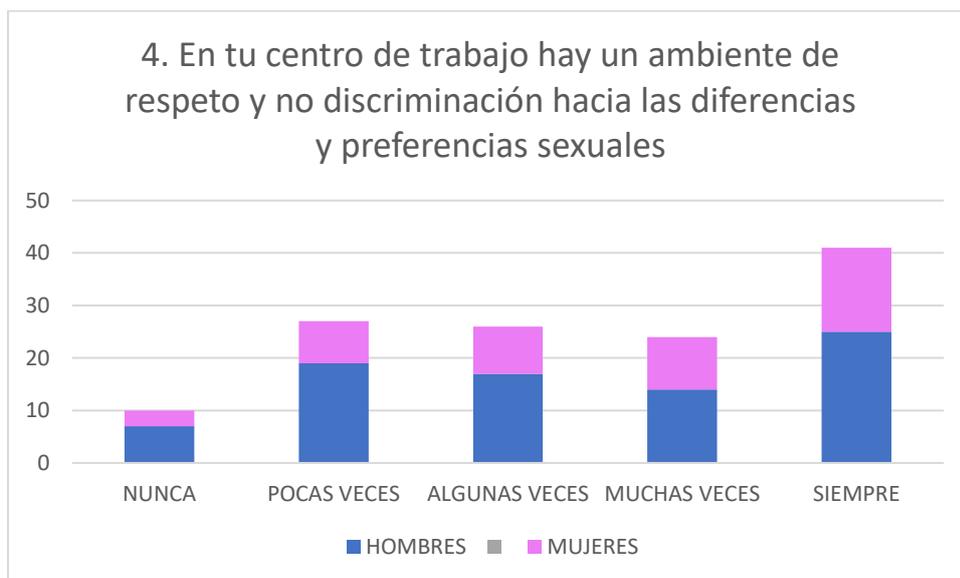
Por otro lado, el 21% de los encuestados opina que rara vez se observa este tipo de ambiente en la empresa.

Además, el 20% de los participantes menciona que en algunas ocasiones se percibe un ambiente de respeto y no discriminación hacia estas diferencias y preferencias sexuales.

Asimismo, el 18.7% de los encuestados señala que con frecuencia se experimenta este tipo de ambiente en la empresa.

Finalmente, el 7.8% de los participantes indica que nunca se observa un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales de los empleados de Mandrinka.

Figura 13
Discriminación



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

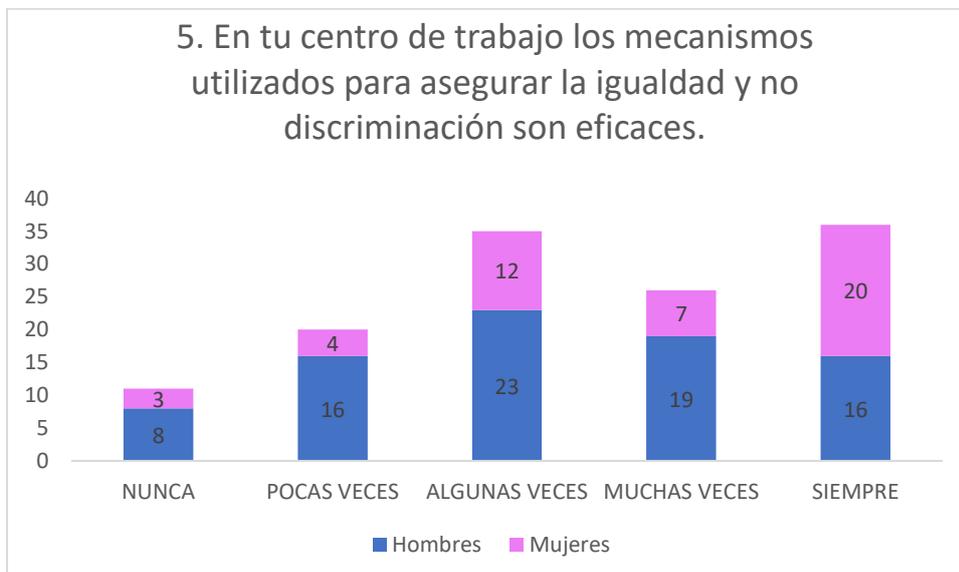
Basándonos en los resultados de la encuesta, se puede concluir que existe una diversidad de percepciones entre los empleados de Mandrinka en cuanto al ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales. Si bien una parte significativa de los encuestados (32%) considera que siempre se mantiene un ambiente de respeto en la empresa, otro segmento considerable (21%) opina que esto ocurre raramente. Además, el 20% menciona que en algunas ocasiones se percibe este ambiente, mientras que el 18.7% señala que se experimenta con frecuencia. Por otro lado, un pequeño porcentaje (7.8%) indica que nunca se observa un ambiente de respeto y no discriminación. Estas diferentes perspectivas resaltan la importancia de implementar políticas y prácticas inclusivas que promuevan la igualdad y el respeto hacia todas las orientaciones sexuales en el lugar de trabajo. Es fundamental que la empresa tome medidas para abordar las preocupaciones planteadas por los empleados y trabajar en la creación de un ambiente laboral donde todos se sientan seguros, valorados y libres de discriminación.

Además, al consultar a los encuestados sobre la efectividad de los mecanismos empleados en su organización para garantizar la igualdad y evitar la discriminación, se obtuvieron las siguientes respuestas:

- El 28.1% de los encuestados afirmó que siempre considera eficaces estos mecanismos.

- Por otro lado, el 27.3% indicó que algunas veces percibe su eficacia.
- Un 20.3% expresó que muchas veces los considera eficaces.
- Sin embargo, el 15.6% manifestó que pocas veces encuentran estos mecanismos efectivos.
- Finalmente, un 8.5% afirmó que nunca considera que sean eficaces.

Figura 14
Igualdad



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

A manera de conclusión de las dos preguntas anteriores, los datos muestran que, si bien hay áreas de mejora, Mandrinka ha logrado establecer un ambiente general de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales en su entorno laboral.

El hecho de que el 32% de los encuestados considere que siempre se mantiene este ambiente es un indicador alentador de que la empresa ha implementado políticas y prácticas efectivas para promover la diversidad y la inclusión. Además, el 20% de los participantes menciona que en algunas ocasiones se percibe este ambiente, lo que sugiere que estas prácticas están siendo efectivas en ciertos momentos.

En cuanto a la efectividad de los mecanismos para garantizar la igualdad y evitar la discriminación, un porcentaje significativo de encuestados (28.1%) considera que estos

mecanismos son siempre eficaces, mientras que otro grupo considerable (27.3%) los percibe como eficaces algunas veces. Esto indica que, aunque aún hay margen de mejora, la mayoría de los empleados siente que la organización está tomando medidas activas para abordar y prevenir la discriminación.

En resumen, los resultados sugieren que Mandrinka ha logrado establecer una base sólida para promover un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación, pero también señalan áreas específicas donde se pueden realizar mejoras adicionales para garantizar que todos los empleados se sientan seguros, valorados y respetados en su lugar de trabajo.

4.2.3 Percepción sobre políticas y procedimientos de acoso y hostigamiento sexual

En la pregunta 6, 7, 8, 9 10 y 11 se abordaron preguntas relacionadas con políticas y procedimientos de acoso y hostigamiento sexual dentro de Mandrinka, obteniéndose los siguientes resultados:

El 57% de los encuestados afirma que nunca ha experimentado proposiciones o solicitudes, directas o indirectas, para iniciar una relación sexual por parte de colegas de trabajo en la empresa Mandrinka.

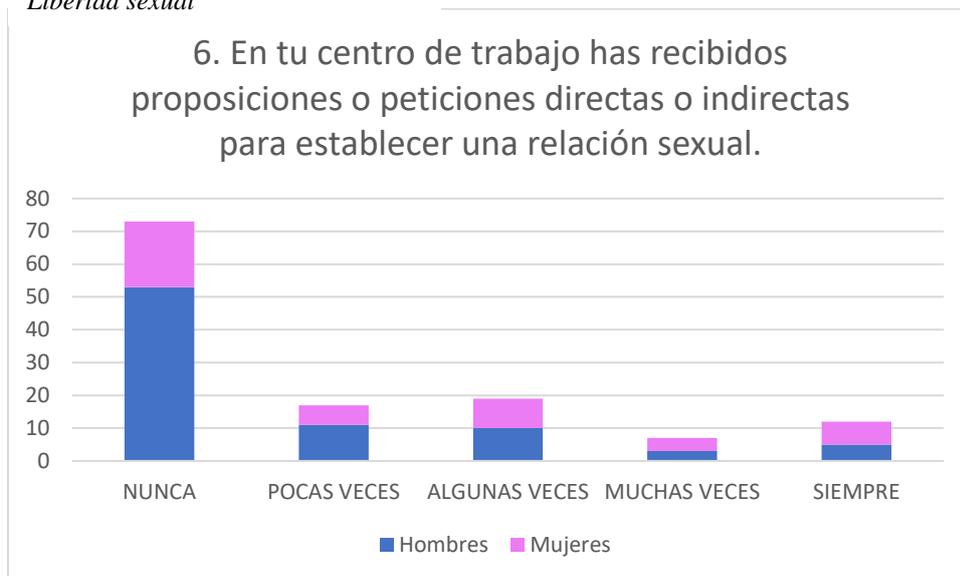
En contraste, el 14.8% menciona que en algunas ocasiones ha recibido tales proposiciones o solicitudes.

Asimismo, el 13.2% indica que raramente ha enfrentado esta situación en el ámbito laboral.

Por otro lado, el 9.3% admite haber recibido estas proposiciones o solicitudes en alguna ocasión.

Finalmente, el 5.4% señala que en muchas ocasiones ha sido objeto de este tipo de proposiciones o solicitudes por parte de compañeros de trabajo en Mandrinka.

Figura 15
Libertad sexual



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Basándonos en los datos recopilados, se observa que una proporción considerable de los encuestados en Mandrinka ha experimentado proposiciones o solicitudes para iniciar una relación sexual por parte de colegas de trabajo. Si bien la mayoría afirma que nunca ha enfrentado esta situación, hay una parte significativa que ha recibido tales proposiciones en algunas ocasiones, raramente, en alguna ocasión o incluso en muchas ocasiones. Estos resultados resaltan la importancia de promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, así como de implementar políticas y protocolos adecuados para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Ahora bien, cuando se les preguntó sobre daños o castigos en caso de no acceder a proposiciones de favores sexuales, el 67.9% de los participantes asegura que nunca han experimentado amenazas de daños o represalias si se niegan a ofrecer favores sexuales por parte de sus colegas en Mandrinka.

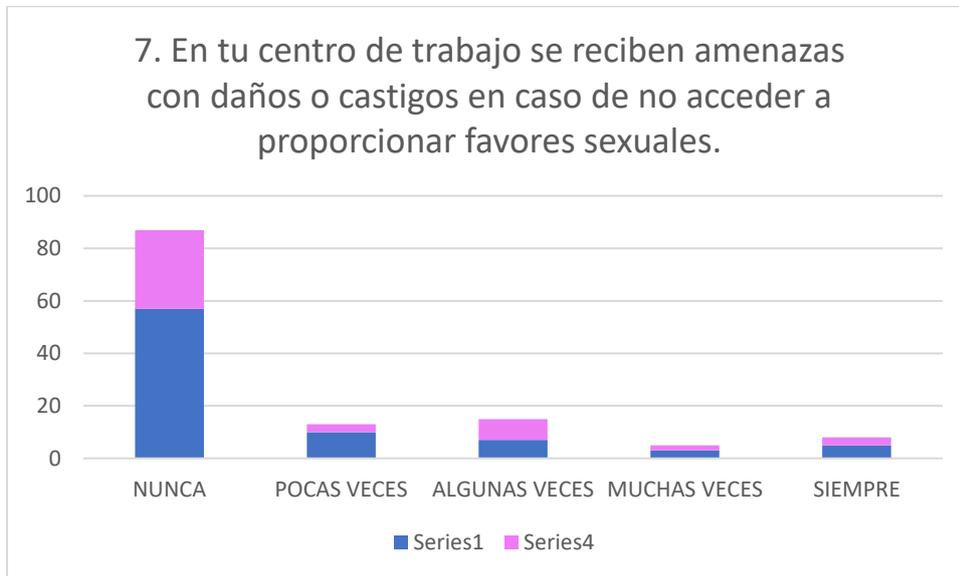
Por otro lado, el 11.71% indica que han recibido tales amenazas en alguna ocasión.

Además, el 10.15% menciona que han enfrentado esta situación raramente en su entorno laboral.

En contraste, el 6.25% admite haber sido amenazado con daños o castigos al menos una vez.

Finalmente, el 3.9% señala que han sido objeto de estas amenazas en muchas ocasiones por parte de sus colegas de trabajo en Mandrinka.

Figura 16
Hostigamiento sexual



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

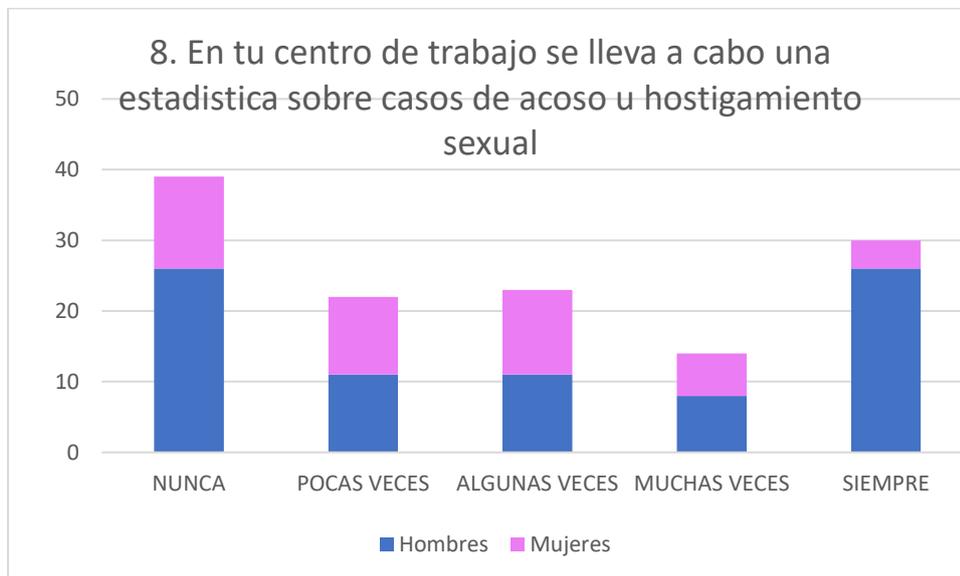
Los resultados revelan que la mayoría de los participantes en Mandrinka (67.9%) nunca han experimentado amenazas de daños o represalias si se niegan a ofrecer favores sexuales por parte de sus colegas. Sin embargo, un porcentaje significativo indica haber enfrentado esta situación en alguna ocasión, raramente o al menos una vez. Estos hallazgos resaltan la importancia de mantener un ambiente laboral seguro y libre de acoso, así como de implementar políticas y medidas efectivas para prevenir y abordar este tipo de comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo.

Cuando se les pregunto si en su centro de trabajo se lleva a cabo una estadística sobre casos de acoso u hostigamiento sexual, las respuestas fueron las siguientes:

El 30.4% de los encuestados indicó que no se llevan registros de casos de acoso u hostigamiento sexual dentro de la organización. Por otro lado, el 23.4% mencionó que sí existen estadísticas relacionadas con estos casos. Además, el 17.96% señaló que a veces se registran estos incidentes, mientras que el 17.18% expresó que rara vez se llevan a cabo estas estadísticas. Por último, el 10.9% de los encuestados mencionó que estos registros se realizan con frecuencia.

La siguiente gráfica muestra los resultados divididos por colores, cada uno de ellos representa un sexo:

Figura 17
Acoso sexual



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

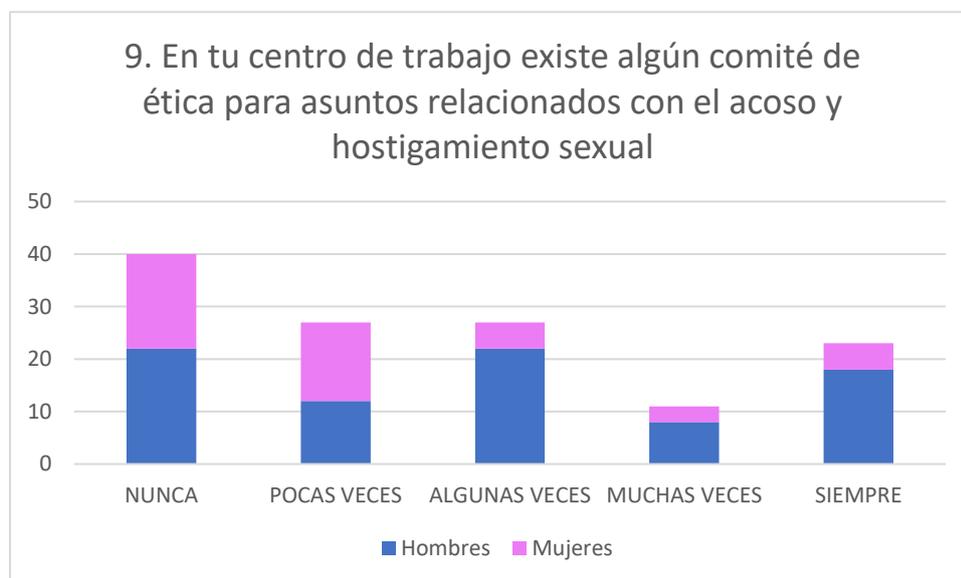
Los resultados de la encuesta muestran que existe una variedad de prácticas en cuanto al registro de casos de acoso u hostigamiento sexual dentro de la organización. Mientras que una parte de los encuestados indicó que no se llevan registros de estos casos, otro grupo mencionó que sí existen estadísticas relacionadas con estos incidentes. Además, hubo quienes expresaron que a veces se registran estos casos, mientras que otros indicaron que esto ocurre rara vez o con frecuencia. Estos hallazgos destacan la importancia de establecer procedimientos claros y consistentes para el manejo y registro de casos de acoso u hostigamiento sexual, así como de promover una cultura organizacional que fomente la transparencia y la rendición de cuentas en estos temas sensibles.

Cuando se les preguntó si en su centro de trabajo existe algún comité de ética para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual, las respuestas fueron las siguientes:

El 31.2% de los encuestados indicó que no hay presencia de un comité de ética en la organización. Por otro lado, el 21% respondió que este comité está presente solo algunas veces, mientras que otro 21% mencionó que su presencia es rara. Además, el 17.9% señaló

que este comité siempre está presente, y el 8.5% expresó que su presencia es frecuente, al graficar las respuestas obtenidas, se obtuvo lo siguiente:

Figura 18
Comité de ética



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Los resultados de la encuesta revelan una variedad en la presencia y frecuencia del comité de ética dentro de la organización. Mientras que una parte significativa de los encuestados indicó que no hay presencia de dicho comité, otros mencionaron que su presencia es ocasional o poco común. Por otro lado, un porcentaje similar señaló que el comité siempre está presente o que su presencia es frecuente. Estos hallazgos resaltan la importancia de establecer y mantener estructuras de apoyo ético dentro de la organización, lo que puede contribuir a promover una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en el lugar de trabajo.

Ahora bien, es crucial que una organización cuente con un procedimiento de queja para asuntos relacionados con acoso y hostigamiento sexual por varias razones:

Un procedimiento de queja proporciona a los empleados una vía segura y confidencial para reportar incidentes de acoso o hostigamiento sexual sin temor a represalias. Esto les brinda protección y les permite abordar los problemas de manera oportuna y efectiva.

Si lo vemos desde la óptica de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral, existen leyes y regulaciones que exigen que las organizaciones tengan procedimientos establecidos para abordar el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Contar con un procedimiento de queja ayuda a cumplir con estas obligaciones legales y a evitar posibles acciones legales en caso de que se produzcan incidentes de acoso.

Además de que un procedimiento de queja ayuda a promover un ambiente laboral seguro y respetuoso al demostrar el compromiso de la organización con la prevención y la erradicación del acoso y el hostigamiento sexual. Esto contribuye a crear una cultura organizacional en la que se valoren la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo.

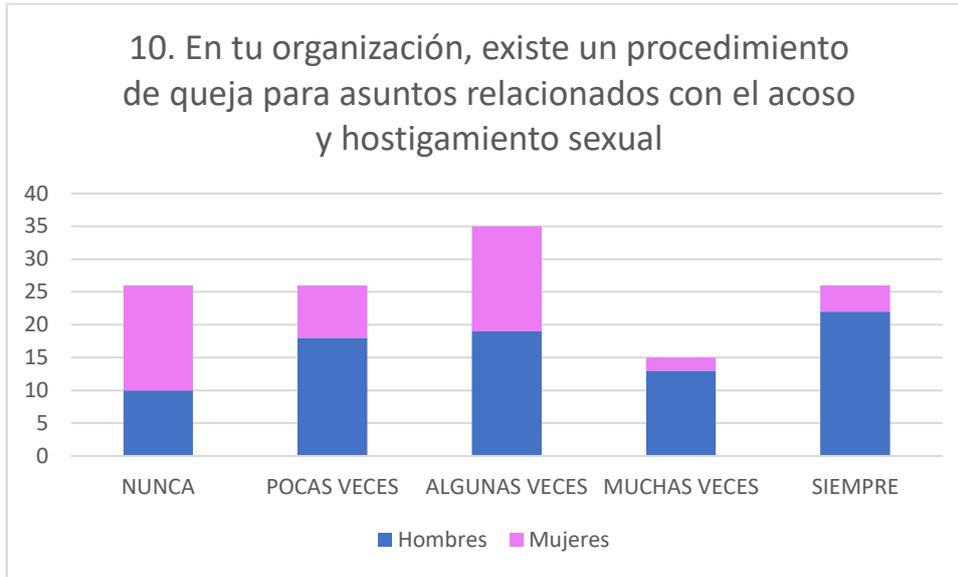
Al recopilar y analizar las quejas recibidas a través del procedimiento, la organización puede identificar patrones de comportamiento inapropiado, áreas problemáticas y posibles deficiencias en las políticas y prácticas existentes. Esto permite tomar medidas correctivas y preventivas para abordar los problemas de manera proactiva.

Por lo que, un procedimiento de queja para asuntos relacionados con acoso y hostigamiento sexual es esencial para proteger a los empleados, cumplir con las obligaciones legales, promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, y abordar de manera efectiva cualquier incidente de acoso o hostigamiento que pueda surgir en la organización.

Al preguntarle a los empleados de Mandrinka si en su organización existe un procedimiento de queja para asuntos relacionado con el acoso y hostigamiento sexual, las respuestas fueron las siguientes:

El 27.3% de los encuestados indicó que a veces se implementa un procedimiento de queja para casos de acoso y hostigamiento sexual. Un 20.3% expresó que no hay un procedimiento establecido para tales situaciones, mientras que otro 20.3% mencionó que raramente se sigue un procedimiento. De manera similar, un porcentaje igual de encuestados afirmó que sí existe un procedimiento establecido. Por otro lado, el 11.7% considera que el procedimiento se sigue en muchas ocasiones, aquí los resultados ya graficados:

Figura 19
Procedimiento de queja



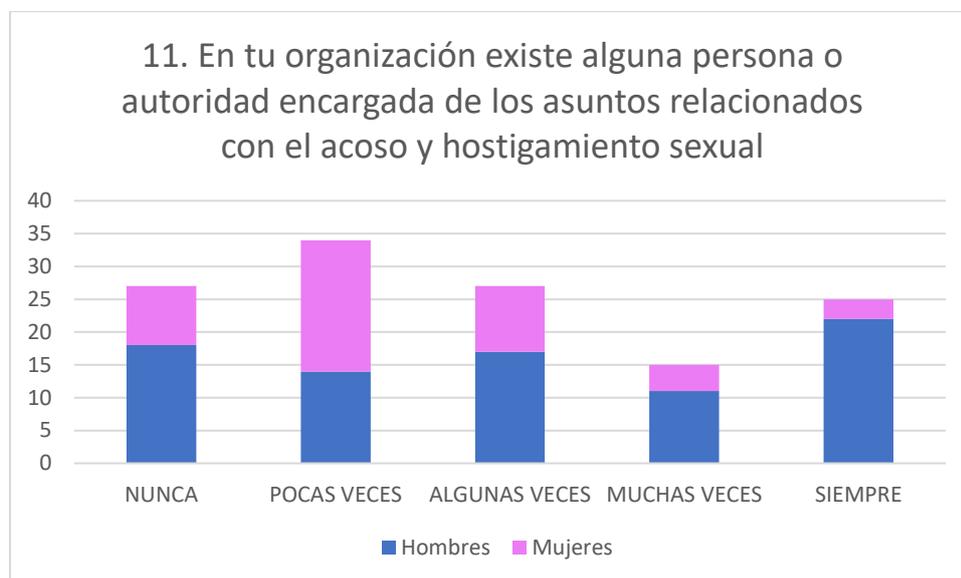
Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Los resultados de la encuesta reflejan una situación preocupante en cuanto a la implementación de procedimientos para casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la organización. Una parte significativa de los encuestados indicó que a veces no se sigue un procedimiento establecido, mientras que otro grupo expresó que directamente no hay un procedimiento o que este se sigue raramente. Además, el hecho de que un porcentaje similar de encuestados afirme que sí existe un procedimiento, pero luego señale que a veces no se sigue, sugiere inconsistencias o falta de aplicación efectiva de dichos procedimientos. Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de mejorar y fortalecer los protocolos y mecanismos para abordar adecuadamente el acoso y hostigamiento sexual en la organización, garantizando así un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

Cuando se consultó sobre la presencia de una persona designada para abordar los asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual en su lugar de trabajo, el 26.5% respondió que raramente había alguien asignado para esta tarea. En contraste, el 21% indicó que no había ninguna persona designada para esta función. Por otro lado, otro 21% mencionó que a veces había alguien encargado de estos asuntos, mientras que el 19.5% afirmó que sí había una persona designada para estas funciones. Finalmente, solo el 11.7% señaló que en muchas ocasiones se asigna a alguien para realizar esta actividad.

Aquí la gráfica de las respuestas:

Figura 20
Autoridades



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Luego entonces, basándonos en los resultados obtenidos de la encuesta realizada en Mandrinka, podemos extraer varias conclusiones significativas sobre el entorno laboral y las políticas relacionadas con el acoso y el hostigamiento sexual en la organización:

La mayoría de los encuestados, un 57%, informa que nunca ha experimentado proposiciones o solicitudes sexuales por parte de colegas de trabajo en Mandrinka, lo que sugiere que la cultura laboral en general puede ser respetuosa y profesional en este aspecto. Sin embargo, existe una minoría significativa, aproximadamente un 33.5%, que ha experimentado este tipo de comportamiento en diversas ocasiones, lo que indica que aún hay preocupaciones importantes en torno a este tema.

Es alentador observar que la mayoría de los participantes, un 67.9%, afirman no haber experimentado amenazas de daños o represalias si se niegan a ofrecer favores sexuales. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo, alrededor del 20%, que ha enfrentado este tipo de situaciones, lo que destaca la necesidad continua de mejorar las políticas y prácticas de la empresa en este ámbito.

Por el contrario, es preocupante que aproximadamente un tercio de los encuestados indique que no se llevan registros de casos de acoso u hostigamiento sexual dentro de la organización. Esto sugiere una posible falta de transparencia o un sistema deficiente para abordar y documentar estos incidentes, lo que podría obstaculizar los esfuerzos para abordar efectivamente el problema.

Así mismo, resulta sorprendente que un tercio de los encuestados indique que no hay presencia de un comité de ética en la organización. Esto plantea interrogantes sobre la capacidad de la empresa para abordar de manera efectiva las preocupaciones éticas y proporcionar un recurso formal para tratar los asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual.

En general, estos hallazgos resaltan la importancia de mejorar las políticas y prácticas de Mandrinka en relación con el acoso y el hostigamiento sexual, incluida la implementación de procedimientos de queja más efectivos, el establecimiento de registros adecuados y la promoción de una cultura organizacional que promueva el respeto, la igualdad y la seguridad para todos los empleados.

4.2.4 Percepción sobre aspectos de inclusión, accesibilidad y políticas de igualdad laboral

En México existen leyes que protegen a las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

Ahora bien, cuando se les pregunto a los trabajadores de Mandrinka sobre las mujeres embarazadas, y si éstas enfrentaban un clima hostil, las respuestas fueron las siguientes:

El 49.2% del personal de Mandrinka considera que las mujeres embarazadas no son objeto de un ambiente laboral adverso, sino que, por el contrario, cuentan con las condiciones adecuadas para su desarrollo profesional.

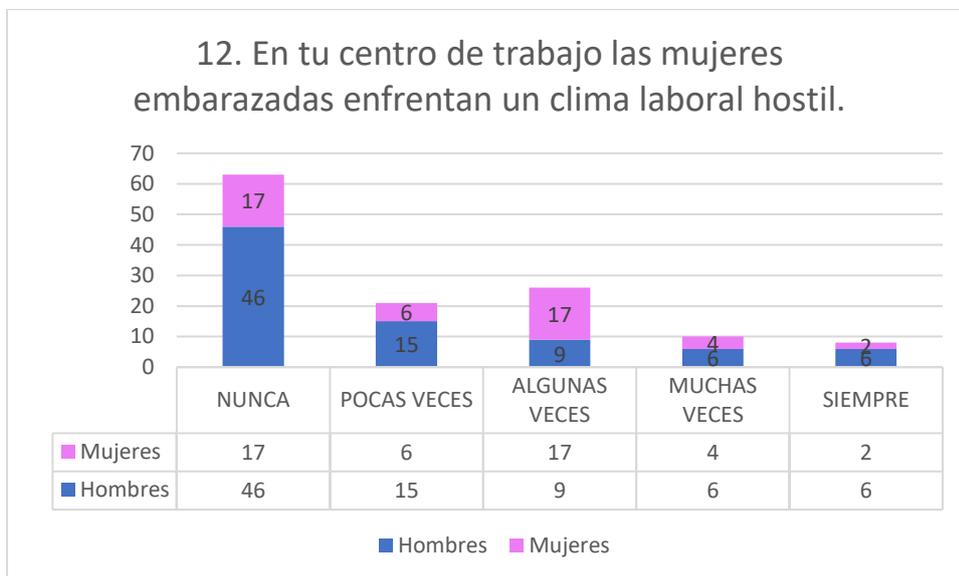
El 20.3% opina que estas mujeres enfrentan ocasionalmente un ambiente hostil en el trabajo, aunque en ciertas circunstancias sí encuentran condiciones propicias para su crecimiento laboral.

Mientras tanto, el 16.4% cree que las mujeres embarazadas raramente experimentan un ambiente hostil en el trabajo, lo que implica que casi siempre cuentan con condiciones favorables para su desarrollo laboral.

Por otro lado, el 7.8% indica que estas mujeres enfrentan con frecuencia un ambiente laboral hostil, con escasas oportunidades para su desarrollo.

Finalmente, el 6.25% sostiene que las mujeres embarazadas siempre se enfrentan a un clima laboral hostil y que no cuentan con las condiciones necesarias para su crecimiento profesional.

Figura 21
Mujeres embarazadas



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

En conclusión, las opiniones del personal de Mandrinka respecto al ambiente laboral para mujeres embarazadas varían considerablemente. Aunque una parte significativa de los encuestados percibe que estas mujeres generalmente no enfrentan un ambiente hostil y cuentan con condiciones adecuadas para su desarrollo laboral, hay una proporción considerable que reconoce la existencia de situaciones adversas en el trabajo para ellas, desde ocasionalmente hasta con mayor frecuencia. Esto sugiere la necesidad de una atención continua a las políticas y prácticas laborales para garantizar un entorno inclusivo y seguro para las mujeres embarazadas, promoviendo así su bienestar y desarrollo profesional dentro de la empresa.

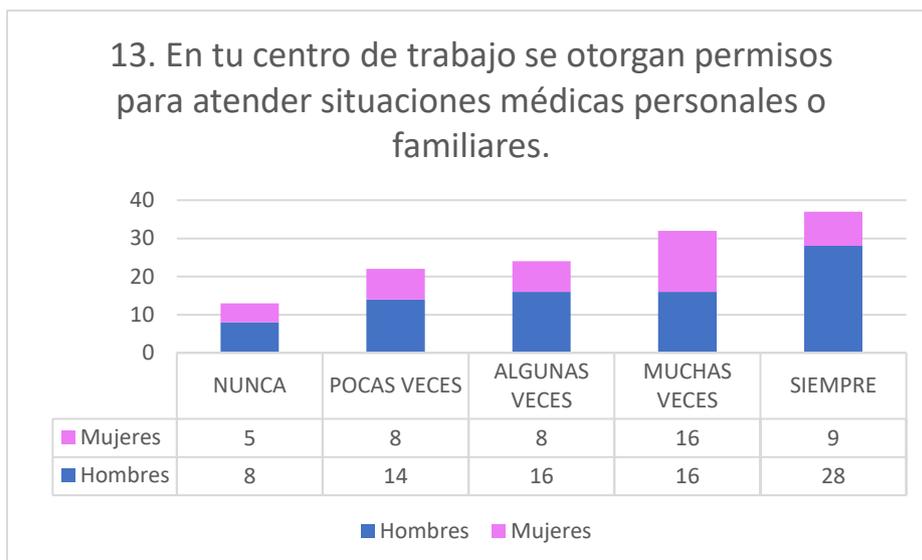
Ahora bien, es importante que los trabajadores tengan la posibilidad de obtener permisos para atender situaciones médicas personales o familiares. Estos permisos pueden ser fundamentales para garantizar el bienestar tanto del trabajador como de sus familiares en casos de enfermedad, citas médicas importantes u otras emergencias médicas.

Proporcionar permisos para atender situaciones médicas personales o familiares no solo es una cuestión de cumplimiento legal, sino también una medida ética y humanitaria que demuestra el compromiso de los empleadores con el bienestar y la salud de sus trabajadores y sus familias. Esto puede contribuir a crear un ambiente laboral más saludable, productivo y solidario.

Cuando se consultó a los empleados de Mandrinka sobre la disponibilidad de permisos para atender situaciones médicas personales o familiares, se obtuvieron las siguientes respuestas:

- El 28.9% de los empleados indicó que siempre pueden obtener estos permisos.
- El 25% comentó que en muchas ocasiones pueden obtenerlos.
- El 18.7% mencionó que algunas veces pueden obtenerlos.
- El 17.1% señaló que raramente pueden obtenerlos.
- El 10.1% expresó que nunca pueden obtener estos permisos.

Figura 22
Permisos



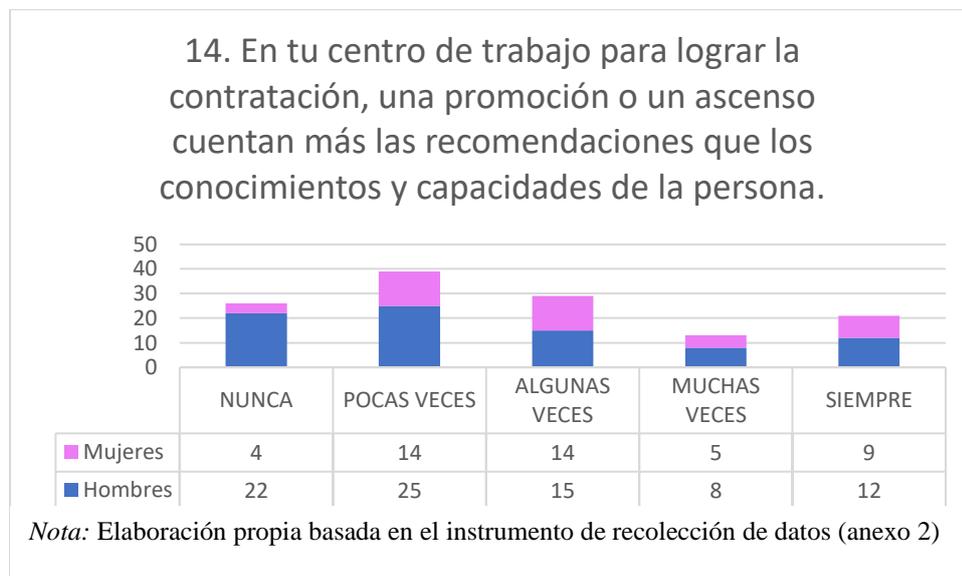
Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

A pesar de las variaciones en las respuestas, la encuesta muestra que una parte considerable de los empleados de Mandrinka siente que pueden obtener permisos para atender situaciones médicas personales o familiares en ciertas circunstancias. Esta percepción positiva sugiere que la empresa podría estar proporcionando en gran medida un entorno laboral comprensivo y flexible para sus empleados en términos de cuidado personal y familiar. Esta conclusión sugiere que Mandrinka tiene una base sólida para continuar mejorando su cultura laboral centrada en el bienestar de sus empleados.

Por lo que respecta a lo que contestaron los empleados de Mandrinka cuando se les cuestionó si para lograr la contratación, una promoción o un ascenso contaban más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona, las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

El 30.4% de los empleados encuestados expresaron que en raras ocasiones se toman en cuenta estos aspectos durante el proceso de contratación y/o ascenso. Para el 22.6%, en ocasiones existe preferencia por candidatos recomendados por superiores jerárquicos de la empresa. Por otro lado, el 20.3% afirmó que nunca se consideran las recomendaciones, y que se valora más el conocimiento y las habilidades de las personas. En contraste, el 16.4% opinó que siempre se toman en cuenta las recomendaciones por encima de las capacidades y conocimientos. Finalmente, el 10.1% mencionó que en muchas ocasiones se da preferencia a los candidatos recomendados por encima de aquellos con conocimientos y habilidades.

Figura 23
Promociones y ascensos



La encuesta revela que una parte significativa de los empleados valora la importancia del conocimiento y las habilidades por encima de las recomendaciones en el proceso de contratación y ascenso. Esto sugiere que la empresa está fomentando un ambiente de trabajo basado en el mérito y el profesionalismo, donde se reconoce y valora el talento y la capacitación de los empleados. Esta cultura puede promover la equidad y la igualdad de oportunidades dentro de la organización, lo que contribuye a un clima laboral más justo y motivador.

Por otro lado, la encuesta también revela que una parte considerable de los empleados percibe que en ocasiones o incluso siempre se da preferencia a las recomendaciones por encima de las capacidades y conocimientos en los procesos de contratación y ascenso. Esto sugiere la posibilidad de favoritismo o nepotismo dentro de la empresa, lo que podría socavar la confianza y la moral de los empleados, además de limitar las oportunidades de crecimiento profesional para aquellos que no tienen conexiones personales dentro de la organización. Esta percepción negativa podría afectar la retención del talento y la reputación de la empresa en el largo plazo.

Ahora bien, un ambiente laboral libre de discriminación debe caracterizarse por la equidad, es decir, todos los empleados deben ser tratados con igualdad y justicia, independientemente de su género, raza, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, edad u otras características protegidas; respeto, se debe promover un ambiente en el que se respeten las diferencias individuales y se valoren las contribuciones de cada empleado, creando un espacio donde todos se sientan seguros y valorados; inclusión, se deben adoptar políticas y prácticas que fomenten la inclusión de todas las personas, garantizando que todos tengan igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

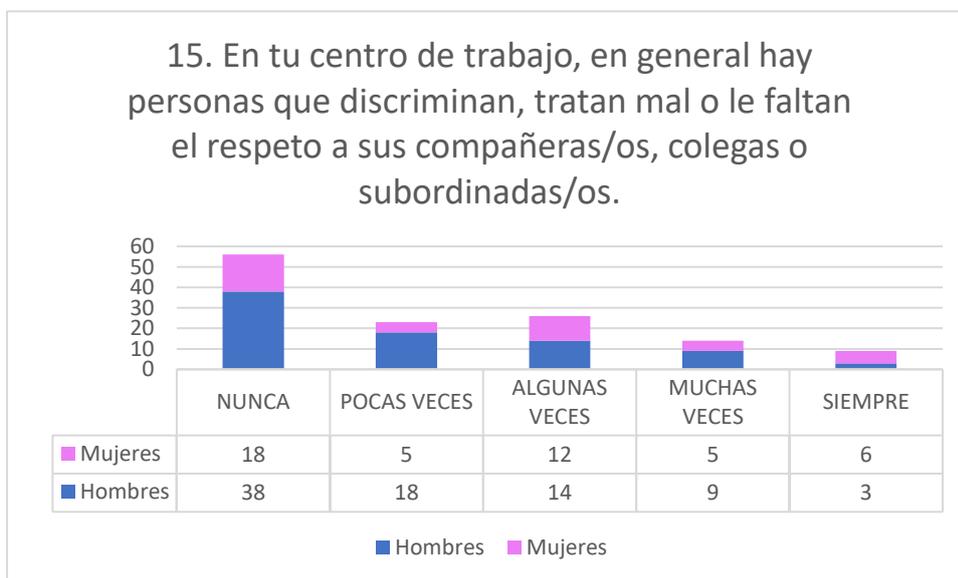
No menos importante son la tolerancia, ya que se debe cultivar una cultura de tolerancia y aceptación, donde se reconozcan y celebren las diferencias individuales, en lugar de ser motivo de discriminación o exclusión, la prevención, pues se deben implementar medidas proactivas para prevenir la discriminación, como programas de capacitación sobre diversidad e inclusión, políticas antidiscriminatorias claras y canales de denuncia seguros y confidenciales y sobre todo tomar acciones en caso de que se produzcan casos de discriminación, se debe actuar de manera rápida y efectiva para abordarlos, tomar medidas correctivas y asegurarse de que no vuelvan a ocurrir.

Un ambiente laboral libre de discriminación es esencial para promover la diversidad, la igualdad de oportunidades y el bienestar de todos los empleados, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Con lo que respecta a la pregunta 15 del cuestionario, se les pregunto a los colaboradores si en su centro de trabajo existían personas que discriminaran, que trataran mal o le faltaran al respeto a compañeros, colegas o subordinados y las respuestas fueron las siguientes:

El 43.7% de los empleados encuestados afirmaron que no observan casos de discriminación o maltrato por parte de compañeros hacia otros empleados. Sin embargo, el 20.3% mencionó que en ocasiones sí se pueden presenciar este tipo de comportamientos dentro de la organización. Otro 17.9% señaló que raramente se han registrado situaciones de discriminación y maltrato entre colaboradores. Por otro lado, el 10.9% de los empleados consideró que en muchas ocasiones se han observado actitudes discriminatorias y de maltrato, mientras que el 7% opinó que es común presenciar discriminación, maltrato y falta de respeto entre los empleados.

Figura 24
Clima laboral



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La mayoría de los empleados encuestados no perciben que la discriminación o el maltrato entre compañeros sea una problemática recurrente en la organización, lo que sugiere que existe un ambiente de trabajo relativamente armonioso y respetuoso en la empresa. Esta percepción

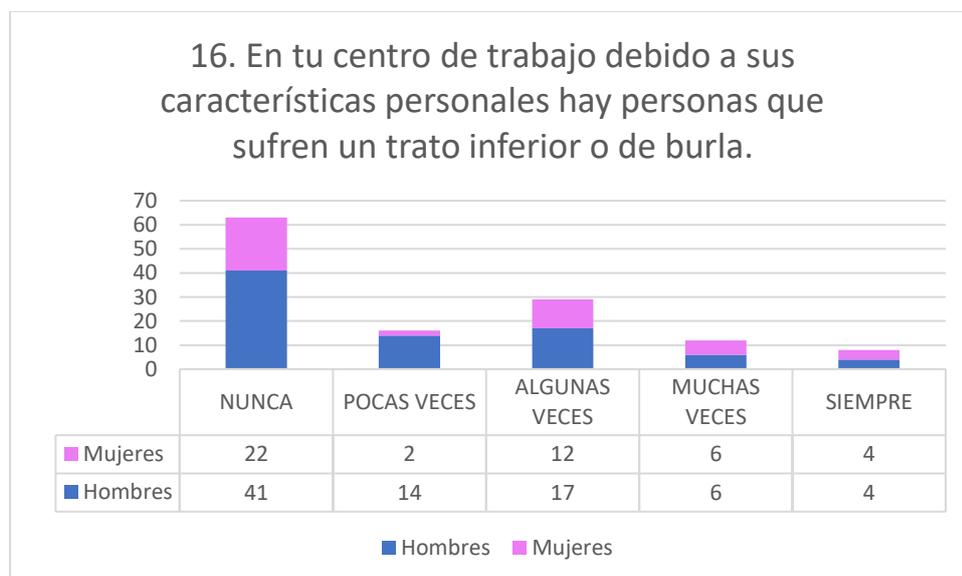
positiva puede ser indicativa de políticas y valores corporativos que fomentan la inclusión y el respeto mutuo entre los colaboradores, lo que contribuye a un clima laboral más satisfactorio y productivo.

Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo de empleados que sí han observado o experimentado discriminación y maltrato entre compañeros indica que aún existen áreas de mejora en cuanto al ambiente laboral y la cultura organizacional. Estos comportamientos pueden generar conflictos internos, afectar la moral de los empleados y deteriorar la imagen de la empresa, lo que resalta la necesidad de implementar medidas para prevenir y abordar este tipo de conductas de manera efectiva.

Cuando se les pregunto si en su centro de trabajo existían personas que debido a sus características personales hayan sufrido un trato inferior o de burla, los empleados contestaron de la siguiente manera:

El 49.2% indicó que no observan casos de personas que hayan experimentado un trato inferior o burlas, mientras que el 22.6% señaló que en algunas ocasiones sí se pueden identificar individuos que reciben un trato desigual debido a sus características personales. Por otro lado, el 12.5% de los empleados considera que estos comportamientos son poco frecuentes, mientras que el 9.3% opina que ocurren con frecuencia. Finalmente, el 6.25% afirmó que efectivamente existen colegas que son objeto de tratos inferiores y burlas.

Figura 25
Trato inferior



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La encuesta revela que una parte significativa de los empleados no percibe casos de personas que sufran trato inferior o burlas en el ambiente laboral. Sin embargo, existe una proporción considerable que reconoce la presencia ocasional o incluso frecuente de este tipo de comportamientos. Esto sugiere que, aunque en general se puede considerar que el ambiente laboral es respetuoso, aún hay áreas de mejora en cuanto a la prevención y abordaje de conductas discriminatorias o de burla. Es fundamental que la empresa tome medidas para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde todos los empleados se sientan valorados y tratados con equidad, lo que contribuirá a mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral.

Estas respuestas proporcionan una perspectiva sobre la percepción de los empleados en cuanto al trato que reciben los superiores en comparación con los subordinados y el personal administrativo en el centro de trabajo:

El hecho de que el 23.4% de los encuestados señale que algunas veces los superiores reciben un trato más respetuoso sugiere que existe cierta variabilidad en la forma en que se trata a los distintos niveles jerárquicos dentro de la organización.

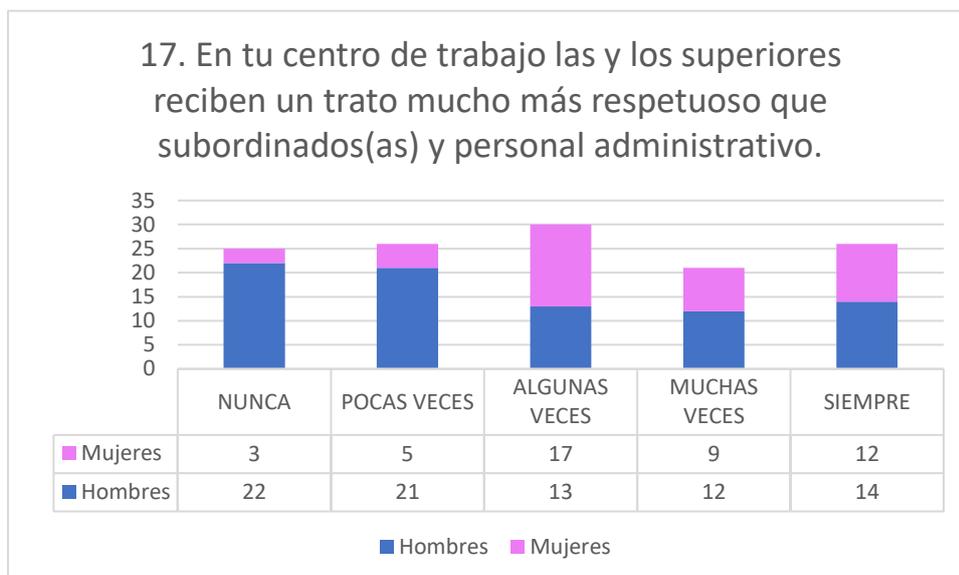
Por otro lado, el 20.3% de los encuestados que mencionan que los superiores siempre reciben un trato más respetuoso que los subordinados y el personal administrativo podría indicar una posible cultura organizacional donde se favorece o privilegia a los niveles de autoridad más altos.

El 20.3% que indica que pocas veces los superiores reciben un trato más respetuoso sugiere que, en general, existe un equilibrio en el trato hacia todos los niveles jerárquicos, aunque ocasionalmente puede haber excepciones.

Finalmente, el 19.5% y el 16.4% de los encuestados que mencionan que pocas veces o muchas veces los superiores reciben un trato más respetuoso respectivamente, señalan una percepción de desigualdad o favoritismo en el trato hacia los superiores dentro de la organización.

Estas respuestas podrían ser indicativas de la cultura organizacional y la dinámica de poder dentro de la empresa, así como de la efectividad de las políticas y prácticas de igualdad y equidad en el lugar de trabajo.

Figura 26
Superiores



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La variedad de respuestas obtenidas en la pregunta 17 refleja una diversidad de percepciones entre los empleados sobre el trato que reciben los superiores en comparación con los subordinados y el personal administrativo en el centro de trabajo. Mientras que algunos empleados perciben que los superiores siempre reciben un trato más respetuoso, otros consideran que esto ocurre solo en ocasiones o raramente. Esto sugiere que la cultura organizacional y las dinámicas de poder pueden variar considerablemente dentro de la empresa.

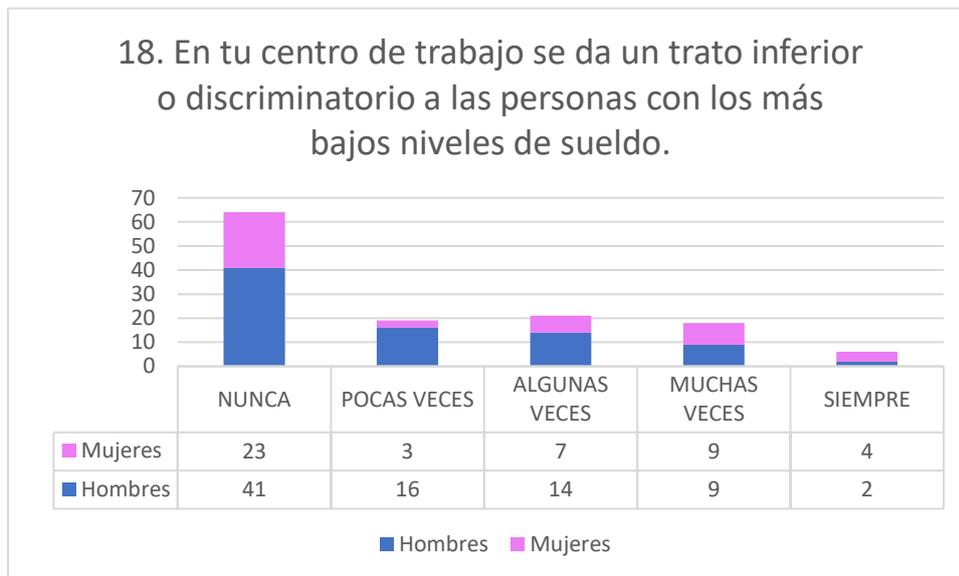
Es importante que la organización tome en cuenta estas percepciones y trabaje para promover un ambiente laboral donde se fomente la equidad, el respeto y la igualdad de trato para todos los empleados, independientemente de su posición jerárquica. Esto puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral, la moral del equipo y el rendimiento general en el trabajo. Además, la empresa puede considerar revisar y fortalecer sus políticas y prácticas relacionadas con la igualdad y el trato justo en el lugar de trabajo para abordar cualquier discrepancia percibida en el trato entre diferentes niveles jerárquicos.

Cuando se les preguntó a los empleados de Mandrinka si en su lugar de trabajo se daba un trato inferior o discriminatorio a las personas con más bajos niveles de sueldo, las respuestas fueron las siguientes:

El 50% de los empleados afirma que los empleados con salarios más bajos nunca reciben un trato inferior o discriminatorio. El 16.4% indica que esto ocurre algunas veces, mientras que el

14.8% menciona que sucede pocas veces. Por otro lado, el 14% señala que muchas veces se da un trato inferior o discriminatorio a estos empleados, y el 4.6% sostiene que sí se les da este tipo de trato.

Figura 27
Discriminación salarial



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Estas respuestas reflejan las percepciones de los empleados sobre la equidad en el trato hacia aquellos con salarios más bajos dentro de la organización. El hecho de que la mitad de los encuestados manifieste que estos empleados nunca son objeto de un trato discriminatorio sugiere una percepción generalizada de justicia en la empresa en cuanto a la remuneración. Sin embargo, la presencia de respuestas que indican que algunas veces, pocas veces, muchas veces o siempre se da un trato discriminatorio muestra que aún hay áreas de mejora en términos de equidad salarial y respeto hacia todos los empleados, independientemente de su nivel salarial. Estas percepciones pueden ser indicativas de la cultura organizacional y la efectividad de las políticas de igualdad y no discriminación en la empresa.

Por lo que respecta a la pregunta 19, cuando se les cuestionó si en su centro de trabajo existían campañas de difusión para promover la igualdad laboral y no discriminación, los empleados contestaron lo siguiente:

El 26.5% de los empleados encuestados indicó que raramente han participado en conversaciones destinadas a promover la igualdad laboral y evitar la discriminación. El 24.2% mencionó que en alguna ocasión han tenido estas conversaciones. El 17.9% declaró que nunca

han tenido este tipo de pláticas. El 17.1% respondió afirmativamente respecto a haber tenido charlas para promover la igualdad laboral y evitar la discriminación en al menos una ocasión. Finalmente, el 14% de los empleados manifestó que en ocasiones han participado en estas pláticas.

Figura 28
Campañas de difusión



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

Las respuestas reflejan la frecuencia con la que los empleados participan en discusiones sobre igualdad laboral y no discriminación en el lugar de trabajo. La presencia de respuestas que indican que algunas veces, en alguna ocasión o en ocasiones se han tenido estas pláticas sugiere que la empresa reconoce la importancia de promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Sin embargo, la proporción de empleados que raramente o nunca han participado en estas conversaciones sugiere que podría haber oportunidades de mejora en cuanto a la difusión y el compromiso con estas iniciativas dentro de la organización. Estas percepciones pueden ser indicativas de la efectividad de las políticas de diversidad e inclusión en la empresa y de la necesidad de fortalecer la comunicación y el compromiso en este ámbito.

La variedad de respuestas obtenidas refleja una diversidad de experiencias y percepciones entre los empleados en relación con las pláticas para promover la igualdad laboral y evitar la discriminación. Aunque una parte significativa de los encuestados ha participado en estas conversaciones en alguna ocasión, también hay una proporción considerable que raramente o nunca ha tenido este tipo de pláticas. Esto sugiere que, si bien la empresa puede estar tomando

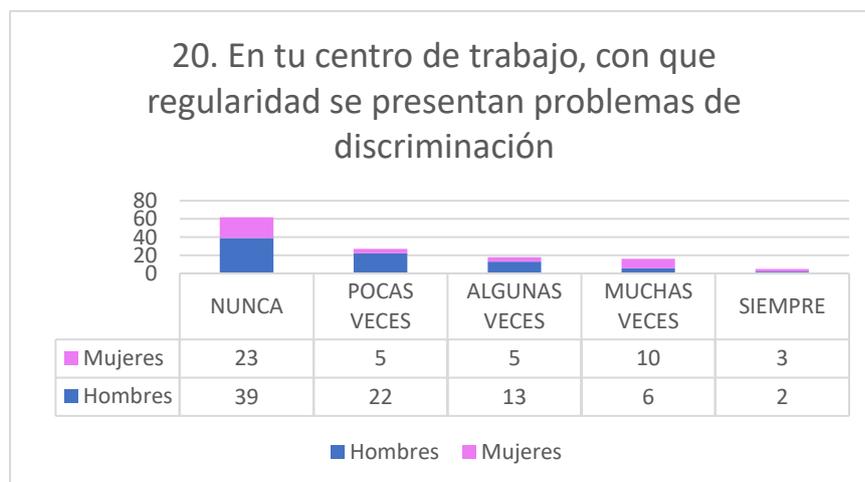
medidas para abordar estos temas, aún hay oportunidades de mejora en términos de la frecuencia y la efectividad de estas iniciativas.

Es fundamental que la empresa reconozca la importancia de promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde se fomente la igualdad de oportunidades y se evite la discriminación en todas sus formas. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas y programas de diversidad e inclusión, así como mediante la promoción de una cultura organizacional que valore y respete la diversidad de sus empleados. Además, es crucial que se fomente una comunicación abierta y transparente en la empresa, donde se brinde espacio para el diálogo y la participación activa de todos los empleados en la promoción de la igualdad y el respeto mutuo.

Por último, en la pregunta número 20 se abordó si, dentro de Mandrinka se presentaban con regularidad problemas de discriminación, las respuestas fueron las siguientes:

El 48.4% de los trabajadores afirma que los problemas de discriminación raramente ocurren de manera frecuente, el 21% de los participantes considera que los problemas de discriminación son poco comunes en su frecuencia. El 14% de la población encuestada opina que los problemas de discriminación son frecuentes solo en ciertas ocasiones. Por otro lado, el 12.5% de los empleados de Mandrinka asegura que los problemas de discriminación son constantes y recurrentes. Además, el 3.9% de los trabajadores indicó que los problemas de discriminación se presentan regularmente.

Figura 29
Discriminación



Nota: Elaboración propia basada en el instrumento de recolección de datos (anexo 2)

La variedad de respuestas refleja una diversidad de percepciones entre los trabajadores de Mandrinka sobre la frecuencia y la gravedad de los problemas de discriminación en el lugar de trabajo. Mientras que una parte considerable de los encuestados (48.4%) considera que estos problemas son poco frecuentes, otro grupo significativo (21%) los percibe como poco comunes en su frecuencia. Sin embargo, un porcentaje considerable de empleados (14%) reconoce que los problemas de discriminación son frecuentes solo en ciertas ocasiones, y una minoría significativa (12.5%) afirma que son constantes y recurrentes. Además, el hecho de que el 3.9% de los trabajadores indique que los problemas de discriminación se presentan regularmente sugiere que aún hay áreas de mejora en cuanto a la prevención y el abordaje de la discriminación en el lugar de trabajo.

Estas respuestas ponen de relieve la importancia de implementar políticas y programas efectivos de prevención de la discriminación, así como de promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa. Es necesario que la empresa tome medidas para abordar las preocupaciones planteadas por los empleados y trabajar en la creación de un ambiente laboral donde todos se sientan valorados, respetados y libres de discriminación.

4.3 Hipótesis de correlación entre el grupo 3 y el grupo 2

Prueba de hipótesis: obsérvese en la matriz de correlación (tabla 2), que los resultados son mayores a cero, por lo que indican que existe una relación positiva entre las variables que se están comparando.

Por lo que respecta a la Hipótesis “La empresa Corporación Mandrinka” no aplica la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 al no respetar la igualdad de género y existir discriminación entre sus empleados por lo que se ve afectado el clima laboral.” se acepta dicha hipótesis porque sugiere que la empresa no cumple con la normativa sobre igualdad de género y existe discriminación entre los empleados, afectando negativamente el clima laboral.

4.4 Hallazgos

Tras la investigación desarrollada, es de resaltarse que elaborar un buen instrumento de recolección de datos es fundamental para asegurar la calidad y la utilidad de los datos obtenidos en la investigación. Un instrumento bien diseñado contribuye significativamente a la validez, fiabilidad y relevancia de los resultados, permitiendo así tomar decisiones informadas y fundamentadas en la evidencia.

La falta de habilidad para desarrollar un instrumento de recolección de datos adecuado puede tener repercusiones significativas en la calidad y utilidad de la investigación, afectando la fiabilidad de los datos, la validez de las conclusiones y la credibilidad del estudio en su conjunto. Es fundamental invertir tiempo y esfuerzo en diseñar y validar adecuadamente los instrumentos de recolección de datos para asegurar que se obtengan resultados robustos y confiables.

4.5 Discusión

No hay una teoría o autor específico que afirme de manera general que el tamaño de muestra no debe ser inferior a 200 en todos los casos. La determinación del tamaño de muestra adecuado depende de varios factores, como el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la variabilidad de los datos, el nivel de confianza deseado y el margen de error aceptable.

Es importante destacar que no existe una regla estricta que aplique a todas las disciplinas y tipos de estudio. El tamaño de muestra óptimo debe ser determinado de manera específica para cada investigación, considerando las características particulares del problema de investigación, los métodos estadísticos utilizados y los objetivos del estudio.

Sin embargo, en el presente trabajo la correlación se estima media en virtud a que el tamaño de la muestra es de 128, por lo que se reitera que los tamaños de muestra deben ser significativos para garantizar la representatividad de la población objetivo y minimizar el error muestral.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Las conclusiones de este trabajo permiten soportar que la correlación existente entre las políticas y procedimientos adoptados por la organización impactan positiva o negativamente el ambiente laboral y no discriminación dentro de la corporación, situación que se vio comprobada a través de los resultados obtenidos en la matriz de correlación (tabla2).

Ahora bien si tomamos en consideración el objetivo general de la presente investigación, llegamos a la conclusión de que la implementación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 sería beneficiosa para mejorar el clima laboral en la corporación Mandrinka por varias razones:

La implementación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 ayudaría a Mandrinka a fortalecer su clima laboral, mejorar la satisfacción y el bienestar de sus empleados, comprometiéndose con la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, esto porque la Norma exige se establezcan políticas y procedimientos que regulen un proceso de reclutamiento justo, la creación de un código de ética que permita vigilar casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, así como procesos de capacitación e inclusión.

A la luz de la hipótesis inicial planteada en la investigación, la empresa “Corporación Mandrinka” no aplica la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 al no respetar la igualdad de género y existir discriminación entre sus empleados por lo que se ve afectado el clima laboral, se confirma que la empresa Corporación Mandrinka no cumple con la normatividad exigida por la norma, al no mantener la igualdad de género entre sus empleados, lo cual repercute de manera negativa en el ambiente laboral. Esta aceptación de la hipótesis implica que la empresa no está cumpliendo con las directrices establecidas para promover la igualdad de género, lo que tiene efectos adversos en el clima laboral.

La empresa debe implementar políticas y prácticas más equitativas y transparentes en relación con los ascensos y reconocimientos, promover un ambiente laboral que fomente el respeto y la igualdad de género y entonces se reducirá la percepción de discriminación entre los empleados.

Lo anterior, en virtud de que como se pudo observar a través de las gráficas, a pesar de no ser la mayoría de los empleados, si una parte importante manifiesta estar en desacuerdo con las

políticas actuales de la organización, de manera general es importante que la organización tome en cuenta estas percepciones y trabaje para promover un clima laboral donde se fomente la equidad, el respeto y la igualdad de trato para todos los empleados.

Recomendaciones.

Establecer políticas y procedimientos específicos que prohíban la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

Revisiones periódicas que permitan monitorear y evaluar la efectividad de las iniciativas de igualdad laboral y no discriminación. Esto puede incluir encuestas de clima laboral regulares, análisis de datos relacionados con ascensos y recompensas, y la atención a quejas o denuncias de discriminación.

Implementar estas recomendaciones no solo puede ayudar a Corporación Mandrinka a mejorar su cultura organizacional, el bienestar de sus empleados y el clima laboral, sino también a sentar las bases para una certificación futura bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral, fortaleciendo así su compromiso con la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Bibliografía

- A. González-Burboa, M. C. (2014). Clima Organizacional de Administración de Salud Municipal. *Cienc Trab*, 12.
- Acosta, B. (2010). Clima Organizacional en una Empresa Cerveces. *IIPSI, Facultad de Psicología*, 163-172.
- Antonio, O. (2021). *Gestión de Reclutamiento y Selección de Personal*. México: Educa Digital.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Arteaga, S. A. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *CEI Boletín Informativo*.
- Bordas Martínez, M. d. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico*. México: Trillas.
- Cabrera., P. J. (2009). Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? Decisiones organizativas. *Asociación Española de Directores y Economía de la Empresa (AEDEM)*., 685-704.
- CONAPRED. (2012). *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. Obtenido de https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/GuiaICI_ACCSS.pdf
- Conte, F. J. (2005). *Psicología industrial*. México: McGrawHill.
- Díaz, D. A. (2003). Clima organizacional entre grupos de docentes secundarios. Lima, Perú: Tesis Universidad de San Martín de Porres.
- Española, R. A. (2022). *Diccionario de la Real Academia Española*. Asociación de academias de la Lengua Española.
- Federal, G. (10 de Julio de 2023). *Gobierno de México*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- González, I. B. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 9.
- INEGI. (09 de Enero de 2021). *INEGI*. Obtenido de INEGI: www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/
- Jeffrey M. Conte, M. A. (2009). La relación entre las actitudes laborales y las calificaciones de análisis del puesto: ¿Importan el tipo de escala de calificación y la discreción de la tarea? *Revista de investigaciones*, 1-21.
- María Isabel Pozzo, K. S. (2021). *CULTURAS Y LENGUAS: LA IMPRONTA CULTURAL EN LA INTERPRETACIÓN LINGÜÍSTICA*. Tiempo de educar .
- México, G. d. (03 de Enero de 2023). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- México, O. M. (15 de Octubre de 2014). *Onu Mujeres*. Obtenido de <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2014/10/plataforma-accion-de-beijing-ana-guezmes#:~:text=La%20Plataforma%20es%20una%20ruta,de%20obligatorio%20cumplimiento%20para%20los>
- Ortega, M., & Pendás Tuya, A. P. (2009). El Coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1-20.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de universidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 11-21.

- Paz, C. A. (2 de octubre de 2007). *Gestiopolis* . Obtenido de Gestiopolis :
<https://www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/>
- Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública*, 10.
- Rabossi, E. (2007). *La discriminación y la igualdad*. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal-Culzoni Editores.
- Rada, G. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de la respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 97-113.
- Schaie, C. M. (2001). Perceived work environment and cognitive. *Experimental Aging Research*, 335-344.
- Seisdedos, N. (1 de mayo de 20223). *Colegio oficial de la psicología en Madrid*. Obtenido de Colegio oficial de la psicología en Madrid:
<https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1985/vol2/arti1.htm>
- sesametime*. (s.f.). Obtenido de
<https://www.sesametime.com/assets/diccionario/compensacion-laboral/>
- Stringer, G. H. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Tony, K. C. (2012). *La protección jurídica del acoso laboral*. Nuevo León: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Unidas, N. (21 de 12 de 1965). *Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>
- Unidas, N. (18 de 12 de 1979). *Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Unidas, N. (12 de Diciembre de 2022). *Naciones Unidas* . Obtenido de
<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Unión, H. C. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. México: Cámara de Diputados .
 Ley Federal del Trabajo, [LFT]. Art. 132. 1 de abril de 1970 (México).
- Ley del Seguro Social, [LSS]. Art. 101 al 104. 21 de diciembre de 1995 (México).

Anexo 1. Cuestionario de Percepción de clima laboral y no discriminación

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima laboral, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienes en tu centro de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman tu entorno laboral y que facilitan o dificultan tu desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para ti.

Indicaciones: Por favor, elige solo una respuesta, la que consideres más acertada.

Sexo:

Hombre Mujer Otro

Tu rango de edad es de:

18-29 años 30-39 años 40-49 años 50 años o más

Tu estado civil

es:

Casado (a) Soltero (a) Unión libre

Antigüedad en este trabajo:

1-3 años 4-9 años 10-20 años

Escolaridad

Básica Preparatoria Licenciatura Posgrados

Tiempo de jornada diaria

Menos de 8

horas 8 horas Más de 8 horas

1. En tu centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

2. Consideras que las instalaciones de tu centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

3. En tu centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

4. En tu centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

5. En tu centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

6. En tu centro de trabajo has recibidos proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

7. En tu centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

8. En tu centro de trabajo se lleva a cabo una estadística sobre casos de acoso u hostigamiento sexual

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

9. En tu centro de trabajo existe algún comité de ética para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

10. En tu organización, existe un procedimiento de queja para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

11. En tu organización existe alguna persona o autoridad encargada de los asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

12. En tu centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

13. En tu centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones médicas personales o familiares.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

14. En tu centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

15. En tu centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

16. En tu centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

17. En tu centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

18. En tu centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

19. En tu centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

20. En tu centro de trabajo, con que regularidad se presentan problemas de discriminación

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima laboral, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienes en tu centro de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman tu entorno laboral y que facilitan o dificultan tu desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para ti.

Indicaciones:

Por favor elige la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

Sexo

- a) hombre b) mujer c) otro

Tu rango de edad es:

- a) 15 a 29 b) 30 a 39 c) 40 a 49 d) más de 50

Tu estado civil es:

- a) casado (a) b) soltero (a) c) unión libre d) divorciado (a) / viudo (a)

Años trabajando en tu organización

- a) menos de uno b) de 1 a 3 c) de 4 a 9 d) más de 10

Escolaridad

- a) básica b) preparatoria c) licenciatura d) posgrados

Tiempo de jornada diaria

- a) 4 horas b) 8 horas c) más de 8 horas d) eventual

1. En tu centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

2. Consideras que las instalaciones de tu centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).

- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

3. En tu centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
4. En tu centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
5. En tu centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
6. En tu centro de trabajo has recibidos proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
7. En tu centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
8. En tu centro de trabajo se lleva a cabo una estadística sobre casos de acoso u hostigamiento sexual
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
9. En tu centro de trabajo existe algún comité de ética para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
10. En tu organización, existe un procedimiento de queja para asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
11. En tu organización existe alguna persona o autoridad encargada de los asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
12. En tu centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
13. En tu centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones médicas personales o familiares.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre
14. En tu centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.
- a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

15. En tu centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

16. En tu centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

17. En tu centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

18. En tu centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

19. En tu centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre

20. En tu centro de trabajo, con que regularidad se presentan problemas de discriminación

a) nunca b) pocas veces c) algunas veces d) muchas veces e) siempre



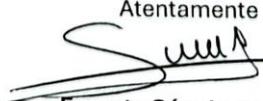
Cuatitlán, Estado de México a 16 de Julio 2024

Mtra. Laura Robles Gutiérrez
Subdirectora de Estudios Profesionales "A"
Consejo de Posgrado

En nombre de Cross Line, bajo la licencia de Corporación Mandrinka S.A. de C.V., queremos expresarle nuestro más sincero agradecimiento a la alumna **Jhoana Belen Rodríguez Maya** estudiante de la Maestría en Administración, con **matrícula 102210061**, por la valiosa investigación sobre "**ANÁLISIS DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN COMO MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN CORPORACIÓN MANDRINKA S.A. DE C.V.**", la cual ha sido de gran utilidad para nuestra organización y ha contribuido significativamente a generar estrategias para la adopción de políticas y procedimientos y así mejorar el clima laboral y la satisfacción de nuestros colaboradores.

Los resultados de su investigación nos han permitido corregir y adoptar nuevas acciones encaminadas a lograr la igualdad laboral y la no discriminación entre nuestros empleados. Y los hallazgos encontrados han generado un impacto positivo en el clima laboral de la organización.

Agradecemos nuevamente su compromiso y profesionalismo, augurando mucho éxito en su futuro profesional.

Atentamente

Ernesto Sánchez Rosas
Representante Legal

CROSS
LINE MR