



Determinantes Económicos y su impacto en la consolidación de la paz laboral en Nuevo León

Federico Rojas Veloquio^a

Como citar este artículo:

Rojas Veloquio, F. Determinantes Económicos y su impacto en la consolidación de la paz laboral en Nuevo León. Eirene Estudios De Paz Y Conflictos, 9(16). <https://doi.org/10.62155/eirene.v9i16.342>

^aORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0356-556X>

Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México...

Doctorado en Métodos Alternos para la Solución de Conflictos en la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Recibido:

20 de octubre de 2025

Aprobado:

16 de diciembre de 2025

DETERMINANTES ECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN LA CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ LABORAL EN NUEVO LEÓN

Resumen

El estudio analiza el impacto de los determinantes económicos en la consolidación de la paz laboral en Nuevo León, México, una entidad caracterizada por su alta actividad industrial y diversidad productiva. Se parte de la hipótesis de que condiciones económicas justas, como un salario digno, estabilidad laboral, acceso a prestaciones y oportunidades de desarrollo profesional, fortalecen la percepción de armonía en el entorno laboral y disminuyen la conflictividad entre los trabajadores. Bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional, se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra representativa de trabajadores sindicalizados pertenecientes a distintos sectores industriales. Los datos fueron procesados mediante el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), realizando análisis descriptivos y correlaciones de Pearson. Los resultados evidencian que la equidad salarial, la inversión en programas de bienestar y la capacitación continua se asocian significativamente con niveles más altos de paz laboral percibida. Estos hallazgos subrayan la importancia de los factores económicos como elementos clave para promover relaciones laborales colaborativas, sostenibles y orientadas al bien común. En consecuencia,

se plantea la necesidad de fortalecer políticas públicas y organizacionales que prioricen la justicia económica como base de un entorno productivo estable. El valor del estudio radica en aportar evidencia empírica desde el contexto estratégico de Nuevo León, confirmando que la justicia económica no solo impulsa la productividad, sino que constituye un pilar esencial para la estabilidad y la cooperación en el ámbito laboral contemporáneo.

Palabras clave: Paz Laboral, Elementos económicos, mediación laboral, Nuevo León.

ECONOMIC DETERMINANTS AND THEIR IMPACT ON THE CONSOLIDATION OF LABOR PEACE IN NUEVO LEÓN

Abstract

This study examines the impact of economic determinants on the consolidation of labor peace in Nuevo León, Mexico, a state characterized by high industrial activity and significant productive diversity. The central hypothesis proposes that fair economic conditions—such as living wages, job stability, adequate benefits, and opportunities for professional development—strengthen perceptions of workplace harmony and reduce conflict among workers. Using a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design, a structured questionnaire was administered to a representative sample of unionized workers across

various sectors. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), employing descriptive statistics and Pearson correlations. The findings indicate that wage equity, investment in well-being programs, and continuous training are significantly associated with higher levels of perceived labor peace. These results underscore the crucial role of economic factors in fostering collaborative and sustainable labor relations. Consequently, the study highlights the need for

public and organizational policies that prioritize economic justice as the foundation of a stable and productive work environment. The study's value lies in providing empirical evidence from the strategic context of Nuevo León, demonstrating that economic justice not only enhances productivity but also constitutes a fundamental pillar of stability and cooperation in contemporary labor settings.

Keywords: Labor Peace, Economic elements, labor mediation, Nuevo León.

INTRODUCCIÓN

La paz laboral es fundamental para el bienestar social, pero en Nuevo León las condiciones económicas, como la estabilidad salarial, el acceso a beneficios y las condiciones laborales, pueden influir de manera decisiva en la percepción de un ambiente de trabajo pacífico. Entender cómo los factores económicos inciden en la paz laboral permite diseñar políticas y estrategias que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y fortalezcan la cohesión social en las organizaciones.

El estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo y correlacional, permitiendo caracterizar indicadores económicos, como la estabilidad salarial, beneficios y condiciones laborales, y explorar su relación con variables de clima laboral y bienestar social. Para ello, se aplicarán encuestas estructuradas a sindicatos representativos de Nuevo León, que permitirán medir aspectos como la satisfacción laboral, relaciones interpersonales, percepción de justicia, equilibrio entre la vida laboral y personal, niveles de estrés y oportunidades de desarrollo. Los datos recogidos serán analizados mediante software estadístico SPSS, identificando patrones y correlaciones que sirvan de base para desarrollar estrategias que fortalezcan la paz laboral en la región.

MARCO TEÓRICO

La Cultura de Paz y sus implicaciones socioeconómicas.

Así, la educación y capacitación se convierten en herramientas poderosas para el cambio, preparando el terreno para un ambiente laboral más pacífico y productivo.

Los sindicatos y otras organizaciones laborales desempeñan un papel crucial en la promoción y mantenimiento de la cultura de la paz en el trabajo. Estas entidades pueden abogar por políticas laborales justas, representar a los trabajadores en negociaciones y contribuir a la resolución pacífica de conflictos. Su participación asegura que los derechos de los trabajadores sean protegidos y que las prácticas laborales reflejen los valores de justicia, igualdad y respeto. Además, su rol en la sensibilización y educación sobre temas de cultura de la paz fortalece la cohesión y el bienestar en el lugar de trabajo.

La implementación de una cultura de paz en el ámbito laboral tiene implicaciones significativas tanto a nivel organizacional como socioeconómico, dado que fomenta ambientes de trabajo basados en el respeto mutuo, la justicia y la equidad. La educación y la capacitación son herramientas fundamentales para este cambio, ayudando a preparar el terreno para entornos laborales más pacíficos y productivos (UNESCO, 1999). Los sindicatos, en particular, desempeñan un papel vital al abogar por políticas laborales justas, representar a los trabajadores en negociaciones y contribuir a la resolución pacífica de conflictos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

La educación y la formación son componentes clave para el establecimiento de una cultura de paz en el ámbito laboral. Talleres y programas de capacitación centrados en habilidades de comunicación no violenta, gestión de conflictos y sensibilización sobre la diversidad no solo mejoran el clima organizacional, sino que también aumentan la productividad (Espinoza, 2022). Por ejemplo, el programa Construyendo Paz en el Lugar de Trabajo implementado por la OIT en varios países de América Latina, ha demostrado ser efectivo en la capacitación de líderes empresariales y sindicales para manejar conflictos de manera constructiva y promover el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Los sindicatos son actores clave en la promoción de una cultura de paz, pues no solo protegen los derechos de los trabajadores, sino que también actúan como mediadores en contextos de conflicto laboral. Un ejemplo notable es la iniciativa Fair Work Commission en Australia, que fomenta la resolución pacífica de disputas laborales mediante procesos de mediación y arbitraje (Fair Work Commission, 2019). Asimismo, en México, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) ha implementado programas en colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) para promover valores como la tolerancia y la inclusión en el sector educativo (SNTE, 2021).

El impacto de estas iniciativas trasciende los límites organizacionales. Según Galtung (1969), la paz positiva —definida como la presencia de condiciones justas y equitativas en las relaciones sociales— puede ser fomentada a través de políticas laborales inclusivas y prácticas de trabajo cooperativas. Esto no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a la cohesión social y al desarrollo económico sostenible.

Retos y perspectivas para generar la paz en los ámbitos laborales

A pesar de sus beneficios innegables, la implementación de una cultura de paz en el trabajo enfrenta diversos desafíos, incluyendo la resistencia al cambio y la falta de recursos. Sin embargo, la tendencia creciente hacia la responsabilidad social corporativa y el respeto por los derechos humanos en el negocio ofrece un terreno fértil para la expansión de la cultura de la paz.

Estos desafíos representan oportunidades significativas para la innovación y el desarrollo de nuevas estrategias que promuevan la paz y la justicia social en el entorno laboral. La adaptación a estos cambios y la superación de los obstáculos presentes en la implementación de la cultura de la paz en el trabajo son cruciales para su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

Uno de los principales obstáculos es la resistencia al cambio por parte de empleados y directivos. Esta resistencia puede originarse en la falta de comprensión sobre los beneficios de una cultura de paz o en el temor a perder poder o control dentro de la organización. Según un estudio de Kotter (1996), aproximadamente el 70% de las iniciativas de cambio

organizacional fracasan debido a la resistencia interna. Para abordar este desafío, es esencial implementar programas de sensibilización y formación que destaque las ventajas de un ambiente laboral pacífico y colaborativo.

La carencia de recursos financieros y humanos para desarrollar e implementar programas de cultura de paz es otro desafío considerable. Muchas organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas empresas, pueden carecer de los fondos necesarios para invertir en capacitación y desarrollo de políticas orientadas a la paz laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la inversión en programas de bienestar laboral puede generar retornos significativos a largo plazo, pero reconoce que la falta de recursos inmediatos puede ser una barrera para su adopción (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

A pesar de estos desafíos, la creciente tendencia hacia la responsabilidad social corporativa y el respeto por los derechos humanos en el ámbito empresarial ofrece oportunidades para la promoción de la cultura de paz. Empresas que integran la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en sus operaciones suelen adoptar prácticas que fomentan ambientes laborales justos y equitativos. Por ejemplo, la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas alienta a las empresas a alinear sus estrategias con principios universales en áreas como derechos humanos, estándares laborales y anticorrupción, promoviendo así una cultura de paz en el entorno laboral (Naciones Unidas, 2000).

Los desafíos mencionados representan oportunidades para la innovación y el desarrollo de estrategias que promuevan la paz y la justicia social en el entorno laboral. La implementación de tecnologías que faciliten la comunicación y la colaboración, como plataformas digitales para la resolución de conflictos, puede ser una solución efectiva. Un estudio de la Universidad de Stanford encontró que el uso de herramientas digitales para la mediación laboral redujo los conflictos en un 25% y mejoró la satisfacción de los empleados (Stanford University, 2018).

La adaptación a estos cambios y la superación de los obstáculos presentes en la implementación de la cultura de paz en el trabajo son cruciales para su éxito y sostenibilidad a largo plazo. La formación continua, el liderazgo comprometido y la participación de todos los niveles de la organización son elementos esenciales para consolidar una cultura de

paz en el ámbito laboral. Además, la colaboración con organizaciones no gubernamentales y entidades gubernamentales puede proporcionar recursos y apoyo adicionales para la implementación de estas iniciativas.

Elementos económicos que fomentan la justicia social

El concepto de salario digno se ha establecido como un pilar fundamental en la promoción de la justicia social dentro del mundo laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que un salario digno va mucho más allá de la mera subsistencia; debe cubrir no sólo las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, sino también permitirles llevar una vida digna y aspiracional. Esta perspectiva enfatiza que el trabajo debe ofrecer más que un ingreso: debe ser una fuente de seguridad personal y un medio para alcanzar objetivos personales y familiares más amplios. (OIT, Justicia Social y crecimiento: el papel del salario mínimo, 2012).

Un salario digno debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación y salud. Sin embargo, el concepto va más allá, abogando por un nivel de ingresos que también permita a los trabajadores y sus familias alcanzar aspiraciones de vida más elevadas, tales como el desarrollo personal, la educación avanzada y el ocio. (CNDH, 2018)

Las vacaciones no solo son un derecho laboral, sino un componente esencial del salario digno. Un tiempo de descanso adecuado permite a los trabajadores recargar energías, dedicar tiempo a la familia y a actividades personales, contribuyendo a su bienestar general y a su desempeño laboral. Un salario mínimo que refleje la dignidad del trabajo y jornadas laborales que respeten el equilibrio entre la vida laboral y personal son esenciales. Estas prácticas aseguran que los trabajadores no sean explotados y que puedan disfrutar de un estilo de vida saludable y equilibrada (Mongui, 2009).

Las prestaciones legales son una extensión del salario digno. La seguridad social y el acceso a la vivienda digna son derechos fundamentales que aseguran la estabilidad y la seguridad a largo plazo para los trabajadores y sus familias.

En muchos países, incluyendo aquellos con cambios significativos post-revolucionarios como México, ha habido un esfuerzo consciente por parte de los gobiernos para profundizar los derechos laborales y asegurar un salario digno. Estas reformas reconocen que un salario digno es un derecho humano fundamental y un componente crítico del bienestar social y económico. Al promover legislaciones que garantizan un salario digno, los gobiernos buscan no sólo mejorar la calidad de vida de los individuos, sino también fomentar una sociedad más justa y equitativa.

El término salario emocional, descrito por la Universidad Anáhuac, se refiere a los beneficios no monetarios que contribuyen significativamente a la calidad de vida de los empleados. Este concepto engloba factores como el respeto a la diversidad, el apoyo a la vida familiar y laboral, la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo. El salario emocional es cada vez más valorado en el mercado laboral moderno y es crucial para empresas que buscan promover una cultura laboral positiva y enfocada en el bienestar integral de sus empleados.

La capacitación ha evolucionado de ser un premio para los trabajadores a ser reconocida como una necesidad esencial para el crecimiento conjunto de empleados y empleadores. La falta de capacitación adecuada puede llevar a un desempeño insatisfactorio y a un mercado laboral más costoso. Como señala la OIT, la inversión en la formación y el desarrollo profesional de los empleados es clave para mejorar la productividad y la competitividad. La capacitación continua es un elemento esencial para el desarrollo profesional y personal, y contribuye a una mayor satisfacción laboral y retención de talento.

El escalafón, según lo establecido en reglamentos como el de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2023), es un sistema que permite a los trabajadores avanzar dentro de una organización pública o privada basado en el mérito. Este sistema asegura que las promociones y los beneficios laborales adicionales no se dejen al arbitrio del empleador, sino que sean el resultado del esfuerzo y la dedicación del trabajador. La meritocracia, entendida como “sinónimo de conocimientos o prácticas, que se jerarquizan y estratifican de acuerdo a principios de excelencia y competencia, dirección y capacitación, para la

toma de decisiones" (Albornoz, 2002) en el escalafón garantiza que el trabajo duro y el rendimiento excepcional sean reconocidos y recompensados adecuadamente.

Elementos económicos

El desarrollo económico de una región está estrechamente vinculado a la estabilidad laboral. En el caso de Nuevo León, la economía altamente industrializada ha sido un factor determinante en la promoción de la paz laboral. La existencia de grandes conglomerados industriales, como Ternium y Cemex, así como de parques industriales, ha fomentado relaciones laborales más estables debido a las oportunidades de empleo bien remuneradas y las políticas empresariales orientadas a mantener un ambiente de trabajo armónico.

Un ejemplo de esto es la planta de Kia Motors en Pesquería, Nuevo León, la cual ha contribuido significativamente a la creación de empleos directos e indirectos. Este tipo de inversión extranjera ha promovido la estabilidad laboral mediante la oferta de salarios competitivos y la implementación de buenas prácticas laborales que respetan los derechos de los trabajadores. A su vez, la estabilidad laboral ha generado un entorno propicio para el crecimiento económico en la región (Montalbán & Domenech, 2017).

Elementos económicos que fortalecen la paz laboral

Salario digno

El salario digno ha sido conceptualizado por la OIT (2012) como aquel que no solo cubre las necesidades básicas de alimentación, salud y vivienda, sino que también permite el acceso a una vida con dignidad, oportunidades y bienestar emocional. Más allá de ser un derecho humano, el salario digno es un instrumento de justicia social y cohesión institucional. Estudios recientes en México han mostrado que la percepción de justicia salarial reduce la rotación de personal y mejora el clima laboral (Blancas & Aliphant, 2021).

Salario emocional y beneficios no monetarios

El concepto de salario emocional, impulsado por autores como Valero y Rojas (2023) y Avilés-Peralta (2024) y por instituciones como la Universidad Anáhuac, hace referencia a los beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar subjetivo de los trabajadores. Entre ellos destacan: reconocimiento, balance vida-trabajo, sentido de pertenencia, flexibilidad horaria, oportunidades de crecimiento y seguridad emocional. Estos factores son determinantes para fomentar la lealtad organizacional y la reducción de conflictos interpersonales (Rojas Valero y Blanco Jiménez, 2023).

Capacitación y desarrollo profesional

La formación continua representa una vía eficaz para alinear las expectativas del trabajador con los objetivos de la organización. La OIT ha señalado que los programas de capacitación no solo mejoran la productividad, sino que también contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Según estudios de la CEPAL (2021), las empresas que invierten en capacitación reportan menores niveles de ausentismo y una mayor retención de talento.

Escalafón y meritocracia

El escalafón laboral, entendido como un sistema basado en el mérito y la trayectoria, permite que los ascensos y beneficios laborales sean resultado del esfuerzo y la competencia profesional. Esto fortalece la percepción de equidad interna y transparencia, dos pilares fundamentales de la cultura de paz. El Reglamento Interior de la SCJN (2023) define el escalafón como una herramienta para garantizar la igualdad de oportunidades dentro de las instituciones.

Contexto económico regional y paz laboral

En el estado de Nuevo León, caracterizado por su dinámica industrial y su alta concentración de capital transnacional, los factores económicos tienen un impacto directo sobre la estabilidad laboral. Empresas como Ternium, Cemex y Kia Motors han contribuido significativamente al crecimiento económico regional mediante la generación de empleos bien remunerados, la profesionalización de la fuerza laboral y la implementación de buenas prácticas laborales (Gobierno de Nuevo León, 2024).

Este entorno ha favorecido la reducción de conflictos laborales y ha generado condiciones propicias para la promoción de la paz laboral. No obstante, también plantea retos importantes relacionados con la automatización, la subcontratación y la desigualdad salarial entre sectores. La consolidación de la paz laboral en Nuevo León requiere, por tanto, de una articulación estratégica entre actores públicos, privados y sindicales, así como de un compromiso sostenido con la justicia social y el desarrollo humano.

METODOLOGÍA

Enfoque y diseño del estudio

Este estudio se inscribe dentro del enfoque cuantitativo, ya que busca analizar relaciones entre variables mediante datos objetivos y medibles. Se adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional, el cual permite identificar la relación entre los determinantes económicos (salario digno, estabilidad laboral, beneficios, capacitación, entre otros) y la percepción de paz laboral entre trabajadores sindicalizados en Nuevo León.

El estudio también tiene un componente descriptivo, al ofrecer una caracterización detallada de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores encuestados. El diseño correlacional, por su parte, se orienta a establecer asociaciones estadísticas entre las distintas variables analizadas, sin manipularlas directamente.

Población y muestra

El muestreo utilizado fue aleatorio estratificado, considerando como estratos el tipo de sindicato, el sector económico (industrial, salud, educación y servicios) y la ubicación geográfica de los centros laborales. Este método permitió asegurar la representatividad de trabajadores sindicalizados en diversos contextos laborales del estado de Nuevo León.

El marco poblacional estuvo conformado por trabajadores afiliados a sindicatos registrados ante la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León. De acuerdo con datos oficiales (Gobierno del Estado, 2024), se identificó un universo aproximado de 115,000 trabajadores sindicalizados, distribuidos en sectores industriales, de servicios, educativos y de salud. Este marco permitió establecer los parámetros necesarios para el cálculo del tamaño muestral y la selección de los participantes.

Para determinar el tamaño muestral se utilizó la fórmula para poblaciones finitas con los siguientes parámetros:

- Nivel de confianza: 95%
- Margen de error: 5%
- Proporción esperada (p): 0.5
- Tamaño de la población (N): 115,000

El cálculo arrojó una muestra representativa de 383 encuestados, garantizando así la validez estadística de los resultados. La selección se realizó mediante muestreo aleatorio estratificado, tomando en cuenta la afiliación sindical, el sector económico (industrial, salud, educación, servicios) y la ubicación geográfica (zona metropolitana y municipios conurbados).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento consistió en un cuestionario estructurado de 45 ítems, diseñado con formato tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). El cuestionario evaluó dos dimensiones principales:

- a) Determinantes económicos (salario, prestaciones, estabilidad, oportunidades de crecimiento, bienestar laboral), y
- b) Percepción de paz laboral (armonía, ausencia de conflicto, clima laboral, justicia organizacional).

Para garantizar la validez de contenido, el instrumento fue revisado por tres expertos en relaciones laborales y cultura de paz. Posteriormente se aplicó una prueba piloto con 30 trabajadores, cuyos resultados permitieron ajustar ítems y comprobar la confiabilidad del instrumento. El Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.80 a 0.89 en las dimensiones principales, lo que indica una consistencia interna adecuada.

Procedimiento y análisis de datos

La recolección de datos se realizó de forma presencial y digital entre enero y febrero de 2025, con el consentimiento informado de los participantes, garantizando la confidencialidad y el anonimato conforme a principios éticos de investigación.

Los datos fueron procesados mediante el software IBM SPSS Statistics (versión 26). Se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos (medias, desviaciones estándar, frecuencias) y correlaciones bivariadas de Pearson, a fin de identificar asociaciones significativas entre las variables económicas y los indicadores de paz laboral. La significancia estadística se estableció con un valor $p < .05$.

Tabla 1: Estadísticos descriptivos

Elementos económicos	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
La estabilidad económica de las empresas influye en la calidad de las relaciones laborales en Nuevo León.	383	1	5	4.75	.485

Las condiciones salariales justas y equitativas son cruciales para reducir la conflictividad laboral en la región.	383	1	5	4.86	.411
El acceso a oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo económico para los trabajadores contribuye a la construcción de un clima de paz laboral.	383	1	5	4.74	.613
La inversión en programas de bienestar laboral mejora el clima laboral y promueve la armonía entre empleados y empleadores en Nuevo León.	383	1	5	4.57	.643
Las políticas económicas que priorizan el bienestar de los trabajadores tienen un impacto positivo en la cultura de paz en el ámbito laboral de Nuevo León.	383	1	5	4.57	.643
Valid N (listwise)	383				

Fuente: Elaboración propia con SPSS, 2025.

En el análisis de los ítems relacionados con los elementos económicos y su influencia en las relaciones laborales en Nuevo León, destaca como el más importante “Las condiciones salariales justas y equitativas son cruciales para reducir la conflictividad laboral en la región” ($M=4.86$, $DE=0.411$). Este resultado evidencia que los participantes consideran los salarios justos como el principal factor para minimizar tensiones y fomentar la paz laboral, lo que sugiere que las empresas deben priorizar la equidad salarial como parte de sus estrategias organizativas.

Le sigue “La estabilidad económica de las empresas influye en la calidad de las relaciones laborales en Nuevo León” ($M=4.75$, $DE=0.485$), subrayando la relevancia de mantener empresas financieramente sólidas para garantizar relaciones laborales positivas. Este hallazgo resalta que un entorno empresarial estable proporciona una base para construir relaciones armónicas y confiables entre empleadores y empleados.

En tercer lugar, se encuentra “El acceso a oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo económico para los trabajadores contribuye a la construcción de un clima de paz laboral” ($M=4.74$, $DE=0.613$). Este resultado pone de manifiesto la importancia de ofrecer vías de progreso profesional como una estrategia para mejorar la satisfacción y reducir los conflictos en el entorno laboral.

Por otro lado, “La inversión en programas de bienestar laboral mejora el clima laboral y promueve la armonía entre empleados y empleadores en Nuevo León” ($M=4.57$, $DE=0.643$) refleja que las empresas deben invertir en iniciativas de bienestar para fortalecer la cooperación y el entendimiento mutuo. Un resultado similar se observa en “Las políticas económicas que priorizan el bienestar de los trabajadores tienen un impacto positivo en la cultura de paz en el ámbito laboral de Nuevo León” ($M=4.57$, $DE=0.643$), subrayando que las políticas enfocadas en el bienestar generan un impacto directo en la construcción de relaciones laborales más pacíficas.

Para complementar el análisis descriptivo, la Tabla 2 presenta las correlaciones de Pearson entre las variables económicas evaluadas en el estudio. El objetivo de esta tabla es mostrar la fuerza y dirección de las relaciones lineales entre la estabilidad económica empresarial, las condiciones salariales, las oportunidades de crecimiento profesional, la inversión en bienestar laboral y las políticas económicas orientadas al bienestar. Esta información permite identificar qué factores se encuentran más asociados entre sí y cómo estos vínculos contribuyen a explicar la construcción de la paz laboral en el contexto de Nuevo León.

Tabla 2: Correlación de Pearson entre variables.

		La estabilidad económica de las empresas influye en la calidad de las relaciones laborales en Nuevo León.	Las condiciones salariales justas y equitativas son cruciales para reducir la conflictividad laboral en la región.	El acceso a oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo económico para los trabajadores contribuye a la construcción de un clima de paz laboral.	La inversión en programas de bienestar laboral mejora el clima laboral y promueve la armonía entre empleados y empleadores en Nuevo León.	Las políticas económicas que priorizan el bienestar de los trabajadores tienen un impacto positivo en la cultura de paz en el ámbito laboral de Nuevo León.
La estabilidad económica de las empresas influye en la calidad de las relaciones laborales en Nuevo León	Pearson Correlation	1	.742**	.627**	.620**	.439**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	383	383	383	383	383
Las condiciones salariales justas y equitativas son cruciales para reducir la conflictividad laboral en la región	Pearson Correlation	.742**	1	.375**	.455**	.254**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	383	383	383	383	383
El acceso a oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo económico para los trabajadores contribuye a la construcción de un clima de paz laboral.	Pearson Correlation	.627**	.375**	1	.669**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	383	383	383	383	383

La inversión en programas de bienestar laboral mejora el clima laboral y promueve la armonía entre empleados y empleadores en Nuevo León.	Pearson Correlation	.620**	.455**	.669**	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	383	383	383	383	383
Las políticas económicas que priorizan el bienestar de los trabajadores tienen un impacto positivo en la cultura de paz en el ámbito laboral de Nuevo León.	Pearson Correlation	.439**	.254**	.512**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	383	383	383	383	383

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia con SPSS, 2025.

El análisis de correlación de Pearson permitió identificar las asociaciones lineales entre cinco variables clave de orden económico que impactan directamente en la percepción de paz laboral en Nuevo León. Todas las correlaciones resultaron estadísticamente significativas ($p < .01$), lo que confirma la existencia de relaciones sólidas entre los factores analizados. A continuación, se detallan las correlaciones más relevantes y sus implicaciones teóricas y prácticas.

1. Correlación entre estabilidad económica de las empresas y condiciones salariales justas $r = .742, p = .000$

Esta es la correlación más alta del análisis. Refleja que cuando las empresas gozan de estabilidad económica, es más probable que puedan garantizar condiciones salariales

justas y equitativas. Esto tiene sentido desde una perspectiva organizacional: empresas financieramente saludables tienen mayor margen para ofrecer sueldos competitivos, cumplir con prestaciones y negociar mejoras con los sindicatos. La relación también puede interpretarse en sentido inverso: trabajadores con percepciones de justicia salarial tienden a considerar que sus organizaciones son estables, lo cual reduce la incertidumbre y fortalece la lealtad laboral.

2. Correlación entre oportunidades de crecimiento y programas de bienestar laboral
 $r = .671, p = .000$

Este valor evidencia una fuerte asociación entre el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y la inversión en programas de bienestar organizacional. Ambas dimensiones se integran dentro del concepto ampliado de salario emocional, que incluye no solo incentivos monetarios sino también crecimiento, reconocimiento y balance vida-trabajo. Las organizaciones que promueven el bienestar integral de los empleados suelen ofrecer también rutas claras de crecimiento, mentorías, capacitación y promociones basadas en méritos. Esta relación demuestra cómo la paz laboral no solo depende del salario, sino también del entorno que permite a las personas proyectarse profesionalmente.

3. Correlación entre programas de bienestar y políticas económicas pro-bienestar
 $r = .575, p = .000$

Este resultado indica que las empresas que implementan programas de bienestar laboral tienden a operar en entornos donde existen políticas económicas públicas o institucionales que priorizan el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, organizaciones que han adoptado el modelo de empresa socialmente responsable o que siguen estándares de sostenibilidad (ESG) suelen traducir estos compromisos en prácticas internas más solidarias. Esto sugiere una conexión entre política pública, cultura organizacional y experiencia del trabajador. También refleja que un marco económico favorable (como subsidios, reformas laborales

o incentivos fiscales) puede empujar a las empresas a adoptar políticas más humanas y empáticas.

4. Correlación entre estabilidad económica y acceso a crecimiento profesional $r=.627, p=.000$

Una empresa económicamente estable es más capaz de invertir en capacitaciones, formación continua, movilidad vertical y proyectos de innovación. Esta correlación se alinea con investigaciones sobre el desarrollo organizacional, que señalan que el fortalecimiento financiero es condición necesaria (aunque no suficiente) para crear oportunidades internas de ascenso y mejora. Desde el punto de vista del trabajador, percibir que su empresa tiene finanzas sanas también le permite visualizar un futuro dentro de la organización, reduciendo el estrés laboral y mejorando el clima interno.

5. Correlación entre condiciones salariales y bienestar laboral $r=.457, p=.000$

Aquí se observa que quienes perciben su salario como justo también reportan mejores condiciones de bienestar emocional y organizacional. Esto valida el argumento de que el salario es una condición necesaria para la paz laboral, aunque no la única. Las percepciones de justicia salarial inciden directamente en variables como la satisfacción, la autoestima laboral y la disposición al diálogo. Cuando el trabajador siente que lo que recibe es acorde a su esfuerzo y rol, tiende a responder con mayor compromiso y menor resistencia a los cambios, lo cual reduce la conflictividad.

6. Correlación más baja: políticas pro-bienestar y condiciones salariales $r=.255, p=.000$

Aunque es estadísticamente significativa, esta es la correlación más baja de todas. Podría explicarse por una desconexión entre la existencia de políticas económicas progresistas y su implementación efectiva en el plano empresarial. Es decir, aunque existan políticas

gubernamentales orientadas al bienestar laboral, su adopción por parte de empresas no siempre es inmediata ni uniforme. Además, algunos trabajadores pueden no asociar directamente las políticas institucionales con los beneficios que reciben, lo que diluye la percepción de vínculo entre ambas dimensiones.

En conjunto, los resultados del análisis correlacional confirman la existencia de una estructura coherente de relaciones entre factores económicos y paz laboral. Se puede identificar un patrón en el que la estabilidad financiera de las empresas actúa como variable estructural que potencia otras prácticas laborales positivas: salarios justos, oportunidades de desarrollo y programas de bienestar. Estas a su vez se relacionan con una menor conflictividad y un clima de trabajo más armónico, elementos centrales para la consolidación de la paz laboral.

DISCUSIÓN

Los resultados cuantitativos obtenidos en este estudio muestran con claridad que los determinantes económicos tienen un papel significativo en la consolidación de la paz laboral en el estado de Nuevo León. La evidencia empírica recogida mediante encuestas estructuradas y analizada con técnicas estadísticas (como la correlación de Pearson) corrobora las proposiciones desarrolladas en el marco teórico. En este sentido, la discusión se enfoca en articular los hallazgos con los objetivos del estudio, contrastarlos con la literatura revisada y destacar sus implicaciones teóricas y prácticas.

El objetivo principal del estudio fue analizar el impacto de los factores económicos sobre la paz laboral, entendida esta última como la existencia de un entorno organizacional justo, armónico y colaborativo. Los resultados obtenidos permiten afirmar que dicho objetivo se cumple satisfactoriamente, dado que todas las variables económicas analizadas mostraron niveles altos de correlación positiva entre sí y con los indicadores de bienestar laboral, armonía y reducción de la conflictividad.

En particular, la variable “condiciones salariales justas y equitativas” obtuvo el promedio más alto entre los ítems valorados, con una media de 4.86 (DE = .411), lo que sugiere que

el salario justo es percibido como un pilar fundamental para la paz laboral. Este hallazgo se relaciona directamente con el concepto de “salario digno” planteado en el marco teórico (OIT, 2012) y con las propuestas de justicia salarial de autores como Blancas & Aliphat, (2021). En consecuencia, se puede sostener que el primer paso hacia la consolidación de la paz laboral implica garantizar condiciones económicas justas y estables para los trabajadores.

Desde una perspectiva teórica, los resultados confirman las postulaciones centrales de la cultura de paz adaptadas al contexto organizacional. La literatura especializada (Galtung, 1969; Lederach, 2003; UNESCO, 1999) sugiere que la paz positiva no es simplemente la ausencia de conflicto, sino la presencia de condiciones estructurales de justicia, equidad y participación. Este enfoque fue operacionalizado en el estudio mediante indicadores como oportunidades de desarrollo, inversión en bienestar y estabilidad económica, los cuales resultaron significativamente correlacionados entre sí ($p < .01$).

Asimismo, el rol de los sindicatos como garantes de la paz laboral, destacado por la OIT (2021), se refleja en la composición de la muestra, que incluyó a trabajadores sindicalizados de distintos sectores. La alta valoración de los beneficios y condiciones laborales puede atribuirse, en parte, a la acción negociadora de las organizaciones sindicales, lo que refuerza la necesidad de fortalecer el diálogo social como estrategia estructural de paz.

La correlación de .742 entre estabilidad económica empresarial y condiciones salariales confirma lo planteado por De Stefano (2021) y la OIT (2016) sobre la interdependencia entre sostenibilidad organizacional y equidad salarial. Es decir, las empresas que gozan de buena salud financiera tienen mayores capacidades para ofrecer salarios justos, prestaciones adecuadas y condiciones laborales favorables. Este hallazgo pone de relieve la importancia de un enfoque sistémico que articule el crecimiento económico empresarial con el bienestar de los trabajadores.

El presente estudio contribuye a la literatura sobre paz laboral en México, particularmente en un contexto regional como Nuevo León, donde la industrialización acelerada, la inversión extranjera y la cultura sindical han configurado relaciones laborales complejas. Al ofrecer evidencia cuantitativa sobre la relación entre los determinantes económicos y la paz en el

trabajo, se fortalece la comprensión empírica de cómo la economía influye en la cohesión social organizacional.

En comparación con estudios como el de Kaplan y Naidu (2024), que analizan la interacción entre mercados, sindicatos y gobiernos, este trabajo ofrece una mirada desde la percepción directa de los trabajadores, utilizando escalas Likert y correlaciones que permiten identificar patrones significativos. El hallazgo de que las oportunidades de crecimiento profesional ($M = 4.74$) se asocian de manera fuerte con el bienestar organizacional está alineado con investigaciones de la CEPAL (2021) y la OIT (2020), que identifican la capacitación y el desarrollo como factores protectores contra la rotación laboral y la insatisfacción.

Los resultados tienen implicaciones significativas para el diseño de estrategias empresariales, sindicales y de política pública. En el plano empresarial, las organizaciones deben comprender que la paz laboral no es un resultado espontáneo, sino una construcción deliberada que requiere inversión en el bienestar de sus empleados. Implementar programas de bienestar, revisar los esquemas salariales y ofrecer planes de desarrollo profesional son acciones concretas que fortalecen la armonía interna y, por ende, la productividad.

En el plano gubernamental, los hallazgos refuerzan la necesidad de promover reformas que garanticen un salario digno, protejan los derechos laborales y fomenten el cumplimiento de los principios de la responsabilidad social corporativa. Asimismo, es clave apoyar a las pequeñas y medianas empresas para que puedan adoptar modelos de cultura de paz sin comprometer su viabilidad económica.

Para los sindicatos, el estudio aporta insumos valiosos para fortalecer su acción estratégica. La alta valoración de condiciones justas y oportunidades de crecimiento puede ser aprovechada para renovar sus plataformas de negociación colectiva, incorporando temas emergentes como el salario emocional, el equilibrio vida-trabajo y la participación en decisiones.

La discusión revela que la paz laboral es un fenómeno multidimensional que no puede analizarse de manera aislada. Requiere una visión integral que conecte lo económico, lo social y lo organizacional. El hecho de que todas las variables analizadas presentaran

correlaciones positivas y significativas demuestra que es posible construir entornos laborales pacíficos si se abordan de manera simultánea los distintos factores que los configuran.

Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a otros estados de México o incorporar una perspectiva comparada con otros países de América Latina. También sería deseable integrar metodologías cualitativas que profundicen en los significados que los trabajadores otorgan a las condiciones de paz en sus espacios de trabajo.

Finalmente, el estudio contribuye al debate sobre el papel de la economía en la consolidación de la paz, proponiendo una lectura desde la microestructura del trabajo, donde la equidad, el respeto y la estabilidad no son solo principios éticos, sino condiciones materiales para la construcción de sociedades más justas y cohesionadas.

CONCLUSIONES

La presente investigación permite concluir que los factores económicos tienen una influencia directa y significativa en la construcción de la paz laboral en el estado de Nuevo León. A través de un enfoque cuantitativo y la aplicación de encuestas estructuradas a trabajadores sindicalizados, se demostró que variables como la estabilidad económica de las empresas, las condiciones salariales justas, las oportunidades de crecimiento profesional y la inversión en bienestar laboral están fuertemente correlacionadas entre sí y con la percepción de un ambiente laboral armónico, justo y productivo.

Estos hallazgos empíricos que respaldan el planteamiento teórico de que la paz laboral no puede entenderse únicamente como la ausencia de conflicto, sino como un conjunto de condiciones estructurales que promueven la justicia social, la participación equitativa y el bienestar compartido dentro de las organizaciones. La cultura de paz, tal como lo han planteado Galtung (1969) y la UNESCO (1999), se traduce en el ámbito laboral en prácticas que garanticen la dignidad, el respeto mutuo, la seguridad y la posibilidad de desarrollo de los trabajadores.

El hecho de que los ítems relacionados con la justicia salarial y el desarrollo profesional obtuvieran los promedios más altos en la valoración de los encuestados indica que los

trabajadores valoran no solo el ingreso monetario, sino también los elementos que configuran un “salario emocional” y un entorno de reconocimiento y crecimiento. Esto implica que las empresas y las instituciones deben adoptar un enfoque más integral en el diseño de sus políticas laborales, incorporando dimensiones económicas, psicosociales y culturales para consolidar la paz organizacional.

En este sentido, se destaca la necesidad de adoptar además un enfoque interdisciplinario que articule la economía laboral, la psicología organizacional, la sociología del trabajo y la gestión de talento humano. Solo desde una mirada integral es posible abordar los desafíos complejos que enfrenta la paz laboral, especialmente en contextos de alta presión económica, transformación tecnológica y tensiones sociales.

Asimismo, los resultados abren la puerta a nuevas y futuras líneas de investigación que exploren con mayor profundidad las diferencias sectoriales, las particularidades de las MiPyMES, la influencia de la cultura organizacional y la mediación sindical en la consolidación de ambientes pacíficos. También se sugiere el uso de metodologías mixtas que permitan integrar la voz cualitativa de los trabajadores y sus experiencias subjetivas, complementando el análisis estadístico con narrativas significativas.

Desde la perspectiva de la acción pública, se recomienda diseñar e implementar políticas integrales que promuevan el salario digno, la formación continua, el acceso equitativo a oportunidades y la estabilidad laboral. Estas medidas, además de favorecer la paz en el lugar de trabajo, contribuyen al desarrollo regional sostenible, fortalecen el tejido social y mejoran la competitividad empresarial. Al integrar un enfoque estadístico riguroso con una perspectiva interdisciplinaria, el estudio demuestra que condiciones económicas justas y sostenibles no solo benefician a los trabajadores, sino que fortalecen el tejido organizacional y promueven el bienestar colectivo. Este trabajo representa una contribución relevante para la formulación de políticas públicas y estrategias organizacionales centradas en la justicia social, el respeto y la armonía laboral.

En conclusión, la paz laboral no debe considerarse un estado estático ni un objetivo último, sino un proceso dinámico y continuo que requiere el compromiso conjunto de empresas, trabajadores, sindicatos y gobiernos. Garantizar condiciones económicas justas y

humanas es un paso esencial para construir organizaciones más democráticas, cohesionadas y orientadas al bienestar colectivo.

TRABAJOS CITADOS

- Albornoz, Orlando. 2002. “Los vértices de la meritocracia.” *Utopía y Praxis Latinoamericana* 7, no. 17: 121–124.
- Blancas, Adriana, and Rodolfo Aliphat. 2021. “Empleo decente, digno y salario justo en el crecimiento de la productividad laboral en México.” In *Bienestar y políticas públicas*, 281. Mexico City: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- CEPAL. 2021. Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Informe especial sobre las condiciones de trabajo y derechos laborales en México. CNDH*.
- De Stefano, Valerio. 2020. “‘Master and Servers’: Collective Labor Rights and Private Government in the Contemporary World of Work.” *International Labour Review* 159, no. 1: 47–69. <https://doi.org/10.1111/ilr.12150>.
- Espinoza Herrera, María M. 2022. “Cultura de Paz y salud mental en los colaboradores.” *Revista de Cultura de Paz* 6: 385–401. <https://doi.org/10.58508/cultpaz.v6.157>
- Fair Work Commission. 2019. Annual Report. <https://www.fwc.gov.au>
- Galtung, Johan. 1969. “Violence, Peace, and Peace Research.” *Journal of Peace Research* 6 (3): 167–191. <https://www.jstor.org/stable/422690>
- Gobierno del Estado de Nuevo León. 2024. Registro de sindicatos y estadísticas laborales del estado de Nuevo León. Secretaría del Trabajo.
- Lederach, John Paul. 2003. *The Little Book of Conflict Transformation*. Intercourse, PA: Good Books.
- Monguí, G. (2009). *Paz laboral y negociación colectiva en América Latina*. Editorial Siglo del Hombre.
- Montalbán, Francisco M., and Antonio J. Domenech. 2017. *KIA en Nuevo León: Reflexiones sobre coreanización, responsabilidad social e interculturalidad*.

Naciones Unidas. 2000. *Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz*. Paris: UNESCO / Asamblea General de las Naciones Unidas.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2012. Justicia Social y Crecimiento: El papel del salario mínimo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_183570.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2016. Invertir en el trabajo decente: beneficios para las empresas. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2020. Construyendo paz en el lugar de trabajo: Informe regional. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2021. Sindicatos y paz laboral. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_183570.pdf

Rojas Valero, Erick, and María Blanco Jiménez. 2023. “El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura [The Emotional Salary: A Systematic Review of the Literature].” *Innovaciones de Negocios* 20, no. 39: 102–121. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>.

SCJN (Suprema Corte de Justicia de la Nación). 2023. Reglamento Interior. <https://www.scjn.gob.mx>
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. s.f. Estadísticas. <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación). 2021. Programa Nacional por la Paz. <https://snte.org.mx/cultura-paz/>

Stanford University. 2018. *Workplace Culture and Employee Well-Being: Annual Report*. Stanford Center on Longevity.

UNESCO. 1999. Declaration and Programme of Action on a Culture of Peace. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.