

Factores asociados a la violencia laboral: el caso de una maquiladora de exportación.

Factors associated with workplace violence: a case study of an export maquiladora.

Lucia Ruiz Ramos¹, Dania Yozari Ramírez Hernández², Yolanda Velázquez Narváez³
y Oscar Monreal Aranda⁴

Resumen

El objetivo de investigación fue identificar los factores asociados a la violencia laboral en la población trabajadora de una maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México. La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. La muestra estuvo integrada 1240 empleados. Para la generación del modelo empírico, los datos obtenidos fueron analizados con la técnica estadística de análisis multivariante modelaje con ecuaciones estructurales. Los resultados reflejan que la falta de control sobre el trabajo, el tipo de liderazgo, las relaciones entre trabajadores y el reconocimiento del desempeño, son factores que se encuentran directamente asociados a la violencia en el trabajo. Se concluye que, en la medida que se trabaje en mejorar estos cuatro aspectos se estará previniendo de manera significativa la aparición de situaciones violentas en el centro laboral. En este sentido, es a través de la psicología organizacional que, junto con el área de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, se puede integrar un equipo multidisciplinar óptimo para alcanzar los objetivos relativos a la salud integral del trabajador.

Palabras clave: violencia laboral; liderazgo; salud integral.

Abstract

The research aimed to identify the factors associated with workplace violence in the working population of an export maquiladora located in H. Matamoros, Tamaulipas, Mexico. The research employed a non-experimental, descriptive, cross-sectional, and correlational design. The research sample comprised 1,240 employees. To generate the empirical model, we analyzed the data using the statistical techniques of multivariate analysis and structural equation modeling. The results indicate that lack of control over work, type of leadership, relationships between workers, and recognition of performance are directly associated with workplace violence. It is concluded that violent situations in the workplace can be significantly reduced by improving these four aspects. In this sense, it is through organizational psychology, along with human resources and occupational risk prevention, can integrate a multidisciplinary team to achieve objectives related to the worker's overall health.

Keywords: labor violence; Leadership; integral health.

Fecha de recepción: 18-05-2023

Fecha de aceptación: 07-11-2023

¹Profesora. Unidad Académica Multidisciplinaria, Universidad de Tamaulipas. Matamoros, México. Email: luruiz@docentes.uat.edu.mx

²Licenciada en Psicología. Unidad Académica Multidisciplinaria, Universidad de Tamaulipas. Matamoros, México. Email: daniayozari@hotmail.com

³Profesora. Unidad Académica Multidisciplinaria, Universidad de Tamaulipas. Matamoros, México. Email: yovelazquez@docentes.uat.edu.mx

⁴Profesor. Unidad Académica Multidisciplinaria, Universidad de Tamaulipas. Matamoros, México. Email: omonreal@docentes.uat.edu.mx

Introducción

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), las personas en edad productiva pasan una tercera parte de su tiempo en el trabajo, es por ello por lo que las empresas deben considerar que las condiciones del trabajo tienen efectos (positivos o negativos), en la salud de los trabajadores. Las condiciones apropiadas en el trabajo pueden garantizar protección, seguridad, posición social, oportunidad de crecimiento personal - profesional, y con ello, protección contra los riesgos tanto físicos como psicosociales. Las enfermedades relacionadas con el trabajo, consideradas como no transmisibles pueden ser provocadas por el estrés laboral, dando lugar a altas tasas de enfermedades y frecuentes o prolongadas incapacidades. En muchos países, la problemática relacionada con la salud en el trabajo ocasiona pérdidas que oscilan aproximadamente entre el 4 al 6% del Producto Interno Bruto (OMS, 2017).

El desarrollo de las relaciones sociales de trabajo que surgen en el entorno laboral, no siempre son de armonía o cordialidad entre los empleados de una organización; esta situación afecta de una manera u otra en los aspectos de la productividad, en la salud mental de los individuos, en la organización, entre otras (Porrás, 2017); inherentemente, esto generaría no sólo un mal ambiente de trabajo, sino también un entorno laboral violento. Las conductas negativas tienen vínculo con algunos tipos de valores organizacionales, grupales e individuales, por lo que las características del entorno y los valores se relacionan con la aparición de situaciones de violencia laboral (Bordalejo y Ferrari, 2017), la cual puede estar mediada por las relaciones de clase, etnia, género y puede estar relacionada con prácticas sociales discriminatorias y responder a formas de organización del trabajo orientadas a influir en la productividad o rendimiento individual del trabajador (Acevedo, 2012). Para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), la violencia laboral es ejercida por personas que tienen algún tipo de nexo laboral (sin importar la relación jerárquica), la cual consiste en algún acto o una omisión relacionado con dañar:

autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, lo cual impide el desarrollo personal y atenta contra la igualdad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), “la violencia y el acoso deberían tratarse como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables, y en que estos comportamientos podrían causar sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales” (p.35). Para González y Ortega (2019), la violencia laboral se caracteriza por aquellas conductas realizadas por miembros de una organización, donde el objetivo es afectar a un compañero y por lo general, se presenta por medio de la interacción donde pueden participar dos o más personas, principalmente el acosador y la víctima. La violencia laboral es reconocida internacionalmente como uno de los problemas sociales más graves, generando gran preocupación por su impacto, consecuencias y magnitud, afectando diversos estratos como es el personal, organizacional y social (Ansoleaga et al., 2017). De igual forma, representa un riesgo importante para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, y a su vez repercute en la organización (Alfaro y Ronchi, 2020), ya que las incapacidades derivadas de riesgos de trabajo implican altos costos tanto directos como indirectos para los centros de trabajo. La violencia y el acoso tienen ese don de ubicuidad, ya que pueden presentarse de manera horizontal y vertical, pueden provenir de diversas fuentes, tanto internas como externas (incluidos clientes, terceras personas y autoridades), puede presentarse en el sector público o privado, o en la economía formal o informal (OIT, 2016). Respecto a los tipos de violencia en el entorno laboral, se conoce como violencia horizontal cuando la agresividad laboral es ejercida entre compañeros del ambiente de trabajo donde jerárquicamente ocupan un nivel similar en el organigrama. Por otro lado, la violencia vertical puede darse en dirección descendente o ascendente. La violencia en dirección descendente es aquella que se presenta cuando una persona de nivel jerárquico superior ejerce violencia o agresividad hacia personas de rangos ocupacionales inferiores, mientras que la violencia vertical ascendente, (que es la menos frecuente), se refiere a la violencia laboral ejercida por quienes ocupan puestos subalternos respecto a

personas con nivel jerárquico superior (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2018). La violencia laboral es categorizada por Cebey y Ferrari (2016), como abuso de autoridad, maltrato, y vulneración de los derechos. El abuso de autoridad sería considerado como una forma de ejercer el poder que se da de manera vertical-descendente, por lo que sus efectos alcanzarían a todos los trabajadores; mientras que el maltrato, es cuando alguna persona hace uso de su posición de autoridad para relacionarse con algún subordinado reduciéndole a objeto del trato (cosificado).

La clasificación de la violencia laboral se acentúa dependiendo de dónde se centre el análisis: tipo de agresión, que puede ser física, psicológica o sexual (Palma et al., 2018). La primera está dirigida a ocasionar daño físico; la segunda, cuando se ejerce un maltrato modal o verbal con la intención de desestabilizar, aislar, destruir la reputación, deteriorar la autoestima, disminuir su capacidad laboral para humillar y eliminar del lugar que ocupa; y la violencia sexual, se relaciona con toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentido por quien lo recibe (Porras, 2017). Otra forma de clasificación dependerá del ejecutor, si se da por algún integrante de la organización, es considerada violencia interna; si, por otro lado, es ejercida por algún usuario o acompañantes de este, sería violencia externa (Palma et al., 2018). Las expresiones de violencia más frecuentes en el ámbito laboral son hacia las mujeres, las cuales deben enfrentar esta realidad cotidianamente, situación que se vive no sólo en México sino también en otros países de América Latina (Velázquez y Díaz, 2020), ya que las relaciones de género pueden favorecer el acoso y violencia laboral; los estereotipos de género pueden generar actitudes discriminatorias; además la percepción social de las mujeres en el mercado ocupacional como fuerza de trabajo secundaria, tiende a centrarlas en un grupo de mayor vulnerabilidad a vivir humillación, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral (Acevedo, 2012), y en muchas ocasiones experimentar la vulneración de sus derechos laborales, desigualdad laboral y baja retribución económica (Velázquez y Díaz, 2020). La violencia laboral genera graves consecuencias a quienes la sufren, tanto física

como emocionalmente. Algunas de las personas que la han padecido, han necesitado atención médica, psicológica o psiquiátrica, lo que afectaría su integridad y calidad de vida, por ende, dedicación, compromiso e inclusive la permanencia en el puesto de trabajo (Alfaro y Ronchi, 2020). Aunque no todas las personas que han vivido violencia psicológica en el trabajo padecen las mismas consecuencias, ni las mismas reacciones, esto se debería principalmente a las diferencias individuales como habilidades, capacidades y recursos para afrontar las situaciones adversas (Porras, 2017), como lo serían el nivel de autoestima, la resiliencia, red de apoyo, entre otras. De acuerdo con la OIT (2016), hay algunas circunstancias que pueden influir en exponer a los trabajadores a la violencia y al acoso. Respecto a las características de la actividad laboral se encuentran los siguientes aspectos: trabajar en contacto con el público, con personas en situación difícil, manejar objetos de valor, en situaciones donde los trabajadores no están amparados por la legislación laboral o protección social, en entornos con recursos limitados, laborar con horarios de difícil conciliación con el área social, trabajar solo o en aislamiento, en espacios íntimos o en hogares privados, el poseer poder para denegar la prestación de servicios y trabajar en zonas de conflicto (servicios públicos y de emergencia). Otros factores que también pueden contribuir a la presencia de la violencia y el acoso relacionadas a las características del centro laboral son: la inadecuada gestión de los recursos humanos, la pobre organización del trabajo (falta de normas y responsabilidades claras), la distribución inadecuada de tareas, objetivos de producción poco realistas o inalcanzables, comunicación deficiente, malas relaciones en el trabajo y prácticas de discriminación (OIT, 2016). Ante la importancia de realizar actividades preventivas efectivas respecto a las situaciones de violencia laboral presentes en el ámbito laboral y siendo la industria maquiladora la actividad económica más representativa de la región, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar los factores asociados a la violencia laboral en la población trabajadora de una maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México.

Contexto de la organización

La empresa es una maquiladora encargada del moldeo de envases plásticos, ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas México. Consta de cuatro áreas de producción en las cuales labora el personal que trabaja directamente con el proceso productivo en el que se involucra tanto personal indirecto no sindicalizado, así como personal directo sindicalizado. Tiene horario de trabajo diversos de 3 a 4 días a la semana, con 12 horas de jornada, divididos en dos turnos, diurno y nocturno. Estos horarios aplican principalmente a personal sindicalizado, a diferencia del personal administrativo de apoyo que son trabajadores indirectos no sindicalizados, quienes laboran nueve horas de lunes a viernes. En este grupo se encuentra personal de ingeniería, técnico o mecánico.

La organización del trabajo varía de acuerdo con las necesidades de cada cliente. Inicia con las demandas de trabajo que se tienen mensualmente, lo cual limita el número de personas que se requerirá cada mes para cubrir con las exigencias de acuerdo con el producto que se tenga en producción, asimismo se deben considerar los atrasos que se tengan de otros productos que no se entregaron a tiempo. Una vez que se tiene el número de personas que se requerirán en producción se genera un balance general en las áreas, lo que permite que se defina cuánta es la necesidad de contratación, tiempo extra o movimientos de horarios, si ese fuera el caso. Teniendo el personal completo en cada área, los supervisores establecen las prioridades en cuanto al producto, máquinas y fechas de entrega acordadas con el cliente, lo que precisa el ritmo de trabajo que se tenga en cada área.

Dentro de su sistema operativo, uno de los lemas fundamentales que suele aplicarse es fomentar la retroalimentación instantánea, optimizar los procedimientos, promover valores percibidos de manera positiva y fomentar el crecimiento interno. Sin embargo, el tipo de liderazgo que predomina es autocrático, no obstante, la alta dirección ha manifestado interés en realizar un diagnóstico sobre los riesgos

psicosociales organizacionales presentes, particularmente respecto a aquellas situaciones que pudieran favorecer la presencia de la violencia laboral.

El liderazgo y el ambiente laboral

Una organización está compuesta naturalmente con equipos de trabajo, los cuales, por lo regular, cuentan con la dirección de un responsable asignado que, a través de sus conocimientos y experiencias, responde ante los retos que se presentan día con día. Es decir, que es su liderazgo el que determina la forma en que se trabaja y se resuelven los conflictos que pudiesen presentarse. Un líder se considera como un recurso humano que la empresa puede priorizar para indicar el camino a seguir, es quien estimula la mejora de las condiciones de la organización, mantiene la estabilidad, y es quien por medio de su actitud puede reforzar los comportamientos organizacionales aceptables (Contreras et al., 2012). Además, de acuerdo con el nuevo paradigma se visualiza al líder como un individuo capaz de potencializar, facultar y formar a sus trabajadores, además del desarrollo de competencias que lleven al logro de los objetivos (Díaz et al., 2018). No obstante, el hecho de que una persona sea asignada como responsable de un grupo de trabajo, no implica que cuenta con las cualidades de un buen líder. Existen diferentes estilos de liderazgo y diversos estudios han demostrado que las características conductuales del líder pueden tener un impacto significativo sobre los recursos propios de los trabajadores (Trógo et al., 2013). Al respecto, en el estudio realizado por Pérez y Azzollini (2013), se destaca la importancia del estilo de liderazgo transformacional en los equipos de trabajo. Este estilo de dirección se caracteriza porque los líderes tienen una visión del futuro, se comunican de forma inspiradora, estimulan de manera intelectual a sus trabajadores, y apoyan y reconocen el trabajo bien hecho (Llorens et al., 2009). Ahumada (2004), por su parte, considera a los líderes como agentes de influencia social, los cuales se caracterizan por el uso de poder en las organizaciones. López y Beltrán (2018), refieren que el estilo de dirección que tiene los líderes es el que garantiza la creación

del clima a partir de la cultura organizacional en la que se desenvuelven, siendo factor clave en la presencia o ausencia de violencia en el trabajo.

La NOM-035-STPS-2018, publicada en el DOF (2018), define al liderazgo negativo como:

Tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño (Capítulo 7.2, inciso f).

En este sentido, existen evidencias del impacto negativo que tiene un liderazgo inadecuado, sobre los grupos de trabajo. Al respecto, en la investigación realizada por Artazcoz y Molinero (2004), se identificaron situaciones de maltratos y arbitrariedades, así como el exceso de vigilancia por parte de sus líderes, refiriendo ser efectivos en cuanto a conocimiento técnico, pero manifestando la ausencia de educación de los mandos. De igual forma, un estudio realizado por Hay Group consultora en gestión de recursos humanos en 2001 (Martínez, 2007), revela que la segunda razón por la que los trabajadores abandonan la organización es el jefe. Afirma que, si éste sabe dirigir a sus trabajadores y los ayuda en el logro de objetivos, el clima laboral mejora. Por otra parte, Calderón et al. (2013), identifican el estrés como un factor que influye en el rol del líder y la percepción que los trabajadores tienen de éste. De igual forma consideran que “muchas de las veces los directivos son excelentes profesionales con altas competencias técnicas, pero sin fundamentación en la relación con colaboradores” (p. 421). Por su parte Alfaro y Ronchi (2020), destacan que algunos de los factores que son detonantes de la violencia y que se presentan con mayor constancia se relaciona con los estilos de liderazgo, cuando los líderes se conducen con actitudes y conductas agresivas, ejerciendo abuso de poder, inseguridad, precaria comunicación, niveles de exigencias superiores, el poco o nulo

reconocimiento, falta de claridad de las funciones, carencia en la capacidad de coordinar y gestionar conflictos.

Desafortunadamente, el liderazgo en México actualmente se caracteriza por mantener una posición tradicional, lo que refuerza la poca probabilidad de que los altos mandos posean una visión o misión excitante e innovadora. Por lo tanto, es de esperarse que se tomen decisiones en la organización sin tomar en cuenta el reconocimiento a sus subordinados ni compartir opiniones con su equipo de trabajo, puesto que esto representaría ceder el poder tomado (Robles et al., 2008). Por lo tanto, puede decirse que aún predomina el liderazgo autocrático donde las decisiones se toman de manera unilateral y en muchos casos, se resguarda información que pudiera ser de valor para otros miembros de la organización. Al respecto, no debe pasarse por alto que otro aspecto para considerar en el ámbito del bienestar laboral y de igual importancia a los mencionados anteriormente es la comunicación efectiva y oportuna, la cual debe ser una característica de un buen líder.

La comunicación efectiva debe ser sistemática, en donde el escuchar a los colaboradores es de importancia para de esa forma poder transmitir la igualdad dentro de las empresas. Esta comunicación debe de presentarse en primer lugar de manera oficial para que de esta manera se eviten rumores y ambigüedades que a largo plazo pueden dañar la buena interacción entre los trabajadores. En definitiva, invertir en la comunicación es lograr beneficios intangibles (Charry, 2018). Adicional a lo anterior, la comunicación efectiva y oportuna es esencial para establecer el alcance de las actividades que debe realizar el empleado, la forma en que debe hacerlo y las entradas y salidas de su proceso. Cuando el empleado no tiene claridad en sus funciones se ve envuelto en un estado de confusión y limitado en el nivel de autonomía y control sobre su trabajo, lo cual puede resultar en la realización de un trabajo deficiente o la inversión de mayor cantidad de recursos necesarios, mientras que, a su vez, es un factor de riesgo de estrés (Peiró, 2004). Si la falta de información clara es intencional para provocar

en el empleado insatisfacción, incomodidad o dejarlo en ridículo ante otros miembros de la organización, esto se considera acoso laboral (DOF, 2018), y es un tipo de violencia que se manifiesta en diversos centros de trabajo (Cuenca, 2021). De igual forma, Ochoa et al. (2021), consideran que la prevención de la violencia laboral debe incluir brindar mayor autonomía sobre la tarea al trabajador que eleven su capacidad de decisión. Por último, un liderazgo efectivo también debe incluir el reconocimiento del buen desempeño de los integrantes del grupo de trabajo, lo cual motivará de una forma continua a los empleados generando actitudes positivas hacia el trabajo (Manrique, 2019). Desafortunadamente, muchas veces los líderes suelen aplicar únicamente la retroalimentación negativa y no para reconocer el buen desempeño de sus trabajadores. Si esta actitud, además se realiza de manera intencionada y se marcan diferencias observables entre trabajadores, se pueden estar hablando de acoso laboral. Al respecto, Aydin et al. (2012) encontraron que uno de los comportamientos relacionados al moobing es la falta de reconocimiento por el desempeño laboral.

La importancia de las relaciones sociales de trabajo

Aunque el liderazgo es un factor clave para generar un ambiente laboral sano libre de violencia, igualmente importante es la forma en que se relacionan los diferentes integrantes de los grupos de trabajo. Estas interacciones influyen ampliamente en la percepción del trabajador respecto al ambiente laboral en el que se desempeña e influye en la medida en que éste se siente integrado y con sentido de pertenencia a su grupo. A mayor sentido de pertenencia, mejor se desarrollarán actitudes positivas hacia el trabajo. Ramos y Tejera (2017), afirman que toda empresa tiene como compromiso lograr un clima laboral en el cual predomine la motivación de los empleados. Sin embargo, esta no es una tarea fácil ya que esto depende en gran medida de las percepciones de los trabajadores y estas suelen variar entre un trabajador y otro (Carrasco et al., 2012; Randhawa & Kaur, 2014), pues dicha percepción surge de las experiencias personales que experimenta cada uno

de manera individual. Por lo tanto, será indispensable en primer lugar, lograr que el empleado se sienta identificado e integrado, lo que permitirá lograr su motivación y permanencia.

En este sentido, el compromiso de la empresa es impulsar de forma individual a sus trabajadores, de tal manera que el empleado se sienta lo suficientemente motivado dentro de la empresa y con la capacidad para responder las demandas inherentes a sus tareas a la vez que se relaciona de manera sana con sus compañeros, superiores y subordinados. No obstante, debe tomarse en cuenta que la motivación puede ser extrínseca e intrínseca, en esta última un factor determinante son las emociones que pueden presentarse de forma positiva o negativa en el empleado.

En el contexto laboral, los aspectos que inciden en las emociones del trabajador están relacionados con el tipo de liderazgo, interacciones interpersonales y condiciones de trabajo. Cuando estos aspectos son percibidos de manera negativa se refuerzan las emociones negativas inherentes al individuo, lo cual puede ocasionar conflictos y malas relaciones laborales. Cuando existe un clima laboral donde predominan emociones negativas y, por lo tanto, relaciones interpersonales que no son sanas, puede generarse un impacto negativo respecto al bienestar físico y mental de los trabajadores, por eso es importante que la empresa cuente con especialistas en materia de prevención de riesgos laborales y de salud mental que promuevan programas preventivos. Por lo tanto, un clima laboral adecuado donde predominen las relaciones positivas de trabajo no solo representa un beneficio para los trabajadores, sino que también es una valiosa herramienta para los centros de trabajo que favorece la productividad y, por ende, permite afrontar de manera eficaz los tiempos de crisis (Rivera et al., 2018). Por el contrario, las relaciones interpersonales problemáticas pueden generar impactos negativos sobre la productividad, tales como mayor ausentismo, alta rotación de personal, rechazo al trabajo, disminución de la calidad, entre otros (Hurtado y Pereira, 2015).

El control sobre el trabajo y el reconocimiento sobre el desempeño

En cuanto al factor falta de control laboral y reconocimiento sobre el desempeño, existen estudios que demuestran que forman parte de los riesgos psicosociales en su conjunto (DOF, 2018; OIT, 2016), pero no se encontró un abundante abordaje de la literatura que analice de forma independiente estas variables ni su relación directa con la violencia en el trabajo. No obstante, existen fundamentos teóricos como el modelo Karasek y Theorell (1990; citado en Palma et al., 2022) que consideran que los empleados que están sometidos a una escasa posibilidad de tomar decisiones sobre proceso de trabajo (o sea la falta de control), suelen percibir mayores niveles de tensión laboral lo cual mermaría su salud tanto mental y física. Los trabajadores que están expuestos a la baja toma de decisiones sobre el proceso laboral y que viven desajustes entre el esfuerzo-recompensa, combinado con distintas características de la organización (cierto tipo de liderazgo), se han asociado a una mayor exposición de situaciones relacionadas con violencia laboral (Palma et al., 2022).

De igual forma, el modelo de Siegrist et al. (2009; citado en Palma et al., 2022), así como Ortiz (2020), identifican otro factor que también se ha

relacionado con el aumento de estrés y afectación en la salud en general, que es la presencia de desajuste entre el esfuerzo y la recompensa. Es importante considerar que una de las razones por la que los trabajadores se mantienen en la organización a pesar de los riesgos explícitos, se relaciona con las características de empleabilidad en el mercado laboral de la zona (Arenas y Andrade, 2013). A partir de esta revisión teórica, los factores a considerar para la realización del análisis de asociación que permita alcanzar el objetivo de este estudio son: falta de control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones en el trabajo y reconocimiento del desempeño.

Materiales y métodos

Participantes y diseño del estudio

La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. Es un modelo de estudio de caso, la población estuvo integrada por trabajadores de una empresa maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México. Esto corresponde a un total de 1240 empleados (sólo se tomaron en cuenta trabajadores directos, excluyendo contratistas). Las características de los participantes se encuentran en la tabla 1.

Tabla 1. Características demográficas y laborales de los participantes.

VARIABLES	F	%
Género		
Mujer	795	64.11%
Hombre	445	35.89%
Total género	1240	100%
Tipo de Contrato		
Administrativos	35	2.82%
Directos Sindicato	762	61.45%
Indirectos Confianza	293	23.63%
Indirectos Sindicato	150	12.10%
Total tipo de contrato	1240	100%

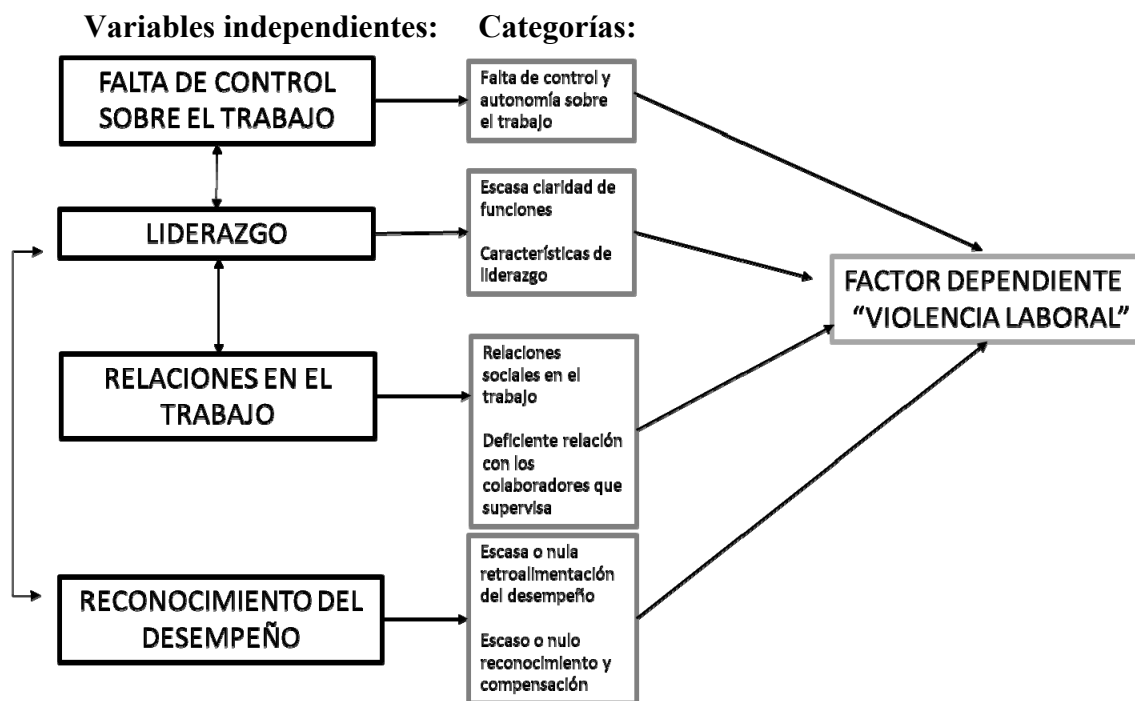
Fuente: Elaboración propia con base en cuestionario. 2022

Instrumentos

Se inició con el diseño de un modelo teórico conceptual, donde se identificaron las variables de estudio a partir de una revisión teórica, de tal forma que las variables independientes se encuentran agrupadas en cuatro factores: 1) Falta de control sobre el trabajo, compuesta por la siguiente categoría: falta de control y autonomía sobre el trabajo; 2) estilo de liderazgo, integrado por las siguientes categorías: escasa claridad de funciones y características de liderazgo; 3) relaciones en el trabajo, la cual incluyen las siguientes categorías: relaciones sociales de trabajo

y deficiente relación con los colaboradores que supervisa y 4) reconocimiento del desempeño, el cual se compone de las siguientes categorías: escasa o nula retroalimentación del desempeño, y escaso o nulo reconocimiento y compensación. Por otro lado, la variable dependiente corresponde a la violencia laboral (aquellos actos de acoso, hostigamiento en contra de los trabajadores que denigren o pongan en riesgo la salud: física, psicológica y social) en la población trabajadora de una maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México. Este modelo se presenta en la figura 1.

Figura 1. Modelo teórico conceptual “factores asociados a la violencia laboral en la población trabajadora de una maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México”



Fuente: Elaboración propia con base en la NOM-035-STPS-20018.

Posteriormente, para realizar la comprobación del modelo teórico conceptual propuesto se utilizó el *Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo*, expedido por la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social, a través de la Norma Oficial Mexicana 035 del 2018 (DOF, 2018).

Ya que no todos los factores incluidos en el modelo pueden ser medidos de forma directa, se consideran variables medibles (categorías) dentro de cada uno de ellos. Estas variables se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. *Indicadores utilizados en la medición de las variables independientes y dependiente*

Factores de la variable independiente	Categorías	Ítems que miden el factor
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
Liderazgo	Escasa claridad de las funciones Características del liderazgo	31, 32, 33, 34 37, 38, 39, 40, 41
Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	42, 43, 44, 45, 46 69, 70, 71, 72
Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño Escaso o nulo reconocimiento o compensación	47, 48 49, 50, 51, 52
Variable dependiente Violencia laboral	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64

Fuente: Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018).

El instrumento está compuesto por 72 ítems con 5 opciones de respuesta en escala de Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Aunque se aplicó el cuestionario en su totalidad, para fines de la presente investigación solamente se tomaron en cuenta las categorías anteriormente señaladas fundamentadas en la revisión teórica realizada inicialmente con un total de 36 ítems.

Adicionalmente, se agregaron preguntas sobre datos sociodemográficos respecto al género y tipo de contrato. El instrumento es auto aplicable con un tiempo aproximado de respuesta de 15 a 20 minutos. Los criterios de validez y confiabilidad no se describen en la NOM-035-STPS-2018, sin embargo, de acuerdo con la investigación realizada por Uribe et al. (2020), en cuanto a las propiedades psicométricas de la escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta por la NOM 035, se menciona la aparente proporción de resultados homogéneos. Se encontró una excelente confiabilidad superior a .67 haciendo mención de la excelencia de los valores encontrados con el procedimiento de análisis de varianza con el coeficiente de Cronbach (α) que se utilizó.

Procedimiento

Previamente a la aplicación del cuestionario se les comunicó a los participantes el objetivo de estudio, así como la garantía en el manejo confidencial de la información obtenida y la libertad de no participar si así lo decidieran. De igual forma, se dieron a conocer las instrucciones respecto al procedimiento para responder el cuestionario. Para la aplicación del instrumento se utilizó un servidor digital en grupos de 10 personas en turnos diurno y nocturno. El instrumento fue auto aplicado y el apoyo brindado por el investigador fue exclusivamente respecto a dudas sobre la interpretación de las preguntas. El tiempo promedio para responder cada cuestionario fue de 20 minutos. La recolección de datos se llevó a cabo en un periodo de tres meses, comprendidos de noviembre del 2019 a enero del 2020.

Análisis estadístico

El instrumento fue aplicado a 1240 participantes. Para la generación del modelo empírico, los datos obtenidos fueron analizados

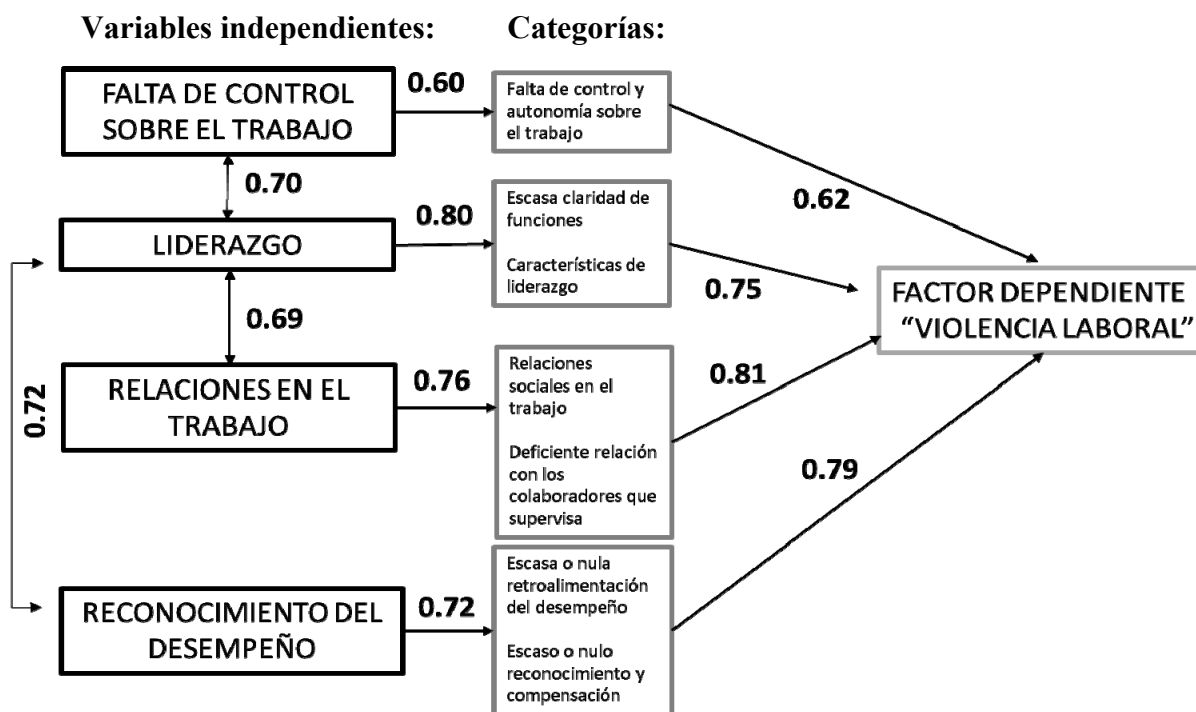
con la técnica estadística de análisis multivariante *modelaje con ecuaciones estructurales*, en el paquete estadístico SPSS 22.0.

Resultados

Respecto a las características de la muestra, el rango de edad de los participantes fue de 18 a 65 años. El 64.1% de la muestra son del género femenino, mientras que el 35.9% son varones. Respecto al tipo de contrato, el 2.8% de la muestra

estuvo integrada por trabajadores con cargo administrativo (35 participantes), el 23.3% son empleados indirectos de confianza (289 participantes), el 12.2% son empleados indirectos sindicatos (151 participantes) y el 61.7% son trabajadores de sindicato (765 participantes). Por otra parte, el modelo empírico resultante (confirmatorio, basado en el modelo teórico hipotético, el cual está fundamentado en la literatura), se presenta en la figura 2.

Figura 2. Modelo empírico “factores asociados a la violencia laboral en la población trabajadora de una maquiladora de exportación ubicada en H. Matamoros, Tamaulipas, México”



Fuente: Elaboración propia con base en la NOM-035-STPS-2018.

En este modelo se confirma que los factores incluidos en el modelo teórico conceptual se encuentran asociados con la variable dependiente *violencia laboral*. Los resultados sobre las correlaciones entre las variables independientes falta de control sobre el trabajo, estilo de liderazgo, relaciones en el trabajo y reconocimiento del desempeño y la variable dependiente violencia laboral, se presentan en la tabla 3.

Como puede observarse existe una asociación directa entre las variables independientes y la variable dependiente. La asociación más significativa de variables independientes respecto a la variable dependiente violencia laboral, se presentó con relaciones en el trabajo (0.81), seguida por reconocimiento del desempeño (0.79) y liderazgo (0.75). La asociación que resultó menos significativa fue con la variable control sobre el trabajo (0.62), representando aun

así correlación entre ambas variables (Cháves y Rodríguez, 2018).

Tabla 3. *Correlación entre la variable dependiente con las variables independientes*

Asociación entre variables			Correlación
Violencia laboral	←→	Falta de control sobre el trabajo	.62
Violencia laboral	←→	Liderazgo	.75
Violencia laboral	←→	Relaciones en el trabajo	.81
Violencia laboral	←→	Reconocimiento del desempeño	.79

Fuente: *Elaboración propia (2022).*

Por otro lado, también se presentó una asociación significativa entre el factor de liderazgo y las variables control sobre el trabajo, relaciones en el trabajo y reconocimiento del desempeño, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. *Correlación entre liderazgo y las variables independientes del modelo*

Asociación entre factores			Correlación
Liderazgo	←→	Relaciones en el trabajo	.69
Liderazgo	←→	Reconocimiento del desempeño	.72
Liderazgo	←→	Falta de control sobre el trabajo	.60

Fuente: *Elaboración propia (2022).*

En este caso, la variable liderazgo tuvo la asociación más significativa con la variable reconocimiento del desempeño (0.72), seguida por la variable relaciones en el trabajo (0.69) y con la variable falta de control sobre el trabajo (0.60). Por último, se encontró asociación significativa entre cada una de las variables independientes y sus respectivas categorías. Esta asociación se presenta en la tabla 5.

Tabla 5. *Correlaciones entre las variables independientes con sus respectivas categorías*

Factores de la variable independiente	Categorías	Correlación
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	.60
Liderazgo	Escasa claridad de las funciones	.80
	Características del liderazgo	
Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	.76
	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	
Conocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	.72
	Escaso o nulo reconocimiento o compensación	

Fuente: *Elaboración propia, 2022.*

Discusión

A través de esta investigación, los autores reconocen la importancia de identificar los factores asociados a la violencia laboral, ya que en la medida en que estos sean reconocidos, se pueden tomar acciones correctas a favor de crear un ambiente de trabajo saludable, libre de violencia.

En este sentido, como resultado de los análisis realizados, se obtuvo que las variables independientes liderazgo, reconocimiento de desempeño, falta de control sobre el trabajo y las relaciones en el trabajo, están asociadas a la variable dependiente violencia laboral, por lo tanto, se puede concluir que, en la medida en que se mejoran estos cuatro aspectos (variables independientes), se evitará significativamente la aparición de situaciones violentas en el lugar de trabajo. Los resultados de esta investigación coinciden en cuanto a la relación entre los factores de liderazgo y la violencia laboral, con la investigación de López y Beltrán (2018), López y Beltrán (2020), y Palma-Contreras y Ansoleaga (2020), cuyos trabajos han destacado la importancia del estilo de liderazgo y la relación con la presencia o ausencia de violencia laboral, destacando que los líderes con su comportamiento y acciones son quienes pueden contribuir positiva o negativamente al clima organizacional.

En cuanto a las relaciones en el trabajo y la violencia laboral, estos datos coinciden con los resultados de Calderón et al. (2013), quienes encontraron problemas de violencia laboral y trabajo en equipo. En el presente estudio, se encontró una relación entre estos factores, cuando se producen relaciones interpersonales positivas o negativas, puede afectar el ambiente de trabajo y por lo tanto influir directamente en los resultados de la empresa (mayor o menor producción). En relación a los factores de desempeño y violencia laboral, se encontró coincidencia con los datos de Palma-Contreras y Ansoleaga (2020), quienes destacaron la relación entre los factores de desequilibrio esfuerzo-recompensa y violencia laboral; y con el trabajo de Calderón et al., (2013), quienes encontraron que la vulnerabilidad y el

conflicto con otros colegas aumentan en la forma en que se retroalimenta el desempeño laboral, por lo que la importancia de la retroalimentación en el momento y con la persona adecuada, que se beneficiaría de no dañar las susceptibilidades, favorecería el ambiente de trabajo. En cuanto al factor falta de control laboral, los resultados obtenidos coinciden con Palma et al. (2022), quienes afirman que los trabajadores que están expuestos a la baja toma de decisiones sobre el proceso laboral y que viven desajustes entre el esfuerzo-recompensa, se han asociado a una mayor exposición de situaciones relacionadas con violencia laboral.

Por otro lado, otro hallazgo significativo es el hecho de que la variable liderazgo se ha asociado con el resto de variables independientes: falta de control laboral, relaciones en el trabajo y reconocimiento del desempeño, con lo cual se puede afirmar que el tipo de liderazgo que se ejerce tiene un impacto directo (positivo o negativo), sobre los factores que se asocian a la violencia en el trabajo, de tal manera que una forma efectiva de prevenir la violencia es capacitando a los líderes de la organización y generando una cultura de trabajo que promueva relaciones respetuosas y saludables desde la alta dirección.

Conclusiones

Uno de los compromisos tanto normativos como morales que tienen los centros de trabajo es llevar a cabo actividades de prevención de riesgos con el fin de salvaguardar la integridad de la población trabajadora. Tradicionalmente, estas obligaciones han recaído en los especialistas en prevención de riesgos laborales; sin embargo, cuando se habla de riesgos psicosociales, es importante reconocer la contribución que los psicólogos pueden hacer para lograr medidas de prevención efectivas y apropiadas, por lo tanto, esta es un área de oportunidad para las organizaciones al integrar otros especialistas que hasta ahora no habían figurado en esta área, para formar equipos de trabajo multidisciplinares en

función de lograr ambientes de trabajo con salud integral.

Se considera que los hallazgos derivados del presente trabajo pueden ser una guía para que se continúen investigaciones sobre los riesgos psicosociales organizacionales y sus consecuencias, desde un enfoque más individual que permita distinguir la influencia de cada uno de ellos por separado y no solamente en su conjunto. Sin embargo, debe considerarse que el presente es un trabajo aplicado a una empresa donde las particularidades de esta determinan los resultados, por lo que estos no pueden generalizarse. Por lo tanto, se recomienda replicar este trabajo de tal manera que sea posible obtener resultados en otros

grupos de trabajadores para enriquecer la investigación sobre el tema de prevención de la violencia laboral, que es de reciente interés académico en México ya que hasta hace 4 años no existía una norma específica que reconociera la violencia como un riesgo laboral o que proporcionara lineamientos específicos sobre las medidas para su reconocimiento, evaluación y control, por lo que contar con programas preventivos en la materia no se consideró una acción obligatoria para los representantes de las empresas por mucho tiempo y, en consecuencia, no ha habido una vigilancia de la prevención de riesgos psicosociales por parte de las autoridades laborales hasta ahora.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. *Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Salud de los trabajadores*, 20(2), 167-177. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005
- Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, III (1), 53-63. https://www.researchgate.net/publication/237263356_LIDERAZGO_Y_EQUIPOS_DE_TRABAJO_UNA_NUEVA_FORMA_DE_ENTENDER_LA_DINAMICA_ORGANIZACIONAL
- Alfaro, E. y Ronchi, P. (2020). El desafío de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. *Cuaderno Jurídico y Político*, 7 (17), 7-19. https://www.academia.edu/82904784/El_de_saf%C3%ADo_de_erradicar_la_violencia_y_el_acoso_en_el_mundo_del_trabajo
- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A., y Toro, J. P. (2017). Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile. Considerando diferencias ocupacionales y de género. *Estudio en tres sectores económicos*, 1-69. <https://psicologia.udp.cl/wp-content/uploads/2015/07/1140060.pdf>
- Arenas, F., y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11 (1), 990-113. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/487/420>
- Artazcoz, L., y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 7 (4), 134-142. https://www.researchgate.net/publication/242090729_Evaluacion_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_combinando_metodologia_cuantitativa_y_cualitativa
- Aydin, A., Otrar, M., & Sahsuvaroglu, T. (2012). Behaviors perceived as mobbing by the instructors assigned in special education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4858-4863.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.349>

- Bordalejo, P. y Ferrari, L. (2017). Cultura organizacional: su relación con la violencia laboral. *Anuario de investigaciones*, 24, 27-36.
<https://www.redalyc.org/journal/3691/369155966067/html/>
- Calderón, G., Serna, H., y Zuluaga, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (2), 409-423.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67932397013>
- Carrasco, H., Martínez-Tur, V., y Peiró, J. M. (2012). Validation of a Measure of Service Climate in Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 69-80.
<https://doi.org/10.5093/tr2012a6>
- Cebey, M. C., y Ferrari, L. E. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. *Anuario de Investigaciones*, XXIII, 55-65.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862016000100005
- Contreras, F., Barbosa, D., y Castro, G. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para conceptualización del liderazgo. *Criterio libre*, 10 (16) 193-206.
https://www.researchgate.net/publication/254400071_La_organizacion_como_sistema_complejo_implicaciones_para_la_conceptualizacion_del_liderazgo
- Cuenca, J. D. (2021). Acoso laboral: ¿Víctima o verdugo? En M. E. Nieto-Cabrera y C. Nieto-Morales (Coods.). *Víctimas sociales y víctimas de delitos. La promoción personal y social a través de la intervención*, 227-253. Dykinson, S. L.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8136683>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Cháves, E., y Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, XIII (1), 71-106.
https://www.researchgate.net/publication/326193222_Analisis_de_confiabilidad_y_validez_de_un_cuestionario_sobre_entornos_personales_de_aprendizaje_PLE
- Díaz, C., Roncallo, L., López, M., y González, S. (2018). Liderazgo: consideraciones sobre su conceptualización, evolución y retos ante la nueva realidad organizacional. *Revista de economía & administración*, 15 (1), 71-88.
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47>
- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 1-32.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- González, I., y Ortega, M. C. (2019). Violencia en el trabajo (mobbing), en trabajadores administrativos. *Integración Académica en Psicología*, 7 (20), 102-110.
<https://www.integracion-academica.org/attachments/article/242/10%20Mobbinga%20IGonzalez%20MCO Ortega.pdf>
- Hurtado, D., y Pereira, F. (2015). El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad

- laboral. *Revista Salud Bosque*, 2 (2), 29-38. <https://doi.org/10.18270/rsb.v2i2.61>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019). *Política de Igualdad laboral y no discriminación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, 1-11. <https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/poli19.pdf>
- López, J., y Beltrán, J. (2018). *Relación entre liderazgo y violencia ocupacional en las pymes de la comuna once*. En Encuentro Nacional de Investigación (Universidad Católica Luis Amigó). Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- López, J., y Beltrán, J. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista venezolana de gerencias*, 25 (91), 1205-1220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890326>
- Llorens, S., Salanova, M., y Sorribes, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo: un estudio de caso en una empresa de construcción. *Revista Directivos Construcción*, 220, 48-56. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/22991>
- Manrique, A. M. (2019). Acoso laboral (Mobbing). Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38 (2), 127-137. DOI:10.21772/ripo.v38n2a03
- Martínez, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de la satisfacción laboral. *Cuaderno de ciencias económicas y empresariales*, (52), 75-101. https://www.researchgate.net/publication/28224614_Recursos_humanos_y_management_empresaEl_caso_de_la_satisfaccion_laboral
- Ochoa, C. E., Hernández, E., Guamán, K., y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. *Informe final*, 1-56. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2017). Datos y cifras. *Protección de la salud de los trabajadores*, 1-5. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers-health>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. <http://www.daena-journal.org/>
- Palma, A., Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile*, 146(2), 213-222. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213>
- Palma, A., Gerber, M., y Ansoleaga, E. (2022). Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral. *Psykhé*, 31 (1), 1-18. www.scielo.cl/pdf/psykhe/v31n1/0718-2228-psykhe-31-01-00104.pdf
- Palma-Contreras, A., y Ansoleaga, E. (2020). Asociación entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cuadernos de Salud*

- Pública*, 36 (3), 1-14. Doi: 10.1590/0102-311X00084219.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 3(2), 179-186. https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevencion_de_risgos_psicosociales_en_el_trabajo
- Pérez, P., y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo - su relación con la satisfacción laboral. *Revista de psicología [online]*, 31(1), 152-169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006
- Porras, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*, 5 (13), 1-8. <https://www.integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>
- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura clima y fuerza del clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14 (2), 225-240. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates. *Journal of Management Research*, 14(1), 25-40. https://www.researchgate.net/publication/321321116_Randhawa_G_and_Kaur_K_2014_Organizational_Climate_and_its_Correlates_Review_of_Literature_and_a_Proposed_Model_Journal_of_Management_Research_Vol_14_No_1_pp_25-40
- Rivera, D. A., Hernández, J. A., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39 (16), 17-35. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Robles, V., de la Garza, M., y Medina, J. (2008). El liderazgo de los gerentes de las pymes de Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas de liderazgo. *Cuadernos de Administración*, 21(37), 293-310. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3908/22093
- Trógolo, M., Pereyra, A., y Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 152-157. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300008
- Uribe, J., Gutiérrez, J., y Amézquita, J. (2020). Críticas a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65 (1), 1-32. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Velázquez, Y. y Díaz, M. D., (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17 (42), 423-440. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632020000100423