



Universidad Nacional Autónoma de México

---

---

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza

Carrera de Psicología

“Relación entre la Justicia Organizacional y el Balance trabajo-familia

en una muestra de trabajadores de la CDMX”

Tesis

Que para obtener el título de Licenciada en

Psicología

Presenta:

**Estela Garduño Chávez**

Jurado de Examen:

Directora Lic. Nancy Montero Santamaría

Comité: Lic. Rosa Flores Herrera

Lic. Eduardo Arturo Contreras Ramírez

Lic. Arturo Esquivel Moreno

Mtra. Nancy Sonia Villagómez García

Ciudad de México

Noviembre 2021





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Agradecimientos**

A mis padres, por todo el apoyo emocional y económico que me han brindado a lo largo de la vida, incluyendo mi formación académica. Gracias por la motivación constante y los ánimos para terminar lo iniciado, por darme las enseñanzas y los valores que me han permitido llegar a concluir mi formación universitaria, y este trabajo.

A mi mamá, el mayor soporte emocional que he podido tener en esta vida, gracias por los ánimos, y por confiar en mí cuando ni yo misma lo hacía.

A Nancy Montero Santamaría, gracias infinitas por las horas dedicadas a sus clases y los conocimientos que obtuve de ellas, por brindarme todas las herramientas necesarias para poder llevar a cabo este proyecto, y por la paciencia que requiere dirigir a alguien quien comienza a adentrarse en la investigación.

Gracias especiales, al cuerpo de sinodales de este proyecto, sin su tiempo y consejos para mejorarlo, el mismo no habría sido posible.

A todos los maestros que tuve la fortuna de conocer desde mi entrada a la máxima casa de estudios, gracias a cada uno de ellos, pues todos han aportado algo al ser humano que soy hoy en día, espero que, en el futuro, dicha aportación me sirva no solo en lo personal, sino también en lo profesional.

Por último y no menos importante, gracias a todos los que he tenido la fortuna de llamar amigos, a los que se han quedado en el camino, y a los que aún conservo a mi lado, hicieron que cada etapa a partir de la preparatoria, fuera especial. Gracias por las risas, los buenos y malos momentos, y por todas las aventuras que aún tenemos por vivir.

Con cariño, Estela.

# Índice

## Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Resumen.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Introducción.....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Marco Teórico.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Capítulo 1: Trabajo, Organizaciones y condiciones laborales en México .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>1.1 ¿Qué es el trabajo? .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>1.2 Las organizaciones.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>1.3 Condiciones laborales en México .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Capítulo 2: Justicia organizacional .....</b>  | <b>20</b> |
| <b>2.1 Antecedentes de la Justicia organizacional.....</b>  | <b>20</b> |
| <b>2.2 Definición de la Justicia organizacional.....</b>  | <b>22</b> |
| <b>2.3 Dimensiones de la justicia Organizacional: Justicia distributiva, Justicia procedimental, y Justicia interaccional: Justicia interpersonal y Justicia informacional.....</b> | <b>25</b> |
| <b>2.3.1 Justicia distributiva .....</b>  | <b>25</b> |
| <b>2.3.2 Justicia procedimental .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>2.3.3 Justicia interaccional: Justicia interpersonal y Justicia informacional.....</b>   | <b>28</b> |
| <b>2.4 Medición de la Justicia organizacional .....</b>   | <b>29</b> |
| <b>Capítulo 3: Balance trabajo-familia.....</b>   | <b>31</b> |
| <b>3.1 Origen del balance trabajo-familia.....</b>  | <b>31</b> |
| <b>3.2 Concepto del Balance trabajo-familia.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>3.3 Historia del instrumento de medición de la interacción entre trabajo y familia: SWING</b>  | <b>40</b> |
| <b>3.4 Políticas de Conciliación trabajo-familia en México.....</b>   | <b>43</b> |

|  |    |
|--|----|
| <b>Capítulo 4: Método</b> .....  | 48 |
| <b>4.1 Planteamiento del problema</b> .....  | 48 |
| <b>4.2 Hipótesis</b> .....   | 50 |
| <b>4.3 Variables</b> .....   | 51 |
| <b>4.4 Muestra</b> .....   | 52 |
| <b>4.5 Tipo de estudio</b> .....   | 52 |
| <b>4.6 Tipo de diseño:</b> La investigación tuvo un diseño de una sola muestra. .... | 52 |
| <b>4.7 Técnicas o instrumentos.</b> ....   | 52 |
| <b>4.8 Procedimiento</b> .....   | 53 |
| <b>Capítulo 5: Resultados</b> .....  | 54 |
| <b>Capítulo 6: Discusión y conclusiones</b> .....                                    | 72 |
| <b>Referencias bibliográficas.</b> ....  | 79 |

## **Resumen**

En este trabajo, se examinan las definiciones acerca de la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia, así como la posible relación que existe entre ellas, en trabajadores formales de la CDMX.

A su vez, se describen los tipos de justicia organizacional, y las dos vías de influencia entre el trabajo y la familia.

La investigación que se realizó fue exploratoria y de tipo transversal, contó con la participación de 73 trabajadores de la CDMX y áreas conurbadas. Los resultados obtenidos, indican que existen relaciones significativas entre ambas variables de estudio.

A manera de conclusión se puede indicar que las características de la muestra facilitan las relaciones positivas obtenidas y reflejaron situaciones laborales y familiares idóneas, a su vez, se espera que, por medio de esta investigación más estudios sobre este tema, sean posibles.

**Palabras clave:** Justicia organizacional, Balance trabajo-familia, correlación, trabajadores formales, adultos.

## **Abstract**

In this paper, the definitions of Organizational justice and the Work-family balance are examined, as well as the possible relationship between them, in formal workers of Mexico City (CDMX) and conurbated areas.

In turn, the types of Organizational justice and the two ways of influencing work and family are described.

The research that was carried out was exploratory and transversal, with the participation of 73 formal workers from Mexico City and conurbated areas. The results obtained indicate that there are significant relationships between the two study variables.

By way of conclusion, it can be indicated that the characteristics of the sample facilitate the positive relationships obtained and reflect suitable work and family situations, in turn, it is expected that through this research more studies on this subject will be possible.

**Keywords:** Organizational justice, Work-family balance, correlation, formal workers, adults.

## **Introducción**

México, es un país que, a lo largo de los años, se ha caracterizado por ser uno de los países que más horas trabaja por semana, y de la mano con ello, uno de los países que presenta poco balance entre el trabajo y la familia, debido a que el trabajo suele interrumpir el tiempo de convivencia, esta situación, agravada, a partir de la “masiva” incorporación de las mujeres al campo laboral en los últimos años, y con ello el desbalance entre las actividades laborales y familiares.

También es importante tomar en cuenta que las organizaciones albergan a un elevado número de trabajadores, y por este motivo, se espera que ambos al estar tan estrechamente relacionados, puedan crear una relación recíproca en la cual, ambas partes resulten beneficiadas, para lograr esto, las organizaciones deberán dar oportunidades a sus trabajadores, con el fin de que estos se desenvuelvan de la mejor manera posible, sin descuidar ninguna de las esferas de vida en las que están inmersos.

Retomando uno de los puntos anteriormente expuestos, respecto a las horas laboradas a la semana, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 demostró una creciente preocupación con respecto a las horas de trabajo, haciendo que en 1930 se creará un convenio donde estas horas de trabajo, estuviesen reguladas de acuerdo al trabajo que se lleva a cabo.

Por ello en dicho convenio se describe que las horas de trabajo que se deben desarrollar a la semana, en trabajos de oficina, deberá ser máximo de 48 horas por semana, con un mínimo de 8 horas y un máximo 9 horas por día (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2005)

Si bien la información obtenida de la OIT, podría considerarse obsoleta, en el 2013, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), reporto que México es uno de los países que más horas de trabajo realiza, y que forman parte de esta organización, teniendo un promedio de 48 horas por semana, al igual que algunos otros países como Argentina, Bolivia, Colombia etc., sin embargo es importante mencionar que otros



países de América Latina como El salvador, Chile o Brasil tienen un promedio de 40 a 47 horas de trabajo a la semana, dicha diferencia tiene raíz en la forma en que los respectivos gobiernos deciden mediar esta situación, ya que la propia OCDE, sugiere que el promedio de horas de trabajo sea de 37 horas por semana. Regresando a la situación en México, a pesar de las horas de trabajo que se reportan es uno de los países con un bajo índice de productividad, lo cual puede considerarse como un factor negativo, que debe tomarse en cuenta para generar estrategias de cambio que ayuden a cambiar positivamente dicha situación (*El financiero*,2018; *BBC News*, 2019).

Teniendo en cuenta, que en el país se laboran muchas horas, es importante mencionar que, así como el trabajo puede llegar a ser un factor protector que ayuda al individuo, también puede ser una fuente que propicie un riesgo para la salud mental del mismo, debido a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS],2019), es debido a lo anteriormente expuesto, que para evitar estas situaciones, las organizaciones pueden y deben tomar medidas de protección tales como promover la participación del personal en las decisiones, transmitir una sensación de control y de participación, e implantar prácticas en la organización que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal; ofrecer a los trabajadores programas de desarrollo profesional; y reconocer y recompensar la contribución del personal.

Con base en lo expuesto hasta el momento es necesario señalar, que en el país, las investigaciones acerca de las variables de estudio aquí planteadas, no se han llevado a cabo de manera amplia, y es por ello que surge la necesidad de realizar esta investigación, con el propósito de conocer si existe una relación entre ellas, tomando en cuenta que la Justicia organizacional se entiende, de acuerdo a Colquitt (2001) como el “proceso subjetivo, por

medio del cual los trabajadores de un centro de trabajo perciben como justas e injustas las situaciones y decisiones que se toman en sus centros de trabajo, mientras que el Balance trabajo-familia, se entiende según Greenhaus y Beutell (1985) como un problema que se da a partir de que el individuo se desenvuelve en más de una esfera vital de su vida al mismo tiempo, y este genera que una de ellas pueda interferir con la otra.

Dicho lo anterior, en la presente tesis se abordan estos temas desde diversos puntos, los cuales se esperan ayuden a comprender mejor por qué se decidió investigar la posible relación entre estas variables. En el capítulo 1, se lleva a cabo una breve descripción o definición acerca de lo que es el trabajo, y cómo esta definición ha cambiado a lo largo de la historia, también se abordará lo que es una organización y cuáles son los tipos de organizaciones que existen, para finalizar este capítulo, se realiza una breve descripción acerca de las condiciones de trabajo en el país.

En el capítulo 2, se realizó una revisión teórica acerca de la definición de esta variable, y algunas de las teorías que existen para poder explicarla, en otro apartado del capítulo se abordan los tipos de Justicia organizacional que existen, y las características que cada una de ellas tiene, por último se decidió explicar los instrumentos de medición más utilizados al momento de llevar a cabo investigaciones acerca de la Justicia organizacional, y se menciona de manera breve la razón por la cual se utilizó el instrumento seleccionado.

El capítulo 3, se dividió en tres secciones, la primera dedicada a una revisión teórica acerca del origen del balance trabajo-familia, en la segunda se abordan las diversas teorías que han existido donde se intenta explicar este fenómeno desde diversas perspectivas para al final lograr definirlo de manera general, se describe también la manera en que se ha desarrollado el instrumento utilizado, y en la última sección se aborda la problemática con un enfoque en cómo es este problema en el país, además de las políticas de conciliación que se han intentado implementar.

Establecida y terminada la revisión teórica, el capítulo 4, está dedicado a la explicación de la metodología utilizada durante la investigación, y la explicación del porqué se decidió proceder de esa manera, a su vez se incluye la redacción de los resultados obtenidos al momento de realizar los análisis estadísticos pertinentes.

Para dar por finalizada la investigación, en el último capítulo, se habla acerca de la discusión de los resultados, y las conclusiones a las que se llegó, abordando algunos inconvenientes que se encontraron al momento de la aplicación de los instrumentos y unas cuantas recomendaciones que podría tomarse en cuenta para futuras investigaciones que tengan una línea de investigación similar a la que se planteó en este trabajo.

## **Marco Teórico.**

### **Capítulo 1: Trabajo, Organizaciones y condiciones laborales en México**

Para comenzar apropiadamente con este trabajo de investigación, es necesario que se realice una explicación breve acerca de algunos conceptos tales como trabajo y organizaciones, que serán claves para entender el contexto general de la misma, por ello, este capítulo se dedicará a explicar dichos conceptos, junto con un contexto general acerca de lo que son las condiciones laborales en el país.

#### **1.1 ¿Qué es el trabajo?**

A pesar de que existe una definición de trabajo, otorgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2004), es pertinente remontarnos a las anteriores concepciones que se han tenido acerca del trabajo, señalando que el mismo se distingue principalmente, por ser una actividad exclusiva de los seres humanos, no obstante, es importante no olvidar que, en la antigüedad, el llevar a cabo esta actividad tenía una connotación negativa.

Por ejemplo, en ciertas culturas como la grecorromana, el trabajo era una actividad exclusiva de los esclavos, quienes se encargaban de cualquier clase de tarea pesada, por otro lado, la gente que era considerada privilegiada se encargaba de actividades meramente intelectuales. Un segundo ejemplo es el relacionado con la concepción impuesta en un sentido religioso, pues aquí el trabajo era concebido como un castigo impuesto por Dios, como un pago que se tenía que llevar a cabo debido al pecado original, sin embargo, de manera un poco contrastante también se consideraba que el mismo trabajo era el camino a la salvación (Gini, 2001).

Además, es importante señalar que, a lo largo de los años, se ha tratado de eliminar la concepción tradicional y negativa en donde el trabajo se ve como un castigo, para lograr

entenderlo ahora como toda aquella actividad humana, ya sea intelectual o material que está orientada hacia un fin, con la que se pueden extraer de la naturaleza bienes y servicios que ayudan a la reproducción de la especie humana, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio; así mismo este permite desarrollar múltiples dimensiones y mejorar las condiciones de vida (Neffa, 1988; Ley Federal del Trabajo [LFT],2019 ).

De modo que, el mismo Neffa (2015, p.8) define al trabajo como:

“Una actividad humana voluntaria y coordinada, que transforma a la persona que lo ejecuta, es realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto, transformándolos para que proporcionen una utilidad social, es decir, para satisfacer necesidades humanas, individuales o colectivas”.

Pero tal y como ya se mencionó, la OIT (2004) se ha encargado de definir al trabajo como un: “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”

También, es importante aclarar que el empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

A pesar de las definiciones que se han logrado encontrar acerca del trabajo, es oportuno diferenciar entre dos tipos de trabajo: el físico y el mental, el primero de ellos se entiende como la manipulación directa del medio, en este caso el trabajo es denominado como trabajo físico directo; en caso contrario, es decir, cuando entre el individuo y el medio a transformar, se interpone un instrumento (una pala, una grúa, un robot), se denomina como trabajo físico

mediatizado o instrumentalizado. El segundo, se entiende como la utilización de signos y símbolos para transmitir significados destinados a otras personas, animales o máquinas.

Al igual que el trabajo físico, también puede aparecer mediatizado por el uso de instrumentos o máquinas (Fernández,1995).

Por último, hay que llevar a cabo una aclaración importante con respecto a la manera en que se realiza el trabajo, esto va relacionado con la eficacia con la que se lleva a cabo, pues requiere la movilización de todo el ser humano, es decir, por una parte, tomar en cuenta la fuerza física con la que se cuenta, y, por otro lado, no olvidar las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas y la manera en que se ponen en práctica los conocimientos obtenidos (Neffa,2015).

Si se toma en cuenta la última definición que se presentó acerca del trabajo, podemos comenzar a expresar la idea de que el mismo, tiene un sentido incluyente, en el cual ya no se le considera como una actividad negativa o repudiada, sino más bien comienza a tener una connotación positiva, en la cual todos los individuos pueden trabajar, y esto permite que se logre una igualdad entre los involucrados que realizan esta actividad, creando así la oportunidad de poder relacionarse con otros. (Antunes, 2000, 2005; De la Garza, 2014 en Romero, 2017), esta idea general, será desarrollada con mayor profundidad a lo largo de la investigación.

Una vez que se ha explicado lo que es el trabajo, y de cierta manera cuál es la importancia que tiene, es momento de hablar acerca de que son las organizaciones, pues es en ellas, donde los individuos suelen llevar a cabo sus respectivos trabajos.

## **1.2 Las organizaciones.**

Como ya se ha hecho mención, los individuos llevan a cabo diversas actividades laborales, y al momento de realizarlas, entran en contacto con otros individuos en diversos entornos, a

estos entornos se les denomina organizaciones, es por eso que, a lo largo de este apartado, se llevará a cabo una explicación acerca de lo que son, los tipos que existen y las características que las componen.

Uno de los autores que suele hablar acerca de las organizaciones es Chiavenato (2007, p.6) quien ha definido a las organizaciones como “un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”, donde la cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la misma”. **A su vez hace énfasis en que una organización existe, sólo cuando los individuos que la conforman son capaces de comunicarse entre sí, dispuestos a contribuir de manera conjunta, con el fin de conseguir un objetivo en común.**

Desde otro punto de vista, la organización es el conjunto de interrelaciones entre sus elementos constitutivos, es decir los roles o cargos, las cuales conforman una red cerrada que posee una identidad propia. Por ello se puede decir que las organizaciones son entonces, formaciones sociales específicas en el tiempo y el espacio, desarrolladas por la sociedad, como formas de articulación para resolver problemas concretos y que obran bajo propósitos específicos. (Ocampo, 2007 en Velásquez, 2007).

Secundando un poco la última idea que se expuso en el párrafo anterior, Marco, Loguzzo y Fedí, (2016) proponen que todas las organizaciones tienen rasgos comunes, los cuales son:

- En primer lugar, todas ellas se consideran como formaciones sociales que terminarán formando una totalidad articulada.
- En segundo lugar, todas poseen una diferenciación de las funciones que sus miembros llevan a cabo.
- En tercer lugar, todas se encuentran orientadas a la consecución de objetivos o fines específicos.
- Por último, todas son formaciones racionales que ayudarán a conseguir los objetivos que se mencionaron anteriormente.

Tomando en cuenta las definiciones que se han expuesto hasta el momento, y los rasgos que las organizaciones tienen, es momento de comenzar a hablar acerca de los tipos de objetivos que tienen las organizaciones, para algunos autores, estas pueden tener objetivos lucrativos o no lucrativos. Es por ello que existen organizaciones especialmente creadas con objetivos lucrativos que tendrán como fin, el poder auto sustentarse, esto mediante el excedente de resultados financieros y de la obtención de ganancias de inversiones o de capital (Chiavenato, 2007).

Ya que se ha explicado la definición de las organizaciones, es oportuno llevar a cabo una explicación acerca de cómo es que estas se suelen dividir o clasificar, para ello, se debe comenzar por entender que la clasificación ha sido difícil y a lo largo de los años ha ido evolucionando, lo segundo que debe considerarse es que a pesar de las dificultades, se ha llegado a cierto consenso acerca de la clasificación de las mismas, el cual podría denominarse como “sencillo”, pues para poder clasificarlas (como se está a punto de explicar), se toman en cuenta algunas características que tienen las organizaciones.

Para tratar de hablar de lo general a lo particular, es necesario comenzar exponiendo que según Koontz et al (2012), existe una clasificación bastante sencilla, la cual consistente en categorizar a las organizaciones como: **formales e informales**, donde se puede decir que dicha clasificación se sustenta en el grado de formalización con el que cuentan las mismas. Es así, que las organizaciones **formales** son aquellas en donde la coordinación de las actividades, se lleva a cabo de manera racional, teniendo generalmente, un objetivo que se planea cumplir por medio de la división del trabajo, y de la existencia de una jerarquía de autoridad y de responsabilidad. De una manera quizá contrastante, las organizaciones **informales**, son aquellas que se entienden como una red de relaciones interpersonales que surgen, cuando los individuos se asocian entre sí, independientemente de tener o no, un objetivo en común.



Ahora bien, desde el punto de vista de Bernal (2007, p. 24 en Londoño y Hernández,2017), la clasificación o tipología de las organizaciones, está basado en los propósitos o fines de las mismas, por lo cual crea dos grandes grupos: Las Organizaciones con **fines no lucrativos** y las Organizaciones con **fines lucrativos**.

Para este autor, las organizaciones **no lucrativas**, son aquellas cuyo propósito recae básicamente, en satisfacer alguna necesidad social que se encuentre presente en el medio en el cual la organización se desarrolla. Por otro lado, las organizaciones **con fines de lucro**, tienen como objetivo el lograr obtener un beneficio para los inversionistas de las mismas, para lograrlo, llevan a cabo: la producción o comercialización de bienes o productos tangibles o intangibles, que van a buscar satisfacer las necesidades de sus clientes (Londoño y Hernández ,2017).

Hasta el momento se ha llevado a cabo una explicación de lo que son las organizaciones y cómo es que estas se dividen, sin embargo, es importante señalar, que al ser círculos sociales donde los individuos pasan un gran porcentaje de su tiempo:

Las organizaciones permiten a los individuos satisfacer distintos tipos de necesidades entre las que se puedan encontrar: las emocionales espirituales, intelectuales, económicas, etc. En el fondo, las organizaciones existen para lograr objetivos que los individuos, en forma aislada, no pueden alcanzar debido a sus limitaciones. Mediante las organizaciones, la limitación última para lograr muchos de los objetivos humanos, no es la capacidad intelectual o la fuerza, sino la habilidad para trabajar eficientemente en equipo (Chiavenato, 2007 pág. 6)

De la mano con lo anterior, es preciso hacer notar que, si el desarrollo del individuo en las organizaciones no es el adecuado, y las condiciones de las mismas no son óptimas, el individuo comenzará a mostrar problemas en algún otro círculo social al que pertenezca, por ello, el siguiente apartado del capítulo estará dedicado a

explicar qué son las condiciones laborales, y cómo es que estas son llevadas a cabo en el país.

### **1.3 Condiciones laborales en México**

Antes de entrar totalmente en contexto acerca de lo que son las condiciones laborales en México, es importante llevar a cabo una aclaración de manera rápida, la cual consiste, en recalcar que las condiciones que se describirán a continuación, son las que existían y eran llevadas a cabo antes de que la pandemia por COVID-19 fuera declarada en el país, a partir de dicha pandemia, algunas condiciones han sufrido una ligera modificación para poder adaptarse a la situación actual.

Dicho lo anterior, las condiciones laborales deben definirse, como los factores socio-técnicos y organizacionales, relacionados con la relación salarial y las formas en que están organizadas las empresas, la producción y el trabajo (Neffa,2015), buscan a su vez mediar la duración y configuración del tiempo que se emplea en el trabajo, el contenido del mismo y la organización de los procesos de trabajo, entre otras cosas.

Es primordial señalar, que dentro de las condiciones de trabajo, se encuentra el trabajo digno, entendiendo este como aquel, que garantiza un pleno respeto a la dignidad humana de los trabajadores, para asegurar esta dignidad es imperativo que no exista la discriminación (origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil), también es importante asegurar el acceso a la seguridad social de los trabajadores a la par de un salario remunerado, sin olvidar tener las condiciones óptimas de seguridad laboral para evitar los accidentes en los centros de trabajo (Patlán,2016).

En México dichas condiciones, están mediadas a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y también por medio de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece,

que la legislación mexicana garantizará condiciones de trabajo igualitarias para hombres y mujeres sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS],2015)

Dentro de las múltiples condiciones que deben de existir en los distintos centros de trabajo, se encuentran entre los principales, que el trabajador goce de algún tipo de contrato, en el cual, se establezcan los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores, por ello la Ley Federal del Trabajo (LFT,2019) establece que existen tres tipos de contratos:

- Contrato individual de trabajo (Art.20 LFT)
- Contrato colectivo (Art.386 LFT)
- Contrato ley (Art.404 LFT)

A su vez, los salarios son considerados como la retribución que deberán pagar las empresa o patronos al trabajador por la realización del trabajo. (Art. 82 LFT), siendo que el salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada laboral, a partir de ello, se establece que las jornadas de trabajo pueden ser de 3 tipos:

- Jornada diurna: ocho horas laborales, entre las 6:00 hrs., y las 20:00 hrs.
- Jornada nocturna: siete horas laborales, entre las 20:00 hrs y las 6:00 hrs.
- Jornada mixta: siete horas y media laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.

Tomando en cuenta, que los salarios mínimos están contemplados dentro de las condiciones que deben cumplir los centros de trabajo del país, es conveniente mencionar, que con base en los datos del último trimestre de 2019, la distribución de la población ocupada

por nivel de ingresos mantuvo la misma tendencia observada durante los últimos 10 años, creció la proporción de empleos que ganan dos salarios mínimos o menos; por el contrario, se redujo la proporción de empleos con ingreso de más de 5 salarios mínimos (Jiménez et al, 2020).

Lo último que hay que explicar con respecto a las condiciones de trabajo en México, es lo que respecta a los servicios de seguridad social, y a la penosa realidad de lo complicado que resulta acceder a ellos. Con base en lo anterior hay que aclarar que, en la actualidad, México cuenta con varios sistemas de seguridad social, de los cuales destacan dos instituciones públicas que proveen seguridad social:

Por un lado, se encuentra *El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, el cual es un servicio que debe ofrecerse y otorgarse de forma obligatoria, a las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, tal es el caso de las y los socios en sociedades cooperativas

La segunda institución que se encarga de proveer un sistema de salud para los trabajadores, es el *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)*, este ofrece la atención para las personas que trabajan en los poderes de la unión (Ejecutivo, Legislativo, Judicial e Institutos Autónomos), en materia Federal, así como para la Ciudad de México (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo,2018).

Finalmente, retomando la idea de que las condiciones han cambiado debido a la pandemia, varios empleadores han decidido despedir a sus trabajadores, mientras que otros les han extendido un periodo de descanso sin goce de sueldo u horarios reducidos en sus labores, mientras que algunos otros ofrecen la creación de turnos escalonados para que los trabajadores puedan seguir laborando, y otros más han permitido que el trabajo se desarrolle desde casa (Castañeda y Ramírez,2020).

Es vital puntualizar que, aunque no todos los trabajos pueden realizarse de forma remota, el personal que ha empezado a trabajar desde casa ha tenido que organizarse mejor, darse de alta en diferentes plataformas digitales y acondicionar espacios en sus hogares, a veces en situaciones sumamente incómodas, con una conexión a internet limitada y decenas de distracciones (*El Universal*,2020)

Con estas medidas tomadas por algunas empresas ante la actual pandemia, el teletrabajo, podría considerarse como una actividad que tiene tanto implicaciones positivas como negativas en la vida de los trabajadores, por mencionar algunas de estas implicaciones se habla de cómo estas actividades laborales realizadas en casa generan una mayor autonomía en los trabajadores a la par de conseguir que las jornadas laborales se hagan más largas, otro punto que llega a considerarse positivo es el balance familia- trabajo ( ya que reduce los tiempos de viaje y la organización del tiempo puede ser más fluida), sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición de los límites entre el trabajo y la vida personal (Lampert y Poblete,2018).

Por último pero no menos importante, es certero decir que si las condiciones de trabajo no se llevan a cabo de manera adecuada, estas pueden llegar a generar la aparición de factores de riesgo psicosocial, entendiendo estos como las condiciones que llegan a ser peligrosas e inseguras en el trabajo; ejemplos de esto serían: las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo el aumento en las jornadas laborales que no están reguladas por Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos, interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (Diario Oficial de la Federación [DOF],2018).

Habiendo cumplido con el encuadre general acerca de lo que es el trabajo y cómo es que este se desarrolla en el país, es correcto continuar ahora con el desarrollo conceptual de las

variables de la investigación, y como es que estas tienen relación con lo que se ha expuesto en este apartado.

## **Capítulo 2: Justicia organizacional**

A lo largo de los años, se han llevado a cabo diversas investigaciones acerca de la Justicia organizacional y cómo esta influye en el desempeño de las actividades laborales y en los resultados de las mismas. Es por ello que a pesar de ya existir diversas investigaciones sobre el tema tal y como se acaba de mencionar, es importante hablar en primer lugar, sobre los antecedentes de la misma, o sobre los modelos teóricos que permitieron que se asentara como un tema de investigación.

### **2.1 Antecedentes de la Justicia organizacional.**

El fenómeno de la Justicia organizacional ha cobrado vital importancia en las organizaciones, debido a las múltiples dimensiones desde las que es posible estudiarla, pues las mismas organizaciones poseen un número variado de trabajadores con distintas características y necesidades (Peña y Durán, 2016). Por ello, la literatura ha demostrado en múltiples ocasiones, que las percepciones de justicia o injusticia organizacional, suelen ser un factor que afectará tanto las actitudes como los comportamientos de los miembros de las organizaciones (Cole, Bernerth, Walter y Holt, 2010 en Tziner & Sharoni, 2014)

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2015, p.271) sugiere que: “En las organizaciones, como en otros aspectos de la vida, las personas valoran constantemente las consecuencias que derivan de las decisiones y los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones: ¿cuán justos han sido?, ¿cuán equitativos? “

Ahora bien, tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, parece importante explicar de manera apropiada, según diversos autores, que es la Justicia organizacional, por ello

tomará en cuenta a uno de los numerosos científicos organizacionales interesados en este tema, dicho científico fue Greenberg (1987), quien basó sus estudios, en los antecedentes del modelo de equidad de Adams en 1965.

Este modelo, trata de explicar la influencia de las percepciones acerca del trato justo que reciben las personas en sus respectivos intercambios sociales, que influyen en su motivación, este proceso se lleva a cabo al comparar el trabajo propio, con el de otros pares, y determinar de esta manera si el trato es justo o no (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2006).

Para ayudar a comprender mejor el modelo de Adams, a continuación, se citarán a Mladinic e Isla (2002, p.172) quienes explican lo anteriormente dicho, de una manera más profunda y completa:

Este modelo plantea que las personas establecen una ecuación entre los resultados percibidos de su trabajo y su percepción de sus aportes a este trabajo, y el resultado de esta ecuación es comparado con las ecuaciones de los demás [...] Si los resultados son iguales, los sujetos se sentirán satisfechos, por el contrario, si el resultado del individuo es diferente al de los demás, está situación representaría inequidad.

A partir de lo expresado anteriormente, se podría decir que el principal objetivo de plantear dicha teoría, consiste en que los trabajadores lleguen a percibir un balance o equilibrio en la asignación de las tareas que deben realizar, como son distribuidas las cargas de trabajo, haciendo que el punto clave de este proceso recaiga en el equilibrio entre lo realizado y lo recibido.

Una vez establecida la teoría propuesta por Adams, es necesario puntualizar que dicha teoría o modelo tiene un enfoque reactivo, el cual está basado en las respuestas generadas por parte de los trabajadores frente remuneraciones principalmente monetarias (Mladinic & Isla, 2002).

De manera contrastante a la teoría anteriormente mencionada, se encuentra la propuesta por Leventhal (1976 en Quintero,2018) la cual encuentra un enfoque mucho más proactivo en su modelo de Justicia del Veredicto; para este autor era necesario llevar a cabo un análisis acerca de cómo eran las circunstancias bajo las cuales las personas utilizan diversas reglas de justicia. Para ilustrar su propuesta se encargó de demostrar que llevar a cabo refuerzos por igual a los trabajadores, promovería la armonía social, mientras que los sistemas equitativos desarrollarían el desempeño individual (Quintero,2018).

Una vez que se han establecido algunos de los antecedentes de la Justicia organizacional, es momento de comenzar a explicar propiamente, a que se refiere este concepto y como es que se define.

## **2.2 Definición de la Justicia organizacional**

La justicia organizacional es un constructo de amplia importancia en las organizaciones porque se encuentra relacionado con la equidad con que son asignados y distribuidos los recursos, las recompensas y los beneficios a los trabajadores, así como con la forma en que los mismos perciben que son tratados por parte de sus superiores (Mladinic e Isla, 2002; Greenberg, 1987)

Una vez planteado lo anterior, es pertinente dar una definición un poco más profunda acerca de lo que es la Justicia organizacional, por lo cual es de vital importancia entender que este fenómeno, es un constructo basado en las percepciones de los trabajadores acerca de lo que es justo o injusto en sus centros de trabajo, tomando en cuenta la distribución de procedimientos y decisiones que los involucran, el trato que estos reciben y por último las normas y políticas que establecen los procedimientos y decisiones relacionados con los mismos, sin olvidar un elemento importante, el cual es la subjetividad de estas percepciones,



ya que estas variarán de acuerdo a cada trabajador (Greenberg,1987; Niehoff y Moorman,1993 en Patlán, Martínez, y Hernández, 2012; Mladinic & Isla,2002)

Es importante recalcar, que la definición anteriormente dada, junta definiciones de diversos autores, sin embargo, para fines prácticos, estas fueron fusionadas en una sola que se encarga de juntar las características de cada autor, para ayudar a ejemplificar lo dicho, se presenta la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Definición de Justicia organizacional*

| Autores                        | Greenberg | Niehoff y<br>Moorman | Mladinic & Isla |
|--------------------------------|-----------|----------------------|-----------------|
| <hr/> Características          |           |                      |                 |
| Constructo                     | X         | X                    | X               |
| Percepciones:<br>Justo/Injusto | X         | X                    | X               |
| Proceso<br>subjetivo           |           |                      | X               |

Es destacable considerar que la percepción de justicia estará influenciada por diversos factores, tales como los productos que el trabajador recibe por parte de la organización, por las prácticas de la misma y por las características personales del trabajador (Cohen-Charash y Spector, 2001 en Valdez, Haidar y Pérez, 2018).

Con base en lo ya mencionado, también es importante recalcar, que en diversas investigaciones se habla acerca de cómo la percepción de justicia dentro de los centros de trabajo, afecta o determina las actitudes de los trabajadores, lo que provoca que existan diversos resultados para las organizaciones.

A partir de lo dicho anteriormente, es destacable mencionar que la Justicia organizacional genera diversos resultados, los cuales pueden ser positivos o negativos, todo esto, dependiendo de la percepción del trabajador, por ello, los resultados que se generen si los trabajadores se sienten tratados justamente (resultados positivos) se relacionan con una mayor satisfacción laboral, reducción de conflictos dentro de la organización y un mayor deseo por permanecer en su centro de trabajo ( Tziner & Sharoni,2014), contrariamente, cuando los trabajadores perciben que son tratados injustamente (resultados negativos) se generarán tensiones, desmotivación e insatisfacción laboral (Patlán, Flores, Martínez, & Hernández, 2014)

A su vez, es importante no olvidar que las percepciones de lo que es justo o injusto, variarán o tendrán diferencias, que se verán medidas o afectadas por la cultura de los diferentes centros de trabajo, por su parte autores como Cohen-Charash y Spector, 2001; Greenberg, 2001 (en Omar,2006 ) han resaltado y apoyado la idea anterior, diciendo que el impacto de la justicia organizacional sufre la interferencia de los patrones culturales predominantes en cada país; es decir, que los valores actúan como moduladores de las asociaciones entre las percepciones de justicia y las variables actitudinales y comportamentales presentes en el contexto organizacional.

Establecido el concepto de la Justicia organizacional, es pertinente abordar los tipos de Justicia organizacional que existen, ya que por medio de ellos es que esta es estudiada y evaluada.

## **2.3 Dimensiones de la justicia Organizacional: Justicia distributiva, Justicia procedimental, y Justicia interaccional: Justicia interpersonal y Justicia informacional.**

Para poder comenzar a hablar acerca de las dimensiones que componen a la Justicia organizacional, es necesario mencionar en primer lugar a Greenberg, pues al ser de los primeros autores en hablar sobre el tema y basarse en el modelo de equidad de Adams, propone un primer modelo para los tipos de Justicia organizacional, que años más tarde sería complementado por Colquitt, generando así un nuevo modelo, por ello, los tipos de Justicia organizacional que existen, se irán explicando a lo largo de los siguientes párrafos/ apartados.

Para Greenberg (1987), la Justicia organizacional está integrada por tres tipos de justicia, las cuales son: Justicia distributiva, Justicia procedimental y Justicia interaccional, sin embargo, como consecuencia del constante estudio de la Justicia organizacional, Colquitt (2001), ha identificado por medio de una investigación meta-analítica y la validación de la escala propuesta, cuatro tipos de Justicia organizacional: la Justicia distributiva, la Justicia procedimental, la Justicia interpersonal y la Justicia informacional, las cuales se desprenden de la Justicia interaccional (García, Molero y Moriano, 2015).

Dicho lo anterior, corresponde ahora, explicar y/ o definir cada una de las dimensiones que componen a la Justicia organizacional, para ello se hablará en primer lugar, de la Justicia distributiva.

### **2.3.1 Justicia distributiva**

Este tipo de justicia, se basa en las investigaciones que se han llevado a cabo acerca de la equidad, un ejemplo de esto, es la ya mencionada teoría de la equidad de Adams, la Justicia distributiva propone que los individuos evaluarán los resultados de su trabajo con base en cierta regla de distribución (Mladinic e Isla, 2002).

Una manera de complementar la definición de la Justicia distributiva, es mencionado que esta, hace referencia a la distribución de los recursos que existen en la organización, y a la forma en que los trabajadores, evalúan la equidad de la relación entre su contribución y las recompensas o resultados que reciben por parte de la organización. Esta distribución generalmente será juzgada por los trabajadores en términos de equidad, igualdad y sus meros requisitos personales (Chan,2000; Montañez, García, Sora, Ortiz & Caballer, 2019).

Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007 en Patlán et al,2014) señalan que la Justicia distributiva tiene tres componentes esenciales, los cuales son: la *igualdad* que tendrá que ver con la distribución basada en la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, la *necesidad* entendida como la manera de distribución de acuerdo con la necesidad individual de cada trabajador y por último consideran a la *equidad*, entendiendo a la misma, como la distribución basada en la comparación entre lo que un trabajador aporta y lo que obtiene, comparado con lo que otros aportan y lo que otros obtienen.

Es importante señalar, que la manera en que sea percibida esta dimensión de la justicia, tendrá diversos resultados dentro de la organización, principalmente aquellos que se relacionan con el modo en que las tareas se realizarán en el futuro.

Uno de los primeros acercamientos que explican lo que es la Justicia distributiva, es debido a las investigaciones realizadas por Thibaut y Walker (1975 en Colquitt, Conlon, Wessom & Ng,2001), quienes catalogaron a este tipo de justicia, en un ámbito legal en lugar de uno organizacional, y son ellos quienes se encargaron a su vez de plantear la idea, de que la justicia no es solamente un intercambio social entre lo que se hace y lo que se recibe, sino que es también los medios que se utilizaron para obtener dichos resultados.

Ahora que se ha establecido el primer tipo de Justicia organizacional es necesario y obvio hablar ahora acerca del segundo tipo de Justicia organizacional.

### 2.3.2 Justicia procedimental

Entrando ahora a cómo es que se define este tipo de justicia, Omar (2015, p.8) dice lo siguiente: “La Justicia procedimental se refiere a los medios, mecanismos y procesos mediante los cuales se distribuyen los beneficios y las recompensas en una organización”

De manera similar, Patlan et al (2014), se encarga de mencionar que la Justicia de procedimientos o procedimental, generalmente se centra en la percepción de la justicia y equidad en las políticas, normas y procedimientos (por ejemplo, normas establecidas para otorgar incrementos de sueldo, ascensos, promociones, etc.), que son la base de las decisiones que de una u otra manera afectan a los trabajadores de la organización.

A partir de la manera en que se define este tipo de Justicia organizacional, se han desarrollado diversas investigaciones, acerca del tema, un ejemplo de esto son las investigaciones realizadas por Forger y Konovsky (1989 en Peña y Duran,2016), quienes debido a sus investigaciones determinaron que los procedimientos considerados justos, eran aquellos en los que los trabajadores tenían voz en los procesos que los afectaban.

Es importante señalar que, en estudios más recientes, se ha comprado que el hecho, de que la justicia procedimental sea percibida de manera positiva o justa, se asocia directamente con resultados igualmente positivos para la organización, tales como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y con el éxito en diversos programas impulsados por las organizaciones (Mladinic e Isla,2002).

Con lo que ya se mencionó, se va estableciendo una idea más clara y concisa acerca de lo que es la Justicia organizacional, y de los tipos de justicia que la componen como un todo, para que la idea termine de formarse, a continuación, se hablará del último tipo de Justicia organizacional.

### **2.3.3 Justicia interaccional: Justicia interpersonal y Justicia informacional.**

La Justicia interaccional equivale al lado humano de las prácticas organizacionales, esto es, al modo como los gerentes (o encargados de implementar las distribuciones) tratan a los trabajadores durante el proceso de aplicación de los procedimientos organizacionales (Bies & Moag, 1986 en Omar, 2015).

Para Patlán et al: “La justicia interaccional o de relaciones hace referencia a la percepción de justicia, equidad, consideración, honestidad y calidad en el trato y la comunicación que reciben los trabajadores por parte de los superiores o de las autoridades que se encuentran dentro de la organización” (2012, p.3).

Como se ha mencionado al inicio del capítulo, las investigaciones han llegado a concretar que este tipo de justicia (interaccional), se divide en otros dos subtipos o componentes, que serán los que se tratarán a continuación.

El primer subtipo es la Justicia interpersonal, este tipo de justicia hace alusión la calidad del trato interpersonal al momento de implementar un procedimiento en donde el cómo de la interacción cobra relevancia, se puede entender también como el grado en que los trabajadores, viven o sienten un trato respetuoso y justo dentro de su organización, por parte de los jefes o de los directivos de la misma (Tziner & Sharoni, 2014; Peña y Duran, 2016).

Por su parte la Justicia informacional, está sumamente relacionada con la manera en que los superiores otorgan a los trabajadores la información, con respecto a las decisiones que se toman, como se toman, o porque se toman, o también a la manera en que fueron distribuidas las tareas y los resultados de las mismas (Mladinic e Isla, 2002)

De acuerdo a Omar (2015), en el caso de la Justicia informacional, generalmente se asume que, si los jefes otorgan las explicaciones y justificaciones de los procesos anteriormente mencionados, podrán tener la ventaja (por llamarlo de alguna manera) de atenuar las

reacciones negativas de los trabajadores a las percepciones de injusticia o a los resultados poco favorables que se obtuvieron.

Ya que se han explicado los tipos de Justicia organizacional que existen, es oportuno abordar como es que estas se miden, por ello en el siguiente apartado se tratará de explicar de manera breve, cuales son las dos escalas que generalmente se utilizan en las investigaciones sobre el tema.

## **2.4 Medición de la Justicia organizacional**

Al hablar de la Justicia organizacional, es importante no olvidar que una de las características que la hace una variable sumamente importante de estudio, es que cuenta con al menos dos escalas que permiten medir las percepciones de los trabajadores, por ello aquí se hablara de la escala propuesta por Niehoff y Moorman, y la escala propuesta por Colquitt, puesto que son las más utilizadas en población hispanohablante.

Si bien, en esta investigación, se explicarán solamente las escalas anteriormente mencionadas, es necesario resaltar que existen otras escalas, que intentan medir a la Justicia organizacional con un solo reactivo para cada una de las dimensiones de Justicia organizacional, otros autores en cambio, han desarrollado escalas de dos factores, tres factores y hasta cuatro factores ( Greenberg, 1993; Niehoff & Moorman, 1993; Colquitt, 2001 en Jordan y Turner, 2008).

Niehoff y Moorman (1993 en Patlán et al, 2014), proponen un modelo de tres dimensiones, para poder medir la justicia organizacional, tomando en cuenta la justicia distributiva, la procedimental y la interaccional, donde se mostraron Alphas de Cronbach superiores a .90 y se realizó la validez del constructo mediante un análisis factorial, es justo y necesario señalar que esta escala ya cuenta con una adaptación y validación en población mexicana, realizada por Patlán et al, en el año 2011.

Una vez que se ha señalado un poco acerca de la escala de Niehoff y Moorman, es importante tomar en cuenta que la Justicia organizacional es un tema de investigación relativamente nuevo en el campo de la psicología, y por ello muchos investigadores han tratado de encontrar una forma correcta de medir dicha variable, tal es el caso de Colquitt, quien propone un modelo que pudiera medir la Justicia organizacional por medio de cuatro factores, los cuales están basados en cada uno de los tipos de justicia organizacional que se han expuesto en los apartados anteriores (Mladinic e Isla, 2002)

Con base en lo anterior, Rodríguez et al (2015, p.271) afirman que:

Desde el punto de vista de la medición, existen diversas escalas de justicia organizacional en la literatura académica; sin embargo, la Escala de Justicia Organizacional Colquitt (2001) (EJOC) es quizás la más utilizada (Maharee-Lawler, Rodwell, & Noblett, 2010). Colquitt (2001) desarrolló y validó esta medida de justicia partiendo del modelo propuesto por Greenberg (1987), en el cual la justicia se compone de cuatro dimensiones: justicia distributiva, justicia procedimental, justicia informacional y justicia interpersonal.

Entendiendo que la escala hecha por Colquitt, cuenta con cuatro factores, es momento de aclarar, que esta escala cuenta ya, con diversas adaptaciones y sus respectivas validaciones en varios países de habla hispana, lo cual puede llegar a sugerir, que, al ser un instrumento constantemente utilizado, posee unas adecuadas propiedades psicométricas, que permiten llevar cabo diversas investigaciones.

Si bien, ambas escalas se mencionan de manera muy superficial, es importante señalar, que la escala de Colquitt, es la escala que se utilizó, para llevar a cabo esta investigación, y sus respectivos resultados se explicarán en el apartado dedicada a los análisis estadísticos y los resultados que se obtengan de los mismos.



Abordados los temas principales de la Justicia organizacional, es momento de dirigir la atención al tema del Balance trabajo-familia, intentando comprender qué es este fenómeno, y saber en algún punto, si puede llegar a tener relación con la Justicia organizacional.

### **Capítulo 3: Balance trabajo-familia.**

El presente capítulo, tiene como objetivo, dar una visión acerca del fenómeno Balance trabajo-familia (conciliación trabajo-familia), y como es que este balance (o la falta de tal) afecta dos círculos o esferas (trabajo y familia) que conforman la vida de los trabajadores y que son sumamente importantes, ya que trabajo y familia son dos conceptos que están íntimamente arraigados en la naturaleza humana, tal como se explicará durante el capítulo.

#### **3.1 Origen del balance trabajo-familia.**

Es importante establecer una idea general, la cual radica en entender que en la vida humana, el trabajo y la familia suelen ser considerados aspectos fundamentales para que el individuo pueda llevar a cabo su vida, de ahí que se considere que por un lado el trabajo es una actividad esencial para los individuos pues ayuda a tener una integración social y un ajuste psicológico, si esto se lleve a cabo de manera óptima, el individuo no debería presentar problemas en su esfera familiar, ya que se considera que ambas esferas (trabajo y familia) son mutuamente influyentes (Jiménez, León y Poblete, 2019).

Si hacemos referencia a que el individuo está conformado por dos esferas que en cierto momento se compaginan y ayudan a integrar su vida, es importante detallar porque cada una de ellas es importante por sí sola, por ello haremos mención en primer lugar a la importancia que tiene el trabajo, y posteriormente a la importancia de la familia.

Como se mencionó durante el primer capítulo del presente trabajo, el trabajo se caracteriza por ser una actividad primordial del ser humano tanto a nivel económico, como a nivel social

y por consiguiente psicológico, que es en lo que nos enfocaremos, es así, que es pertinente entender que el trabajo constituye un papel importante en la vida del individuo pues este le permite llegar a tener un mejor nivel de conocimiento de sí mismo, realizar diversas actividades y fortalecer sus potencialidades, a su vez le permitirá tener independencia económica (que ayudará a satisfacer necesidades básicas y sociales), el trabajo según lo expresa Jahan (2015, p.1 en Vera,2017),“permite a los ciudadanos participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal”. Se considera por los motivos anteriormente mencionados, que es la columna principal del desarrollo de los seres humanos, razón que lleva a que los individuos se sientan comprometidos hasta cierto punto, con sus centros de trabajo, con el proceso de logro de resultados, y a su vez estos procesos llegarán a influir en la vida de estos individuos. (Debeljuh & Reyes, 2016; Romero,2017; Vera,2017)

Por el otro lado, la familia se considera un factor importante en el ambiente del individuo, pues esta funciona como un núcleo en la cual y gracias a ella, se logra establecer una red de apoyo para el individuo que le proporciona un cuidado físico y emocional (recalcando, que esta tarea, suele ser asignada a las mujeres), a la vez que se lleva a cabo el cuidado de los hijos, junto a la educación moral y escolar que estos deben recibir, sin olvidar que se propicia también un cuidado a las personas mayores, quienes dependen económicamente de la persona (s) cargo del sustento, de la mano con la idea anterior, en mayor o menor medida, la familia a su vez, asegura que en algún momento en el futuro, la mano de obra y el crecimiento económico de un país, seguirá existiendo ( Debeljuh & Reyes, 2016; Ugarteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008; Vela, 2017).

Una vez que se ha establecido de alguna manera, que el individuo se ve orillado a compaginar dos esferas que integran su vida, y en un resumen muy pequeño, la importancia de cada una de estas esferas, es importante añadir que esta interacción, que se da en todos los individuos, ha sido denominada, Balance trabajo-familia, o Conflicto trabajo-familia, y que

ha sido un tema de interés en las investigaciones aproximadamente desde la década de los setenta (Singh & Greenhaus, 2004 en Andrade y Landero,2015) al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa (Clark, 2000 en Andrade y Landero, 2015).

“Esta creciente atención a la temática de la relación entre trabajo y familia guarda relación con la crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo XX, donde las mujeres eran relegadas al ámbito privado mientras que los hombres se proyectaban en el público” (Tapia, Saracosti y Castillo, 2016, p.493), algunas de las ideas que mencionan estos autores en este breve párrafo, se profundizarán un poco más en párrafos posteriores.

Con base en la idea expuesta en el párrafo anterior, es oportuno mencionar que si el trabajo es una actividad considerada fundamental para que la vida se desarrolle de manera óptima, la familia y el cuidado de la misma juegan también un papel importante, sin embargo es conveniente mencionar que históricamente hablando, la tarea del cuidado de la familia ha estado asignado principalmente a la mujer, por ello la progresiva y lenta incorporación de las mujeres al espacio laboral podría interpretarse como una oportunidad para transformar los roles sexualizados, y ayudar a mejorar el conflicto trabajo-familia (Cadena et al, 2020), sin olvidar hacer una mención importante a que “ las crisis económicas mundiales más recientes, han ido acelerando el flujo de incorporación de la mujer al trabajo extra doméstico, lo que ha representado un nuevo reto en la consecución de la conciliación trabajo-familia” (Aguilar y López,2016, p. 37)

Por lo tanto, es válido seguir haciendo mención de la incorporación de la mujer al campo laboral, y cómo este fenómeno ha sido estudiado por diversas disciplinas (antropología, sociología y la economía) quienes por medio de las investigaciones realizadas, han encontrado que existe un reto bastante complejo en la asignación del tiempo dedicado al mercado laboral, al trabajo doméstico y al ocio, pues la repartición del tiempo no se da de

manera equitativa, esta situación tiene una naturaleza histórica, centrada en la vida pública y privada, y como cada una de ellas estaba asignada al hombre y a la mujer respectivamente, sin olvidar un hecho importante el cual radica en la importancia que se le suele dar a cada uno de estos trabajos, siendo el remunerado el de mayor interés y valor, y al cual se suele asociar con el género masculino (Aguilar y López,2016), sin embargo también es importante mencionar por qué las mujeres suelen trabajar, puntualizando que en esta situación entra en juego, la clase socioeconómica en la que se encuentren, pues las mujeres de clase baja trabajan de cierta manera para completar los gastos de la familia, mientras que las mujeres de clase alta suelen desempeñarse en la vida laboral para no perder o reducir el estilo de vida, que han estado acostumbradas a llevar, lo cual genera que para poder mantener las laborales de la casa, se contraten a su vez más mujeres de clase baja (Tobio,2003 en Aguilar y López,2016), lo que desencadena una serie de eventos que poco se relacionan con el tema de esta investigación, sin embargo lo anteriormente mencionado era necesario para poder presentar cierto encuadre acerca del problema.

Tal como se ha mencionado hasta el momento, es de vital importancia tener en cuenta las relaciones que existen entre la estructura y la organización de las unidades domésticas y de los diversos trabajos que llevan a cabo sus integrantes, por ello en la actualidad se está pensando en los individuos que se ven inmersos en dos esferas de acción simultáneamente: la familia y el trabajo, como se ha especificado múltiples veces a lo largo de este apartado, dicha concepción implica llevar a cabo un análisis que integre ambas esferas de actividad del individuo (Román, Padrón y Ramírez, 2012)

Por otro lado, también es conveniente enfatizar que “las presiones de la competencia y la exigencia por parte de los directivos para que los colaboradores dediquen cada vez más tiempo a su trabajo, invadiendo incluso su vida familiar, están propiciando que el trabajador

experimente una sensación de conflicto entre sus objetivos laborales y sus objetivos personales” (Del Castillo et al,2011 p.4)

En resumen, parece adecuado concluir este apartado del capítulo, con la idea, basada en la revisión de la literatura, de que el origen del Balance trabajo-familia se ve originado o viene como consecuencia directa, de la inmersión de las mujeres al campo laboral (vida pública), y de los roles sexualizados que la sociedad ha otorgado a hombres y mujeres.

### **3.2 Concepto del Balance trabajo-familia.**

Establecido finalmente, el origen de este conflicto o problemática, es momento de comenzar a explicar propiamente, que es el Balance trabajo-familia, y para ello, lo primero que es preciso recordar, es que el individuo está envuelto en distintos grupos sociales a lo largo de su vida, por lo tanto se ve obligado a convivir y crear lazos en cada uno de estos grupos, lo que lo obliga a adquirir responsabilidades en cada grupo, lo que generará que su tiempo, y las actividades que realiza con él, tengan que ser invertidos de manera óptima, para lograr satisfacer las demandas que le son exigidas en cada grupo al que pertenece, y que la satisfacción de las mismas, se desarrolle de la mejor manera posible.

Aclarado el punto anterior, lo que sigue es establecer que el Balance trabajo-familia, es un problema, que en sus comienzos, fue considerado como un problema unidireccional (solo una esfera interfiere en la otra), sin embargo, a lo largo de los años y de investigaciones más recientes, este se ha establecido como un problema bidireccional (una esfera puede interferir en la otra, y viceversa), por lo tanto, es recalable el hecho de que la elección entre trabajo y familia, nunca es sencilla, debido a que ambos núcleos no son independientes uno del otro, idea que se ha presentado con anterioridad, es por esto que los siguientes párrafos mencionarán algunas teorías que han intentado explicar cómo y por qué es que surge esta problemática.

El enfoque que se le ha dado al conflicto entre el ámbito laboral y el familiar no implica que uno y otro no puedan apoyarse mutuamente. Sin embargo, las oportunidades de interferencia entre estas dos esferas deben examinarse y comprenderse más a fondo. Por ello, a pesar de la confusión que puedan generarse por las actividades laborales o por las familiares en algunos casos, es destacable mencionar que los roles laborales y familiares tienen normas y requisitos distintos que pueden ser incompatibles entre sí, por ello las siguientes teorías tratan de explicar a su manera como es que estas esferas, se repelen entre sí.

Con base en lo que se expuso en el párrafo anterior, la primer teoría a la que se hará referencia, es la teoría Spillover propuesta por Piotrkowski en 1978 (en Andrade y Landero,2015), esta teoría aborda el problema desde una perspectiva en la cual, los eventos que ocurren en una esfera vital del individuo (por ejemplo el trabajo) sean positivos o negativos, afectarán a la otra esfera vital (la familia), en resumen y de manera más sencilla, lo que ocurra en una esfera, tiene un efecto directo en la otra, sin importar cuál de las dos sea la que cause el conflicto en primer lugar.

Ahora, por otra parte se tiene a la Teoría de la Permeabilidad de Pleck (1977), esta se basa en un principio de permeabilidad asimétrica existente, entre la frontera del trabajo y la familia, explica a su vez como existe un grado de flexibilidad en la frontera de estas dos esferas, y como es que esto influirá en el nivel de integración de ambas, de manera más claro, esto indica que ambas esferas se influyen mutuamente, sin embargo no hay que olvidar que esta teoría propone que el trabajo tiene mayor influencia sobre la familia y un menor grado de permeabilidad, es decir, que los aspectos familiares influyen en menor medida en el trabajo que las dificultades laborales sobre el ámbito familiar (López,2018; Andrade y Landero,2015).

A partir de lo que se ha explicado hasta el momento con las teorías pasadas, y como se ha señalado anteriormente, los individuos tienden a participar en una variedad de roles simultáneamente y es por ello, que bajo este supuesto, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, desarrollaron la teoría de rol, esta teoría por su lado explica el Conflicto familia-trabajo, como un problema en el cual, la "ocurrencia simultánea de dos (o más) conjuntos de presiones genera de cierto modo que el cumplimiento de uno dificulte el cumplimiento del otro" (1964, p.19 en Greenhaus & Beutell 1985). De lo anterior se puede terminar concluyendo que el conflicto entre roles, por lo tanto, es una forma de conflicto en el cual un conjunto de presiones o de responsabilidades que tiene el individuo, comienzan a ser opuestas con las que debe cumplir en otro rol, y como resultado de esto, el individuo sufrirá una tensión psicológica.

Finalmente, con base en el trabajo de otras investigaciones, Greenhaus y Beutell (1985), terminaron por definir el Conflicto trabajo-familia, como aquel en el cual, las presiones de los roles laborales y familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Es decir, que la participación en el rol laboral se ve dificultada por la participación en el rol de familiar. Con base en lo anterior, los autores sugieren tres formas principales de Conflicto trabajo-familia: (a) Conflicto basado en el tiempo, (b) Conflicto basado en la tensión y (c) Conflicto basado en el comportamiento.

Para poder concluir de manera correcta con las ideas de Greenhaus y Beutell (1985), a continuación, se explicará cada una de las formas en que el Conflicto trabajo-familia se presenta, de acuerdo con la investigación de estos autores. En primer lugar, se encargan de hablar del Conflicto basado en el tiempo, esto quiere decir que debido a los múltiples roles que el individuo tiene que cumplir, su tiempo se ve afectado tratando de satisfacer de manera oportuna cada uno de ellos, pues el tiempo que invierte en uno, es tiempo que no podrá invertir en otro. Algunos ejemplos de esto, recaen principalmente en los individuos que

tienen formado un núcleo familiar, que puede ser solamente un cónyuge o una familia formada por hijos y probablemente con personas que requieran cuidados especiales, generando así una mayor discrepancia en la manera en que el tiempo es invertido.

En segundo lugar, se tiene al Conflicto basado en la tensión, el cual se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.). Por tal motivo, se considera que, gracias a distintas investigaciones, que hay pruebas considerables de que los factores que generan estrés en el trabajo pueden producir a su vez síntomas de tensión como, ansiedad, fatiga, depresión, apatía e irritabilidad (Brief, Schuler & Van Sell, 1981; Ivancevich & Matteson, 1980 en Greenhaus & Beutell, 1985).

Por último, se hablará del Conflicto basado en el comportamiento, Andrade y Landero (2015, p.187) lo explican de la siguiente manera: “[...] aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).

Hasta el momento se ha explicado la relación negativa entre el trabajo y la familia, y los tipos de conflicto que se pueden presentar, sin embargo es importante hacer hincapié en que esta relación negativa no es la única que puede existir entre estas dos esferas del individuo, es así que estudios aparentemente recientes proponen la idea de que también puede existir una relación positiva entre familia y el trabajo, en la cual estas esferas más que trabajar como "enemigas" podrían hacerlo como "aliadas" creando así una relación de enriquecimiento.

Es necesario señalar, que la idea anteriormente planteada, podría considerarse como una teoría nueva, la cual sigue juntando evidencia que compruebe su validez, sin embargo la propuesta realizada, radica en suponer o proponer, que el individuo al verse inmerso en dos o más esferas vitales en su vida, tales como la familia y el trabajo, extraerá conocimientos y



recursos de una de estas esferas que le ayudarán a optimizar su desarrollo en la otra, creando así una relación bidireccional entre ambas esferas.

Ahora bien, es importante mencionar que, el apoyo que los individuos sientan por parte de sus organizaciones, así como el ambiente de las mismas, será un factor determinante para optimizar su desempeño en la familia (Cohen & Kirchmeyer, 1995 en Greenhaus & Powell, 2006), así como las relaciones que mantengan en la familia ayudarán a facilitar el desempeño profesional.

Establecida la hipótesis de una relación positiva entre trabajo y familia, es momento de explicar el modelo propuesto por Greenhaus y Powell (2006), para estos autores existirán diversos moderadores que ayudarán a que los recursos obtenidos de una esfera, también conocida como el rol (A) mejoren o ayuden al individuo en el desempeño de la otra esfera o rol (B), es así que se esperaría que los recursos obtenidos en el trabajo, ayuden a mejorar algunas situaciones en el hogar y viceversa.

Ambos autores, explican su modelo de la siguiente manera “proponemos que los recursos generados en el rol A pueden promover un alto desempeño y afecto positivo en el rol B y que la medida en que un recurso aumenta el desempeño y el afecto positivo está moderada por la prominencia del rol B, la relevancia percibida del recurso para el rol B y la coherencia del recurso con los requisitos y normas del rol B” (Greenhaus & Powell, 2006 p. 80)

Por consiguiente, parece correcto señalar, que el individuo al verse obligado a participar en múltiples roles, la acumulación de los mismos puede proporcionar recursos más extensos para ser aplicados a otros roles que promueven el enriquecimiento, sin olvidar que también existirán limitaciones de tiempo y factores estresantes que generan conflicto. Por lo tanto, una propuesta interesante sería la de examinar las condiciones bajo las cuales la acumulación de roles promueve el enriquecimiento en mayor o menor medida de lo que promueve el conflicto.

Hasta el momento se ha abordado lo que es, o como se entiende el Conflicto del trabajo-familia, de una manera general, por lo tanto, englobando todo lo que se ha mencionado hasta el momento, se puede decir que esta problemática se origina por que las actividades que se realizan en el trabajo, son incompatibles con las que se tienen que llevar a cabo en la familia, (Del Castillo et al,2011). Una definición bastante similar a la que ya se ha brindado, es la de Chernyak-Hai y Tziner, (2016), quienes definen el Balance trabajo-familia, como el suceso mediante el cual, las demandas del trabajo no permiten satisfacer de manera apropiada, las demandas que se generan en el núcleo familiar, o viceversa.

Basado en la definición de la problemática, es importante añadir, que para Tapia et al (2016), la relación entre el trabajo y la familia comienza a mostrar tensiones cuando estas dos esferas, que son en las que el individuo se desarrolla comúnmente, comienzan a mostrar un distanciamiento, entre el aprovechamiento que debe haber en el trabajo en términos de ventajas a nivel competitivo, y la gratitud que el individuo desarrolla o siente por las actividades no remuneradas que lleva a cabo con la familia.

Ya que se explicó lo que es el Balance entre la familia y el trabajo, es momento de describir de manera rápida, la historia del instrumento de medición que se ha utilizado en las diversas investigaciones acerca de este tema, es por ello que el siguiente segmento, se dedicara a explicar cómo es que el instrumento ha sido validado a lo largo de los años.

### **3.3 Historia del instrumento de medición de la interacción entre trabajo y familia: SWING**

Al ser el Balance entre la familia y el trabajo, un tema de investigación relativamente recurrente, las escalas para su medición han tenido poco desarrollo, pues en múltiples ocasiones se han desarrollado instrumentos que miden solamente los aspectos negativos de la

relación entre el trabajo y la familia, por el lado contrario, los instrumentos que intentan medir la interacción positiva de estas dos esferas, son aún más escasos.

Por ello, es importante mencionar, que, en la actualidad, existe un instrumento de medición, en el cual se mide la interacción de la familia y del trabajo, pero tomando en cuenta los aspectos positivos y negativos de dicha interacción.

El instrumento anteriormente mencionado, es el Survey Work-Home Interaction-Nijmegen: SWING, elaborado y propuesto por Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoff y Kinnunen en el 2005, desarrollado en Holanda, con tres muestras diferentes, esta escala se encargó de medir la interacción del trabajo y la familia, y el modo en que estas dos esferas se influyen mutuamente, por ello, cuenta con 22 ítems que permiten conocer los 4 tipos de interacción que existen y medirlo por medio de respuestas en escala Likert. Para poder realizar correctamente el desarrollo de esta escala, se llevaron a cabo una serie de pasos, para poder corroborar que la validez del instrumento fuera aceptable, al finalizar con el análisis, el instrumento cuenta con 4 factores, los cuales fueron Interferencia trabajo-familia positiva, interferencia trabajo-familia negativa. Interferencia familia-trabajo positiva e interferencia familia-trabajo negativa (Geurts et al,2005).

Explicada la manera en que se llevó a cabo la construcción de la escala, lo segundo que es necesario mencionar, es que este instrumento, ya está validada en algunos países de habla hispana, el primer caso es España, pues en el 2009, dicho país comienza con las pruebas para que dicha escala pudiera ser aplicado también ahí.

La validación del instrumento, fue realizada por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), se utilizó la participación de 283 sujetos, con edades entre los 19 y los 58 años, los cuales fueron seleccionados de diversos centros de trabajo, en los cuales fueron aplicados los instrumentos, siempre con la presencia del investigador para responder cualquier duda que pudiera surgir durante el proceso.

Si bien el párrafo anterior se encargó de describir de manera muy rápida, la forma en que se aplicó la prueba, y cómo fue que se hizo, también es importante mencionar que la validación de dicho instrumento, conto con distintas fases, la primera de ellas, consistió en la traducción de los 22 ítems, y en caso de ser necesario, algunos de los ítems se llegaron a replantear con la ayuda de un grupo de expertos, al finalizar con la primera traducción, los ítems traducidos al español, volvieron a ser planteados en inglés para corroborar que no había inconsistencias en cuanto a lo que se quería decir originalmente.

El instrumento final, en su versión española conto al igual que el original, con 22 y 4 factores que miden la relación positiva y negativa de la familia y el trabajo, como conclusión acerca de esta adaptación, los autores mencionan que la adaptación al castellano “muestra propiedades psicométricas satisfactorias, por lo que la consideramos como una medida válida y fiable para la evaluación de las relaciones entre el trabajo y la familia” (Moreno et al,2009 pág. 336).

Para finalizar con la historia de este instrumento de medición, es fundamental para este trabajo de investigación, mencionar que, en México, también se llevó a cabo la validación del mismo. Ahora bien, de manera similar a lo que se hizo en España, para poder validar el instrumento en el país, lo primero que se realizó en este caso, fue seleccionar la muestra, es así que se trabajó con 362 trabajadores formales de la Ciudad de México, que tuvieran una edad mínima de 18 años, ya que es esta la edad legal para comenzar a trabajar.

Lo siguiente que se debe mencionar, es que el instrumento en español, es el mismo que se tradujo y se validó en España, lo que se hizo en el país, fue saber si cumplía con las características psicométricas para poder utilizarse aquí; es por ello que el grupo que lo valido, realizo una serie de análisis descriptivos, análisis factoriales confirmatorios, y análisis de confiabilidad, después de dichos análisis, se llegó a la conclusión de que el instrumento era

apto para utilizarse en población mexicana, es por ello que se decidió utilizarlo en esta investigación (Montero, Flores, Rivera y García, 2020)

Es importante no olvidar que la dedicación a cuestiones profesionales viene en gran medida estipulada por las demandas que el ámbito laboral impone, a su vez no siempre es posible dedicar un tiempo apropiado a la familia, debido a las demandas del trabajo, las expectativas y responsabilidades del mismo, que pesan sobre el individuo y que suelen imponer una desmesurada dedicación laboral (Debeljuh & Reyes, 2016), por lo cual es crucial hacer mención a las acciones o reformas que el gobierno y las empresas pueden impulsar para mediar esta situación, cuestión que será abordada en el siguiente apartado del capítulo.

### **3.4 Políticas de Conciliación trabajo-familia en México.**

Ya que se ha entablado el concepto de lo que es el Balance trabajo-familia, y un resumen acerca del instrumento de medición, es oportuno continuar hablando, acerca de las políticas de conciliación que existen en el país, y de la importancia que estas tienen, tanto en el individuo, como en las organizaciones donde estos laboran, con el objetivo principal de lograr que los individuos tengan un nivel de bienestar óptimo.

Para comenzar a abordar este tema, es viable establecer que existen algunas estrategias que pueden llevarse a cabo, las cuales suelen estar estratificadas, entre estas estrategias están adoptadas por las familias que cuentan con mayores recursos, pues generalmente acuden al apoyo doméstico y al acceso a servicios privados de cuidado. Esto ayuda a los individuos de nivel socioeconómico alto, a tener control sobre el uso del tiempo y les permite una inserción laboral más plena (Organización Internacional del Trabajo [OIT] y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNDU],2009).

Sin embargo, es importante no olvidar que estas posibilidades no son factibles para toda la población, por lo cual es esencial que tanto el estado, como las empresas ayuden a los individuos generando estrategias que permitan un adecuado balance entre sus actividades laborales y familiares.

Siguiendo la idea anteriormente expuesta, se puede decir que las organizaciones juegan un importante papel en la conciliación de las exigencias laborales y familiares de los individuos que en ellas trabajan, debido a que La dirección de las mismas suele ser la responsable junto con el departamento de Recursos Humanos de programar algunas medidas dirigidas a mejorar la conciliación o el balance trabajo-vida; para lograr lo anteriormente mencionado, por lo general se lleva a cabo el establecimiento de controles o permisos especiales para lograr obtener una serie de beneficios (Ugarteburu et al,2008).

Es a su vez importante señalar, que adoptar medidas de conciliación, beneficiará a las organizaciones de diferentes maneras, entre las principales, se puede mencionar, el poder desarrollar un estatus social y una buena reputación para que en el futuro, un mayor número de individuos deseen trabajar en ellas, por otro lado, existe el aporte económico, cuyo beneficio se ve reflejado gracias a un menor grado de ausentismo por parte de los individuos que trabajan en ellas, “para lograr una calidad de vida y un acceso equitativo a las diversas medidas de conciliación ha de darse una combinación entre los beneficios y ayudas públicas del estado y las medidas particulares que adopte cada organización” (Ugarteburu et al,2008 p.29).

Para comenzar a hablar, acerca de cómo es que se llevan a cabo estas normas de conciliación en el país, es importante mencionar algunos aspectos importantes respecto a la manera en que el trabajo se lleva a cabo en el país, algo importante a lo que se debe hacer mención, es que ha quedado demostrado que un horario de trabajo extenso suele tener

resultados que perjudican la salud de los trabajadores, pone en riesgo su seguridad y aumenta sus niveles de estrés.

“En México casi el 30% de los trabajadores tienen un horario de trabajo muy largo (más de 50 horas a la semana) una de las tasas más altas en la OCDE, donde el promedio es de 13% [5]. Los mexicanos trabajamos, en promedio, más de 2,246 horas al año, muy por encima de la media de 1,766 horas en los países de la OCDE” (Martínez,2018).

Con base en la idea anteriormente expuesta, una de las medidas que se mencionaran acerca de la conciliación, tiene que ver con el hecho de que el país forma parte de las naciones que constituyen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo cual se sabe que existen convenios realizados por dicha organización, tal es el caso del Convenio 156 expedido por la OIT (1981, en Hernández e Ibarra,2019) el cual tiene relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, junto con la Recomendación 165 la cual se encarga de establecer medidas que ayude a mediar las responsabilidades familiares y cómo es que estas limitan el ingreso, la participación y el progreso en el empleo, esto con la finalidad de reconocer que existe la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidad y de trabajo para los trabajadores, a la par de reconocer los problemas de los mismos.

El convenio anteriormente mencionado, se considera la norma más importante a nivel internacional sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y la Recomendación se ocupa del conflicto que se genera entre las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado, así como de las implicaciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Ya que se ha mencionado de manera rápida las medidas a nivel internacional, es importante señalar, que las medidas que se tomen a nivel nacional, deben estar reguladas por las Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que tal y como se mencionó en otro capítulo del

presente trabajo, es el mecanismo encargado de vigilar las condiciones y relaciones laborales dentro del país.

Para empezar a tratar el tema en un contexto meramente nacional, retomemos la idea general de que: “La nueva cultura laboral, centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal, busca erradicar prácticas improductivas y reforzar cualidades positivas que incidan en la construcción de una nueva y mejor relación entre trabajadores, empleadores y gobierno para impulsar el desarrollo de México” (STPS, s.f p.1).

Es por lo anteriormente expuesto, que en el país, uno de los intentos que se han llevado a cabo para conciliar la relación trabajo-familia, es un modelo encaminado a reconocer a las organizaciones o empresas que muestren preocupación por la conciliación entre el trabajo y la familia de sus trabajadores, el modelo anteriormente mencionado lleva por nombre: *Modelo de reconocimiento para las empresas familiarmente responsables*, el cual está diseñado para reconocer (como su nombre lo indica) a aquellas empresas, que acrediten ser promotores de buenas prácticas laborales en materia de conciliación trabajo-familia, esto por medio de poner en práctica acciones como: la flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y la oportunidad de contar con servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares (STPS,2016)

Este modelo está diseñado para abordar tres ejes principales, los cuales son: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y el combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, para fines acorde a la investigación que se está llevando a cabo, solo se tomará en cuenta, el eje encargado de trabajar la conciliación trabajo-familia.

Retomando los aspecto que hacen que una empresa sea considerada como familiarmente responsable, hay que tomar en cuenta la flexibilidad de horarios de trabajo, esta idea plantea



que las y los trabajadores tengan cierto grado de decisión en cuanto a aplazar o adelantar las horas de entrada y salida de sus centros de trabajo de acuerdo a las necesidades familiares que lleguen a tener, así como la opción de combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar, y por último el otorgar permisos para atender diversas responsabilidades familiares.

Por otro lado, para que la ayuda se lleve a cabo recurriendo a diversos servicios que faciliten la atención de las demandas familiares, se permite contar con esquemas de apoyo extra salarial, tales como: Guardería, seguros (médicos y de vida), comedor, transporte, disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia (STPS, 2016).

A partir de lo que se mencionó anteriormente, surge la necesidad de hacer mención al Índice para una vida mejor, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en este índice México tiene uno de los niveles más bajos en el “Balance vida-trabajo” de entre 40 países analizados. Con una calificación de 1.1, en un rango de 0 a 10, ocupa la posición 39 en el ranking, superado sólo por Colombia, que tiene una nota de 0.9 puntos (OCDE s.f).

De lo anterior, se hace importante mencionar una última medida que intenta conciliar el trabajo y la familia, durante el año 2019, el presidente de la república, decretó el 1ro de junio como el *Día Nacional del Balance Trabajo-Familia*, el día se ha establecido con la intención de lograr impulsar una agenda legislativa y sensibilizar a la comunidad empresarial, sindicatos e instituciones educativas para que promuevan cambios que permitan revalorar la convivencia familiar.

“El día se conmemora para impulsar un balance entre la vida laboral y la familiar, así como la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado, involucrando a los padres, al Estado, al sector privado y a la sociedad, en la generación de cambios en la división del

trabajo, en el cuidado infantil y en la importancia de garantizar la salud de las personas que laboran por un ingreso y la de sus familias” (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES],2019).

Englobando todo lo que se ha mencionado durante este capítulo, se puede concluir que encontrar un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida diaria es un gran desafío afrontan todos los trabajadores en el país, y donde generalmente la parte más afectada suele ser la familia. No hay que olvidar, sin embargo, que “la capacidad de compaginar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia, es así que se opina que los gobiernos deben ayudar a resolver esta problemática estimulando las prácticas laborales solidarias y flexibles, que ayuden a facilitar a los padres de familia el logro de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal” (OECD, s.f.).

#### **Capítulo 4: Método**

En este capítulo, se describirá la metodología que se utilizó para llevar a cabo la investigación, así como la descripción de la muestra y de los instrumentos de medición.

##### **4.1 Planteamiento del problema**

###### **Justificación.**

La investigación que se realizó, se hizo con la finalidad de conocer si existía una relación entre la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia en trabajadores de la CDMX y áreas conurbadas.

Por ello, es válido hacer notar que después de realizar una revisión teórica, y encontrar que las investigaciones sobre este tema, son francamente escasas, surge la necesidad de comenzar a abordar esta problemática, razón por la cual se realizó esta investigación.

A partir de notar la falta de conocimiento sobre este tema, y comenzar a trabajar en él, se espera que los aportes sociales que se hagan, comiencen beneficiando en primer lugar a los trabajadores, ya que conociendo sus percepciones acerca de las condiciones en que se desarrollan sus trabajos, se puedan realizar algunas recomendaciones sobre cómo mejorar lo que llegue a estar mal, haciendo esto, se espera poder crear una reacción en cadena, en la cual después de beneficiar al trabajador, las diversas organizaciones también se vean beneficiadas, ya que puede llegar a aumentar la productividad de las mismas, y el bienestar general de los trabajadores, por último, con mejores condiciones dentro de las organizaciones, el país en general, mostraría a la larga, mejores índices en la calidad de vida de las personas.

Por otra parte, la importancia metodológica y teórica que genera esta investigación, es la de conocer, como es la relación de las variables, y una vez establecida esta relación, como es que el conocimiento generado permitirá en un futuro, que más investigaciones se lleven a cabo, pues también es importante tener en cuenta que los instrumentos utilizados, son nuevos, y se espera que ayuden a otras investigaciones, tal vez desde diferentes perspectivas, debido al cambio de labores que tuvo que llevarse a cabo, como consecuencia de la pandemia por COVID-19.

**Pregunta de investigación:** ¿Existe relación entre la percepción de Justicia organizacional y el Balance entre el trabajo-familia en una muestra de trabajadores formales de la CDMX y áreas conurbadas?

**Objetivos:**

**Objetivo general:** Conocer si hay relación entre la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia en una muestra de trabajadores formales de la CDMX y áreas conurbadas.

**Objetivos específicos:**

- Conocer las características descriptivas de la muestra.
- Medir la Justicia organizacional.

- Medir el Balance trabajo-familia.
- Relacionar ambas variables en una muestra de trabajadores de la CDMX.

## 4.2 Hipótesis.

**Trabajo:** Si existe la percepción de Justicia organizacional, el Balance entre el trabajo y la familia, será mejor para los trabajadores de la muestra.

**Conceptual:** La relación trabajo-familia se manifiesta a través de una interacción entre ambas esferas, es así que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo) (Geurts *et al*, 2005 en Rodríguez y Hernández, 2015), por ello se podría decir que la relación entre las esferas vitales del individuo, se ve afectada por la Justicia de tipo interpersonal, ya que esta se entiende como la percepción que tienen los trabajadores de la organización acerca del trato que reciben por parte de los jefes y directivos, en términos de justicia y respeto (Peña y Duran,2016). Por lo tanto, si en la organización donde se labora, hay un buen trato, la relación entre familia y trabajo será mejor, ya que una esfera afectará positivamente a la otra.

### **Estadísticas:**

H0: No existe relación entre la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia en trabajadores formales de la CDMX y áreas conurbadas.

H1: Existe relación entre la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia en trabajadores formales de la CDMX y áreas conurbadas.

### 4.3 Variables

#### **Definición conceptual de Justicia organizacional:**

Se entiende como un constructo subjetivo en el cual los trabajadores percibirán lo que pasa en sus centros de trabajo como justo o injusto. Se trata de una evaluación personal sobre los estándares éticos y morales que caracterizan a la organización. Este constructo, está formado por 4 tipos de justicia, las cuales son: Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interpersonal y Justicia informativa (Colquitt, 2001)

**Definición operacional:** Se utilizó la escala de Justicia organizacional propuesta por Colquitt, la cual cuenta con 20 ítems, divididos en cuatro factores: Justicia procedimental, Justicia distributiva, Justicia interpersonal y por ultimo Justicia informativa, cada uno de los cuales miden un tipo de justicia (Omar, Salessi, Vaamonde & Urteaga, 2018)

#### **Definición conceptual del Balance trabajo-familia.**

Kahn y col. han definido el conflicto trabajo-familia, como la "ocurrencia simultánea de dos (o más) conjuntos de presiones de modo que el cumplimiento de uno dificultaría el cumplimiento del otro" (1964, p.19 en Greenhaus & Beutell, 1985).

**Definición operacional:** Se utilizó la escala de medición SWING-M, validada en población mexicana, la escala cuenta 22 ítems, divididos en 4 factores, que se encargan de medir la interferencia de la familia al trabajo y del trabajo a la familia, positiva y negativamente (Montero et al,2020)

#### **4.4 Muestra**

**a) Población:** La investigación se realizó buscando trabajadores de la CDMX y zona conurbada, porque es común que existan traslados largos entre el hogar el lugar de trabajo, y es posible que se viva fuera de la CDMX, pero se trabaje ahí, o por el contrario que se viva y se trabaje ahí.

**b) Criterios de inclusión:** Trabajadores de la CDMX y áreas conurbadas, que tengan una edad entre los 18 y los 70 años de edad, que cuenten con un trabajo formal, con una antigüedad mínima de un año.

**c) Criterios de exclusión:** Trabajadores que tengan algún tipo de permiso o incapacidad que los mantenga fuera de sus centros de trabajo, o trabajadores que se encuentren en periodos pre jubilatorios o en periodos vacacionales.

**d) Criterios de eliminación:** Se eliminaron los cuestionarios que no estuvieron totalmente contestados, o aquellos que tuvieron errores en las respuestas otorgadas.

#### **4.5 Tipo de estudio.**

La presente investigación fue de tipo descriptiva, ya que se intentó describir cómo es que las variables de estudio están relacionadas, a su vez fue una investigación de campo pues ninguna de las variables fue manipulada, y la obtención de los resultados se dio en el ambiente natural donde los participantes se desenvuelven, por último, la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en una sola ocasión.

**4.6 Tipo de diseño:** La investigación tuvo un diseño de una sola muestra.

#### **4.7 Técnicas o instrumentos.**

Para medir la percepción de Justicia organizacional, se utilizó la escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), validada en Argentina, tomando en cuenta que esa

validación servirá para cualquier aplicación en contexto latinoamericano, esta escala presenta 4 factores los cuales son: Justicia procedimental, Justicia distributiva, Justicia interpersonal y Justicia informacional, esta escala cuenta con 20 ítems con opción de respuesta tipo Likert de 5 puntos, cuyo valor es de  $\alpha=.86$  después de haber realizado un análisis confirmatorio (Omar, et al, 2018).

Por último, para llevar a cabo la medición de la interacción Trabajo-familia, se utilizó el cuestionario de autorreporte SWING-M (Montero et al, 2020), que consta de 22 ítems con opción de respuesta tipo Likert de 4 puntos, cuyo valor es de  $\alpha=.80$ , esta escala se encarga de evaluar la existencia de la interacción trabajo a familia y familia a trabajo, con carga positiva o negativa, mostrando un 57% de varianza.

#### **4.8 Procedimiento**

Para poder llevar a cabo la investigación, el primer paso fue buscar la colaboración de trabajadores de la CDMX y áreas conurbada, esto se logró buscando a los trabajadores en centros de convivencia o áreas públicas cercanas a los centros de trabajo, o por medio algún contacto con terceros, estos trabajadores tenían que contar con un trabajo formal, entendiendo este, como aquel trabajo con contratos formales, y prestaciones dadas por los centros de trabajo etc., después de identificar a los posibles participantes, la siguiente acción que se realizó, fue exponerles de manera individual y rápida en qué consistía la investigación, se les explicó también la participación sería de manera voluntaria y que los datos proporcionados serían confidenciales y utilizados únicamente para fines académicos, una vez que los trabajadores decidían participar, se les entregó un consentimiento informado, y posteriormente se les hizo entrega de los cuestionarios.

Hecho lo anterior, se les informo y explico la manera de responder los cuestionarios pues estos fueron cuestionarios de autorreporte, al mismo tiempo se les indico que el tiempo

aproximado de respuesta era de 10 minutos por cuestionario, por último, se les aclaró que en caso de tener alguna duda acerca de alguna pregunta, o de la manera en que estas debían de ser contestadas, esta sería resuelta de manera inmediata para garantizar la adecuada obtención de los datos.

Una vez que los participantes terminaron de contestar los cuestionarios, se les agradeció por su participación, y se les reiteró que la información obtenida se utilizaría únicamente, para esta investigación.

## **Capítulo 5: Resultados**

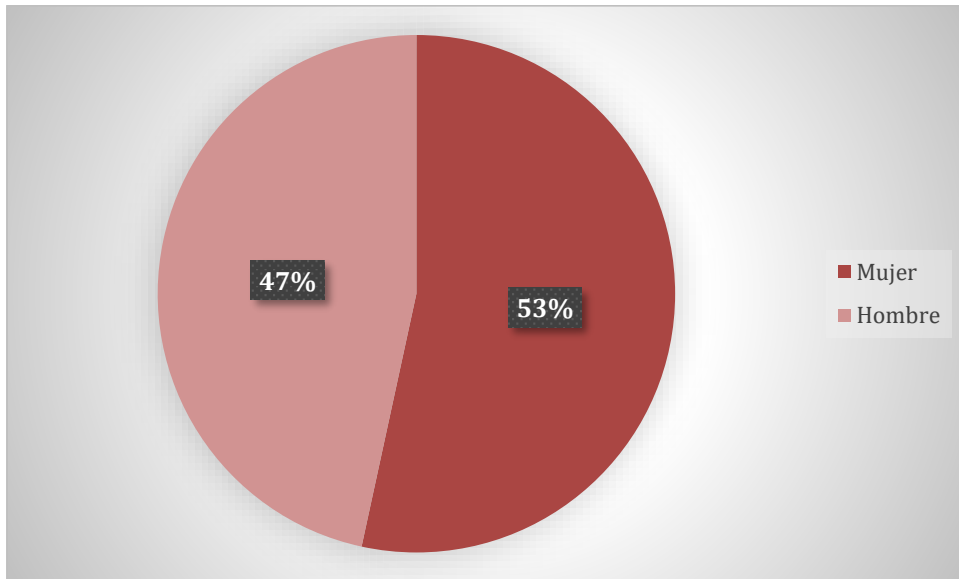
En este apartado del capítulo, se pueden encontrar los resultados obtenidos durante la investigación, en primer lugar, se llevará a cabo una descripción acerca de las características sociodemográficas de la muestra con la que se trabajó, para poder conocer la situación familiar y laboral de los participantes, y al finalizar se hablará acerca de la relación entre las variables de estudio y los análisis que se realizaron para encontrar dicha relación. Para esta correlación se utilizó la prueba estadística: coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, dichos análisis se llevaron a cabo en el paquete estadístico SPSS v.21.

Dicho lo anterior, en la presente investigación se llevaron a cabo una serie de análisis descriptivos de la muestra, en los cuales se encontró, que la distribución estuvo constituida casi en partes iguales por mujeres y hombres, habiendo un 7% de diferencia entre cada uno.



# Figura 1

*Sexo de los participantes*



Por otro lado, para facilitar el conteo y el respectivo porcentaje de las edades de los participantes, los datos se agruparon en cuartiles, y en cada uno de ellos se encuentra un rango de edades, tal como se puede observar en la siguiente tabla, a su vez se encontró que la edad media de los participantes es de 37 años.

**Tabla 2**

*Edad de los participantes*

| Edad  | N  |
|-------|----|
| 21-27 | 16 |
| 28-33 | 21 |
| 34-45 | 17 |
| 46-67 | 19 |

En la tabla tres, se encuentran reflejados los resultados que nos indican el estado civil de los participantes, los cuales en su mayoría se encuentran solteros representando un 42.5% de la muestra, y por el otro lado se puede observar que un porcentaje muy bajo de la muestra representa el 8.2% y estos se encuentran en situación de divorcio.

**Tabla 3**

*Estado Civil de los Participantes*

| Estado Civil       | N  |
|--------------------|----|
| Soltero            | 31 |
| Casado             | 27 |
| Unión libre        | 9  |
| Otro (divorciados) | 6  |

De la mano con la información que se obtuvo en la tabla anterior, la tabla que se muestra a continuación, tiene como propósito reflejar la cantidad de hijos que tienen los participantes, en donde se observa que un 39.7% de los mismos no tiene ningún hijo, dato que es congruente con el estado civil de los participantes, y por el otro lado, se observó también que solo el 4.1% de la muestra tiene 4 hijos.

**Tabla 4**

*Número de Hijos de los participantes*

| Número de hijos | N  |
|-----------------|----|
| Sin hijos       | 29 |
| 1               | 23 |
| 2               | 15 |
| 3               | 3  |
| 4               | 3  |

Siguiendo con la información relacionada a la dinámica familiar de los participantes, la tabla 5, muestra el número de personas que están al cuidado de los participantes, los cuales pueden ser hijos, pero también pueden ser personas de la tercera edad, personas que tengan alguna discapacidad, o personas con alguna enfermedad que requieran cuidados especiales, aclarado ese punto, se encontró que un 34.2% de los participantes no tienen personas a su cuidado, mientras que el 2.7% de los mismos, de manera bastante contrastante, tienen a su cuidado hasta a 4 personas.

**Tabla 5**

*Personas al Cuidado de los Participantes*

| Personas que cuida        | N  |
|---------------------------|----|
| Sin personas a su cuidado | 25 |
| 1                         | 15 |
| 2                         | 19 |
| 3                         | 12 |
| 4                         | 2  |

Por su lado, la tabla número 6, muestra la cantidad de dependientes económicos que tienen los participantes, con base en la tabla anterior, es válido comentar que un gran porcentaje de la muestra, reportó que no apoya en los cuidados de otras personas, sin embargo, los resultados muestran que un 32.9% de los participantes tienen 2 dependientes económicos, mientras que el 2.7% reporta que tiene 4 dependientes económicos.

**Tabla 6**

*Dependientes Económicos de los Participantes*

| Dependientes     | N  |
|------------------|----|
| Sin dependientes | 21 |
| 1                | 17 |
| 2                | 24 |
| 3                | 9  |
| 4                | 2  |

Con base en la información obtenida gracias a las tablas 3,4,5 y 6, es aceptable concluir que los resultados referentes a la relación de las variables, los cuales se verán más adelante en este apartado, concuerdan con la información recabada, pues el mayor porcentaje de la muestra reportó no tener ningún tipo de responsabilidad hacia terceros, lo cual provocaría que no exista la tensión entre sus primordiales esferas de desarrollo (familia y trabajo)

Por otro lado, en la tabla número 7 se puede encontrar la información referente a las horas que los participantes dedican a las labores domésticas de sus hogares, para poder realizar un conteo más sencillo, la información se dividió en cuartiles, en cada uno de ellos se encontrará un rango de horas equivalente a lo que suelen dedicar para dichas labores, con los datos obtenidos, se puede mencionar que el promedio de horas que se dedican a las labores del hogar, es de 2.5 horas por día.

**Tabla 7**

*Horas Dedicadas a Labores del Hogar*

| Horas            | N  |
|------------------|----|
| Hasta media hora | 10 |
| 1 hora           | 13 |
| 2 horas          | 21 |
| 3-9 horas        | 29 |

En la tabla 8, se encuentran reflejadas las horas que los participantes trabajan a la semana, al igual que la tabla anterior, los datos se dividieron en cuartiles, algo importante que se debe señalar, es que hay una marcada diferencia entre las horas registradas en el primer cuartil, en comparación con el último cuartil, a partir de la información que se obtuvo, se puede mencionar que el promedio de horas de trabajo a la semana es de 45.5 horas.

**Tabla 8**

*Horas de Trabajo por Semana*

| Horas | N  |
|-------|----|
| 12-38 | 5  |
| 40-42 | 29 |
| 45-48 | 12 |
| 50-65 | 27 |



La tabla que se muestra a continuación, refleja la escolaridad de los participantes, en donde se puede observar que un porcentaje muy bajo el cual representa el 1.4% de la muestra, solamente cuenta con educación primaria, mientras el mayor porcentaje el cual representa el 61.6% cuenta con un nivel de licenciatura.

**Tabla 9**

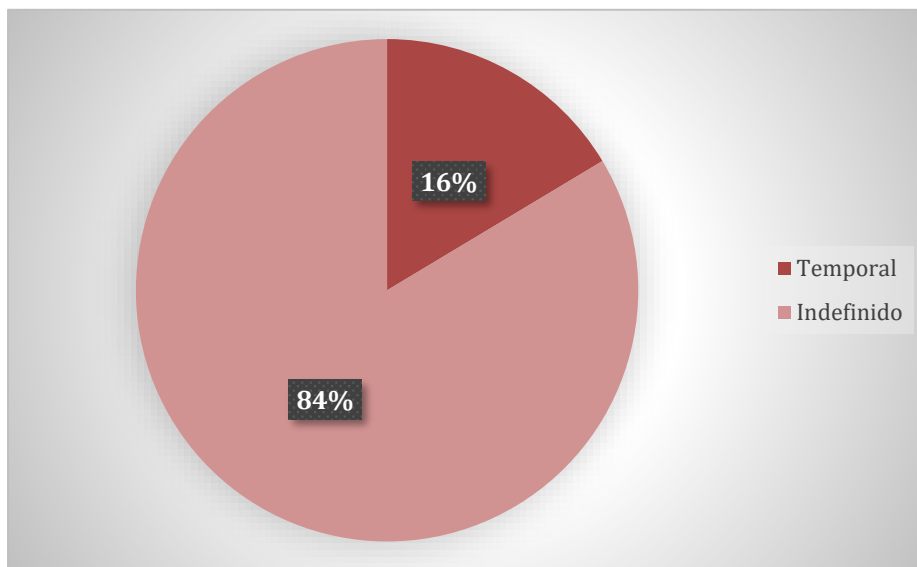
*Nivel de Escolaridad de los Participantes*

| Escolaridad     | N  |
|-----------------|----|
| Primaria        | 1  |
| Secundaria      | 3  |
| Preparatoria    | 11 |
| Carrera Técnica | 9  |
| Licenciatura    | 45 |
| Posgrado        | 4  |

De igual manera, se indagó cómo es el tipo de contrato de los participantes, esto, con la finalidad de poder conocer la estabilidad laboral que pueden llegar a percibir en sus centros de trabajo, como se puede observar en la figura 2, la mayor parte cuenta con un contrato indefinido, mientras que la minoría de ellos se encuentra con un contrato temporal.

**Figura 2**

*Tipo de contrato de los Participantes*



La figura 3, muestra el sexo de los jefes directos de los participantes, junto con el porcentaje que representa cada uno, nuevamente se puede observar que la diferencia entre uno y otro no es muy grande, sin embargo, sigue habiendo prevalencia de jefes hombres en comparación con las mujeres, esta situación podría verse explicada debido a las condiciones de género que siguen imperando en el país, acerca de las pocas oportunidades que tienen las mujeres para poder acceder a puestos directivos dentro de las organizaciones.

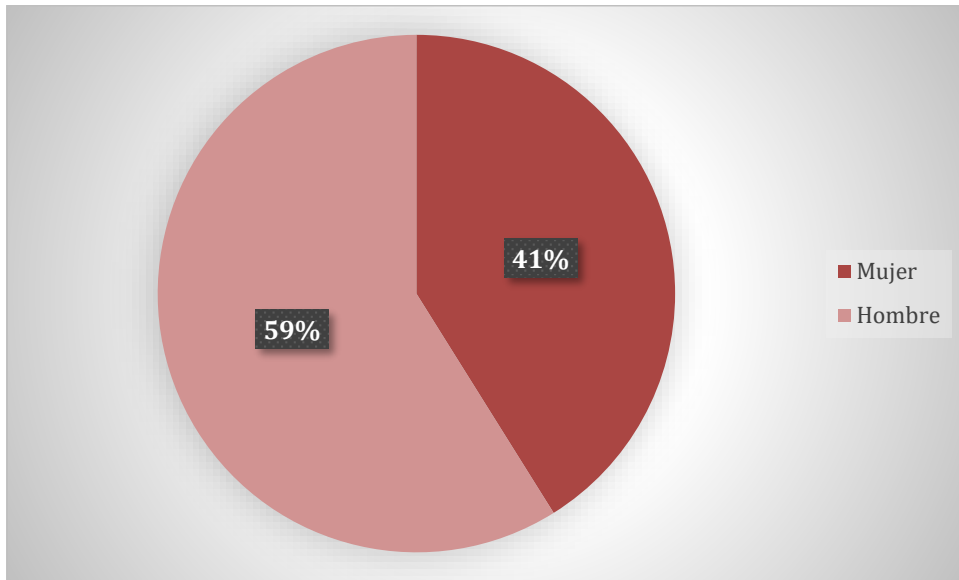
Con base en lo que se puede observar en la gráfica, y sumando los datos que se obtuvieron al realizar los análisis, es necesario enfatizar que uno de los aspectos importantes que deben tenerse en cuenta al realizar investigaciones dentro de las organizaciones, es la relación entre los jefes y sus trabajadores, y como el hecho de que esta relación sea buena o positiva, implicara que los resultados del trabajo sean satisfactorios para ambas partes (Lemus,2014), por ello parece apropiado mencionar que en la muestra se encontró que 30 participantes comparten el sexo/ genero con sus jefes, de ellos,17 jefes son hombres y 13 jefes son mujeres.

Dichos datos llegan a ser de interés debido a que tal y como se mencionó anteriormente, los puestos directivos pocas veces son ocupados por mujeres, sin embargo cuando esto pasa, suele reportarse un nivel de optimismo por parte de hombres y mujeres con respecto a la igualdad salarial y la posibilidad de tener oportunidades de crecimiento (*El país,2016*), por el otro lado, cuando el jefe es hombre, estas ideas suelen disminuir un poco en las mujeres, pero sin llegar a afectar del todo en el desempeño laboral, debido a otras características que estas puedan tener, como un mayor grado de estudios, la edad, la ubicación de los centros de trabajo, o las tareas que se tienen que desempeñar (Clark,1997 en Sánchez, García & Ruiz, 2007)

De ahí, que tomando en cuenta que la muestra está conformada en su mayoría por profesionistas, se explica por qué los datos terminan por concordar con las variables de estudio

**Figura 3**

*Sexo del jefe directo de los Participantes*



A su vez, se tuvo curiosidad acerca de la antigüedad que tienen los participantes en sus puestos de trabajo, esto con la finalidad de conocer si hay mucha rotación de trabajo a lo largo de los años que han laborado, la información obtenida nos indica que la mayor cantidad de participantes tienen una antigüedad que oscila entre los 3 y los 7 años, lo que podría indicar que las condiciones en sus trabajos satisfacen sus necesidades.

**Tabla 10**

*Antigüedad en el Puesto*

| Años en el puesto | N  |
|-------------------|----|
| 1 año-1.5 años    | 13 |
| 2 años-2.5 años   | 20 |
| 3 años-7 años     | 22 |
| 8 años-31 años    | 18 |

La tabla número once, refleja la cantidad de personas que ayudan en las tareas domésticas del hogar, donde se encuentra que el 45.2% de la muestra, reparte estas tareas con varias personas del hogar, sin importar el estatus de las mismas, por otro lado, el 5.5% refleja a los participantes que pueden permitirse el tener a un personal de limpieza.

**Tabla 11**

*¿Quién Realiza las Actividades Domésticas?*

---

| Quien realiza las actividades | N  |
|-------------------------------|----|
| Usted                         | 15 |
| Otra persona del hogar        | 21 |
| Varias personas del hogar     | 33 |
| Personal de limpieza          | 4  |

---

Por último, la tabla 12, representa la cantidad de personas, contando a los participantes mismos, que aportan dinero en los hogares de los participantes, siendo el mínimo, una persona, y el máximo, 3 personas. A partir de la información, se puede mencionar que un 49.3% de la muestra reportó que dos personas aportan dinero en el hogar, y por el otro lado un 21.9% reportó que son tres personas las que se encargan de aportar dinero al hogar.

**Tabla 12**

*Personas que Aportan Dinero al Hogar*

| Número de personas | N  |
|--------------------|----|
| 1                  | 21 |
| 2                  | 36 |
| 3                  | 16 |

En lo referente a los análisis estadísticos de las variables, para saber si existía relación entre la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia, se realizó la prueba estadística coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, dicho análisis se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS v.21, resultados que pueden observarse en la siguiente tabla.

**Tabla 13**

*Correlación de Pearson*

|      | Justicia<br>Procedimental | Justicia<br>Distributiva | Justicia<br>Interpersonal | Justicia<br>Informativa |
|------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| ITFN | -.001                     | -.071                    | -.152                     | -.087                   |
| IFTN | -.326**                   | -.130                    | -.285*                    | -.069                   |
| ITFP | .165                      | .191                     | .222                      | .177                    |
| IFTP | .096                      | .173                     | .350**                    | .011                    |

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

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

*ITFN=Interferencia Trabajo-Familia Negativa*

*IFTN= Interferencia Familia-Trabajo Negativa*

*ITFP=Interferencia Trabajo-Familia Positiva*

*IFTP=Interferencia Familia-Trabajo Positiva.*



Con base en los resultados que se pueden observar en la tabla, es necesario mencionar que el factor de interacción trabajo familia tanto positiva como negativa; no tuvieron ninguna relación significativa con los factores de justicia organizacional. Estos resultados, indican, que todo lo que se vive en la esfera laboral, sea positivo o negativo, no afecta a las familias de los participantes, y por consiguiente no afecta la manera en la que estas se desenvuelven.

También se observa una primera relación, que es inversamente proporcional entre la interacción negativa familia-trabajo y la justicia procedimental, con un valor ( $r=-.326$ ;  $p \leq .01$ ), esta relación es inversamente proporcional debido a que la interacción negativa familia-trabajo se entiende como una interferencia, en la que la familia entorpece el desempeño laboral de la persona, y cuando esta situación está presente, la persona percibirá una falta de justicia en las normas, procedimientos y políticas de la organización

La segunda correlación significativa que se encontró, también es inversamente proporcional, esta se da entre la interacción negativa familia trabajo y la justicia interpersonal, dicha relación tiene un valor ( $r=-.285$ ;  $p \leq .05$ ), como se explicó anteriormente, la interferencia negativa de la familia al trabajo, es aquella donde la familia entorpece el desempeño de la persona en su ambiente laboral, en esta relación en particular, se puede decir que si esta situación ocurre, la persona percibirá que el trato que recibe de parte de los jefes y directivos de la organización no es justa ni respetuosa.

La ultima correlación significativa que se encontró, fue, entre la interacción positiva familia-trabajo y la justicia interpersonal, esta relación es directamente proporcional y tiene un valor de ( $r=.350$ ;  $p \leq .01$ ), dicho lo anterior, esta relación se explica ya que, al haber una interacción positiva de la familia al trabajo, la persona percibe que es tratada de manera justa y respetuosa por parte de los jefes y directivos de la organización.

## Capítulo 6: Discusión y conclusiones

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron gracias a los análisis estadísticos, se puede decir que, en este trabajo de investigación, la hipótesis alterna que se planteó al momento de comenzar a realizar la investigación, es aceptada, debido a que existen tres relaciones significativas entre el balance trabajo-familia y la justicia organizacional, con una probabilidad de 0.01 y un 0.05.

Estos resultados pueden explicarse, de acuerdo a lo que diversos autores plantean, pues la vida de todos los individuo está conformada por dos esferas, que son consideradas como mutuamente influyentes y que constituyen partes iguales de la vida de los mismos, lo planteado anteriormente sugiere básicamente, que los acontecimientos que pasen en una esfera influirán en la manera en que se desempeñan las actividades o acontecimientos en la otra, sumado a la idea anterior, también se puede hablar acerca de cómo la percepción de justicia o injusticia en las organizaciones, será un factor importante que determinara de alguna manera la forma en que los miembros de la organización se comporta en ella (Tziner & Sharoni,2014), por ello y retomando la información que se dio al inicio del párrafo, se puede sugerir que el comportamiento que los individuos tengan en sus organizaciones afectara de algún modo, también su comportamiento en sus hogares y viceversa.

Con base en la información planteada anteriormente se puede decir que dicha idea se ve corroborada o reflejada en las relaciones bidireccionales que se encontraron, donde la familia interfiere de manera negativa con el trabajo, y los participantes perciben que hay una falta de justicia organizacional procedimental e interpersonal respectivamente, dicha relación puede basarse en la teoría del rol, la cual propone que las tareas de una esfera influirán en cómo se desarrollan las tareas en la otra esfera, dando como resultado una tensión psicológica, en este caso particular, la familia sería la esfera que podría definirse como la esfera que entorpece las tareas que se deben llevar a cabo en el trabajo, y como consecuencia de ello, los participantes

perciben que son tratados de manera injusta y poco cordial en sus organizaciones (justicia interpersonal), a la par que perciben poca justicia en cuanto a las normas y procedimientos que afectan directamente a los miembros de la organización.

En contraste con la relación anteriormente mencionada, se encontró una relación positiva entre la interferencia de la familia hacía el trabajo, y la justicia interpersonal, dicha relación podría explicarse a partir de la teoría de permeabilidad de Pleck (1977), pues propone que existe cierto grado de flexibilidad entre ambas esferas, lo cual generara que estas en algún punto logren integrarse e influirse mutuamente (Andrade y Landero, 2015), siendo positiva, se entiende que esta relación es proporcional, y por consiguiente, se puede decir que si los participantes reportan que sus familias influyen en su vida laboral, ellos percibirán que la justicia interpersonal en sus organizaciones es aplicada de manera correcta.

Otro punto importante que debe ser tomado en cuenta tiene que ver con los resultados que se obtuvieron a partir de las preguntas sociodemográficas, a partir de lo cual se puede decir, que los participantes de esta investigación tienen una edad promedio de 37 años, y que la gran mayoría de los mismos, cuentan con una educación de nivel licenciatura, el cual, es un nivel que excede el promedio educativo que suele encontrarse en el país.

A su vez, es importante señalar, que las labores domésticas, según lo reportado por los participantes, están desempeñadas por varias personas del hogar, lo cual llevaría a entender dicha información como un indicador que podría explicar porque la familia es considerada o percibida como una interferencia positiva del trabajo, ya que después de desempeñar las tareas laborales, las tareas domésticas, se vuelven menos complejas debido a la repartición de las mismas.

Contrario a lo señalado en el párrafo anterior, se muestra que un porcentaje muy pequeño de la muestra reportó que las tareas domésticas están hechas por personal de limpieza,

haciendo que esto se importante de mencionar, pues la teoría sustenta que estas actividades relegadas, suelen ser hacia mujeres y que generalmente son de un nivel socioeconómico bajo (Tobio,2003 en Aguilar y López,2016)

Por último, otro aspecto que es importante mencionar, es la antigüedad que tienen los participantes en sus puestos de trabajo, ya que a partir de la información recabada es congruente decir que el tiempo que han permanecido en dichos puestos, puede ser un indicador positivo acerca de las condiciones de trabajo que hay en sus respectivas organizaciones, pues cuando los individuos que conforman las mismas son capaces de comunicarse acertadamente, se logra un objetivo común, por ello de acuerdo a Neffa (2015), las condiciones de trabajo, podrían entenderse como aquellos factores socio-técnicos y organizacionales, que tienen relación con los salarios de los trabajadores y las formas en que están organizadas las empresas.

Con base en esa definición, y tomando en cuenta que la mayoría de los participantes cuentan con un contrato indefinido y un promedio de horas de trabajo semanales que van relativamente de acuerdo con los establecidos en la LFT (2019) en su artículo 61, donde se estipula que la jornada de trabajo debe de ser de 8 horas, sumando lo establecido en los artículos 66 y 67, donde se establece que las horas de trabajo que excedan las establecidas en el artículo 61, deberán ser remuneradas económicamente, y en caso de que algún trabajador no desee realizar dichas horas extras, se encontrara en todo su derecho a no realizarlas, tomando en cuenta dichos artículos se puede deducir, que las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven estos trabajadores, son favorables y les permiten seguir cumpliendo con sus otras obligaciones, y roles dentro de sus familias, ya que Neffa (1988) considera que el trabajo cuando se desarrolla positivamente permite que múltiples dimensiones del individuo se desarrollen al mismo tiempo y mejore su condición de vida.

Finalmente, con base en las condiciones familiares y laborales que se han descrito anteriormente de acuerdo a lo que fue reportado por los participantes de esta investigación, se podría decir que los individuos de la misma, presentan un nivel de satisfacción y bienestar general, ya que de acuerdo a Kanter (1977 en Sánchez y Quiroga,1995), la edad, el sexo de los individuos, así como el hecho de que se tengan o no hijos, son aspectos que modulan la relación de satisfacción que las personas percibe entre el ámbito familiar y el ámbito laboral, lo cual podría llegar a propiciar que la relación entre ambas esferas se torne como positiva, y facilite el desarrollo de los participantes.

Para concluir este trabajo de investigación, parece valido señalar, que de acuerdo a un sostén y a una demostración teórica, el balance entre el trabajo y la familia se ha desenvuelto de manera negativa, dicho suceso, como consecuencia de la rápida incorporación de las mujeres al campo laboral en años recientes y sumado al mal manejo en la repartición de las tareas en el hogar y la idea de quien debe desarrollarlas, sin olvidar también, la demanda que puede llegar a existir en los centros de trabajo en cuanto al tiempo de trabajo y los límites que llegan a rebasarse fuera de ellos.

En consecuencia de la idea anteriormente planteada, se generan complicaciones en alguna de las dos esferas del individuo (familia o trabajo), sin embargo, se ha encontrado que si las organizaciones tienen y ponen en práctica políticas que ayuden a que estos individuos puedan desarrollarse en ambas esferas de manera óptima, estos tendrán un mejor balance entre sus tareas domésticas y sus tareas laborales, es así que es con esta idea, la importancia y relevancia de la justicia organizacional, termina de tener sentido.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación, fue saber si existía una relación entre la percepción de Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia en una muestra de trabajadores de la CDMX y áreas conurbadas. En conclusión, se puede decir, que el objetivo

de la investigación se logró gracias a la aplicación de instrumentos y posteriormente a la realización de análisis estadísticos, quedando demostrado que la relación entre las variables sí existe.

Lo segundo que es importante mencionar es que, por medio de la investigación realizada, se puede decir que el aporte que la misma realiza, recae en un nuevo tipo de encuadre acerca de cómo es posible abordar la Justicia organizacional y el Balance trabajo-familia, pues si bien ambas variables han sido objetos de estudio, en nulas ocasiones estas dos variables han sido estudiadas juntas.

Otra cuestión a señalar, es que, si bien con esta investigación queda demostrada la relación entre las variables anteriormente mencionadas, es de suma importancia no olvidar, que la relación entre estas variables no significa que una cause la reacción o aparición de la otra, por ello se sugiere, llevar a cabo una nueva investigación con sus respectivos análisis, y con una muestra diferente y en la medida de lo posible, más amplia para obtener mejores resultados y para poder saber si estas variables pueden llegar a ser causales.

Por otro lado, es oportuno hacer mención a la limitación que se observó durante la investigación, limitación que recayó en la muestra con la que se trabajó, ya que fue considerablemente pequeña, esto como una consecuencia directa por la pandemia de COVID-19, pues la continuación en la aplicación de los instrumentos se vio interrumpida dado que todas las actividades no esenciales fueron suspendidas y las condiciones de trabajo, cambiaron de una manera u otra, haciendo que lo que se pudiera reportar, ya no fuera acorde a los primeros datos obtenidos.

Por último, solo resta decir, que, si bien los resultados de esta investigación fueron positivos, no hay que dejar de lado la búsqueda constante de información nueva, o el interés que pueda haber por este tema, ya que como bien se ha mencionado en otros momentos, la

pandemia por la que atravesó y sigue atravesando el país, ha cambiado de manera drástica la forma en que se desarrollaba el trabajo, y a raíz de esto, se puede encontrar un nuevo campo de estudio tomando en cuenta las variables de la presente investigación, pues las condiciones de trabajo se han visto completamente modificadas o alteradas, y con ello probablemente la falta de límites entre trabajo y familia.

Este último punto, comenzando ya ha demostrarse debido a recientes investigaciones en las cuales se ha demostrado que, en efecto, la pandemia llegó a generar cambios en la manera de administrar el tiempo que se le dedica a cada esfera fundamental del trabajador, pues con estas nuevas condiciones laborales, es normal por decirlo de alguna manera, que las exigencias del trabajo lleguen a dificultar el cumplimiento de las exigencias en la familia, o viceversa. Sin embargo, investigaciones recientes, han demostrado también que entre los conflictos que puede haber entre el trabajo y la familia, se encuentren algunos nuevos como el conflicto basado en la energía o el conflicto cognitivo (Cort et al,2021).

Ciertamente es importante señalar, que si bien el cambio en las condiciones laborales es un factor que influirá en el Balance trabajo-familia, el apoyo que las organizaciones brindan en este tipo de crisis puede ser un factor atenuante para el conflicto, lo cual solo ayuda a reiterar que, en el futuro, será interesante llevar a cabo nuevas investigaciones acerca de este tema, y como la Justicia organizacional influye en ello.

Con estos cambios en las condiciones laborales, sería interesante preguntarnos ¿habrá alguna diferencia significativa la forma en que se relacionan las variables de este estudio? O por el contrario ¿permanecerá igual la relación?, se espera que estas preguntas, pueden resolverse gracias a nuevas investigaciones, donde el propósito siempre sea el de tratar de mejorar en la medida de lo posible, la vida de los trabajadores, pues son parte fundamental en

el manejo de cualquier sociedad, por diferentes que puedan ser los trabajos que cada uno desarrolle.



## Referencias bibliográficas.

- Aguilar, J. G., & López, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48.
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
- BBC News. (2019). Cuáles son los países donde la gente trabaja más y menos horas semanales (y qué quieren cambiar en Chile). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49411425>
- Cadena, M., Pérez, E., Andrade, S., López, M., García, A., & Merino, P. (2020). Conflicto empleo-familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. *Saude soc.29* (2). <https://www.scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n2/e190033/>
- Castañeda, A. S., & Ramírez, J. P. H. (2020). La respuesta del gobierno de México ante el COVID-19. *Noticias CIELO*, 14.
- Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 68.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 1-10.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.

- Journal of applied psychology*, 86(3), 425. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/6.%20Organizational%20Justice/Colquitt,%20Conlon,%20Wesson,%20Porter,%20&%20Ng%20\(2001\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/6.%20Organizational%20Justice/Colquitt,%20Conlon,%20Wesson,%20Porter,%20&%20Ng%20(2001).pdf)
- Cort, R., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35.
- Debeljuh, P., & Reyes, E. (2016). Guía de buenas prácticas: Hacia el balance de vida, trabajo y familia. La experiencia en y desde el salvador. El Salvador.
- Del Castillo, E., Fuchs, R., Vera, S., Arizkuren, A., & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business, Universidad del Pacífico (Lima, Perú)*, 3(1), 3-14.
- Diario Oficial de la Federación. (2018). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- El financiero. (2018). México es el que 'más trabaja' entre los países de la OCDE desde 2013. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/mexico-es-el-que-mas-trabaja-entre-los-paises-de-la-ocde-desde-2013/>
- El país. (2016). Cuando el jefe es mujer crece la percepción de igualdad. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/05/27/sentidos/1464381149\\_043134.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/05/27/sentidos/1464381149_043134.html)
- El Universal. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/alejandro-gonzalez-ruiz/teletrabajo-en-tiempos-de-covid-19>
- Fernández, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios. Ediciones Díaz de Santos.

- García-Guiu, C., Molero, F., & Moriano, J. A. (2015). Authentic leadership and its influence on group cohesion and organizational identification: the role of organizational justice as a mediating variable/El liderazgo auténtico y su influencia sobre la cohesión grupal y la identificación organizacional: el papel de la justicia organizacional como variable mediadora. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 60-88.
- Geurts, A., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gini, A. (2001). *Mi trabajo, mi vida: Cómo entender el papel que tiene el trabajo en el desarrollo personal*. México: Pearson.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.  
<https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2018/artikels/When%20work%20and%20family%20are%20allies.pdf>
- Hernández, P & Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 40(86), 159-184.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v40n86/2007-9176-izta-40-86-159.pdf>
- INMUJERES. (2019). Día Nacional Conciliación Trabajo-Familia.  
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/efemerides/dia-nacional-conciliacion-trabajo-familia>

- Ivancevich, J., Konopaske, R & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México. McGraw-Hill. Interamericana.
- Jiménez-Figueroa, A., León-González, B., & Poblete-Gajardo, M. (2019). CULTURA TRABAJO-FAMILIA, EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA Y DESEMPEÑO PERCIBIDO. *Dimensión Empresarial*, 17(2), 33-45.
- Jiménez, C., Peralta, J. D., Sánchez, E., Márquez, I., & Arellano, D. (2020). La situación del mercado laboral en México antes y durante la COVID-19. *Revista del Observatorio Internacional de Salarios Dignos*, 2(2), 1-9.
- Jordan, J. S., & Turner, B. A. (2008). The feasibility of single-item measures for organizational justice. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 12(4), 237-257.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M., Díaz, M. J. H., & Staines, M. O. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial (14ª ed.)*. México, México D.F.: McGraw-Hill.
- Lampert, M. P., & Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. In *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* (pp. 2-8).  
[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)
- Lemus, N. (2014) " DIFERENCIAS EN LA ACTITUD LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA SEGÚN EL SEXO DEL SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Lemus-Nadia.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2019).  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

- Londoño, J., & Hernández, I. (2017). La clasificación de las organizaciones: Un problema de análisis conceptual. *Departamento de Ciencias Sociales*.
- López, M. (2018). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Quaderns de polítiques familiars*.  
[https://www.quadernsdepolitiquesfamiliars.org/uploads/articulos/40/pdf/UIC\\_QPF\\_ESTUDIS\\_REV04\\_TrabajoFamilia\\_ImmaculadaLopez.pdf](https://www.quadernsdepolitiquesfamiliars.org/uploads/articulos/40/pdf/UIC_QPF_ESTUDIS_REV04_TrabajoFamilia_ImmaculadaLopez.pdf)
- Marco, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Instituto de Ciencias Sociales y Administración.
- Martínez, L. (12 de marzo 2018). El balance vida familiar-vida laboral: una agenda pendiente en México. *Generación Anáhuac*. <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/el-balance-vida-familiar-vida-laboral-una-agenda-pendiente-en-mexico>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhe*, pp. 11(2), 171-179
- Montañez, M. I., García, M. E., Sora, B., Ortiz, S., & Caballer, A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 853-858.
- Montero, N., Flores, R., Rivera, R., & García, M. (2020). Adaptación de un instrumento para medir el balance trabajo-familia en la ciudad de México, en respuesta a la nueva realidad del teletrabajo. En Luna, S., Pérez, A., Samaniego, A., Vergara, J. *Memorias del Congreso Virtual de la Sociedad Interamericana de Psicología 2020: Aportes de la Psicología ante la COVID-19*. Pp.300.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Psicothema, vol. 21, núm. 2, 2009, pp. 331-337.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>

Neffa, J. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT).

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/13769/CONICET\\_Digital\\_Nro.17010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/13769/CONICET_Digital_Nro.17010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Neffa, J. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. S/F. Balance vida-trabajo.

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). ¿Qué es el trabajo decente?

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), pp. 207-217.

<https://www.redalyc.org/pdf/291/29116210.pdf>

- Omar, A. (2015). *Psicología industrial-organizacional*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61-79.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo: Hoja informativa. [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133.
- Patlán, J., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E., & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana *Contaduría y Administración*, vol. 59, núm. 2, abril-junio, 2014, pp. 97-120. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422014000200005#](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422014000200005#)
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24(4), 417-427. [https://www.researchgate.net/profile/Joseph-Pleck/publication/249984824\\_The\\_Work-Family\\_Role\\_System/links/545f91fc0cf2c1a63bfdb7d2/The-Work-Family-Role-System.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Joseph-Pleck/publication/249984824_The_Work-Family_Role_System/links/545f91fc0cf2c1a63bfdb7d2/The-Work-Family-Role-System.pdf)

- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.(2018).La seguridad social y sus beneficios:  
.https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/seguridad-social?idiom=es
- Quintero, L. (2018). Justicia organizacional y calidad de vida laboral: Un estudio en el sector minero en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
- Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. *Revista puertorriqueña de psicología*, 26(2), pp.270-286.
- Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138.
- Sánchez, M., & Quiroga, A. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 11(1), 63-76.
- Sánchez, S., García, F., & Ruiz, C. A. (2007). La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos logit y probit. In *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (p. 243). Universidad de La Rioja.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). Condiciones de Trabajo.  
https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo#:~:text=Generales-,La%20legislaci%C3%B3n%20mexicana%20garantiza%20condiciones%20de%20trabajo%20basadas%20en%20el,de%20salud%2C%20religi%C3%B3n%2C%20opiniones%2C



Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). El DEFR y la Conciliación trabajo-familia. <https://www.gob.mx/stps/articulos/el-defr-y-la-conciliacion-trabajo-familia>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (S/F). MODELO DE RECONOCIMIENTO “EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE” MANUAL PARA SU APLICACIÓN.

[http://www.stps.gob.mx/EMPRESA\\_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf](http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf)

Tapia Ballesteros, P., Saracostti Schwartzman, M., & Castillo Cárdenas, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, 22(1), 493-526. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122016000100014](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122016000100014)

Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), pp. 35-42.

Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia.

Valdez, A., Haidar, E., & Pérez, A. (2018). Justicia Organizacional y satisfacción laboral en la industria petrolera mexicana. XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/16.06.pdf>

Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México.

Velasquez. A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. Revista Escuela de Administración de Negocios, (61), 129-156.

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Vera, I.(2017). Balance vida-trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento Académico de Ciencias de la Gestión.