

La no discriminación laboral como componente del trabajo decente para la dignidad humana

Jhon Jaime Arango Benjumea, César Alveiro Montoya Agudelo, Miguel Ángel Vásquez Mira

Resumen

Introducción: debe ser un compromiso organizacional el garantizar que tanto hombres como mujeres puedan acceder en igualdad de oportunidades laborales sin que se presente o sientan algún tipo de discriminación laboral. Naciones como Colombia, con el apoyo de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han trabajado de manera ardua en la formulación de políticas para la no discriminación en el mundo y la oportunidad de acceso al campo laboral para todas las personas en igualdad de condiciones, sin importar su credo religioso, ideología política, color de piel, orientación sexual u origen, entre otros aspectos. **Objetivo:** analizar

cómo los procesos de discriminación pueden afectar la generación de un trabajo decente para todas las personas. **Materiales y métodos:** para el logro de los objetivos propuestos en la investigación, se recurrió tanto a un proceso cualitativo como cuantitativo bajo un enfoque descriptivo y con un análisis estadístico correlacional. **Resultados:** cuando no se presenta discriminación laboral, se puede afirmar que se está generando un trabajo caracterizado por la decencia y dignidad de las personas, y ello es el reflejo del interés de toda organización de verlos como ese elemento fundamental para el desarrollo y competitividad organizacional. **Conclusiones:** hoy ninguna sociedad se encuentra libre de cualquier acción que esté relacionada con

- 1 Artículo original derivado del proyecto de investigación *La discriminación laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente* de la Universidad Cooperativa de Colombia, campus Medellín, Colombia. Proyecto ejecutado entre el 1 de junio de 2021 y el 30 de diciembre de 2022. Grupo de investigación GDO Gestión y Desarrollo Organizacional. Financiado por la Universidad Cooperativa de Colombia.
- 2 Doctor en Ciencias Económicas y Administrativas de UCIMEXICO, magíster en Administración de la Universidad de Medellín, especialista en Alta Gerencia, especialista en Formulación de Proyectos de la Universidad de Medellín, especialista en Revisoría Fiscal de la Corporación Universitaria Remington, administrador de empresas y contador público de la Universidad Cooperativa de Colombia. Correo: jhon.arangob@campusucc.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4036-3178>.
- 3 Doctor en Administración de la UNAM, Argentina, especialista en Docencia Universitaria de la Universidad Cooperativa de Colombia, especialista en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo de Ibero, especialista en Gerencia del Talento Humano de Asturias. Correo: cesar.montoyaag@campusucc.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7618-4713>.
- 4 Magíster en Administración de la Universidad de Medellín, especialista en Alta Gerencia de la Universidad de Medellín, administrador de empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia. Correo: miguel.vasquezm@campusucc.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4180-8412>.

Autor para Correspondencia: jhon.arangob@campusucc.edu.co
Recibido: 23/03/2023 Aceptado: 30/10/2023

*Los autores declaran que no tienen conflicto de interés

la discriminación. Frente a lo anterior, es importante resaltar que la discriminación en el mundo laboral se constituye en un fenómeno que no es local, nacional sino de

carácter universal y que está en una constante evolución.

Palabras clave: discriminación laboral; inclusión laboral; trabajo digno o decente.

Non-discrimination at work as a component of decent work for human dignity

Abstract

Introduction: It should be an organizational commitment to ensure that both men and women have equal access to employment opportunities without experiencing or feeling any form of workplace discrimination. Nations like Colombia, with the support of institutions such as the International Labour Organization (ILO), have worked diligently on formulating policies to eliminate discrimination worldwide and provide equal opportunities in the workplace for all individuals, regardless of their religious beliefs, political ideology, skin color, sexual orientation, or origin, among other factors. **Objective:** To analyze how processes

of discrimination can impact the generation of decent work for all individuals. **Materials and Methods:** To achieve the research objectives, both qualitative and quantitative methods were employed under a descriptive approach with correlational statistical analysis. **Results:** It can be established that the establishment of decent and dignified work for individuals is reflected when there is no workplace discrimination. This reflects the organization's interest in viewing individuals as fundamental elements for organizational development and competitiveness. **Conclusions:** Today, no society is free from any action related to discrimination. In light of this, it is important to emphasize that workplace discrimination is a phenomenon that is not local or national but universal in nature and constantly evolving.

Keywords: labor discrimination; labor inclusion; dignified or decent work.

A não discriminação no trabalho como componente do trabalho decente para a dignidade humana

Resumo

Introdução: Deve ser um compromisso organizacional garantir que tanto homens quanto mulheres tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego, sem que ocorra ou se sinta qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Países como a Colômbia, com o apoio de instituições como

a Organização Internacional do Trabalho-OIT, têm trabalhado arduamente na formulação de políticas para eliminar a discriminação no mundo e proporcionar oportunidades iguais no mercado de trabalho para todas as pessoas, independentemente de sua crença religiosa, ideologia política, cor de pele, orientação sexual ou origem, entre outros aspectos. **Objetivo:** Analisar como os processos de discriminação podem afetar a geração de empregos dignos para todas as pessoas. **Materiais e Métodos:** Para atingir os objetivos propostos na pesquisa, foram utilizados métodos qualitativos e quantitativos sob uma abordagem descritiva e com análise estatística correlacional. **Resultados:**

Quando não há discriminação no ambiente de trabalho, pode-se estabelecer que está sendo promovida a geração de empregos caracterizados pela decência e dignidade das pessoas. Isso reflete o interesse de toda organização em vê-las como elementos fundamentais para o desenvolvimento e competitividade organizacional. **Conclusões:** Hoje, nenhuma sociedade está livre de ações

relacionadas à discriminação. Diante disso, é importante ressaltar que a discriminação no ambiente de trabalho é um fenômeno não local, não nacional, mas universal, que está em constante evolução.

Palavras-chave: discriminação laboral; inclusão laboral; trabalho digno ou decente.

Introducción

La discriminación laboral se ha convertido en una problemática social de grandes dimensiones en Colombia y se ha constituido en un tema relevante, lo que de alguna manera se ha derivado en el incremento de la pobreza de hombres y mujeres. Es importante tener presente que la discriminación por cualquier razón conlleva a que se presente un alto índice de desempleo, siendo ello un factor relacionado con la desigualdad y la falta de equidad social, lo que requiere de un proceso de investigación que fundamente acciones o estrategias para el desarrollo social y la generación de un trabajo caracterizado por la dignidad y la decencia laboral.

Es por lo anterior que, desde el desarrollo de esta propuesta de investigación, se buscó identificar cómo las acciones que hacen parte de la discriminación laboral en todos sus ámbitos se constituyen en un factor que, en todos los aspectos, impide que se pueda garantizar la generación de un trabajo caracterizado por la dignidad y la decencia en Colombia.

No puede dejarse de lado que las acciones discriminatorias han sido una actitud permanente en la historia de la humanidad, situación que de manera directa o indirecta ha estado presente en la cotidianidad y en

ocasiones se ha visto como casi normal en la sociedad, pese a la existencia de una normatividad que sanciona o prohíbe este tipo de situación en cualquier tipo de organización.

El desarrollo de esta propuesta investigativa se adelantó con el propósito de demostrar cómo la discriminación laboral de cualquier índole puede constituirse en un factor de riesgo en la sostenibilidad de aquello que es un trabajo digno y decente, según la normatividad y la propuesta de instituciones como la OIT con relación a su garantía en cualquier tipo de organización.

Mucho se ha investigado sobre temas relacionados con la discriminación laboral, y el desarrollo de este trabajo tiene gran interés en buscar respuesta a la problemática identificada buscando con ello contar con los argumentos necesarios que provienen de la variedad de fuentes de información existentes y que sirven como base para que las entidades gubernamentales puedan tener mayores argumentos que hagan posible el fortalecimiento o desarrollo de políticas encaminadas a la protección de la igualdad laboral y la generación de un trabajo digno y decente en países como Colombia en igualdad de condiciones para todos sin discriminación por origen, ideología religiosa, política o sexual entre otros aspectos.

Revisión de la literatura

De la misma manera que suele suceder en muchos aspectos tanto de la vida real como social, en el mundo laboral, aun en el siglo XXI, se siguen viviendo algunas situaciones relacionadas con la intolerancia y los prejuicios, pese a las modificaciones que se han realizado tanto a las políticas como a las normatividades laborales con el afán de combatir esta situación, pero la realidad es otra si se tiene presente que se evidencian acciones discriminatorias por la diversidad sexual o género, por el color de piel o la condición racial, por las creencias o ideologías religiosas, por la edad, por convivir con VIH o por discapacidad, por citar algunas situaciones.

No hay duda de que cualquier ejercicio discriminatorio es una acción que está orientada a la flagelación de los derechos humanos sin que haya alguna distinción de sexo, a pesar de que las mujeres a lo largo de la historia han sido las más vulnerables. Ahora, debe tenerse presente que el trabajo forzoso, la violación a los derechos de los migrantes, de las minorías o de los indígenas han sido un fenómeno que de manera directa está relacionado con todo lo que constituye discriminación laboral que durante siglos ha persistido, lo que hace urgente que algunas instituciones, tanto gubernamentales como internacionales, trabajen de manera conjunta en la formulación de políticas o estrategias en pro tanto de la defensa del derecho al trabajo decente y digno como del rechazo hacia cualquier tipo de acción discriminatoria en el campo laboral. Cuando se trabaja sobre políticas que estén en contra de la discriminación laboral, se está demostrando un verdadero interés en el mejoramiento de la calidad de vida (Montoya Agudelo *et. al.*, 2017).

Todas las personas debemos luchar cada día para dejar atrás cualquier tipo de conducta, acción o actitud discriminatoria y, por tanto,

es fundamental que se haga un llamado a la defensa de una sociedad multirracial, multiplural y multicultural que esté en una constante lucha no solo por el respeto, sino por la protección de la dignidad tanto de hombres como de mujeres, y por la erradicación de manera completa de cualquier legado que pueda estar relacionado con la esclavitud, la precariedad, la discriminación laboral o el trabajo forzoso.

Debe tenerse presente que las realidades sobre la discriminación laboral son algo evidente pero que no siempre sale a la luz, si se tiene en cuenta que la normatividad prohíbe este tipo de práctica. Sin embargo, el racismo, por ejemplo, ha sido una problemática que se ha combatido desde tiempo atrás, pero no puede negarse que en muchos lugares aún sigue persistiendo en el mundo laboral y que se ha negado desaparecer por completo en este contexto. Cualquier acción discriminatoria conlleva a que todas aquellas personas afectadas deban enfrentarse a problemáticas relacionadas con la falta de empleo, exclusión o imposibilidades de tener oportunidades laborales en igualdad de condiciones de una manera digna o decente.

Es posible que haya una erradicación total de toda acción discriminatoria si hay pleno conocimiento y se aplican todos los convenios que ha establecido la OIT y que están relacionados con temas por ejemplo como la empleabilidad para indígenas, migrantes, mujeres, jóvenes y personas adultas, entre otras acciones. El propósito de dichos convenios es brindar protección a miles de migrantes, a sus familias y a los pueblos indígenas entre otros aspectos.

Es fundamental tener claridad en que es necesario que haya un esfuerzo para lograr un empleo productivo, lo cual no debe ser visto únicamente como una formulación netamente económica, sino que también exprese la dimensión de valor que puede tener el trabajo.

Otro elemento importante es que el trabajo y el sello propio que cada persona le ha de imprimir es un elemento más relevante que el mismo capital. Como ya ha sido afirmado, el trabajo se constituye en una fuente de dignidad, estabilidad social, familiar y una verdadera paz en la sociedad en general. Es decir, el trabajo digno es un elemento que ratifica la dignidad de todas las personas, sin importar su origen, color de piel, ideología política o credo religioso, puesto que toda persona puede situarse en una sociedad dependiendo de la relación que ella tenga con el trabajo. También se ha argumentado que el trabajo es la base para dar respuesta a las necesidades y estabilidad de las familias, cosa contraria se presenta cuando hay desempleo y una economía incapaz de generar puestos de trabajo. En la actualidad existen retos importantes frente a este tema, pues las cifras de desempleo desde el 2020 han experimentado un crecimiento preocupante a nivel mundial debido a los problemas derivados de la pandemia por Covid-19 y a las políticas laborales de muchos países. Según el Banco Mundial, al 2020 en el mundo había un 6,471 % de desempleados, siendo la población femenina y los jóvenes los más afectados (Banco Mundial, 2020).

Debe tenerse presente que “el concepto de trabajo decente ha tenido una integración o vinculación sobre todo a la idea de promover la oportunidad de empleo productivo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres” (Pérez Villa *et. al.*, 2019, p. 190), como fundamento para dar respuesta a las necesidades individuales, familiares, comunitarias y de desarrollo de nación.

El trabajo decente y la viabilidad social

Teniendo presente la situación actual, se podría argumentar que la globalización no ha permitido que haya un mayor desarrollo

o bienestar para muchas naciones, sino que han seguido sumergidas en altos niveles de marginación y crisis social. Es importante tener presente que las dinámicas del mercado y el intercambio mercantil no invisibilizan la necesidad de globalizar el desarrollo social, la protección medioambiental y por supuesto, el derecho a un trabajo en condiciones de dignidad; en suma, un proceso de globalización entendido desde todos aquellos elementos que lo hacen humanamente justo y viable (Somavía, 2014).

Tal propuesta no ha perdido vigencia y aún la pregunta sobre cómo debe orientarse tal proceso cobra renovado interés. Hoy la discusión no debe estar orientada a si debería acelerarse o detenerse la globalización, sino a que este alcance mayores beneficios para muchas personas, en tal sentido que se disminuya no solo la incertidumbre de sus procesos, sino que haga explícita la conveniencia de sus resultados para los actores que directa o indirectamente están involucrados. La realidad de muchos países en vía de desarrollo, entre ellos los de América Latina, refleja retos importantes en la manera como debe repensarse el proceso de cara a responder a una promesa que está lejos de cumplirse para millones de personas que padecen precariedad en sus trabajos y en sus condiciones de vida, incluso si participan directamente en cadenas globales de producción.

No cabe duda de que el trabajo debe ser visto como un elemento importante que define en buena medida la existencia de una persona, si se tiene presente que es gracias a este que se consigue la satisfacción de cada una de las necesidades básicas y complementarias del ser humano. El hecho de trabajar, más que un hecho económico, remite al complejo entramado de significaciones psicológicas y socioculturales que lo sitúan como una actividad central en la valoración que tienen las personas sobre sí mismas y sobre su papel

en la sociedad. El trabajo a su vez es fuente de creatividad y aprendizajes, por tanto, es un factor potencialmente positivo en la promoción de un capital humano competente para los retos de la sociedad contemporánea. De igual manera, es fundamental tener presente que toda elección en el ámbito de lo personal, al igual que el bienestar familiar y la persistencia de cualquier sociedad, dependerá entre otros factores del trabajo, si se tiene en cuenta, además, que el trabajo es un elemento clave para la superación de las condiciones de pobreza (Pérez Villa *et al.*, 2019).

Uno de los factores que obstaculizan el desarrollo favorable del sistema económico mundial es el hecho de que un alto porcentaje de la población no cuenta con los suficientes recursos para subsistir, aspecto que se ha visto agravado con la crisis causada por la Covid-19 en todos los rincones del globo terráqueo. Dicha falta de recursos desestimula el consumo, el crecimiento económico y la inversión extranjera, lo cual mantiene dichas economías en el atraso. Según el Banco Mundial (2018) “el progreso económico en el mundo muestra que, si bien hay menos personas que viven en la pobreza extrema, casi la mitad de la población mundial, es decir, 3.400 millones de personas, aún tiene grandes dificultades para satisfacer necesidades básicas”, lo cual implica que gran cantidad de la población mundial no recibe parte de la riqueza que se genera en un mundo que se pretende global.

Método

Esta investigación se desarrolló con un enfoque mixto bajo la técnica investigativa descriptiva, no solo desde los resultados obtenidos para el rastreo teórico, sino desde el análisis de los resultados estadísticos. No se estableció como unidad de análisis para el desarrollo de esta investigación, un campo laboral específico. Es decir, el

instrumento diseñado fue enviado a diversas organizaciones de todos los campos no solo de la ciudad de Medellín, sino que el instrumento fue publicado en redes sociales como Instagram, Facebook y LinkedIn, con el propósito que muchas personas participaran contestando la encuesta que fue diseñada en el programa Office Forms para la recolección de la información que sirvió como fuente para el desarrollo del análisis cuantitativo de la investigación, se obtuvo un total de 697 respuestas que se tuvieron en cuenta para el análisis de la información recolectada.

Con relación a la búsqueda de la información para la discusión teórica, se hallaron 136 documentos entre artículos, reportes y documentos que estuvieran relacionados con la temática central de este texto, se utilizaron bases de datos como Scopus, E-library, ProquestDialnet, Redalyc y ScienceDirect. Las palabras claves utilizadas fueron: *discriminación laboral, trabajo digno y decente, exclusión laboral* (y demás ítems relacionados con estas palabras). En la selección de los documentos hallados, se tuvo presente que fueran publicados a finales de la década de los años 90 en adelante, puesto que fue a partir de tal fecha que surgió el concepto de trabajo decente. Se excluyeron aquellos documentos que no cumplieran con los criterios temporales o que versaran sobre una temática diversa a la definida.

Como fase metodológica, primero se formularon unas categorías de análisis consideradas en virtud de las teorías existentes sobre la discriminación laboral en sus diversas dimensiones al igual que los componentes que hacen parte del trabajo decente para dar respuesta a los objetivos propuestos para el desarrollo de esta investigación.

Análisis de correlaciones

Se presentan a continuación los resultados y el análisis estadístico correlacional tanto entre las categorías como de los descriptores del instrumento utilizado para recolección de la información, al igual que el análisis de confiabilidad, normalidad, adecuación muestral, factorial, correlaciones no paramétricas entre las categorías, al igual que las correlaciones entre los descriptores de las categorías. Lo anterior, con el propósito de establecer que dichas categorías y descriptores explican estadísticamente mejor el fenómeno de investigación.

Instrumento de recolección de información

La presente investigación tiene como objeto analizar la discriminación laboral como factor de riesgo para la sostenibilidad del trabajo digno o decente. Para dar cuenta del fenómeno de investigación se construyó un instrumento de recolección de información con aspectos demográficos y con las siguientes siete categorías: i) diversidad sexual o género (DIV); ii) color de piel o racial (COL); iii) creencias o ideologías religiosas (CRE); iv) edad (EDA); v) virus de la inmunodeficiencia humana (VIR); vi) discapacidad (DIS) y vii) trabajo digno o decente (TRA). En la **tabla 1** se presenta el instrumento para la recolección de la información.

Tabla 1.

Categorías y descriptores del instrumento de observación

| Nombre | Tipo | Etiqueta | Medida |
|--------|----------|---|---------|
| DEM1 | Numérico | Género | Nominal |
| DEM2 | Numérico | Edad | Ordinal |
| DEM3 | Numérico | Nivel de escolaridad | Ordinal |
| DIV1 | Numérico | En mi organización se tiene en cuenta la diversidad sexual o género para acceder a oportunidades laboral | Ordinal |
| DIV2 | Numérico | En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género | Ordinal |
| DIV3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género | Ordinal |
| DIV4 | Numérico | En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género | Ordinal |
| COL1 | Numérico | En mi organización se tiene en cuenta el color de piel o condición racial para acceder a oportunidades laborales | Ordinal |
| COL2 | Numérico | En mi organización existen políticas claras con relación al color de piel o condición racial | Ordinal |
| COL3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial | Ordinal |
| COL4 | Numérico | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial | Ordinal |

| Nombre | Tipo | Etiqueta | Medida |
|--------|----------|---|---------|
| CRE1 | Numérico | En mi organización se tiene en cuenta las creencias o ideologías religiosas para acceder a oportunidades laborales | Ordinal |
| CRE2 | Numérico | En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas | Ordinal |
| CRE3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas | Ordinal |
| CRE4 | Numérico | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas | Ordinal |
| EDA1 | Numérico | En mi organización se tiene en cuenta la edad para acceder a oportunidades laborales | Ordinal |
| EDA2 | Numérico | En mi organización existen políticas claras con relación a la edad | Ordinal |
| EDA3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto por la edad | Ordinal |
| EDA4 | Numérico | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad | Ordinal |
| VIR1 | Numérico | En mi organización, ser una persona que vive con VIH es impedimento para acceder a oportunidades laborales | Ordinal |
| VIR2 | Numérico | En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH | Ordinal |
| VIR3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH | Ordinal |
| VIR4 | Numérico | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH | Ordinal |
| DIS1 | Numérico | En mi organización se tiene en cuenta la discapacidad para acceder a oportunidades laborales | Ordinal |
| DIS2 | Numérico | En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad | Ordinal |
| DIS3 | Numérico | En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad | Ordinal |
| DIS4 | Numérico | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad | Ordinal |
| TRA1 | Numérico | En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA2 | Numérico | En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA3 | Numérico | En mi organización se brindan ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA4 | Numérico | En mi organización se brinda conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |

| Nombre | Tipo | Etiqueta | Medida |
|--------|----------|---|---------|
| TRA5 | Numérico | En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA6 | Numérico | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA7 | Numérico | En mi organización se brindan entornos del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA8 | Numérico | En mi organización se brinda seguridad social sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |
| TRA9 | Numérico | En mi organización se brinda promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación | Ordinal |

Nota. Nombre, tipo, etiquetas y medidas del instrumento de recolección de información. Elaboración propia.

Es importante tener presente que los descriptores tipo numérico y de medida ordinal que se presentaron en la tabla anterior, fueron evaluados en una escala de Likert, así: 1 Muy en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 De acuerdo; y 4 Muy de acuerdo.

En total se aplicaron 695 encuestas a hombres y mujeres mayores de 18 años, no se tuvieron en cuenta el nivel formativo, la ocupación, la actividad económica ni el tipo de organización donde trabajaran.

Análisis de confiabilidad

Esta se calculó con un estadístico llamado Alfa de Cronbach, el cual permitió medir la confiabilidad del instrumento para la recolección de la información que posteriormente fue analizada estadísticamente. El Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,916, debe tenerse presente que en una escala de 0 a 1, significa que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, toda vez que los valores que están cerca de 1 significan que tal condición es confiable (Cupani, 2012). En la **tabla 2** se puede visualizar la prueba de confiabilidad del instrumento diseñado para la recolección de la información.

Tabla 2.

Prueba de confiabilidad

| Análisis de fiabilidad | | |
|------------------------|-------|---------|
| Casos válidos | 695 | 99,9 % |
| Casos excluidos* | 1 | 0,1 % |
| Casos totales | 100 | 100,0 % |
| Alfa de Cronbach | 0,916 | |
| Número de elementos | 35 | |

Nota. *La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de información. Datos tomados de SSPS resultados de investigación.

Análisis de normalidad

Para determinar la condición de normalidad del instrumento de observación se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), para una muestra superior a 50 elementos. Dicha prueba con base en el criterio de significancia estadística p-valor menor o igual a 0,05 permite establecer cuáles valores inferiores no cumplen la condición de normalidad, es decir, que no existiría discrepancia entre la distribución teórica y la distribución empírica

del instrumento de observación (Pedrosa *et al.*, 2014). En efecto, los resultados obtenidos con las pruebas KS indican que la muestra no cumple con la condición de normalidad debido

a que el p-valor obtenido fue menor a 0,05. En la **tabla 3**, se puede observar los resultados de la prueba KS.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

| Ítems | Prueba de normalidad | | |
|---|---------------------------------|-----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| En mi organización existen criterios claros para atender las políticas institucionales con relación a la diversidad sexual o género | 0,274 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género | 0,328 | 120 | 0,000 |
| En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género | 0,324 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial | 0,355 | 120 | 0,000 |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial | 0,475 | 120 | 0,000 |
| En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas | 0,188 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas | 0,359 | 120 | 0,000 |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas | 0,378 | 120 | 0,000 |
| En mi organización existen políticas claras con relación a la edad | 0,190 | 120 | 0,000 |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad | 0,288 | 120 | 0,000 |
| En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH | 0,245 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH | 0,284 | 120 | 0,000 |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH | 0,294 | 120 | 0,000 |
| En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad | 0,260 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad | 0,281 | 120 | 0,000 |

| Prueba de normalidad | | | |
|---|---------------------------------|-----|-------|
| Ítems | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad | 0,255 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,265 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,288 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brindan ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,275 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brinda conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,327 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,313 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación | 0,300 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brindan entornos del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación | 0,253 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brinda seguridad social sin ningún tipo de discriminación | 0,266 | 120 | 0,000 |
| En mi organización se brinda promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación | 0,246 | 120 | 0,000 |

Nota. ^aCorrección de significación de Lilliefors. Normalidad del instrumento de recolección de información. Datos tomados de SSPS resultados de investigación.

En consecuencia, las pruebas de correlación entre las dimensiones se realizaron mediante pruebas no paramétricas, las cuales permiten mayor libertad en el tratamiento de los datos estadísticos y cumplen una función similar a las pruebas paramétricas propias de una distribución normal.

Análisis de adecuación muestral

Las pruebas de adecuación muestral se realizaron mediante la prueba no paramétrica de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad

de Barlett para determinar la viabilidad de la matriz de correlaciones. Un KMO cercano a 1 indica una buena correlación entre las dimensiones. Un KMO inferior a 0,50 indicaría que los resultados del análisis factorial probablemente no serían muy útiles. Por su parte, un Chi-Cuadrado relativamente bajo y un p-valor inferior a 0,05 indican que las dimensiones se pueden factorizar de manera eficiente (prueba de Barlett). En la **tabla 4** se presenta la muestra las pruebas de adecuación muestral.

Tabla 4.

Pruebas de adecuación muestral

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|-----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0,691 |
| | Aprox. Chi-cuadrado | 4.130,542 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Gl | 300 |
| | Sig. | 0,000 |

Nota. Prueba KMO y prueba de Bartlett correspondiente a la viabilidad de la matriz de correlaciones. Datos tomados de SPSS resultados de investigación.

El KMO obtenido de 0,691 muestra una correlación aceptable entre las variables objeto de estudio. Por su parte, el Chi-cuadrado relativamente bajo de 4.130,542 y el p-valor de 0,000 (prueba de Bartlett) indican que las dimensiones se pueden factorizar para realizar análisis estadísticos.

Análisis factorial

La factorización de las dimensiones se hizo mediante el método de extracción de

mínimos cuadrados no ponderados y el método de rotación varimax, los cuales se adaptan mejor a pruebas no paramétricas para dimensiones que no cumplen la condición de normalidad. Como resultado se obtuvo que el 72,9 % de la varianza total es explicada por cinco factores que reagrupan los descriptores de las categorías por homogeneidad de las varianzas con valores superiores al 0,50. Las concentraciones de las varianzas se presentan en la **tabla 5**.

Tabla 5.

Matriz de factor rotado

| Ítems | Matriz de factor rotado ^a | | | | |
|---|--------------------------------------|-------|---|---|---|
| | Factor | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género | | 0,537 | | | |
| En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género | 0,752 | | | | |
| En mi organización se fomenta el respeto por el color de piel o condición racial | | 0,638 | | | |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar el color de piel o condición racial | | 0,829 | | | |

Matriz de factor rotado^a

| Ítems | Factor | | | | |
|---|--------|-------|-------|-------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En mi organización existen políticas claras con relación a las creencias o ideologías religiosas | | | 0,881 | | |
| En mi organización se fomenta el respeto por las creencias o ideologías religiosas | | 0,745 | | | |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas | | 0,667 | | | |
| En mi organización existen políticas claras con relación a la edad | | | 0,723 | | |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la edad | | | | 0,530 | |
| En mi organización existen criterios claros para atender políticas organizacionales con relación al VIH | | | 0,893 | | |
| En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH | | | | 0,622 | |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH | | | | 0,959 | |
| En mi organización existen políticas claras con relación a la discapacidad | | | 0,752 | | |
| En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad | 0,633 | | | | |
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar la discapacidad | | | | 0,550 | |
| En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,728 | | | | |
| En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,749 | | | | |
| En mi organización se brindan ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,836 | | | | |
| En mi organización se brinda conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,733 | | | | |
| En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,925 | | | | |
| En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación | 0,934 | | | | |
| En mi organización se brindan entornos del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación | 0,750 | | | | |
| En mi organización se brinda seguridad social sin ningún tipo de discriminación | 0,774 | | | | |

| Matriz de factor rotado ^a | | | | | |
|---|--------|---|---|---|---|
| Ítems | Factor | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En mi organización se brinda promoción del diálogo social empresarial sin ningún tipo de discriminación | 0,581 | | | | |
| Método de extracción: cuadrados mínimos no ponderados. | | | | | |
| Método de rotación: varimax con normalización Kaiser. | | | | | |

Nota. ^aLa rotación ha convergido en seis iteraciones. Factores homogenizados del instrumento de recolección de información según el nivel de varianza del 0,5. Datos tomados de SSPS resultados de investigación.

Correlaciones no paramétricas

Con respecto a las correlaciones no paramétricas y la escala ordinal se utilizaron la correlación Tau-b de Kendall que mide la intensidad de relación entre las dimensiones y la correlación D de Somers que mide asociación

entre las dimensiones. Ambos estadísticos de correlación arrojan valores entre -1 y +1, indicando correlaciones inversas o directas, respectivamente. Valores cercanos a 1 indican correlaciones fuertes entre las dimensiones objeto de estudio.

Tabla 6.

Correlaciones no paramétricas Tau-b de Kendall y D de Somers

| Categoría | Correlaciones Tau-b de Kendall | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | T0 |
| C1. Diversidad sexual o género | 1,000 | | | | | | | |
| C2. Color de piel o racial | 0,481 | 1,000 | | | | | | |
| C3. Creencias o ideologías religiosas | 0,685 | 0,472 | 1,000 | | | | | |
| C4. Edad | 0,208 | 0,072 | 0,437 | 1,000 | | | | |
| C5. Virus de inmunodeficiencia humana | 0,400 | 0,213 | 0,515 | 0,399 | 1,000 | | | |
| C6. Discapacidad | 0,577 | 0,312 | 0,512 | 0,328 | 0,467 | 1,000 | | |
| C7. Trabajo digno o decente | 0,707 | 0,452 | 0,605 | 0,201 | 0,345 | 0,585 | 1,000 | |
| T0. Discriminación laboral | 0,765 | 0,491 | 0,740 | 0,333 | 0,539 | 0,674 | 0,795 | 1,000 |
| | 58,5 % | 24,1 % | 54,7 % | 11,0 % | 29,0 % | 45,4 % | 63,2 % | |

| Categoría | Correlaciones D de Somers | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | T0 |
| C1. Diversidad sexual o género | 1,000 | | | | | | | |
| C2. Color de piel o racial | 0,477 | 1,000 | | | | | | |
| C3. Creencias o ideologías religiosas | 0,685 | 0,469 | 1,000 | | | | | |
| C4. Edad | 0,208 | 0,072 | 0,437 | 1,000 | | | | |
| C5. Virus de inmunodeficiencia humana | 0,400 | 0,211 | 0,515 | 0,398 | 1,000 | | | |
| C6. Discapacidad | 0,577 | 0,309 | 0,511 | 0,328 | 0,467 | 1,000 | | |
| C7. Trabajo digno o decente | 0,706 | 0,445 | 0,603 | 0,200 | 0,345 | 0,584 | 1,000 | |
| T0. Discriminación laboral | 0,760 | 0,478 | 0,734 | 0,330 | 0,537 | 0,671 | 0,794 | 1,000 |
| | 57,7 % | 22,8 % | 53,8 % | 10,8 % | 28,8 % | 45,0 % | 63,0 % | |

Nota. Correlaciones no paramétricas con los estadísticos Tau-b de Kendall y D de Somers de las categorías objeto de estudio. Datos tomados de SSPS resultados de investigación.

Según los resultados de la tabla anterior, las categorías que mejor explican la discriminación laboral (T0) en cuanto a la relación entre dimensiones (Tau-b de Kendall), son C6. Discapacidad (63,2 %), C1. Diversidad sexual o género (58,5 %) y C3. Creencias o ideologías religiosas (54,7 %). Las demás categorías explican la discriminación laboral (T0) en un rango entre 11,0 % y 45,4 % de correlación.

En cuanto a la asociación entre las dimensiones (D de Somers), el comportamiento estadístico de las categorías objeto de estudio tienen un comportamiento similar al Tau-b de Kendall.

Correlaciones entre descriptores

Las correlaciones estadísticas entre dos elementos números de un instrumento de recolección de información, permiten expresar la relación mutua entre dos variables objeto de estudio. Mientras mayor sea el índice de correlación mayor será la relación entre las variables, es decir, que ambos elementos o variables cambian conjuntamente a un determinado índice de correlación.

La **tabla 7** muestra las correlaciones más relevantes superior a 0,50 entre los elementos evaluados mediante el instrumento de observación.

Tabla 7.

Correlaciones no paramétricas entre descriptores

| Descriptor | Correlación | Descriptor |
|---|--------------|---|
| En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,956 91,4 % | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se fomenta el respeto a las personas portadoras del VIH | 0,847 71,7 % | En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar si se es portador de VIH |
| En mi organización se brindan ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,832 69,2 % | En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación | 0,828 68,6 % | En mi organización se brindan entornos del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se brindan entornos del trabajo saludable sin ningún tipo de discriminación | 0,828 68,6 % | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se brinda conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,823 67,7 % | En mi organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se brinda estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,796 63,4 % | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se brinda Seguridad social sin ningún tipo de discriminación | 0,795 63,2 % | En mi organización se brindan entornos del trabajo saludables sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género | 0,764 58,4 % | En mi organización se brinda seguridad social sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se fomenta el respeto por la discapacidad | 0,756 57,2 % | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación |
| En mi organización se fomenta el respeto por la diversidad sexual o género | 0,746 55,7 % | En mi organización existe el respeto y la igualdad de condiciones para todos sin importar su diversidad sexual o género |
| En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación | 0,734 53,9 % | En mi organización se brinda igualdad de oportunidades y de trato sin ningún tipo de discriminación |

| Descriptor | Correlación | Descriptor |
|--|--------------|--|
| En mi organización hay respeto en igualdad de condiciones sin importar las creencias o ideologías religiosas | 0,714 51,0 % | En mi organización se brindan oportunidades laborales en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación |

Nota. Correlaciones más altas de mayor a menor entre los descriptores de las categorías objeto de estudio. Datos tomados de SSPS resultados de investigación.

Según los datos de la tabla anterior, las correlaciones no paramétricas más representativas entre los descriptores de la discriminación laboral están en un rango entre 51,0% y 91,4%. En efecto, existen correlaciones significativas entre la igualdad en las horas de trabajo y el trato sin discriminación; entre el respeto por las personas con VIH y la igualdad de condiciones sin importar si es portador de VIH; entre los ingresos adecuados y la igualdad de condiciones laborales sin discriminación. Y con menos incidencia entre la igualdad de condiciones sin discriminación religiosa y las oportunidades laborales sin discriminación; entre las oportunidades laborales sin discriminación y la igualdad de trato sin discriminación; y entre el respeto por la diversidad sexual y la igualdad de condiciones sin importar la diversidad sexual.

Discusión

La no discriminación laboral se constituye en un factor esencial para la generación de un trabajo digno o decente para todas las personas como respuesta al interés que puede tener toda organización de ver en ellas ese elemento fundamental para el desarrollo organizacional y para el cumplimiento de cada uno de los objetivos que se han establecido para lograr una mayor competitividad en un mundo cada vez más globalizado.

Con relación a la categoría de *diversidad sexual o género*, se obtuvo como resultado

que un 56 % están muy en desacuerdo en considerar que la diversidad sexual o género es un impedimento para acceder a oportunidades laborales; un 29 % de los encuestados afirmaron estar en desacuerdo; seguidos de un 10 % que afirmaron estar de acuerdo y un 5 % muy de acuerdo en que para acceder a algunas oportunidades laborales se tiene en cuenta la diversidad sexual o el género (Jiménez Castaño *et al.*, 2017). Debe tenerse presente que para la OIT es fundamental que en el mundo laboral no debe existir ningún tipo de discriminación por diversidad sexual si se tiene presente que “se han registrado avances en el reconocimiento de los derechos humanos –incluidos los derechos laborales– de las personas” (OIT, 2016, p. 4) teniendo presente que “cada vez más países adoptan leyes que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género en el mundo del trabajo y en otros ámbitos” (OIT, 2016, p. 4).

Por otro lado, frente a la categoría *oportunidades laborales sin importar el color de piel o condición racial*, se hace necesario destacar la ilegalidad que tiene la discriminación para cualquier persona a causa de su color de piel o condición racial, situación que sin lugar a duda debe presentarse a la hora de hablarse de contratación, ascenso, capacitación, remuneración o cualquier tipo de acción en el mundo laboral. Teniendo presente lo anterior, se indagó sobre si en las organizaciones de los participantes en la encuesta se tiene en cuenta el color de piel o la condición racial para acceder a oportunidades laborales. Se obtuvo

como respuestas que el 55 % afirmaron estar muy en desacuerdo que tanto el color de piel o la condición racial sea un impedimento para acceder a oportunidades laborales; un 33% afirmaron estar en desacuerdo con ello, lo cual confirma que el mandato o precepto de la OIT frente a la no discriminación ya sea por color de piel o frente a situación racial es una situación que se está cumpliendo. En un porcentaje bajo los participantes en la cuesta afirmaron que en sus organizaciones sí se tiene presente el color de piel o la condición racial para acceder a una oportunidad laboral. Ahora bien, se hace necesario tener presente que todas las personas nacen libres, ello es una declaración universal de los derechos humanos, razón por la cual dicha libertad debe garantizar que no debe importar el color de piel o la condición racial para tener alguna oportunidad laboral. Según las Naciones Unidas “la prohibición de la discriminación racial está consagrada en todos los instrumentos internacionales fundamentales de derechos humanos e impone obligaciones a los Estados y les encomienda la erradicación de la discriminación en las esferas pública y privada” (2014, p. iii), teniendo presente lo anterior, es fundamental que tanto el Estado como las organizaciones sin importar su actividad económica coadyuven para que en su interior se trabaje de manera permanente por el respeto no solo por el color de piel, sino por la condición racial de todas las personas que trabajan en ellas.

En la categoría *creencia o ideología religiosa*, debe destacarse que la libertad de culto, creencia o ideología religiosa se constituye en un derecho fundamental que hace referencia a esa opción que tiene toda persona de elegir de una manera libre el tipo de religión, de no elegir ninguna o no creer o que tenga que validar la existencia de un dios, y que pueda ejercer de manera pública tal creencia sin la posibilidad de ser víctima, o de ser juzgado o discriminado o coaccionado a cambiar hacia una ideología religiosa específica (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el

Empleo, 2020). Los Estados deben garantizar que haya libertad religiosa y, por tanto, en las organizaciones no deben existir prácticas discriminatorias en este sentido.

De acuerdo con lo anterior, en el instrumento diseñado para este trabajo, se indagó sobre si las organizaciones donde los participantes trabajan, la creencia o ideología religiosa se tiene en cuenta para acceder a una oportunidad laboral. En una suma total de un 87 %, los participantes manifestaron su desacuerdo con que ello sea tenido en cuenta al momento de hacer una solicitud de ingreso laboral. Con un porcentaje alto (58 %), los encuestado afirmaron estar muy en desacuerdo que en la organización donde trabajan sienten que la creencias o ideología religiosa se tiene en cuenta para acceder a oportunidades laborales; un 29 % manifestaron estar en desacuerdo. Si bien con un porcentaje bastante bajo total del 13 %, los participantes dijeron estar de acuerdo con que la creencia o ideología religiosa es tenida en cuenta para acceder a oportunidades laborales (8 %), mientras que un 5 % afirmaron estar muy de acuerdo con esta situación, que se constituye en una situación que preocupa y que va en contravía con la libertad de elegir el culto que más considere conveniente y que ello no impida en ningún momento tener la posibilidad de acceder a un trabajo.

Con relación al tema de la edad, es necesario destacar en esta categoría que en todas las organizaciones debería existir la oportunidad laboral sin que se presente ningún tipo de discriminación, incluido el factor edad si se tiene presente que el acceso laboral sin ningún tipo de exclusión y en igualdad de condiciones para todos, es un derecho inviolable. En áreas como la sociología se ha trabajado el concepto de *edadismo*, lo cual tiene que ver con un conjunto de prácticas que abarcan toda acción de discriminación o falta de oportunidades por situaciones que tiene con razones puntuales como la edad, en este aspecto se ha definido una serie de estereotipos no positivos hacia

cualquier persona por no hacer parte ya sea de una generación o una determinada edad (Sagrera, 1992).

Teniendo presente la importancia que tiene la edad a la hora de la búsqueda de un empleo, se preguntó si en la organización se tiene presente o en cuenta la edad para lograr acceder a oportunidades laborales. En porcentajes diferentes no tan distantes unos de otros, los encuestados respondieron de la siguiente manera. Un 40 % afirmó estar muy en desacuerdo con que en la organización donde trabajan, el tema de edad sea un impedimento para acceder a oportunidades laborales; mientras que un 22 % afirmó estar en desacuerdo con que el problema de lograr una vinculación laboral tenga que ver con una situación de edad. Sin embargo, en un alto porcentaje (38 %) de los encuestados —con una distribución casi pareja— afirmaron estar de acuerdo con que en sus organizaciones la edad sí es un problema para acceder a oportunidades laborales (20 %), mientras que un 18 % restante están muy de acuerdo con que este factor es un obstáculo para lograr una vinculación laboral. Cuando la edad se constituye en determinante en materia de empleabilidad, es casi inmediato que se está entrando en un planteamiento jurídico de tensión entre la libertad que tiene toda organización para contratar y la libertad que tiene todo empleado para ser contratado, sin que, en tal acción de contratación, se consideren temas de discriminación laboral como es el caso de la edad, (Aparicio Tovar y Olmo Gascón, 2007; Chaparro, 2016).

El *virus de inmunodeficiencia humana* fue otra de las categorías analizadas, aquí debe resaltarse que un aspecto importante para resaltar en el tema de las oportunidades laborales para las personas que viven con VIH. Convivir con el virus no es una condición o impedimento de salud que pueda generar algún tipo de incapacidad en el desarrollo de una actividad laboral (Arévalo Baquero y Rubiano Mesa, 2018). Frente a las oportunidades

laborales para personas que viven con VIH, en Colombia por ejemplo mediante el Decreto 1543 de 1997 del Ministerio de Salud, no solo se reglamentó el manejo de la infección por VIH/SIDA sino las de aquellas otras enfermedades de transmisión sexual (ETS) y se prohíbe este tipo de pruebas no solo para el ingreso, sino para la permanencia de cualquier persona en una actividad laboral. Frente a lo anterior, en dicho Decreto el artículo 21 se ha dejado de manera explícita que:

Prohibición para realizar pruebas. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) queda prohibida como requisito obligatorio para: a. Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación. b. Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. c. Ingresar o residenciarse en el país. d. Acceder a servicios de salud. e. Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa (Ministerio de la Protección Social, 1997).

Teniendo presente que muchas veces puede presentarse de manera directa o indirecta, la discriminación no solo social sino laboral para personas que viven con VIH, se incluyó en el cuestionario aplicando una pregunta relacionada con ello: explícitamente se preguntó si en la organización donde trabajan los participantes en las respuestas del cuestionario, vivir con el virus de inmunodeficiencia humana se constituye en un impedimento para acceder a oportunidades laborales. Se tuvo como respuesta en un total del 96 % que ser portador no es impedimento para acceder al mundo laboral. Tal porcentaje estuvo dividido de la siguiente manera, un 72 % contestó estar muy en desacuerdo con que en la organización donde trabajan vivir con VIH es un impedimento para acceder a oportunidades laborales, mientras un 24 % afirmaron estar en desacuerdo con esta situación.

La *discapacidad* es una categoría analizada respecto a la cual se puede afirmar que —como respuesta al compromiso de la inclusión laboral para todas las personas— tanto desde el gobierno como desde empresarios y agrupaciones gremiales laborales se deben proponer, desarrollar y llevar a cabo actividades de divulgación que estén encaminadas a promover la concientización o sensibilización a toda la sociedad del valor que tiene la inclusión laboral para las personas que tiene algún tipo de discapacidad, no solo como una respuesta a una normatividad, sino como parte de ese compromiso social de las empresas (Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales, 2022).

Frente a este asunto, en el instrumento propuesto para ser aplicado en el desarrollo de esta investigación, se preguntó sobre si en las organizaciones el contar con algún tipo de discapacidad se constituye en un impedimento para lograr acceder a oportunidades laborales. El 45 % de los participantes afirmaron estar muy en desacuerdo en que esta situación se tenga en cuenta para lograr acceder al mundo para laboral por parte de esta comunidad. Por otro lado, un 27 % afirmaron estar en desacuerdo de esta situación. En un porcentaje no tan bajo, pero que es importante no dejar de lado, un 15 % de los participantes han afirmado estar de acuerdo con que en su organización el contar con una discapacidad sí es una situación que puede impedir que se pueda acceder a oportunidades laborales, lo mismo que un 13 % también confirmaron estar muy de acuerdo con esta lamentable situación que se presenta en el mundo empresarial.

La categoría *trabajo digno o decente*, estuvo compuesta de serie de variables como *oportunidades laborales sin ningún tipo de discriminación* y allí debe destacarse el valor que representa el contar con oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres sin que se presente ningún tipo de discriminación, los participantes en el instrumento diseñado

afirmaron en un 80 % que en su organización existe oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Este porcentaje se distribuye de la siguiente manera, un 45 % han afirmado estar de acuerdo mientras que 35 % afirmaron estar muy de acuerdo.

En la variable *estabilidad y seguridad laboral sin ningún tipo de discriminación* es necesario tener presente que cuando se habla de estabilidad, se está haciendo referencia a la seguridad que puede tener toda personas de conservar su trabajo a lo largo del tiempo. Debe tenerse presente que cuando una persona tiene un empleo con un alto nivel de estabilidad, es cuando siente que la posibilidad de perderlo es baja. Frente a lo anterior, se tiene que “es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población” (Anker *et al.*, 2003, pág. 175).

Teniendo presente la importancia que tienen la estabilidad y la seguridad laboral, se incluyó como pregunta en el instrumento diseñado para ser aplicado. Un 87 % de los encuestados han afirmado de manera positiva la estabilidad laboral. Tal porcentaje se ha dividido en un 52 % que han afirmado que están de acuerdo con la existencia de una estabilidad y seguridad en el empleo sin que se presente algún tipo de discriminación, al igual que un 35 % afirmaron estar muy de acuerdo con ello. Con bajo porcentaje (13 %) los participantes afirmaron lo contrario, porcentaje dividido de la siguiente manera. Un 10 % afirmó estar muy en desacuerdo en que en la organización donde trabaja haya estabilidad y seguridad en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, frente a 3 % que aseguraron estar muy en desacuerdo en que se presente tal estabilidad y seguridad en el empleo.

Todas las personas buscan un trabajo para mejorar su calidad de vida, esto es así si se

considera presente que “el principal incentivo de los trabajadores para desempeñar sus tareas es el de obtener una remuneración que les permita mantener condiciones adecuadas de vida a ellos y a sus familias” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, p. 25). Según lo expuesto anteriormente, se hace necesario tener presente que para todas las personas uno de los elementos a considerar al momento de tomar la decisión de aceptación de un trabajo es la remuneración, lo cual es un factor importante para un vital adecuado que permita no solo tener un bienestar económico propio sino también para la familia, pues debe tenerse presente que “la remuneración que se tiene en cuenta para el concepto de trabajo decente no es únicamente la que se hace en dinero, sino también en especie” (Chaparro Hernández y Bernal Uribe, 2011, p. 25).

Según Anker *et al.* (2003), “el trabajo decente debe englobar los aspectos dinámicos, es decir, que dichos ingresos se mantengan con el peso del tiempo; uno de ellos es si las personas tienen la posibilidad de acrecentar su formación profesional y ampliar sus estudios con el fin de mantener o mejorar su trabajo y sus ingresos” (p. 172), lo cual no solo debe verse como complemento para mejorar un ingreso salarial, sino para el desarrollo de mejores competencias laborales toda vez que “la participación de actividades de formación profesional con el puesto de trabajo que se ocupa y organizadas o subvencionadas por el empleador constituye un indicador de las posibilidades futuras de mantener y mejorar los ingresos” (Anker *et al.*, 2003, pp. 172-173).

Por esta razón se incluyó en el instrumento la siguiente pregunta: *En mi organización se brindan ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación* con el propósito de saber si esta situación está presente en las organizaciones de los participantes. Como resultado se tuvo que un 53 % afirmó estar de acuerdo con que en la organización donde están

trabajando actualmente se están brindando ingresos adecuados y trabajo productivo en el empleo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación, mientras que un 30 % afirmó estar muy de acuerdo con esta situación. Mientras que, de manera negativa, con un 17 % representado en 13 % que afirmó estar en desacuerdo con tal situación y un 4 % afirmó estar muy en desacuerdo con la pregunta sobre brindar unos ingresos adecuados sin que se presente algún tipo de discriminación, a pesar de que:

Detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios. Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con características de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación (OIT, 2003, p. 52).

Frente al tema *conciliación del trabajo con la familia*, es fundamental tener presente que hoy puede existir una tensión breve al momento de tratar de lograr conciliar la vida laboral con lo familiar, de la misma manera que puede existir un efecto perjudicial en la tensión existente sobre todo lo que tiene que ver la igualdad de género, las actividades del hogar, la lucha contra la pobreza, la protección social y, en el mundo empresarial, en el rendimiento que tiene que ver con ella y la sociedad en general. Un elemento que hoy requiere ser resaltado, es que:

El aumento de la participación laboral femenina ha generado nuevas necesidades, no sólo para las mujeres trabajadoras, sino también para los hombres. Hoy, en muchas familias ambos miembros de la pareja trabajan y deben enfrentar simultáneamente las demandas del mundo laboral y las responsabilidades familiares (OIT, 2009, p. 1).

Teniendo como objetivo lograr identificar si en las organizaciones se ofrece conciliación laboral con la familia en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación, se incluyó en el instrumento una pregunta relacionada con esta temática. Los resultados arrojan afirmaciones muy positivas pues un 47 % de los participantes afirmaron estar de acuerdo con que en su organización sí se brinda una conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones, al igual que 34 % afirmaron estar muy de acuerdo con ello. Ahora bien, un porcentaje bajo (19 %) afirmaron lo contrario. Este último porcentaje está dividido en un 12 % que afirmaron estar en desacuerdo con la existencia con dicha conciliación, afirmación negativa que es confirmada con un 7 % que aseguraron estar muy en desacuerdo con que en su organización se esté brindando o haya una conciliación del trabajo con la familia en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación.

En la variable hora de trabajo en igualdad de condiciones sin ningún tipo de discriminación, es importante resaltar que el problema de la discriminación en el mundo laboral puede presentarse de diversas maneras y de forma directa o indirecta. Según lo anterior, es importante tener presente que la discriminación “es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo” (OIT, 2003, p. 22), mientras que la discriminación indirecta se presenta cuando hay preferencias por otra persona en asuntos como por ejemplo el horario de trabajo. En muchas organizaciones es posible que se presenten acciones discriminatorias que posiblemente no son totalmente conscientes, por ejemplo, cuando se han diseñado lugares de trabajo solo para personas que no tengan ningún tipo de discapacidad, o se cuentan

con horarios laborales complicados que no permitan al trabajador poder continuar con su proceso de formación, o cuando se programan reuniones de trabajo solamente pensando en el beneficio de unos pocos, y no menos importantes, cuando piensa en jornadas laborales en las que se está omitiendo muchas veces la responsabilidad inherente en todo lo que tiene que ver con la crianza o dedicación de tiempo a los hijos.

Cuando se presentan jornadas excesivas, es posible ver en ello una señal de que la remuneración que se está recibiendo por hora es insuficiente, ahora bien, cuando se presenta una jornada laboral corta, es sinónimo muchas veces de que de no hay suficientes empleos. En vista de que la jornada laboral es un aspecto que no debe dejarse de lado, se podrán ver los resultados a la pregunta formulada relacionada con las horas de trabajo. Podrá observarse que un 54 % de los encuestados afirmó estar de acuerdo con que en su organización se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación, mientras que un 32 % afirmaron estar muy de acuerdo con ello. Por otro lado, un 9 % tiene otra percepción al afirmar estar en desacuerdo y un 5 % muy en desacuerdo con que en la organización donde actualmente están trabajando se brindan horas de trabajo en igualdad de condiciones sin que se presente algún tipo de discriminación.

El principio de *igualdad de oportunidades* y la no discriminación es la base fundamental de cualquier estado social de derecho. Lo cual se ha confirmado en la declaración de los derechos humanos, en su artículo 1 cuando se consagra de manera explícita que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Tanto las organizaciones, sin importar su actividad económica o tamaño, como el Estado deben desarrollar acciones que estén fundamentadas o basadas en el principio de la no discriminación y con el objetivo de la igualdad de oportunidades de una manera contantes. En los resultados a la pregunta formulada sobre la igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación, se tuvo como resultado que un 49 % de los participantes afirmaron estar de acuerdo con que en su organización hay igualdad de oportunidades sin ningún tipo de trato preferencial o acción discriminatoria, lo cual fue apoyada con un 36 % que afirmó estar muy de acuerdo con ello, mientras 10 % aseguró estar en desacuerdo con este tipo de acción al interior de su organización, lo mismo que un 5 % que afirmó estar muy de acuerdo con esta falta de oportunidad sin discriminación alguna.

El trabajo decente tiene que ver de igual manera con su entorno, es por ello que este es un elemento que también fue analizado. Puesto que “una vida queda arruinada innecesariamente a causa de unas condiciones de trabajo deficientes y unos sistemas de seguridad inadecuados” (OIT, 2005), lo cual hace que los costos tanto para la empresa como los trabajadores son demasiados altos e innecesarios cuando ello puede prevenirse.

El *entorno saludable* no solo hace referencia a los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, sino a todo ese sistema relacionado con la prevención y fomento de la integridad física y psicológica de todos los trabajadores en igualdad de condiciones. Según la OMS, cuando se habla de entorno saludable se está haciendo referencia a que:

Los entornos que apoyan la salud ofrecen a las personas protección frente a las amenazas para la salud, permitiéndoles ampliar sus capacidades y desarrollar autonomía respecto a la salud. Comprende los lugares donde viven las

personas, su comunidad local, su hogar, su lugar de trabajo y esparcimiento, incluyendo el acceso a los recursos sanitarios y las oportunidades para su empoderamiento (Organización Mundial de la Salud [OMS], 1998, p. 31).

Teniendo presente las consideraciones anteriores, un entorno laboral saludable tiene que ver con un proceso de mejora continua donde se debe promover de manera permanente la promoción de la salud y el bienestar de todos los trabajadores como ya se ha mencionado. Es por todo lo anterior que se hace necesario conocer la percepción que se tiene sobre si las organizaciones ofrecen entornos de trabajo saludables sin que haya algún tipo de discriminación. Un 50 % de los encuestados consideran estar de acuerdo y un 37 % están muy de acuerdo con que en la organización donde trabaja hay entorno de trabajo saludable sin que haya discriminación. Por su parte, un 7 % considera estar en desacuerdo con ello, lo mismo que un 6 % que afirmó estar muy en desacuerdo.

Para la OIT, la *seguridad social* “es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (OIT, 2001, p. 1). El tema de la seguridad social resulta de gran importancia y por ello, la OIT se ha visto en la necesidad de crear convenios que lo protejan como un derecho fundamental de todas las personas, lo cual se confirma por la ONU en la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su artículo 22 afirma que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción

de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Un 91 % de los participantes en la encuesta diseñada, afirma de manera positiva que en la actualidad su organización le brinda seguridad social. Dicho porcentaje se encuentra dividido de la siguiente manera, un 54 % está de acuerdo y un 37 % muy de acuerdo con que la organización en la que trabaja está brindando seguridad social sin que se presente algún tipo de discriminación. El 9 % restante afirmaron de manera negativa que en su organización se brinde seguridad social sin algún tipo de discriminación de la siguiente manera, un 6 % está en desacuerdo mientras que un 3 % está muy en desacuerdo con ello.

La promoción del *diálogo social* debe ser la herramienta que conduce a la solución de todas las dificultades que puede presentar en el mundo laboral y, por tanto, debe promoverse de manera permanente la libertad de asociación y la negociación colectiva como lo ha promovido la OIT en tanto componente para la manifestación de un trabajo decente. Como respuesta a lo anterior, se podrá evidenciar como hoy en día hace falta que se garantice el derecho que se tiene en el mundo laboral al diálogo social. Un 54 % de los encuestados afirmaron estar muy en desacuerdo con que su organización brinde promoción del diálogo social, mientras que 33 % afirmó estar en desacuerdo con este derecho. En un porcentaje baste bajo (13 %) los participantes en la encuesta afirmaron lo contrario, es decir, un 10 % aseguró estar muy de acuerdo en que su organización si promociona de manera permanente el diálogo social como un derecho fundamental sin que se presente algún tipo de discriminación, lo mismo que un 3 % aseguró estar de acuerdo con este derecho en el mundo laboral.

Conclusiones

Actualmente ninguna sociedad se encuentra libre de cualquier acción que esté relacionada con la discriminación. Frente a lo anterior, es importante resaltar que la discriminación en el mundo laboral se constituye en un fenómeno que no es local ni nacional sino de carácter universal y que está en una constante evolución. Es lamentable que en pleno siglo XXI aún en muchos lugares del mundo se siga negando un acceso a un trabajo en condiciones de decencia, al igual que a muchas mujeres y hombres se les siga negando la posibilidad de acceder a un mundo laboral por condiciones relacionadas por la diversidad sexual, el color de piel o la raza, las creencias religiosas, edad, convivir con VIH o tener algún de discapacidad. Es igual preocupante que no haya salarios justos que permitan vivir de manera justa y que sigan presentándose acciones discriminatorias sin que se tengan presente tanto las competencias laborales como capacidades y la misma cualificación que se poseen miles de personas.

Es fundamental que tanto las entidades gubernamentales, como el sector productivo y las agremiaciones laborales, unan fuerzas para que haya una protección de frente contra toda acción de discriminación, no solo como respuesta a un derecho humano que es fundamental sino como un principio de humanidad según el cual toda persona pueda escoger de manera libre su trabajo sin ningún temor a ser excluido y donde pueda desarrollar de manera plena todo su potencial y pueda beneficiarse la organización de todos sus esfuerzos en función de los méritos que le permitan aportar al desarrollo corporativo dejando de lado su diversidad sexual o género, color de piel o racial, creencia o ideología religiosa, edad, discapacidad, convivir con VIH y se pueda garantizar el ofrecimiento de un trabajo en condiciones decentes que pueda brindar dignidad tanto a hombres como a mujeres.

El acceso a un trabajo decente y digno debe ser comprendido como aquella oportunidad que tanto hombres como mujeres tienen de acceder o hallar un trabajo productivo en el que se respeten todas las garantías del respeto por la equidad, la libertad, la seguridad y todo aquello que está relacionado con la dignidad humana, donde esté claro que es la persona, sin importar su color de piel — entre otros elementos—, lo más importante con lo que puede contar cualquier tipo de organización y donde se haya precisión que por tal razón, se le debe tratar con respeto y todo el valor que merece.

Finalmente, se concluye desde el punto de vista estadístico descriptivo que la percepción de discriminación que suscitó el desarrollo de esta investigación no es más que una situación que, si bien se sigue presentando, no es una

constante según los resultados analizados y presentados en este documento. Es por lo anterior que no debe bajarse la guardia frente a este asunto, si se tiene presente debido a los resultados analizados hoy, en el mundo laboral sigue existiendo discriminación laboral y social por razones relacionadas con la diversidad sexual o el género, el color de piel o racial, la creencia o ideología religiosa, la edad, convivir con el VIH y poseer algún tipo de discapacidad, situación que conlleva a que no se genere un trabajo digno o decente, se percibe que no hay oportunidades laborales en igualdad de oportunidades, estabilidad y seguridad laboral, ingresos adecuados y trabajo productivo, conciliación del trabajo con la familia, horas de trabajo en igualdad de condiciones, entornos de trabajo saludables y, no menos importante, igualdad de oportunidades y trato sin ningún tipo de discriminación.

Referencias

Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F. y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195.

Aparicio Tovar, J. y Olmo Gascón, A. M. (2007). *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Bomarzo.

Arévalo Baquero, A. M. y Rubiano Mesa, Y. L. (2018). Significados del trabajo en personas que viven con VIH. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 36(3), 79-89. doi:10.17533/udea.rfnsp.v36n3a09.

Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales. (2022). Discapacidad y respeto a la diferencia: ciudadanía de pleno derecho. <https://bit.ly/3BklqOS>.

Banco Mundial. (2018). *Casi la mitad de la población mundial vive con menos de USD 5,50 al día*. <https://bit.ly/2QLCGnY>.

Banco Mundial. (2020). *Desempleo total (porcentaje de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS>

Chaparro Hernández, S. R. y Bernal Uribe, C. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Control preventivo y correctivo a las políticas públicas*. Procuraduría General de la Nación.

Chaparro, A. (2016). *La vejez vista desde la historia y las culturas*. <https://bit.ly/3KYQgID>.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2020). *Discriminación por religión*. <https://bit.ly/3qjdKIA>.

- Cupani, M. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 2(1), 186-199. <http://hdl.handle.net/11086/22039>.
- Jiménez Castaño, J.; Cardona Acevedo, M. y Sánchez Muñoz, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá, Colombia. *Papeles de la Población*, 23(93), 231-267. doi:<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>.
- Ministerio de la Protección Social. (1997). Decreto número 1543 por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS). <https://bit.ly/3qqB3Am>.
- Montoya Agudelo, C. A.; Méndez Cruz, R. y Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pymes mexicanas y colombianas. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 84-106.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos humanos. <https://bit.ly/3dEdC3L>.
- Organización de las Naciones Unidas. (2014). Elaboración de planes de acción contra la discriminación racial. <https://bit.ly/3wQ30Fl>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2001). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. <https://bit.ly/2SWvHuC>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2005). 17º Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo El trabajo decente es trabajo seguro. <https://bit.ly/3DJGF0b>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). *Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos*. <https://bit.ly/3qV3l6q>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE de la OIT. <https://bit.ly/2FWbinl>.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1998). Promoción de la salud. Glosario. <https://bit.ly/3S6DDbb>.
- Pedrosa, I.; Juarros Basterretxea, J.; Robles Fernández, A.; Basteiro, J. y García Cueto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>.
- Pérez Villa, P. E.; Montoya Agudelo, C. A.; Uribe, V. H. y Urbina, C. (2019). Trabajo digno y decente en el sector de la economía solidaria colombiana. En C. A. Montoya Agudelo (ed.), *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones* (pp. 173-218). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Sagrera, M. (1992). *El edadismo contra los "jóvenes" y los "viejos": la discriminación universal*. Fundamentos.

Somavía, J. (2014). El trabajo decente y la viabilidad social. En J. Somavía (ed.), *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana* (pp. 23-27). OIT.