

Año 28 No. 103  
JULIO-SEPTIEMBRE, 2023



Año 28 No. 103

JULIO-SEPTIEMBRE, 2023

# Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.  
[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES)

Como citar: Álvarez Velázquez, E., Ruiz Berrio, A., y Flores Laguna, O. A. (2023). Responsabilidad Social Empresarial en la Relación Obrero-Patronal: Validez y confiabilidad de escala de medición. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1119-1138. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.13>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 28 No. 103, 2023, 1119-1138  
JULIO-SEPTIEMBRE  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Responsabilidad Social Empresarial en la Relación Obrero-Patronal: Validez y confiabilidad de escala de medición

Álvarez Velázquez, Edalid\*  
Ruiz Berrio, Adriana\*\*  
Flores Laguna, Omar Arodi\*\*\*

## Resumen

El objetivo de esta investigación es construir y validar una escala de medición que aborda cuatro dimensiones del aspecto interno de la Responsabilidad Social Empresarial en las relaciones obrero-patronales que son: discriminación, equidad de género, acoso laboral y políticas de recursos humanos. Para el diseño de la escala se realizó una revisión de la literatura científica sobre la dimensión interna de la RSE. Participó una muestra de 167 empleados de pequeñas y medianas empresas (Pymes). Se utilizó un proceso de validez cuantitativo basado en el análisis factorial. La escala quedó integrada por 30 ítems. Se realizó el análisis factorial con rotación varimax y presentó una adecuación muestral KMO de .861. Se encontró que los resultados son significativos y que con los cuatro factores se explica un 62.731% de la varianza total. El alfa de Cronbach fue igual a .910. El instrumento desarrollado permitirá a las Pymes realizar una autoevaluación, que les permita identificar elementos para establecer mejoras en su responsabilidad social empresarial interna.

**Palabras clave:** Acoso laboral; discriminación laboral; equidad de género laboral; políticas de recursos humanos; responsabilidad social empresarial.

---

Recibido: 13.09.22

Aceptado: 25.01.23

\* Doctora en Gestión Ambiental para Desarrollo Sostenible, Mtra. en Administración Financiera. Contador Público y Auditor. Montemorelos- México. Email: [edalvarez@uv.mx](mailto:edalvarez@uv.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0251-0376>

\*\* Doctora en Administración de Negocios, Maestría en Administración, Administración de Empresas. Docente e investigadora Universidad de Montemorelos. Montemorelos-México. Email: [adriana.ruiz.edu.mx](mailto:adriana.ruiz.edu.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8745-9284>

\*\*\* Doctor en Investigación e Innovación Educativa, Maestría en educación con especialidad en Enseñanza Superior, Licenciatura en Ciencias de la Educación con especialidad en Física y Matemáticas. Docente e investigador Universidad de Montemorelos. Montemorelos-México. Email: [oflores@um.edu.mx](mailto:oflores@um.edu.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8765-0310>

# Corporate Social Responsibility in the Labor-Management Relationship: Validity and reliability of a measurement scale

## Abstract

The objective of this research is to build and validate a measurement scale that addresses the internal dimension of Corporate Social Responsibility (CSR) in employee-employer relations, analyzed from four dimensions: discrimination, gender equity, workplace harassment and human resource policies. For the design of the scale, a review of the scientific literature on the internal dimension of (CSR) was carried out. A sample of 167 employees from small and medium-sized enterprises (S&MEs) participated. A quantitative validity process based on factor analysis was used. The scale was made up of 30 items. Factorial analysis with varimax rotation was performed and presented a KMO sample adequacy of .861. It was found that the results are significant ( $X^2 = 3,722.932$ ,  $lg = 435$ ,  $p = .000$ ) and that the four factors explain 62.731% of the total variance. Cronbach's alpha was equal to .910. The developed instrument will allow (S&MEs) to carry out a self-assessment, which allows them to identify elements to establish improvements in their internal Corporate Social Responsibility (CSR).

**Keywords:** Corporate social responsibility; human resources policies; labor discrimination; labor gender equity; workplace harassment.

## 1. Introducción

Este estudio plantea el análisis del aspecto interno de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en cuatro dimensiones: la discriminación, el acoso laboral, la equidad de género y la aplicación de las políticas institucionales de recursos humanos a partir del proceso de construcción y validación de una escala para medir la percepción de los trabajadores sobre estos importantes tópicos.

La Responsabilidad social empresarial (RSE) según Carneiro (2004), citado por De Peleskais y Aguirre (2008) está delimitada en dos fases: (a) la interna, que comprende a

los asociados, a los trabajadores y se orienta a las buenas prácticas en su relación obrero-patronal y (b) la externa, que está relacionada con la comunidad, los proveedores y los clientes. Dentro de las buenas prácticas se identifican políticas de recursos humanos que ayuden al personal de la empresa a evitar la discriminación, el acoso laboral y a fomentar la equidad de género. Ya que la (RSE) en su aspecto interno, se concentra en mejorar la calidad de vida de los colaboradores en sus áreas de trabajo, así como el desarrollo de cada uno de ellos (Cajiga, 2018). La fase interna de la RSE debe ser el inicio de una cultura sustentable, que cree ambientes

de trabajo saludables, donde haya una buena comunicación y se respeten los derechos laborales, la ética y la justicia de las políticas organizacionales.

Las organizaciones deben tener un compromiso consciente y congruente al cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, es importante considerar aspectos económicos, sociales y ambientales de todos sus participantes, y mostrar respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente. Al hacerlo, contribuye con la construcción del bien común. Este es un tema clave en la productividad no sólo de la rentabilidad de la empresa, sino que tiene en cuenta las necesidades de los empleados.

Es un estudio que se fundamenta en la dimensión interna de la RSE, cuya base señalan Peleskays y Aguirre (2008), se da en el interior de la organización, en sus valores y principios, que finalmente se ven reflejados en el comportamiento de sus actores patrón-obrero.

López, Casique y De la Garza (2010) mencionan características específicas en los trabajadores y en sus jefes que son la causa de la complejidad en las relaciones obrero-patronales. Entre ellas, se pueden mencionar: nivel de educación, motivación, objetivos, intereses, expectativas, satisfacción, antigüedad, oportunidades, condiciones familiares, económicas, jerarquías y roles; así como: los objetivos, la filosofía del sindicato y de la empresa; además de los intereses particulares que enmarcan la relación que se desarrolla al interior de esta entre los obreros y sus patrones.

La RSE en México es voluntaria y se reconoce por un distintivo, que busca que las empresas atiendan de manera particular las dimensiones externa e

interna. Se ha desarrollado una serie de herramientas de apoyo que ayudan a los empresarios a realizar un diagnóstico en algunos aspectos involucrados, tal es el caso de la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015, aplicable en el sector privado que está orientada a medir la Igualdad Laboral y no Discriminación, y en el sector público se aplica el Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral.

Se observa, que la primera considera la igualdad y la discriminación laboral, mientras que la segunda, aborda el acoso laboral, estos aspectos son útiles para el reconocimiento del cumplimiento interno de la responsabilidad social empresarial. Pero deben complementarse con el estudio de la aplicación de justicia y transparencia en las políticas de recursos humanos. La Norma ISO 26000 evalúa las dos dimensiones de la RSE siendo una de ellas, la dimensión interna de la misma, especialmente la gobernanza, los derechos humanos y las prácticas laborales.

En esta escala, se pretende aportar una visión general de la dimensión interna de la RSE. Para llevar a efecto el objetivo antes señalado se realizó una revisión de la literatura científica sobre la dimensión interna de la RSE. A su vez, participaron 167 empleados de pequeñas y medianas empresas (Pymes) utilizando un proceso de validez cuantitativo basado en el análisis factorial, esta escala quedó integrada por 30 ítems. Adicional a ello, se empleó el análisis factorial con rotación varimax y presentó una adecuación muestral KMO de .861. A continuación, se presentan las bases teóricas con las cuales se construyó.

## **2. Responsabilidad Social Empresarial: revisión de la literatura**

A continuación, se presenta el desarrollo de la revisión de la literatura que sirvió como fundamento teórico para la elaboración de la escala de medición propuesta en esta investigación.

### **2.1. Relación obrero-patronal**

Gómez (2018) establece la importancia de la existencia de una buena relación obrero-patronal, ya que genera estabilidad económica y crecimiento, garantizando al trabajador, en su carácter de individuo, el derecho de poder asegurarle a él y a su familia bienestar y prosperidad en diversos ámbitos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) señala que, bajo este contexto, se establecen las condiciones de derecho laboral operables a nivel internacional.

Asimismo, la OIT (2012) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2010) coinciden en precisar que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo y sexo, tienen derecho a tener por objetivo el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En México está previsto el concepto de trabajo digno y decente, en la Ley Federal del Trabajo (2021, Art. 2) establece en su artículo segundo el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador y enfatiza los siguientes aspectos:

1. No existe discriminación por: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud y migratoria, religión, opiniones,

preferencias sexuales o estado civil.

2. Derecho al acceso a la seguridad social y a percibir un salario remunerador.

3. Recibir capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos.

4. Condiciones óptimas de seguridad e higiene en prevención de riesgos de trabajo.

### **2.2. Discriminación laboral**

La discriminación laboral, es un acto que merma no solo al trabajador, por el impacto que tiene en su autoestima, también se afecta a la empresa, pues el rendimiento y/o productividad del trabajador al verse disminuida contribuye al incumplimiento de metas planteadas por la organización. La definición de discriminación expresa los distintos elementos que son origen de esta y a decir son: género y etnia/raza, religión/convicciones, edad, discapacidad, orientación/identidad sexual (Rey y Giménez, 2010).

Castro (2001) agrega a los factores arriba mencionados, otras causas de la discriminación: la sindicación, la opinión política, las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor y la seguridad en el empleo. Se puede decir que fundamentalmente prevalece la conducta de desprecio y de intolerancia que se ejerce contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019; Rodríguez, 2006).

Varios autores, Baquero et al, (2000); Castro (2001); Fundación Acción

Pro Derechos Humanos (FAPDH, 2017); OIT (2003; 2019), coinciden en señalar los momentos en que se puede identificar la discriminación laboral. La primera de ellas es la discriminación previa al empleo que se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. En esta etapa las personas pueden ser excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo, religión o discapacidad. Uno de los obstáculos previos a la contratación son los requisitos de empleo, ejemplo de ello pueden ser las pruebas VIH, de embarazo, entre otros. También puede considerarse discriminación previa a los actos injustificados en el espacio de la reincorporación después de haberse alejado del mismo. La segunda de ellas es la discriminación durante el empleo la cual se relaciona con las limitaciones u obstáculos que un trabajador pueda presentar para tener oportunidades de ascenso y/o desarrollo profesional, aun cuando sus capacidades y cualidades laborales están en igualdad de condiciones de otros que sí participan. La tercera es la discriminación al término del contrato que se presenta cuando las causas de despido son poco claras o injustificadas.

La manifestación de la discriminación durante la relación laboral puede ser directa o indirecta menciona Baquero et al, (2000), la Discriminación directa, es cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores con base en características como la opinión política, el estado civil o el sexo. La Discriminación indirecta, se presenta cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de un número

importante de miembros de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no con el perfil y con los requisitos exigidos para ocupar una vacante de trabajo determinada.

### 2.3 Equidad de género

Varias organizaciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH; 2019); Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA, 2012); ONU (2018; 2010) definen la equidad de género como la igualdad de participación de acuerdo con sus características que deben prevalecer en la composición de un conjunto. Así también, puede definirse como el trato imparcial a mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas; es decir, un trato igualitario o uno diferenciado, pero equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Es tal la importancia de la equidad de género que representa un objetivo prioritario en el lugar número cinco establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2018) cuya intención específica es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Desde el ámbito laboral, la OIT (1998), promueve oportunidades de un trabajo decente para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS; 2009) en México ha establecido indicadores que permitan otorgar distintivos voluntarios de cumplimiento con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, teniendo como ejes: incorporar la perspectiva

de género y no discriminación en los procesos de gestión del talento humano; con acciones para prevenir y atender la violencia laboral; procurar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades para garantizar la igualdad salarial. Estos indicadores contrastan con la teoría de la equidad laboral de Adams (1965), la cual indica que la motivación de un empleado depende del equilibrio de las aportaciones y beneficios entre empresa – empleado. En este sentido, se hace necesario observar el nivel de equidad laboral existente en los sectores productivos en México.

## **2.4 Acoso Laboral**

Leymann (1996) define el acoso como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia. Esta definición fue adoptada por varios autores, Barrado y Prieto (2016); Díaz y Luna, (2019); Prado et al, (2011); Téllez y Duque (2017), quienes consideran a Leymann como el primer autor en dar una definición de acoso laboral. Sepúlveda et al, (2017) establecen que el acoso laboral, se realiza para lastimar intencionalmente a cualquier persona, ya sea de manera física o emocional. Morten et al, (2015) adicionan que el acoso laboral se realiza con ataques verbales, intentos de exclusión del grupo o generar un ambiente laboral negativo.

Por su parte, Mulas (2019) complementa con otros argumentos como: dejar al trabajador de forma continuada, sin ocupación efectiva, dictar órdenes de imposible cumplimiento, ocupación en tareas inútiles, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada, restricciones

en el uso de material o equipos, limitarlo en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o supresión de la formación o el adiestramiento, que actúa como estresor psicosocial para generar malestar y amenaza a la estabilidad psicológica de las personas afectadas.

Morales (2016) plantea que estos comportamientos se realizan de forma sistemática y recurrente, que la frecuencia de los ataques es de, al menos, una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses.

Por su parte, Barrado y Prieto (2016); Molina y Jung (2015) plantean que, en el lugar de trabajo, se desarrollan acciones para destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y con el objetivo de que acaben abandonando el lugar de trabajo.

Ley Federal del Trabajo (2021, Art. 3. Bis) tipifica el acoso laboral bajo la denominación de “hostigamiento” y lo define como el “Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” y la Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, lo define como un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, afecta la seguridad de la víctima, su salud, integridad, libertad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Diversos autores, Alviter et al, (2018); Díaz y Luna (2019); Odetto (2016); Dierter y Leymann (1996) mencionan que en las situaciones de acoso laboral generalmente intervienen dos sujetos principales: el acosador que responde al perfil de un psicópata organizacional

que emplea técnicas de ataques sutiles, manipulando el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante los hechos; y el acosado, sujeto pasivo cuyo modo de vivir, situación familiar, capacidades técnicas, talentos, carisma y otros. Despiertan en el acosador o acosadores sentimientos de inadecuación, complejo de inferioridad, celos y envidia o lo que el acosador o acosadores definen como un desequilibrio en el grupo.

### • Clasificación del acoso laboral

Barrado y Prieto (2016) clasifican el acoso laboral, teniendo en cuenta la intencionalidad del acosador, en cuatro modalidades que son: (a) el acoso laboral estratégico, que es el que persigue que el acosado abandone la empresa, (b) el acoso de dirección que es el que puede tener dos objetivos el primero es reducir los costos y el segundo eliminar un individuo brillante, (c) el perverso que consiste es que el acosador gana la confianza de la víctima y utiliza sus debilidades y (d) el disciplinario que es el que atemoriza con el castigo a quienes no cumplen sus órdenes.

### • Tipología del acoso laboral

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2021) clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo: (a) el horizontal, cuando se presenta entre compañeros de la misma empresa, los sujetos activo y pasivo tienen el mismo nivel jerárquico en la compañía; (b) el vertical descendente, cuando es realizado por alguno de los jefes de la víctima; y, el c) vertical ascendente, el cual, es menos frecuente y se refiere

al hostigamiento laboral realizado por subalternos respecto del jefe que se constituye en víctima.

### • Criterios para considerar el acoso laboral

Téllez y Duque (2017) en su artículo *Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing)* plantean varios elementos desde la perspectiva de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Colombia, para considerar la existencia del acoso laboral o mobbing que son: (a) el sujeto demostrará que el principal objetivo de sus jefes, o iguales son o fueron la intimidación, opacarlo o hacerlo menos, (b) dicha agresión debe de ser entre compañeros de un rango superior o similar en cuanto a jerarquía, (c) la conducta deberá ser de manera de actos repetitivos hacia un trabajador de la empresa y (d) el sujeto deberá detallar muy cuidadosamente la conducta hostil.

## 2.5 Políticas de Recursos Humanos

El clima organizacional es un factor que impacta en el logro de metas, numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño (Iglesias y Sánchez, 2015). Las políticas que se implementan en la operación de una organización deben estar en apego a los derechos laborales, con el fin de que los trabajadores se encuentren motivados en la ejecución de sus actividades, deben existir políticas firmes de aplicación (Dessler y Varela, 2011; Filho et al, 2019; Tinti et al, 2017).

Becker y Gerhart (1996) mencionan que el área de recursos humanos o gestión del capital humano se considera

estratégica, dejando de ser vista como un centro de costos. Por su parte, López et al, (2010) señalan que la relevancia del área de recursos humanos radica en mantener indicadores favorables para la organización tales como: satisfacción del personal, clima laboral, calidad de vida y cumplimiento de los compromisos especificados en el contrato colectivo de trabajo. Esta área, además, debe difundir los objetivos de la empresa, y el equilibrio de las políticas de recursos humanos con los protocolos y procedimientos establecidos, genera confianza y cooperación entre los empleados (Domínguez y Plaza, 2013). La política de medir el desempeño es una práctica que permite observar la motivación de los empleados (Becker y Gerhart, 1996; Capapé et al, 2016; Paiva et al, 2017).

Barrena et al, (2016) proponen ocho políticas caracterizadas por incorporar aspectos laborales, humanos, éticos y sociales, encaminadas a obtener objetivos que procurar mejorar la calidad de vida al incrementar el bienestar social en las condiciones de trabajo de los empleados: (a) atracción y retención de los trabajadores, (b) capacitación y desarrollo continuo, (c) administración de las relaciones laborales, (d) comunicación, transparencia y diálogo social, (e) diversidad e igualdad de oportunidades, (f) remuneración justa y beneficios sociales, (g) prevención, seguridad y salud laboral y (h) conciliación entre el trabajo y la familia.

Dessler y Varela (2011) proponen políticas y prácticas necesarias para administrar a las personas en el trabajo, específicamente en los aspectos relacionados con la selección y contratación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y la provisión de un entorno bueno y seguro para los empleados de la empresa. En conclusión, el buen funcionamiento

de una organización va a depender del establecimiento de políticas justas, respetando la dignidad de los trabajadores (Rojas, 2005).

Después de realizar esta síntesis de revisión de la literatura científica, donde fueron documentados los constructos que conforman la escala, se identificaron las dimensiones que la componen y se desarrolló un banco de preguntas.

### **3. Recorrido metodológico**

Como criterio de inclusión se definió entrevistar a una muestra de obreros y patrones de las PYMES del sector comercial y de servicios de Tuxpan Veracruz México, y para esto, se utilizó la base de datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE; 2020), que fue filtrada al utilizar la estratificación oficial por el número de empleados establecida por la (Secretaría de Economía, 2018) donde son consideradas pequeñas, las empresas comerciales desde 11 a 30 empleados y de servicios desde 11 a 50. Y medianas, las empresas comerciales de 31 a 100 y las de servicios de 51 a 100 empleados. El total de las empresas que pertenecen a estas categorías fue de 454, de las cuales se extrajo la muestra con el siguiente proceso:

Tamaño de la población  $N = 454$  empresas, nivel de confianza  $Z = 95\% = 1.96$ , probabilidad de éxito o proporción esperada  $P = 50\% = 0.5$ , probabilidad de fracaso  $Q = 50\% = 0.5$ , error máximo admisible  $E = 5\% = 0.05$ ,  $n = ?$  (Martínez, 2019).

Para elegir las 209 empresas se determina el porcentaje por categoría y por número de empleados a partir de la base de datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). A continuación, se presentan los cálculos en la tabla 1.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas por categoría y número de empleados según DENUE**

Categoría	No. de empleados	No. de empresas	Porcentaje	Empresas muestra
Mediana Servicios	51 - 100	28	10%	13
Pequeña Servicios	11 - 50.	310	70%	143
Mediana Comercio	31 - 100.	27	10%	12
Pequeña Comercio	11 - 30.	89	20%	41
		<b>454</b>	<b>1</b>	<b>209</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2020).

Aquí se presenta una situación compleja, se realiza el sorteo de las 209 empresas utilizando el código K del muestreo sistemático, pero solo se puede garantizar que los encuestados pertenecen a las PYMES en las categorías elegidas, pues el instrumento fue contestado por solo 167 obreros y patrones de las empresas que decidieron participar del estudio, lo que constituye un muestreo por conveniencia. Este número fue aceptado, ya que Hair et al, (2010) sugieren tener por lo menos cinco encuestados por cada ítem al validar una escala.

La aplicación del instrumento fue en los años 2018 y 2019 por un grupo de estudiantes de la Universidad Veracruzana, para los cuales se solicitó el acceso a las empresas mediante un oficio. Se organizó a los estudiantes en equipos y fueron repartidas las encuestas. Solo fueron encuestados los empleados de las empresas que autorizaron la aplicación, por lo que es una muestra por conveniencia.

El instrumento de este análisis fue desarrollado en su versión original por

los autores de este artículo, se realizó una revisión de la literatura donde se documentaron las variables y sus dimensiones, se desarrolló un banco de preguntas, las cuales fueron sometidas a una prueba de pertinencia y claridad bajo el método de juicio de expertos para su validación, el grupo de expertos estuvo constituido por: un doctor y una maestra del área de derecho, dos doctores del área de negocios, un doctor en investigación y un doctor en educación.

Las preguntas fueron calificadas de 0 a 5 puntos y las que no obtuvieron un promedio superior a 3.5 fueron descartadas, después se incorporaron las mejoras sugeridas a las preguntas bien calificadas y quedó una versión con 36 ítems de preguntas cerradas bajo una escala Likert donde: 1 corresponde a nunca; 2 Casi nunca, 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre.

Con la escala de 36 ítems se realizó una prueba piloto con 25 participantes y el instrumento alcanzó un alpha de Cronbach de .884. Se hicieron algunas correcciones finales a partir de los

comentarios de los encuestados (Hair et al, 1999; Nunnally y Bernstein, 1995).

Las preguntas que quedaron para evaluar el constructo fueron ordenadas

sin seguir patrón alguno. El número de ítems por dimensión se observa en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
**Identificación de ítems por dimensión**

No. de dimensión	Dimensión	Códigos de ítems	No. de ítems
1	Discriminación (DIS)	DIS3, DIS8, DIS13, DIS18, DIS20, DIS21, DIS23, DIS26, DIS28, DIS36, DIS32	11
2	Equidad de Género (EG)	EG 1, EG2, EG5, EG7, EG10, EG 33, EG34	7
3	Acoso Laboral AL	AL11, AL12, AL14, AL15, AL16, AL17, AL19, AL22, AL24, AL30, AL31	11
4	Políticas de Recursos Humanos (PRH)	PRH4, PRH6, PRH9, PRH25, PRH27, PRH29, PRH35	7

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2020).

### 3.1 Validez de contenido

De la consistencia y confiabilidad del constructo: Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS Statistics V.23. Se realizó un análisis de las preguntas y se decidió recodificar los ítems que corresponden a las dimensiones, acoso laboral y discriminación por considerar que lo deseable es una respuesta con la escala invertida, donde, por ejemplo, nunca que originalmente es calificada con un punto pasa a cinco puntos porque lo ideal es que nunca suceda el acoso o la discriminación.

Después, se procedió a un análisis factorial exploratorio con rotación varimax para determinar una estructura factorial; se obtuvo el KMO y se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett para verificar la igualdad de varianzas. Se verificó la consistencia interna con el alpha de Cronbach para la escala total y por categoría.

### 4. Escala de medición de la Responsabilidad Social Empresarial en las relaciones obrero-patronales: Resultados

A continuación, en este apartado serán explicadas los principales resultados obtenidos a través del proceso de desarrollo de la presente investigación.

#### 4.1. La Muestra

Características de la muestra: la edad de los encuestados corresponde: de menos de 24 años (23.21%); de 25-35 años (32.74%); de 36-45 años (19.64%); de 46-55 años (19.05%); de 56-75 años (5.36%). Del sexo: 58.38% femenino y 47.62% masculino; el tipo de contratación laboral: De tiempo determinado 51.19%; indeterminado 44.64% otro 4.17%. Del cargo: operativo 91.07%; supervisor 1.19%; directivo 7.74%.

## 4.2 Análisis inicial de las dimensiones y comunalidades

Supo (2013) señala que es válido realizar reducción de dimensiones, al agrupar solo aquellos ítems que pueden representar un concepto más amplio entre todos ellos y de igual manera es válido reducir ítems al explorar la correlación de

cada uno de los ítems respecto del total. Bajo este contexto de acuerdo con los resultados de comunalidades (Tabla 3) que los ítems: PRH6, AL22, AL24, AL30, AL31, EG34 fueron excluidos bajo el criterio de presentar una comunalidad menor a .4 ya que hasta este punto se consideran moderadas. Atendiendo al tamaño de su muestra (Gorsuch, 1983).

**Tabla 3**  
**Comunalidades**

	Extracción		Extracción		Extracción		Extracción
EG1	.531	EG10	.425	DIS18	.807	DIS28	.699
EG2	.590	AL11	.542	AL19	.836	PRH29	.491
DIS3	.514	AL12	.666	DIS20	.873	DIS32	.506
PRH4	.603	DIS13	.738	DIS21	.473	EG33	.480
EG5	.513	AL14	.861	DIS23	.541	PRH35	.599
EG7	.459	AL15	.824	PRH25	.590	DIS36	.632
DIS8	.618	AL16	.835	DIS26	.574		
PRH9	.599	AL17	.846	PRH27	.551		

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2020).

## 4.3 Validez de constructo

El análisis factorial para evaluar la validez del constructo. En el análisis de la matriz de correlaciones, se observó que los 30 ítems presentan en su mayoría correlaciones por encima de 0.3 o muy cercanas, lo cual, hace factible la realización del análisis factorial. En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad ( $KMO = .861$ ). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ( $X^2 = 3,722.932$ ,  $gl = 435$ ,  $p = .000$ ) son significativos. Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal

principal de los cuales tres están cercanos a .7 y los demás en su gran mayoría son mayores a .9.

Para el estadístico de extracción Tabla 5, se encontró que los valores de comunalidad ( $Commin = .425$ ;  $Commáx = .873$ ), para los 30 reactivos de la escala son superiores al criterio de extracción ( $Com = .400$ ). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis exploratorio con cuatro factores explicando un 62.731% de la varianza total, siendo este valor superior al 60% establecido como criterio.

En la tabla 4 se presentan las dimensiones y los ítems de acuerdo a su agrupación.

**Tabla 4**  
**Dimensiones y agrupación de los ítems del aspecto interno de la RSE**

DIMENSIÓN	Número de ítems agrupados	Número de los ítems
Discriminación (DIS)	Se agruparon 6 ítems	DIS28, DIS36, DIS26, DIS23, DIS32, DIS21
Equidad de Género (EG)	Se agruparon 6 ítems	EG5, EG2, EG7, EG10, EG1, EG 33
Acoso Laboral (AL)	Se agruparon 7 ítems	AL14, AL15, AL16, AL17, AL19, AL12, AL11.
Políticas de Recursos Humanos (PRH)	Se agruparon 6 ítems	PRH25, PRH9, PRH27, PRH35, PRH4, PRH29.

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2020).

En el análisis de componente rotado (Tabla 5), los 30 ítems se agruparon en las 4 dimensiones atendiendo a su carga factorial. Los ítems: DIS3 Ha recibido discriminación por su origen étnico, DIS8 Ha recibido discriminación por su género,

que cargaron en el factor políticas de recursos humanos con cargas factoriales de .546 y .843 se decide conservar en el factor de discriminación por el respaldo teórico que se tiene y por la carga factorial de .385 y .425 que son aceptables.

**Tabla 5**  
**Matriz de componentes rotados**

		1	2	3	4
AL14	Ha experimentado repetidamente quedarse sin asignación laboral	.924	.031	.082	.015
DIS20	Ha recibido discriminación por alguna discapacidad	.909	.175	.108	.070
AL15	Ha experimentado repetidamente violencia psicológica, acoso moral o físico (mobbing)	.896	-.039	.123	.073
AL16	Ha experimentado repetidamente el acoso sexual en su lugar de trabajo	.891	-.020	.105	.171
AL17	Ha experimentado problemas de depresión o angustia debido a situaciones en su trabajo	.891	.157	.075	.149
AL19	Ha experimentado acoso para realizar repetidamente una jornada laboral excesiva dada la índole en su trabajo	.888	.116	.089	.165
DIS18	Ha recibido discriminación por sus opiniones	.875	.158	.114	.053
DIS13	Ha recibido discriminación por su edad	.844	.115	.079	-.076
AL12	Ha experimentado repetidamente el exceso en su carga laboral	.810	.026	.100	.005
AL11	Se presentan conflictos en las relaciones obrero – patronales	.596	.415	.102	.064
PRH9	El horario es flexible de acuerdo con sus necesidades y a la descripción de su puesto de trabajo	.158	.750	.111	.003
PRH25	En la empresa los contratos o convenios laborales están por escrito (expreso)	-.182	.744	.047	-.026
PRH27	Las condiciones de liquidaciones y despidos son justas y equitativas de acuerdo con la ley	.171	.691	.124	.170

## Cont... Tabla 5

PRH4	Su nivel de esfuerzo laboral es recompensado con su salario	.352	<b>.604</b>	.199	.274
PRH35	Existen políticas firmes en la empresa que aseguran el bienestar del empleado	.070	<b>.595</b>	-.177	.457
PRH29	Existen mecanismos para expresar preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos	.080	<b>.589</b>	.064	.365
DIS8	Ha recibido discriminación por su género	.371	.546	<b>.385</b>	-.186
DIS3	Ha recibido discriminación por su origen étnico	.271	.483	<b>.425</b>	-.164
DIS28	Ha recibido discriminación por sus preferencias sexuales	.204	.275	<b>.761</b>	-.052
DIS36	Ha recibido discriminación por su estado civil	.233	.180	<b>.725</b>	-.142
DIS26	Ha recibido discriminación por su religión	.243	.145	<b>.699</b>	-.073
DIS23	Ha recibido discriminación por condiciones de salud	.029	-.053	<b>.698</b>	.226
DIS32	Ha recibido discriminación por su condición migratoria (nacionalidad)	-.055	.101	<b>.653</b>	.259
DIS21	Ha recibido discriminación por su condición social	.001	-.222	<b>.529</b>	.380
EG2	La igualdad de oportunidades se ve reflejada en todos los empleados	.247	.038	-.044	<b>.725</b>
EG5	Existe equilibrio en el acceso y control de recursos entre hombres y mujeres	.106	.107	.043	<b>.699</b>
EG7	Los empleados reciben beneficios de acuerdo a la ley por parte de la empresa	-.076	.135	-.036	<b>.659</b>
EG1	Existe la motivación e incentivos en igualdad por parte de la empresa hacia los empleados	.320	.241	.082	<b>.603</b>
EG10	Las necesidades y características de hombres y mujeres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera	-.172	.094	.235	<b>.576</b>
EG33	Ha visto favoritismo por su género en el uso del poder que tenga como resultado una recompensa para algún empleado	.187	-.367	.146	<b>.538</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2020).

Los ítems: DIS 20 Ha recibido discriminación por alguna discapacidad, DIS18 Ha recibido discriminación por sus opiniones, DIS13 Ha recibido discriminación por su edad, que pertenecen a la dimensión de discriminación se agruparon en la dimensión de acoso laboral con cargas factoriales altas de .924, .875 .844 respectivamente, pero, debido a la importancia de la información que pueden aportar para el análisis y al sustento teórico que plantea la Encuesta

Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH, realizada por INEGI (2011) clasifica dos tipos de violencia laboral: acoso y discriminación, y que ambos ponen en peligro el empleo y disminuyen la dignidad personal y profesional se decide conservar los ítems.

## 4.5 Confiabilidad

El análisis de confiabilidad se realizó con base en la escala original completa,

así como en cada uno de los factores. Se observan valores de confiabilidad altos; siendo la dimensión de resultado Acoso Laboral (AL) ( $\alpha = .963$ ) el más alto, con diez declaraciones, mientras que la dimensión Políticas de Recursos (PRH) ( $\alpha = .808$ ) tiene una confiabilidad aceptable, con seis declaraciones, la dimensión Discriminación (DIS) tiene una confiabilidad aceptable ( $\alpha = .821$ ) con ocho declaraciones, la dimensión Equidad de Género (EG) tiene una confiabilidad aceptable de  $.756$ . con seis declaraciones. En general, el instrumento es confiable ( $\alpha = .910$ ) con treinta declaraciones.

## **5. Dimensiones del aspecto interno de la Responsabilidad Social Empresarial en las relaciones obrero-patronales**

Del instrumento sometido a validación en su análisis factorial, los ítems se agruparon de acuerdo con el sustento teórico en las cuatro dimensiones propuestas, discriminación (DIS), equidad de género (EG), acoso laboral (AL), políticas de recursos humanos (PRH).

De acuerdo con la fundamentación teórica desarrollada, se observó, que existe una línea divisoria muy delgada y difusa en la identificación de discriminación laboral y acoso laboral, Prado et al, (2011) plantean discriminación en la dimensión de acoso laboral. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH, realizada por INEGI (2011), establece que violencia laboral incluye acoso laboral y discriminación, este aspecto se hizo evidente, en el análisis factorial del instrumento relaciones obrero-patronal IROP al

agruparse los ítems DIS20, DIS18, DIS13, con cargas factoriales altas de  $.909$ ,  $.875$ ,  $.844$  respectivamente, en la dimensión de acoso laboral. Supo (2013) menciona que las cargas factoriales son indicativos o sugerencia matemática que algunos ítems se encuentran asociados no solo numéricamente sino conceptualmente, pero es necesario realizar la identificación conceptual teóricamente hablando. Bajo este criterio se decidió mantener los ítems en su dimensión original en consideración al fundamento teórico.

Los indicadores de la escala (IROP) miden integralmente las dimensiones que han sido propuestas de manera individual o como constructo, a continuación, se presenta el análisis de los puntos de similitud y diferencia localizados en las escalas presentadas por otros autores.

Tura et al, (2010) proponen para la escala de medición del constructo equidad de género 15 dimensiones, estas, con relación al constructo IROP, se pueden ubicar de la siguiente manera: 7 dimensiones están orientadas a políticas de recursos humanos, 5 dimensiones se orientan a equidad de género, y 3 de ellas, se relacionan con discriminación.

Por su parte, la escala del constructo de equidad de género propuesta por Román et al, (2016) propone 4 dimensiones: procesos administrativos, autoritarismo, equidad laboral, prestaciones y clima laboral. Estas, con relación la escala de IROP se puede observar que la dimensión, procesos administrativos se encuentran ubicada en PRH, prestaciones y clima laboral, así como autoritarismo, se ubican en la dimensión de AL, y equidad laboral en la propia dimensión de EG.

Para la dimensión de DIS se encontró que las escalas de medición

solo se basan en indicadores, pero no agrupados en dimensiones, como lo establece Aymerich et al, (2003) que mencionan 12 indicadores, entre estos, autoritarismo, dogmatismo, religión, sexismo, homofobia, patriocentrismo, racismo hacia pueblos originarios y otros. 11 de estos indicadores son coincidentes en la dimensión que el constructo IROP propone y un indicador relativo a autoritarismo, IROP lo considera en la dimensión de acoso laboral, así también, Fundación Mujeres (2011) mide a la discriminación en función a los siguientes indicadores: Perfil de la organización, selección de personal, gestión de la formación, contratación y sistema retributivo, promoción y desarrollo profesional, comunicación en la organización, salud laboral, clima laboral. Estos indicadores se miden en el constructo propuesto entre las dimensiones de equidad de género y políticas de recursos humanos de IROP.

Para medirlas, Moreno et al, (2008), proponen las siguientes dimensiones: exigencia extrema, desacreditación, consecuencias, política organizacional, información y actuaciones. En el constructo IROP solo la dimensión política organizacional está ubicada como dimensión específica, las demás dimensiones son indicadores que IROP contempla en la dimensión acoso laboral. Prado et al, (2011) identifican las dimensiones de: Hostigamiento sexual, aislamiento, maltrato y humillaciones, discriminación, clima laboral, IROP contempla a estas dimensiones como indicadores analizados en la misma dimensión, excepto a discriminación, ya que esta se estudia como una dimensión independiente diferenciada de acoso laboral.

En la dimensión de PRH, Manene (2014) establece las dimensiones

de: comportamiento, rendimiento, resultados. Capacidad, experiencia y personalidad. En contraste, IROP analiza estas dimensiones como indicadores de medición de la dimensión, acoso laboral y equidad de género.

## 6. Conclusiones

El análisis factorial exploratorio muestra que los ítems se agrupan en los cuatro factores del aspecto interno de la RSE propuestos en esta investigación, donde se mantienen las cuatro dimensiones: Discriminación D (DIS), Acoso Laboral (AL) Equidad de Género (EG), Políticas de Recursos Humanos (PRH).

La Validez y la Confiabilidad del constructo se establece al observarse la actividad y evaluación de expertos, así como en su análisis factorial al obtener resultados significativos en la correlación de variables, la varianza total explicada de 62.731% la comunalidad de las cargas factoriales del constructo validado se encuentran por encima de .425; cargas factoriales de acuerdo a la matriz de componente rotado, permitió la agrupación de 30 ítems en 4 dimensiones: DIS con 8 ítems, EG con 6 ítems, AL con 10 ítems, PRH con 6 ítems. La confiabilidad del constructo validado indicó un alfa de Cronbach de .910.

Este instrumento constituye un punto de partida para la autoevaluación en primera instancia para las pymes de Tuxpan Veracruz, con el fin de poder observar la posibilidad de cumplimiento de la norma mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; así como cumplimiento de la dimensión interna del Distintivo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

## Referencias bibliográficas

Adams, J.S. (1965). *Inequity in social exchange*. <https://acortar.link/rH3IzI>

Alviter Rojas, L., Littlewood, H., & Acosta, C. (2018). Acoso laboral, Renuncia Psicológica y manifestaciones psicosomáticas en empleados de una procesadora de frijol. *Revista De La Facultad De Contaduría Y Ciencias Administrativas*, 3(5), 8-16. Consultado de <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/72>

Aymerich, J., Canales, M. y Vivanco, M. (2003). *Encuesta tolerancia y no discriminación: tercera medición*. Universidad de Chile, Departamento de Sociología, Fundación Facultad de Ciencias Sociales. <https://doi.org/10.34720/qcdq-4880>

Baquero, J., Guataquí, J. C. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, 8, 1-31. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/dfb4edbb-cc3c-4e7a-9b76-7f305004df68/content>

Barrado, V. D. y Prieto, B. J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25-44. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332016000200003&script=sci-abstract>

Barrena, M. J., López, F. M. y Romero, F. P. (2016). Efecto de las políticas de recursos humanos socialmente responsables en el capital intelectual. *Omnisciencia*, 12(2), 549-590. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.738>

Becker, B. y Gerhart, B. (1996). The impact of Human Resource Management on organizational performance: progress and

prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-80. <https://doi.org/10.5465/256712>

Cajiga, C. J. (2013). Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI). [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)

Capapé, I. J., Susaeta, L., Pin, J.R., Danvila, I. y Suárez, E. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las Políticas de Recursos Humanos? *Innovar*, 26(59), 91-100. <https://www.redalyc.org/journal/818/81843213008/html/>

Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares*. [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173-recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173-recurso_1.pdf)

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2021). *Violencia laboral: ¿qué es y cómo se atiende?* <https://cdnsnste1.s3.us-west-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/05/20163410/manual-violencialaboral.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos- CNDH (2019). *Entrada en vigor de la igualdad y paridad de género, que coloca a las mujeres en el espacio público y termina con estereotipos sociales y el déficit democrático por razón de género*. [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-06/Com\\_2019\\_218.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-06/Com_2019_218.pdf)

Dessler, G. y Varela, R. A. (2011). *Administración de Recursos humanos. Enfoque Latinoamericano*. (5ª ed.). Prentice Hall.

Diario Oficial de la Federación 2017. Reglas de Operación del Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2018. D.O.F. 26 de diciembre del 2017. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/>

- [file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Díaz, C. O. y Luna, W. E. (2019). El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 42(14), 5–13. <http://revistanegotium.org/pdf/42/art1.pdf>
- Dierter, Z. y Leymann, H. (1996). *Mobbing and victimization at work*. Psychology Press.
- Domínguez Santiago, M., & Plaza Gómez, M. T. (2013). La adopción de prácticas de gestión del conocimiento y su relación con las políticas de recursos humanos: análisis de casos en empresas valencianas. *Revista Universidad y Empresa*, 14(23), 141-156. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2453>
- Filho, L. A., Oliveira, G. L. y Martins, C. (2019). Análise da atuação dos domínios políticas públicas e recursos. *Revista Economia y Gestão*, 54(19), 95-114. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/21655>
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola- FIDA (2012). *La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*. [https://www.ifad.org/documents/38711624/39417906/genderpolicy\\_s.pdf/fe85a317-420e-4f92-bccd-d88455072a4b](https://www.ifad.org/documents/38711624/39417906/genderpolicy_s.pdf/fe85a317-420e-4f92-bccd-d88455072a4b)
- Fundación Acción Pro-Derecho Humano Desigualdad Económica- FAPDH (2017). *Derechos Humanos.Net*. <https://www.derechoshumanos.net/desigualdadeconomica.htm>
- Fundación Mujeres (2011). *Cuaderno de trabajo: Indicadores de discriminación por sexo en las organizaciones*. [http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5621/image\\_cuaderno\\_indicadores.pdf](http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5621/image_cuaderno_indicadores.pdf)
- Gómez. R.G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54-72. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a04.pdf)
- Gorsuch R.L. (1983). Exploratory Factor Analysis. *Multivariate Experimental Psychology. Perspectives on Individual Differences*. [https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0893-5\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0893-5_6)
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., y Black, W. C. (2010). *Análisis multivariante*. (5ª ed.). Prentice-Hall.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis multivariante*. (5ª ed.). Prentice Hall Iberia
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2011). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía- INEGI (2011). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2011/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía- INEGI (2020). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía- INEGI. (2020). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

- Ley Federal Del Trabajo 2001. (11 de enero de 2021). Última reforma publicada D.O.F. 12-06-2015.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing and victimization at work*. Psychology Press.
- López, F. J., Casique, A. y De la Garza, M. T. (2010). La Gestión de las Relaciones Obrero Patronales: Estudio de Caso. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(3), 85-102. [https://www.redalyc.org/pdf/2190/Resumenes/Resumen\\_219016722004\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/2190/Resumenes/Resumen_219016722004_1.pdf)
- Manene, L. M. (2014). *Diseño del sistema de evaluación del desempeño (S.E.D.) y su método de la entrevista*. <https://actualidadempresa.com/disenio-del-sistema-de-evaluacion-del-desempeno-s-e-d-y-su-metodo-de-la-entrevista/>
- Martínez, C. (2019). Estadística básica aplicada. (5a. ed.). Ecoe Ediciones.
- Molina, N. A. y Jung, J. E. (2015). Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. *Revista de Investigación Psicológica*, 14, 19-42. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322015000200004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000200004)
- Morales, R. M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1(147) 71-98. <https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2016.147.10640>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M.E., Garrosa, E., Rodríguez, R. y Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335-345. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf>
- Morten, B. N., Magerøy, N., Gjerstad, J., Einarsen, S. (2015). Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia del acoso laboral en la salud de los trabajadores. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(4), 202-203. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492015000400007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000400007)
- Mulas, N. S. (2019). La impunidad del acoso laboral en la administración pública: unos por otros, la casa sin barrer. *Cuadernos de política criminal*, 128, 45-86. <https://www.dykinson.com/revistas/cuadernos-de-politica-criminal/la-impunidad-del-acoso-laboral-en-la-administracion-publica-unos-por-otros-la-casa-sin-barrer/8755/>
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed). McGraw-Hill Interamericana.
- Odetto, C. L. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario. *Invenio*, 19(37), 109-124. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87747436007.pdf>
- Organización de Naciones Unidas- ONU (2010). La ONU Crea una Nueva Estructura para Fortalecer a las Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2010/7/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-women>
- Organización de Naciones Unidas- ONU (2018). *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223128714\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2012). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_Code:C111)
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2019). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*. [https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_101326/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/WCMS_101326/lang--es/index.htm)
- Paiva, L. E., Lima, T. C., Oliveira, T. S., y Pitombeira, S. S. (2017). Percepção da Influência das Políticas e Práticas de Recursos Humanos na Satisfação com o Trabalho. *Pensamento Contemporâneo em Administração*, 1(11), 55-69. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i1.11291>
- Peleskais, C. y Aguirre, R. (2008). *Hacia una Cultura de Responsabilidad Social*. Pearson
- Prado, J. F., Saisó, A. G., Perea, I. C., y Palestina, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicossomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 162-182. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/119>
- Rey, M. F. y Giménez, G. D. (2010). *Por la diversidad, contra la discriminación. La igualdad de trato en España: hechos, garantías, perspectivas*. Fundación Ideas
- Rodríguez, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. CONAPRED.
- Rojas, A. M. (2005). El acoso o mobbing laboral. *Revista de derecho*, 24, 230-245. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85102409.pdf>
- Román, R., Domínguez, S. E., Saucedo Tamayo, M. D. y Tánori J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el Noroeste de México. *Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362016000200083](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362016000200083)
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social -STPS. (2009). *Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación*. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Sepúlveda Vildósola, A. C., Mota, A. R., Fajardo, G. E., y Reyes, L. I. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: Un fenómeno poco percibido. *Revista Médica del IMSS*, 55, 92–101. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72055>
- Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento. Aprende a crear y a validar instrumentos como un experto. [https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s\\_p/doc\\_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf](https://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf)

Télez, A. L. y Duque, M. E. (2017). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral. *Revista Ciencia Administrativa*, 20(1), 526–535. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84950584005.pdf>

Tinti, J. A., Venelli, L., Vieira, A. M. y Alexandre, C. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors. *Brazilian Business Review*, 6(14), 636-653. <https://www.scielo.br/j/bbr/a/xYZwYkTKW4q4wXnmr-kwkqGw/?lang=en>

Tura, M., Martínez, C., Pons, O., Simo, P. y Peregor, O. (2010). *Construcción y validación de una escala de medición de igualdad de oportunidades de género*. Localización: XIV Congreso de Ingeniería de Organización: Donostia-San Sebastián, 8-10 de septiembre de 2010, 2010, págs. 555-564. [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/EQUAL\\_OPPORTUNITIES\\_MANAGEMENT//555-564.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/EQUAL_OPPORTUNITIES_MANAGEMENT//555-564.pdf)