

# Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida: protocolo de una revisión panorámica

Gonzalo Bravo<sup>a\*</sup>, Alejandra Fuentes-García<sup>b</sup>, María Arriagada<sup>c</sup>, Hector Ignacio Castellucci<sup>d</sup>

<sup>a</sup> Facultad de Salud y Ciencias Sociales, Universidad de Las Américas, Viña del Mar, Chile

<sup>b</sup> Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Chile, Santiago, Chile

<sup>c</sup> Facultad de Medicina, Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile

<sup>d</sup> Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Facultad de Medicina, Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile

**\* Autor de correspondencia**

gbravorojas@gmail.com

## Citación

Bravo G, Fuentes-García A, Arriagada M, Castellucci HI.

Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida: protocolo de una revisión panorámica. *Medwave* 2022;22(11):e2650

## DOI

medwave.2022.11.2650

## Fecha de envío

Aug 6, 2022

## Fecha de aceptación

Nov 17, 2022

## Fecha de publicación

Dec 12, 2022

## Palabras clave

Perceived Discrimination, Work Perceived Discrimination, Work Discrimination

## Correspondencia a

7 Norte 1348, Viña del Mar, Chile

## Resumen

### Introducción

La discriminación percibida es un fenómeno complejo de estudiar y que tiene grandes repercusiones en la salud de las personas. En el ámbito laboral, existe un gran número de estudios que confirma los efectos negativos en la salud de los trabajadores, afectando la salud física y psicológica de estos. Sin embargo, no existe un consenso al momento de investigar el constructo “discriminación laboral percibida”.

### Objetivo

Explorar como se ha investigado la discriminación laboral percibida, considerando su asociación con salud y resultados ocupacionales.

### Métodos

Se realizará una revisión panorámica de acuerdo con las guías PRISMA para revisiones panorámicas y del Instituto Joanna Briggs. Se efectuará la búsqueda de los artículos publicados en idioma inglés y español entre los años 2000 y 2022 en las bases de datos Scopus, MEDLINE/PubMed y PsycInfo. A través de la aplicación Rayyan, dos revisores realizarán de manera independiente la selección de títulos y resúmenes. Luego, los mismos revisarán los textos completos. Posteriormente, se extraerá la información relevante sobre los artículos seleccionados y se evaluará la calidad metodológica de estos. Finalmente, se hará una síntesis narrativa de los principales resultados encontrados.

### Discusión

Se espera que los hallazgos contribuyan a mejorar los aspectos metodológicos al momento de investigar la discriminación laboral percibida y facilitar la toma de decisiones de aquellos investigadores que deseen abordar la discriminación laboral percibida.

## IDEAS CLAVE

- ◆ La falta de consenso en la manera de investigar la discriminación laboral percibida hace necesario el desarrollo de una revisión panorámica.
- ◆ Este diseño de estudio es clave para explorar como se lleva a cabo la investigación de la discriminación laboral percibida, permitiendo resumir la evidencia disponible de una manera transparente y reproducible.
- ◆ Son limitaciones de este protocolo la restricción de búsqueda a los idiomas inglés y castellano, la selección de solo tres bases de datos y la inclusión de artículos publicados, excluyendo la literatura gris.

## INTRODUCCIÓN

La discriminación es un concepto complejo de abordar al momento de investigar, debido a las múltiples características que se pueden considerar durante su exploración. Esta puede ocurrir en diferentes dominios de la vida (escuela, trabajo, u otros), puede ser perpetrada por diferentes autores (individuos e instituciones), puede implicar distintas maneras de expresión (verbal, mental y física) y puede ocurrir a diferentes niveles (individual, institucional, regional, nacional, otros). Además, la discriminación puede variar según su intensidad (ligera a grave), frecuencia (crónica, aguda o esporádica) y duración (intervalo de tiempo en el que se sufre la discriminación) [1].

Al revisar algunas definiciones de discriminación percibida por diferentes autores, el mínimo común es el trato injusto. Ensher *et al.* utilizan como definición “la percepción de un individuo de que recibe un trato diferente o injusto debido a su pertenencia a un grupo” [2]. De igual forma, Pascoe y Richman consideran a la discriminación percibida como “una manifestación conductual de una actitud negativa, juicio o trato injusto hacia los miembros de un grupo” [3]. En tanto, Eric Allen en su revisión sobre la discriminación percibida y salud también destaca que generalmente es definida como un trato injusto basado en el estatus social de la persona, que puede ocurrir a partir de estructuras y políticas institucionales o comportamientos individuales [4].

En el ámbito laboral, una de las definiciones más utilizadas en la literatura científica corresponde a la brindada por Chung (2001), quien la define como un trato injusto y negativo hacia los empleados, basado en características individuales que no están relacionadas con el desempeño laboral [5]. En relación con los efectos de la discriminación laboral percibida en los resultados de salud y ocupacional de los trabajadores, la literatura es consistente. Esto se aprecia en el metanálisis desarrollado por Dhanani y Beus (2018), el cual confirma que a mayor discriminación laboral percibida mayor es el estrés laboral, menor es la justicia percibida, menor es la satisfacción laboral, menor es la salud física y menor es la salud psicológica [6]. Estos autores también indican que la discriminación laboral percibida, además tiene la capacidad de influir en la salud de los trabajadores que observan la discriminación [6].

Una de las grandes dificultades al momento de investigar la discriminación percibida es la manera en que se mide o pregunta por la discriminación, ya que no existe una forma de medir única ni objetiva. También, va a depender si se estudia como una variable dependiente o independiente. En este último caso, desde una perspectiva epidemiológica, existen dos tipos de medición para cuantificar los efectos de la discriminación en la salud a nivel individual [7]. El primero- corresponde a una medición indirecta. Este es el caso de aquellos estudios que comparan a un grupo tradicionalmente discriminado versus un grupo no discriminado y luego se analizan las diferencias en un determinado resultado. Por ejemplo, se podrían comparar las diferencias en la salud mental entre trabajadores migrantes y trabajadores no migrantes, pero a ninguno de los grupos se les consulta por discriminación. El segundo, corresponde a una medición directa, en el cual si se les “mide” o consulta a las personas por la discriminación mediante un cuestionario de autorreporte [7].

De estos dos tipos de medición, solamente el segundo caso permite estimar la discriminación percibida. Sin embargo, la utilización de cuestionarios de autorreporte se asocia a una serie de dificultades dado que no existe consenso en la utilización de un determinado cuestionario o la forma en que se debería abordar la consulta sobre la discriminación percibida. Algunos de los desafíos que impone la medición de la discriminación percibida son [4], aspectos como los sesgos atribuibles al autorreporte (minimización y vigilancia), escasos estudios y resultados poco concluyentes acerca de las propiedades psicométricas, la incertidumbre sobre el número de preguntas para un abordaje más adecuado y las formas de preguntas impiden la comparación entre estudios. A esto se agrega la diferencia de enfoques desde las ciencias sociales (énfasis en la discriminación basada en la pertenencia a un grupo social) o ciencias de la salud (énfasis en el trato injusto basado en características individuales).

Sobre la base de nuestro conocimiento, hasta la fecha no existe una revisión panorámica que aborde la pregunta de investigación ¿cómo se ha estudiado la discriminación laboral percibida y su asociación con salud y resultados ocupacionales? Por lo tanto, el objetivo de esta revisión es explorar como se ha investigado la discriminación laboral percibida, considerando su asociación con salud y resultados ocupacionales.

## MÉTODOS

La revisión panorámica será desarrollada de acuerdo con la guía *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* para revisiones panorámicas (PRISMA-ScR) [8] en conjunto con la metodología propuesta por el Instituto Joanna Briggs [9]. Este protocolo fue registrado en una base de datos internacional para registrar revisiones sistemáticas, con el objetivo de mejorar la transparencia de la investigación y reducir el riesgo de sesgo.

### CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Participantes: esta revisión considerará aquellos artículos que hayan investigado la discriminación laboral percibida por los trabajadores y su asociación con la salud o resultados ocupacionales.

Concepto: el concepto que guía esta revisión es la “discriminación laboral percibida”. Por lo tanto, se incluirán aquellos estudios donde se declare de manera explícita el término “discriminación laboral percibida” y también aquellos estudios que no declaren el término de manera explícita, pero que a través de la lectura de la metodología se logre constatar que a los trabajadores se les consultó si se han sentido discriminados.

Criterios de elegibilidad y exclusión: solo se incluirán estudios en contextos ocupacionales. Por lo tanto, serán excluidos aquellos estudios en pacientes, estudiantes o en la población general. Los estudios incluidos no estarán limitados por la ubicación de la muestra.

Además, se excluirán aquellos estudios que no sean artículos originales (revisiones, presentaciones de congreso, libros, etc.) y en idiomas distintos al inglés o español.

### FUENTES DE INFORMACIÓN Y ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

La identificación de los estudios primarios se realizará buscando en las bases de datos MEDLINE/PubMed, Scopus y PsycInfo publicados entre los años 2000 y 2022. Se utilizarán estas bases de datos, ya que MEDLINE/PubMed permite acceder a la gran mayoría de la literatura científica biomédica, Scopus es una base de datos multidisciplinaria que contiene un cuerpo de literatura importante desde el punto de vista ocupacional y PsycInfo es la principal base de datos que cubre las ciencias sociales y la psicología. La estrategia de búsqueda que se utilizará contiene los siguientes términos ("*employment discrimination*" OR "*workplace perceived discrimination*" OR "*perceived discrimination*" OR "*workplace discrimination*" OR "*work discrimination*" OR "*discrimination at work*"). Esta estrategia se elaboró sobre la base de la identificación de términos relevantes en investigaciones previas.

### SELECCIÓN DE FUENTES DE EVIDENCIA

Luego de la búsqueda en cada una de las bases de datos, todos los registros identificados serán cargados en la aplicación web Rayyan [10], donde se llevará a cabo la eliminación de los artículos duplicados [11] y la revisión de títulos y resúmenes. Antes de que comiencen los dos investigadores a revisar los títulos y resúmenes se realizará una prueba piloto de los criterios de elegibilidad propuestos con tres artículos con el objetivo de resolver cualquier desacuerdo antes de la selección. Luego de esto, los dos investigadores de manera independiente revisarán los títulos y los resúmenes evaluando los criterios de elegibilidad, determinando qué artículo ingresará a la revisión. En caso de existir algún desacuerdo entre los revisores durante la revisión del título y el resumen o la revisión del texto completo, se resolverá mediante la discusión con un tercer revisor. Los resultados de la búsqueda y las razones de exclusión de los artículos de texto completo que no cumplan con los criterios de elegibilidad se registrarán y se informarán en un diagrama de flujo PRISMA-ScR.

### PROCESO DE EXTRACCIÓN DE DATOS

Dos revisores independientes extraerán los datos de los artículos seleccionados para la revisión panorámica en una planilla predefinida. La planilla predefinida considera el registro basado en la recomendación del Instituto Joanna Briggs [9]: autor, año de publicación, país de origen, objetivos, población de estudio y tamaño de la muestra, métodos, resultados y detalles de estos y aquellos hallazgos clave que se relacionan con la pregunta de esta revisión.

Sin embargo, antes de la extracción de datos, se realizará un ensayo de extracción, en el cual dos investigadores obtendrán datos de los primeros tres artículos. Luego se compararán los resultados y se realizarán cambios a la planilla de extracción de datos, en caso de ser necesario. Una vez conseguida la planilla de extracción de datos, dos investigadores procederán a generar los registros correspondientes de todos los artículos y se compararán una vez que estén completos. En caso de existir discrepancias, un tercer investigador participará en este proceso.

### EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SESGO

Dos investigadores revisarán de forma independiente la calidad metodológica de cada artículo, utilizando la herramienta de evaluación de métodos mixtos (*Mixed Methods Appraisal Tool*) [12]. Se utilizará esta herramienta, ya que permite evaluar diferentes tipos de metodologías tales como cuantitativas y cualitativas.

## RESULTADOS

El proyecto se inició en marzo de 2022. Después de formalizar los métodos de estudio y antes de la selección de títulos y resúmenes, el protocolo se registró en el *International Platform of Registered Systematic Review and Meta-analysis Protocols* (INPLASY) en agosto de 2022. La recopilación de datos comenzó en agosto

de 2022 y está en curso en el momento de la presentación. Se espera que la recopilación de datos se complete en octubre de 2022. El análisis de datos y la redacción del manuscrito se realizarán entre noviembre y diciembre, y se espera su publicación en 2023.

## DISCUSIÓN

Según el conocimiento de los autores, esta es la primera revisión panorámica para explorar y describir cómo se ha llevado a cabo las investigaciones asociadas a la discriminación percibida en el ámbito laboral. Es importante destacar que existen antecedentes que han abordado en cierto modo el objetivo de esta revisión, aunque poseen características distintas. Burkard *et al.* desarrollaron una revisión de cinco instrumentos diseñados para medir la discriminación, los prejuicios y las actitudes hacia la diversidad en el lugar de trabajo [13]. Shen y Dhanani realizaron una revisión de la literatura sobre la discriminación en el lugar de trabajo entre 2000 y 2014 con el objetivo de identificar las tendencias comunes con respecto a cómo se estudia y evalúa comúnmente la discriminación [5]. Sin embargo, ninguno de estos antecedentes corresponde a un diseño de revisión panorámica.

Se espera que, mediante una amplia exploración de la literatura, se puedan incluir diferentes diseños de estudio para mapear cómo se lleva a cabo la investigación asociada a la discriminación laboral percibida y, de este modo, proporcionar recomendaciones para mejorar ciertos aspectos metodológicos como:

- 1) Identificar qué instrumento deberíamos utilizar si queremos estimar la prevalencia de la discriminación laboral percibida.
- 2) Resumir la información para guiar la toma de decisiones de los investigadores.
- 3) Puntualizar cuáles son las características psicométricas de los instrumentos más utilizados.

Por lo tanto, los resultados de esta revisión serán de gran interés para quienes están interesados en investigar la discriminación laboral, pero también para aquellos interesados en la salud ocupacional y/o pública.

Las fortalezas de esta revisión se basan en los aspectos metodológicos. En primer lugar, corresponde al diseño adecuado de revisiones para responder a una pregunta amplia sobre cómo se está llevando a cabo la investigación en un campo [14]. En segundo lugar, previo a la evaluación de título y resumen, el protocolo fue registrado lo que se traduce en una disminución del riesgo de sesgo y garantiza la transparencia de la investigación [15]. En tercer lugar, se utilizarán las propuestas del Instituto Joanna Briggs y las pautas PRISMA para informar los resultados. Finalmente, se utilizará una herramienta para la evaluación crítica de la evidencia.

Podemos mencionar tres limitaciones. La primera corresponde al idioma, ya que sólo se considerará estudios en inglés y español, restringiendo la capacidad para examinar la investigación asociada a la discriminación laboral en otros idiomas. La segunda es

considerar sólo tres bases de datos. Si bien creemos que la gran mayoría de la literatura está contenida en estas bases de datos, es posible la pérdida de literatura de interés. La tercera corresponde al tipo de documento, ya que solo se considerará artículos publicados y no se llevará a cabo una búsqueda de la literatura gris.

## CONCLUSIÓN

Este estudio mejorará nuestra comprensión de la discriminación laboral percibida, lo que se traduce en una mejor investigación y a su vez tiene el potencial de mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Esto debido a que, si se mejoran las técnicas de evaluación, se pueden diseñar mejores intervenciones.

## Notas

### Autoría

Todos los autores contribuyeron en el desarrollo y diseño del trabajo, en la redacción o revisión crítica del manuscrito, y en la aprobación final de la versión que será publicada.

### Conflictos de intereses

Los autores completaron el formulario de declaración de conflictos de intereses del International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). Declaran no haber recibido financiamiento para la realización de la investigación; no tener relaciones financieras con organizaciones que podrían tener intereses en el artículo publicado en los últimos tres años y no tener otras relaciones o actividades que podrían influir sobre el artículo publicado. Los formularios pueden ser solicitados contactando al autor correspondiente o a la dirección editorial de la Revista.

### Financiamiento

Los autores de este estudio declaran que no hubo fuentes de financiación externas.

### Registro del protocolo

Este protocolo fue registrado en la base de datos internacional para registrar revisiones sistemáticas INPLASY (número de registro: INPLASY202280009; doi:10.37766/inplasy2022.8.0009).

### Aspectos éticos

Este estudio no requiere la revisión de un comité de ética ya que corresponde a un análisis basado en artículos publicados anteriormente.

### Origen y arbitraje

No solicitado. Con revisión por pares externa por tres pares revisores, a doble ciego.

### Idioma del envío

Español.

## Referencias

1. Krieger N. A glossary for social epidemiology. *J Epidemiol Community Health*. 2001;55: 693–700. <https://jech.bmj.com/lookup/doi/10.1136/jech.55.10.693> <https://doi.org/10.1136/jech.55.10.693>
2. Ensher EA, Grant-Vallone EJ, Donaldson SI. Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*. 2001;12: 53–72. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G)
3. Pascoe EA, Smart Richman L. Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychol Bull*. 2009;135: 531–54. <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/a0016059> <https://doi.org/10.1037/a0016059>
4. Allen E. Perceived discrimination and health: Paradigms and prospects. *Sociology Compass*. 2019;13. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/17519020/13/8> <https://doi.org/10.1111/soc4.12720>
5. Shen W, Dhanani LY, Colella AJ. Measuring and Defining Discrimination. *The Oxford handbook of workplace discrimination*. New York, NY: Oxford University Press; 2015. pp. 297–312. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2018-09013-019&camp>
6. Dhanani LY, Beus JM, Joseph DL. Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*. 2018;71: 147–179. <http://doi.wiley.com/10.1111/peps.2018.71.issue-2> <https://doi.org/10.1111/peps.12254>
7. Krieger N. Discrimination and health inequities. *Int J Health Serv*. 2014;44: 643–710. <http://journals.sagepub.com/doi/10.2190/HS.44.4.b> <https://doi.org/10.2190/HS.44.4.b>
8. Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D, et al. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Ann Intern Med*. 2018;169: 467–473. <https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M18-0850> <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
9. Peter M, Christina M GM, Mcinerney P, Baldini Soares C, Khalil H, Parker D. The Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual 2015: Methodology for JBI scoping reviews. 2015. <https://nursing.lsuhsu.edu/jbi/docs/reviewersmanuals/scoping-pdf>
10. Ouzzani M, Hammady H, Fedorowicz Z, Elmagarmid A. Rayyan-a web and mobile app for systematic reviews. *Syst Rev*. 2016;5. <http://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-016-0384-4> <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
11. McKeown S, Mir ZM. Considerations for conducting systematic reviews: evaluating the performance of different methods for de-duplicating references. *Syst Rev*. 2021;10. <https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-021-01583-y> <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01583-y>
12. Hong Q, Pluye P, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M. Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT): User guide. McGill; 2018. [http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/fetch/127916259/MMAT\\_2018\\_criteria-manual\\_2018-08-01\\_ENG.pdf%0Ahttp://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/](http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/fetch/127916259/MMAT_2018_criteria-manual_2018-08-01_ENG.pdf%0Ahttp://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/)
13. Burkard AW, Boticki MA, Madson MB. Workplace Discrimination, Prejudice, and Diversity Measurement: A Review of Instrumentation. *Journal of Career Assessment*. 2002;10: 343–361. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0036678448&doi=10.1177%2F10672702010003005&partnerID=40&md5=e7d603f44a241db329901cc976da053a> <https://doi.org/10.1177/10672702010003005>
14. Verdejo C, Tapia-Benavente L, Schuller-Martínez B, Vergara-Merino L, Vargas-Peirano M, Silva-Dreyer AM. What you need to know about scoping reviews. *Medwave*. 2021;21. <https://doi.org/10.5867/medwave.2021.02.8144>
15. Boutron I, Page MJ, Higgins JPT, Altman DG. *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*. 2019. <https://training.cochrane.org/handbook/current/chapter-07>

# Methodological considerations in the study of perceived discrimination at work: a scoping review protocol

## Abstract

### Introduction

Perceived discrimination is a complex phenomenon of study and has significant repercussions on people's health. Many studies confirm the negative effects of stress on workers' health in the workplace, affecting both their physical and mental health. However, there is no consensus when investigating the construct of "perceived work discrimination".

### Objective

To examine how perceived workplace discrimination has been investigated, considering its association with health and occupational outcomes.

### Methods

A scoping review will be performed according to the PRISMA guidelines for scoping reviews and the Joanna Briggs Institute. We will search for published articles in english and spanish between 2000 and 2022 in the Scopus, MEDLINE/PubMed, and PsycInfo databases. Through the Rayyan application, two reviewers will independently select titles and abstracts. Then, they will review the full texts. Subsequently, relevant information about the selected articles will be extracted, and their methodological quality will be evaluated. Finally, a narrative synthesis of the main results found will be made.

### Discussion

We expect the findings to improve methodological aspects when investigating perceived workplace discrimination, facilitating decision-making for those researchers who wish to address perceived work discrimination.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.