



VOL. 1 NÚM. 4 (2021)

www.revistagestionar.com



ARTÍCULO ORIGINAL


Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México

Organizational climate and its relationship with workplace violence in working women of Durango Mexico

Clima organizacional e sua relação com a violência no local de trabalho em mulheres trabalhadoras de Durango México

Cristina Elizalde¹


Universidad Pedagógica Nacional, Ciudad de México, México

 <https://orcid.org/0000-0003-1787-9421>

mourcy@yahoo.com.mx

Rosalío Tortolero


Universidad del Valle de Matatipac, Banderas - Nayarit, México

 <https://orcid.org/0000-0002-4526-7417>

chalioby@hotmail.com

Geovani Figueroa


Universidad Juárez del Estado de Durango, Durango, México

 <https://orcid.org/0000-0002-7900-9141>

geovanifigueroa@yahoo.es

Ignacio Gómez

Universidad Juárez del Estado de Durango, Durango, México

 <https://orcid.org/0000-0002-6322-6133>

vicnacho@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.004>

Recibido: 24/09/2021 Aceptado: 31/12/2021 Publicado: 31/12/2021

PALABRAS CLAVE

clima organizacional,
correlación negativa,
violencia laboral.

KEYWORDS

RESUMEN. Esta investigación tuvo como objetivo general, determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la violencia laboral desde la perspectiva de mujeres trabajadoras de diferentes sectores productivos de la ciudad de Durango México. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta. El instrumento de medición aplicado en la investigación, se conforma por 82 reactivos en escala Likert (5, siempre; 4, casi siempre; 3, algunas veces; 2, muy pocas veces y 1, nunca) distribuidos en ocho dimensiones para la variable dependiente violencia laboral y cuatro para la variable independiente clima organizacional, el cual se aplicó a 153 mujeres de diferentes empresas, en el mes de noviembre del año 2021. En la investigación se utilizó el diseño no experimental de nivel descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se concluye en que existe evidencia para afirmar que el clima laboral presenta una correlación negativa con la violencia laboral, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de -.715.

ABSTRACT. As a general objective, the present investigation has to determine the correlation that exists between the organizational climate and labor violence from the perspective of working women from different productive sectors in the city of Durango, Mexico. For the compilation of information,

¹ Correspondencia: mourcy@yahoo.com.mx



organizational climate,
negative correlation,
workplace violence

the survey technique was used. The measurement instrument applied in the investigation consists of 82 reagents on a Likert scale (5, always; 4, sometimes; 3, some times; 2, many times and 1, never) distributed in two dimensions for the dependent variable. The labor violence and four for the independent variable organizational climate were applied to 153 women from different companies in November 2021. The design was used at the descriptive, correlational, and cross-sectional experimental levels in the investigation. It is concluded that there is evidence to affirm that the work climate presents a negative correlation with labor violence, obtaining a Spearman Rho coefficient of $-.715$.

PALAVRAS-CHAVE

clima organizacional,
correlação negativa,
violência laboral.

RESUMO. A presente investigação determina como objetivo geral a correlação que existe entre o clima organizacional e a violência laboral desde a perspectiva de mulheres trabalhadoras de diferentes setores produtivos da cidade de Durango México. Para a recopilção da informação se utilizar a técnica da consulta. O instrumento de medição aplicado na investigação, se conforma por 82 reativos em escala Likert (5, siempre; 4, casi siempre; 3, algunas veces; 2, muy pocas veces y 1, nunca) distribuidos em ocho dimensiones para la variable dependente Violência laboral e cuatro para a variável independente do clima organizacional, o qual se aplica a 153 mulheres de diferentes empresas, nos meses de novembro de 2021. Na investigação se utilizou o projeto no nível experimental descritivo, correlacional y de corte transversal. Se conclui que existe evidência para afirmar que o clima laboral apresenta uma correlação negativa com a violência laboral, obtendo um coeficiente de Rho de Spearman de $-.715$.

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres se han tenido que integrar al campo laboral para poder ayudar o incluso mantener sus hogares. Según la Mental Health Europe (2013) ya desde hace algunos años las mujeres están más presentes en muchas de las ocupaciones de alto riesgo (enseñanza, trabajo social, enfermería y otros trabajos de atención sanitaria, entidades bancarias, tiendas, hoteles, restaurantes y fábricas) y en trabajos con bajos ingresos y en puestos jerárquicamente inferiores.

En la actualidad, la mayoría de empresas a nivel mundial se enfocan en la contratación de mujeres debido a las capacidades que por sí mismas tienen, se ha ido escalando en cuanto a nivel de empleo y en cuanto a número de mujeres contratadas ya que las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional (Ciancaglini, 2016).

Así mismo, la Mental Health Europe (2013) también manifiesta que las mujeres trabajadoras están en especial peligro de violencia en el medio laboral. Sin embargo, no se puede negar que debido a que éstas han tenido que aceptar dejar sus hogares y tal vez a su familia incluidos hijos, es que pudieran atreverse a soportar malos tratos, humillaciones, hostigamiento sexual; solamente por el hecho de ser mujeres; pues es más fácil que sean ellas a que sean los hombres quienes vean un comportamiento o conjunto de comportamientos tal como el hostigamiento sexual (Robbins y Judge 2009).

De acuerdo con Dujo (2021) se busca averiguar profundamente el clima organizacional donde se labora, para conocer los factores que prevalecen en el maltrato tanto psicológico, físico y emocional de las mujeres a manos de sus jefes -que pueden ser tantos hombres como mismas mujeres- y medir la relación del clima organizacional con el acoso laboral en los centros de trabajo. Por lo tanto, se establece la urgencia en primer lugar, de poner en perspectiva el problema pues en muchos casos se niega que existe y este conflicto afecta desde las brechas salariales, hasta la presencia de conductas negativas en el entorno laboral (Pantoja et al., 2020; ONU, 2015). A pesar de ser un tema muy estudiado en los últimos años, en la actualidad sigue aumentando su interés de estudio (OIT, 1998). En México no existen muchas investigaciones que aborden la relación entre el clima organizacional y la violencia laboral.

En la Cumbre de la Tierra (1992) celebrada en Río de Janeiro, Brasil; se estableció como parte del desarrollo sustentable, que la violencia de género se erradicara en la medida de lo posible para generar y asegurar que las mujeres puedan tener derecho a desarrollarse en un ambiente seguro y que se les brinden las oportunidades que se merecen, no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituya una prioridad para la comunidad internacional (Nieves, 1998).

La violencia laboral es un tema mundial, y en México, como en otros países de América Latina, la presencia de violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras deben enfrentarse de manera cotidiana (Velázquez, 2019). Y aunque se han realizado estudios científicos provenientes de América del Sur, preponderantemente de Colombia en donde este tipo de análisis es muy fructífero, puede considerarse que aún se encuentra en ciernes (Pantoja et al., 2020).

Es innegable que las organizaciones requieren alguien que las represente y las guíe, siendo el líder quien tiene en su poder el progreso de las organizaciones, ya que todas necesitan alguien para ser dirigidas (Serrano y Portalanza, 2014). Por su parte, Moreno y Urrego (2021) manifiestan que el liderazgo es la variable más determinante para la construcción de un buen clima, y el liderazgo lo define como una influencia y motivación en los demás, transforma a personas y a grupos, es una oportunidad y un potencial.

Para Chiavenato (2009) el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. De manera general, la figura del líder es en definitiva el componente que influye en las empresas, ya que gracias a él se genera la consecución de objetivos y sobre todo el clima organizacional, puesto que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman (Ponce et al., 2014).

De acuerdo con Oseda et al., (2016) el liderazgo presenta una relación muy fuerte con el clima organizacional, ya que este último influye en el comportamiento de los individuos adquiriendo fuerza y notabilidad social cuando las organizaciones se preocupan por mejorarlo (González et al., 2018). Así mismo, Serrano y Portalanza, (2014) señalan que el comportamiento del líder aparte de ejercer influencia sobre el desempeño de los subordinados, lo hace sobre su mismo comportamiento y por consiguiente en el clima organizacional, ya que la gestión de la dirección cumple el papel más importante para la generación de un clima desfavorable o favorable; por lo cual, la existencia real de un clima está dada por la subjetividad de las personas que laboran en la organización. Ante tal perspectiva, la figura del líder siempre estará presente en la manera en cómo el clima de una organización es percibido por los trabajadores en general, de ahí la importancia que quien está al mando de las empresas comience a tener una visión global y sobre todo una responsabilidad desde la toma de decisiones hasta el trato que tiene con sus subordinados.

Uno de los aspectos más importantes del clima organizacional es su contenido ya que refleja las características estructurales y funcionales de las empresas, entre esas características se mencionan el tipo y el estilo de liderazgo que promueve y ejerce cualquier miembro de la organización (Mújica y Pérez, 2008)

Como ya se ha explicado anteriormente, hablar de clima organizacional sin liderazgo es prácticamente imposible, ya que el clima se refiere a las percepciones, compartidas o no, que tienen los individuos en cuanto a la organización en sus diferentes aspectos, como: el ambiente físico y las relaciones interpersonales. Por otro lado, la efectividad del líder se puede medir con base en el alcance de los objetivos de las organizaciones, además de influir sobre el proceder de los demás (Robbins y Judge 2009). Se considera, que el liderazgo transformacional es fundamental en el bienestar psicológico de los trabajadores y en todo su entorno, por cual lleva a las organizaciones a considerar la importancia de esta relación (González et al., 2021).

Cabe considerar, que el clima se fomenta a partir de las acciones que el mismo líder va encaminando y permitiendo en su organización; a este efecto, el clima puede repercutir en la forma en como los trabajadores reaccionan ante cualquier situación, lo que podría desencadenar tanto en acciones positivas que aumenten la productividad de la empresa, y de esa manera obtener una mayor productividad cualitativa y cuantitativa (González et al. 2018).

Por su parte, Román (2017) explica que el poder y la política como medios de control y dominación están latentes en todas las organizaciones, y prácticamente se puede afirmar que son inherentes a ellas. En este sentido, al ser las organizaciones dinámicas y en constante cambio y adaptación debido al medio volátil en el que se desarrollan, se podrían promover prácticas que están más encaminadas al logro de objetivos

independientemente de lo que las personas puedan sentir. Es preciso por lo tanto considerar que las culturas en las organizaciones se caracterizan por ser colectivas, porque no se crean de la interacción de individuos aislados (León, 2001).

Estas prácticas se traducen muchas veces en omisiones o inequidades en el reconocimiento, injusticias en el pago, maltrato psicológico, agresiones verbales, sobreexplotación de las capacidades, acoso laboral, entre otras tantas prácticas nefastas que siembran el germen de la inconformidad y despiertan los más bajos instintos que avivan el conflicto en las organizaciones y, por ende, transmiten y generan más violencia hacia el entorno. Por tal motivo (Pantoja et al., 2020) define a la violencia laboral como toda acción o incidente no razonable en la cual un trabajador es agredido, amenazado, humillado o lesionado en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Así mismo, señala que surgen consecuencias psicológicas adversas en los trabajadores lo que va desde la disminución de la satisfacción laboral y el aumento del absentismo, hasta el deterioro del bienestar psicológico y el desarrollo de psicopatologías y que un clima laboral deteriorado, es el contexto ideal para la presencia de violencia laboral y el desarrollo de acoso psicológico en el trabajo.

El clima organizacional y la violencia laboral son conceptos que sin duda alguna van de la mano, por lo cual de aquí surgió el interés de llevar a cabo la presente investigación que tuvo como objetivo general determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y la violencia laboral desde la perspectiva de mujeres trabajadoras de diferentes sectores productivos de la ciudad de Durango México.

2. MÉTODOS Y MATERIALES

La investigación es de tipo no experimental, ya que se realiza sin manipular las variables, es decir no se modifica de forma intencional de la variable independiente para determinar su efecto sobre la variable dependiente. Es transversal en cuanto a su temporalidad ya que se desarrolla en un momento específico y no se toman mediciones o captan resultados a lo largo del tiempo, es descriptiva porque muestra las características principales de la población objeto de estudio y es correlacional porque analiza cómo se presenta el grado de asociación entre las variables de estudio y determina la incidencia de una con otra. La recopilación de la información fue a través de la técnica de la encuesta, la cual se aplicó en el mes de noviembre del año 2021 a una muestra no probabilística de 153 mujeres trabajadoras de diferentes organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Durango México.

El diseño del instrumento utilizado en la investigación para medir la variable dependiente en siete de sus dimensiones fue propuesto por Román (2017) así mismo, se midió otra dimensión de la violencia laboral a través de la Escala Mexicana de Acoso en el Trabajo (Uribe, et al 2011). Por su parte, para medir el clima laboral



se utilizó la escala propuesta por el departamento de la Función Pública de Colombia, utilizado en el estudio de Gándara y Dimitri, (2014) adaptado al contexto mexicano en cuanto a expresiones se refiere.

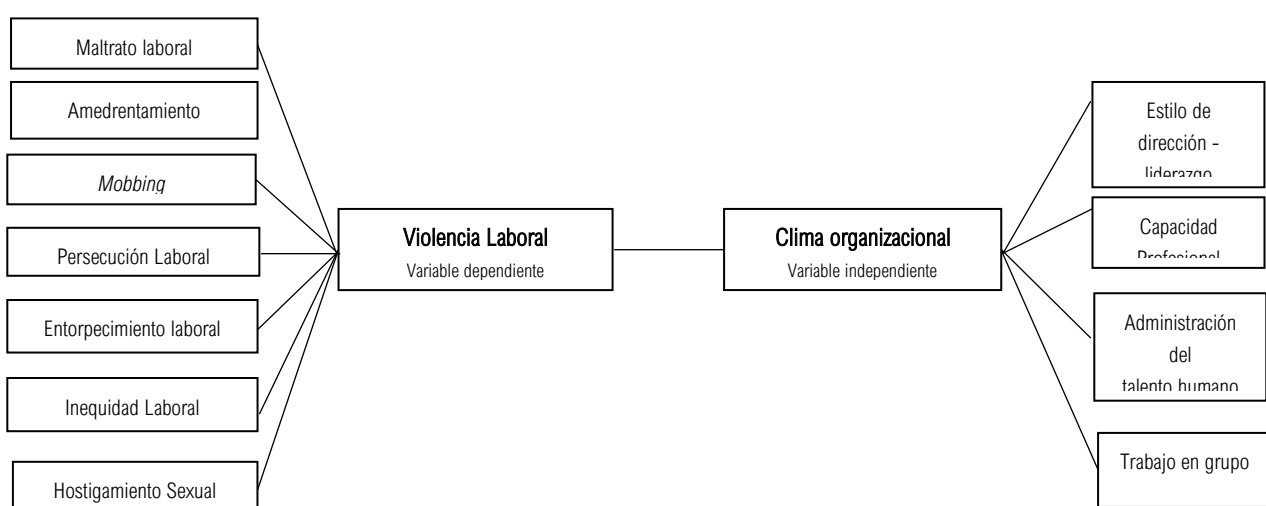
El cuestionario está integrado por 82 reactivos en una escala Likert con cinco opciones que va de (5, siempre; 4, casi siempre; 3, algunas veces; 2, muy pocas veces y 1, nunca) distribuidos en las variables violencia laboral y clima organizacional. En lo que respecta a la variable dependiente que es la violencia laboral, incluye ocho dimensiones (maltrato laboral, amedrentamiento, mobbing, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y hostigamiento sexual). Por su parte, la variable independiente que corresponde al clima organizacional incluye cuatro dimensiones (estilo de dirección/liderazgo, capacidad profesional, administración del talento humano y trabajo en equipo).

El procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS versión 26, donde se obtuvo la confiabilidad del instrumento y el análisis estadístico de la información.

Para realizar la correlación, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es un método no paramétrico, comúnmente utilizado en las ciencias sociales. Este coeficiente es un instrumento para determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias, el cual se cuantifica desde -1.0 hasta +1.0 (Mondragón, 2014).

De acuerdo al planteamiento metodológico descrito, las variables estudiadas establecen un modelo hipotetizado de estudio, el cual se representa en la siguiente figura:

Figura 1. Modelo Hipotetizado de las variables de estudio.



Fuente: Elaboración propia.

3. RESULTADOS

La confiabilidad del instrumento de medición utilizado después de procesar los datos presenta un coeficiente de Alpha de Cronbach de = .898 y que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mientras más cercano a 1 se encuentre el Alpha de Cronbach tiene mayor confiabilidad. El diseño del instrumento que se aplicó en la investigación, comienza con los datos generales que incluye; edad, lugar de trabajo, antigüedad, estado civil, si tienen hijos, escolaridad y género del jefe inmediato.

En la tabla 1, se muestran los rangos de edad en los cuales se encuentran distribuidas las mujeres encuestadas. Se puede observar, que tres rangos muestran la mayor frecuencia. El primero de ellos contempla el 35.3 % de la muestra que corresponde al rango de los 21 a los 30 años, teniendo una frecuencia de 54 mujeres. El siguiente rango de edad que muestra una mayor frecuencia es el de 31 a 40 años con un 31.4% siendo 48 mujeres las que conforman este porcentaje y el tercer rango corresponde de 41 a los 50 años edad, el cual contempla a 35 mujeres representadas con un 22.9%.

Tabla 1.

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 20	7	4.6	4.6	4.6
	21 a 30 años	54	35.3	35.3	39.9
	31 a 40 años	48	31.4	31.4	71.2
	41 a 50 años	35	22.9	22.9	94.1
	Mayor de 50 años	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

En relación al lugar de trabajo, la tabla 2 muestra el resultado de la frecuencia acorde al sector donde laboran las mujeres encuestadas. Se puede observar que el 47.1% se desempeña en el sector servicios siendo 72 mujeres las que conforman este porcentaje. El siguiente sector con mayor frecuencia es el gubernamental teniendo un porcentaje de 23.5 % representado por 36 mujeres. El porcentaje restante se distribuye casi de manera equitativa entre el sector educativo y el de comercios con 22 y 20 mujeres encuestados respectivamente, conformando entre los dos un 27.5%. Cabe señalar que solo 3 mujeres encuestadas realizan labores en casa.

Tabla 2.

Lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Servicios	72	47.1	47.1	47.1
	Gobierno	36	23.5	23.5	70.6
	Educación	22	14.4	14.4	85.0
	Comercio	20	13.1	13.1	98.0
	Casa	3	2.0	2.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

Por su parte, en la tabla 3 se puede observar los rangos de años de antigüedad que tienen las mujeres trabajadoras encuestadas. Se muestra, que el 35.9 % de las mujeres se encuentran en el rango de 1 a 5 años laborando, representadas por 55 mujeres, seguidas por el rango de 0 a 12 meses con un 25.5%, siendo 39 mujeres las que conforman este porcentaje. Así mismo el rango de 6 a 10 años contempla un 26% de frecuencia, representada por 26 mujeres. Estos tres rangos en conjunto conforman casi el 80 % de la muestra. El resto del porcentaje se distribuye de manera equitativa con 16 y 17 mujeres en el rango de 11 a 15 y más de 16 años respectivamente.

Tabla 3.

Antigüedad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 12 meses	39	25.5	25.5	25.5
	1 a 5 años	55	35.9	35.9	61.4
	6 a 10 años	26	17.0	17.0	78.4
	11 a 15 años	16	10.5	10.5	88.9
	16 o más años	17	11.1	11.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

En relación al estado civil, en la tabla 4 se puede observar que el 42.5 % de las mujeres trabajadoras encuestadas son solteras, representadas por 65 mujeres, seguidas por 51 que se encuentran casadas representando un 33.3% de la muestra. El resto de la distribución de las mujeres trabajadoras, se concentra en la unión libre con un 14.4 % y en divorciadas con un 8.5 %. Cabe señalar, que solo el 1.3% de la muestra se encuentran viudas siendo dos mujeres quienes conforman este porcentaje.

Tabla 4.

Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltera	65	42.5	42.5	42.5
	Casada	51	33.3	33.3	75.8
	Divorciada	13	8.5	8.5	84.3
	Unión libre	22	14.4	14.4	98.7
	Viuda	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

Es importante mencionar que el 66.7% de las mujeres trabajadoras encuestadas tienen hijos, siendo 102 mujeres las que confirman este porcentaje, como la muestra la tabla 5. Por su parte, las 51 mujeres restantes no tienen, las cuales conforman el 33.3% de la muestra.

Tabla 5.

Tiene hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	102	66.7	66.7	66.7
	No	51	33.3	33.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

La tabla 6, muestra la escolaridad de las mujeres trabajadoras encuestadas. Se puede observar que el 54.2% cuentan con Licenciatura y el 22.9% con bachillerato en su formación, representadas por 83 y 35 mujeres respectivamente en cada nivel. Así mismo, se muestra que el 11.8% cuenta con maestría siendo 18 mujeres las

que conforman este porcentaje. Cabe señalar que 7 tienen solo la secundaria y solo 2 cuenta con doctorado conformando solo 1.3 % de la muestra.

Tabla 6.

Escolaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	7	4.6	4.6	4.6
	Bachillerato	35	22.9	22.9	27.5
	Licenciatura	83	54.2	54.2	81.7
	Maestría	18	11.8	11.8	93.5
	Especialidad	8	5.2	5.2	98.7
	Doctorado	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

Tabla 7.

Género del jefe inmediato

En relación al género del jefe inmediato, la tabla 7 muestra una equitativa frecuencia entre los dos géneros. Se puede observar que el 51.6 % de las mujeres trabajadoras encuestadas su jefe inmediato es mujer. Por su parte, el 48.4 % de las mujeres tienen a un hombre como jefe inmediato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	79	51.6	51.6	51.6
	Hombre	74	48.4	48.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

Se realizó un análisis correlacional ya que el objetivo es establecer asociaciones entre dos variables, en este caso determinar si la variable clima organizacional tiene relación con la violencia laboral. Para cumplir con ello, se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es una medida de dependencia lineal entre dos variables aleatorias independiente de la escala de medida de las variables.

En la tabla 8, se muestra la correlación entre las variables analizadas en la presente investigación. Se puede observar, que la variable clima organizacional presenta un grado de asociación de = -.543 con la variable

violencia laboral, manifestándose una correlación negativa entre las variables, lo cual implica que tienen una relación inversa, es decir si el clima organizacional se mueve hacia un sentido, la variable violencia laboral se moverá hacia el sentido contrario.

Tabla 8.

Correlación entre las variables de estudio

		Violencia laboral	Clima laboral
Violencia laboral	Correlación de Pearson	1	-.543**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	153	153
Clima laboral	Correlación de Pearson	-.543**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

Así mismo, la tabla 9, muestra las correlaciones de las dimensiones de la variable independiente que corresponde al clima organizacional con la variable dependiente que es la violencia laboral. Se puede observar que la dimensión de estilo de dirección, es la dimensión del clima laboral que presenta una mayor correlación negativa con la violencia laboral en las mujeres trabajadoras encuestadas, teniendo un Rho de Pearson de -.563.

Tabla 9.

Correlaciones

		Violencia laboral	Estilo de dirección	Capacidad profesional	Administración del talento humano	Trabajo en grupo
Violencia laboral	Correlación de Pearson	1	-.563**	-.359**	-.485**	-.497**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	153	153	153	153	153

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Información obtenida con el procesamiento de los datos en programa estadístico SPSS v.26.

4. DISCUSIONES

Después de la interpretación de los resultados se procede a la discusión de los mismos a partir del objetivo general de la investigación el cual fue determinar la relación del clima organizacional con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México. En este sentido, Pecino, et al., (2015) manifiestan la importancia del tipo de liderazgo ejercido en las organizaciones, ya que, debido a él, puede haber una variabilidad que va desde un clima favorable a un desfavorable, el cual coincide con los resultados del presente estudio que manifiestan que el estilo de dirección es la dimensión que mayor influencia tiene para definir un clima organizacional.

Así mismo, los resultados coinciden con lo planteado por Serrano y Portalanza (2014) el cual señala en su estudio que el liderazgo es determinante para tener un buen clima organizacional. Por su parte Acosta (2014) señala también que el clima organizacional, variable estudiada en el presente estudio depende del liderazgo que se ponga en práctica en la organización, el cual creará una atmósfera de satisfacción y bienestar en el lugar de trabajo. Otra incidencia de importancia es que el clima organizacional se vuelve un concepto complejo compuesto por distintas variables; es decir, es multidimensional como lo mencionan Serrano y Portalanza (2014) quienes coinciden con Guillén y Guil (2000) ya que para ellos el clima organizacional se compone de las percepciones a partir del orgullo de pertenencia, reconocimiento, comunicación y flexibilidad organizativa, sin dejar de lado el factor motivación.

Al realizar una búsqueda sobre literatura concerniente a violencia laboral y la relación que tiene con el clima organizacional, (Pantoja-Pantoja et al., 2020) coinciden en afirmar que aunque sí existen investigaciones que enfrentan el acoso psicológico como una de las variables de estudio, en el clima y la violencia laboral la bibliografía es limitada.

También se coincide con estos autores en que uno de los aportes principales es reconocer la prevalencia de la violencia y su relación con respecto al clima organizacional, fundamentado en la realización de investigaciones posteriores a la presente, en donde se lleve a cabo un análisis más profundo sobre diferentes dimensiones que nos lleven a conocer lo más cercano posible a la realidad de las organizaciones; es decir, cuál es el punto exacto donde se enlazan la violencia laboral y el clima organizacional.

5. CONCLUSIÓN

De acuerdo al nivel de correlación entre las variables de estudio se concluye que existe una correlación inversa o negativa entre el clima organizacional y la violencia laboral, según la perspectiva de las mujeres encuestadas, lo que implica que la presencia de violencia laboral en la organización dependerá de los niveles de clima organizacional que se perciban.



Se concluye, que entre menos clima organizacional positivo exista en las organizaciones donde laboran las mujeres encuestadas, la violencia laboral se incrementa; ya que, aunque la correlación es negativa, se tiene un nivel de correlación alto. Esto indica que, de las variables relacionadas, la dimensión estilo de dirección/liderazgo, influye en el clima organizacional para que la violencia aparezca o no.

Aunque ciertamente los resultados entre la violencia laboral y el estilo de dirección/liderazgo presentan una correlación de -0.563 , se puede considerar un nivel de correlación moderado; sin embargo, debido a que la percepción del líder como pieza fundamental en las organizaciones debe anticipar los comportamientos basados en el clima organizacional que él mismo genera, de ahí la importancia que tome de manera adecuada sus decisiones y lleve su liderazgo a tal grado que evite en lo posible la existencia de trabajadores violentados en su entorno laboral, a partir de ellos mismos como dirigentes o a manos de compañeros.

En la presente investigación, se hizo una descripción sobre la percepción de violencia laboral que tienen 153 mujeres encuestadas en la ciudad de Durango, México, empleadas en diversos tipos de organizaciones, desde empresas privadas hasta públicas, quienes muchas de ellas son cabeza de familia; es decir, el sustento de sus hogares. En algunos casos se ha presentado violencia laboral en forma de *mobbing*, entorpecimiento laboral por el simple hecho de ser mujeres y hostigamiento sexual que las ha hecho incluso renunciar al cargo.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, que es de donde se obtuvo una parte del instrumento de recolección de datos enfocado en medir las dimensiones de la variable independiente de clima organizacional, recomienda que éste se debe medir por lo menos cada dos años, lo cual ayudará a las organizaciones a definir estrategias que resulten claras y efectivas. Es por esto que se deja abierta la posibilidad de una nueva investigación tomando como base el acoso psicológico que genera en las mujeres el hecho de ser violentadas por superiores y compañeros de trabajo.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurre en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Cristina Elizalde: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Rosalío Tortolero: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Geovani Figueroa: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Ignacio Gómez: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibió un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.

REFERENCIAS

- Acosta Uribe, B. y. (Enero-Junio de 2014). Evaluación del clima organizacional en una universidad mexicana. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, Vol 5(1), 17. Recuperado el 13 de Diciembre de 2021, de <https://docplayer.es/46547705-Estudios-interdisciplinarios-de-la-organizacion.html>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. En I. Chiavenato, & C. U. (S/F) (Ed.), *Comportamiento Organizacional* (pág. 22). México, D.F., México. Recuperado el 30 de Noviembre de 2021, de https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r176r/w36333w/ComportamientoOrganizacional_Ant_B4_S.pdf
- Ciancaglini, M. I. (9 de Marzo de 2016). *Escuela de Organización Industrial*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021, de <https://www.eoi.es/blogs/msoston/2016/03/09/el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-a-traves-de-los-emprendimientos-como-oportunidad-de-desarrollo/>
- Dujo López, V. y. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su utilidad en la revisión pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 11. Recuperado el 3 de Noviembre de 2021, de <https://journals.copmadrid.org/apj/art/apj2021a16>
- Escuela Europea de Excelencia. (28 de Agosto de 2015). *Escuela Europea de Excelencia*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2021, de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/#:~:text=El%20liderazgo%20es%20la%20capacidad,muy%20diferentes%20unas%20de%20otras.>
- Gándara M. H. y Dimitri, C. P. (2014). Medición del Clima Organizacional del Área Administrativa de la universidad de Sucre y Propuesta de Mejoramiento. Obtenido de <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/rpg/article/view/136/135>
- González Herrera, B., Gómez Romero, J. G., Figueroa González, E. G., & Tortolero Portugal, R. (Septiembre-Octubre de 2021). El liderazgo transformacional y su correlación con el bienestar psicológico en el trabajo en las MiPyMes industriales en la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 5(5). doi:<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1063>

- González Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. I. (1 de Septiembre de 2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. (Redalyc, Ed.) *Revista de Investigación*, 42(95), 10. Recuperado el 30 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Guillén Gestoso, C. &. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid, España: McGraw-Hill, Interamericana de España. doi:https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay?vid=34BUC_ULE:VU1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma991004881239705772&lang=es&context=L
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- León, R. A. (2001). Cultura Organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 155-172. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231324550002>
- Mental Health Europe MHE. (2013). *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!* Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad - Programa Dafne. Recuperado el 2 de Noviembre de 2021, de <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>
- Mondragón, B. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico*, 8, 98-104. doi:<http://dx.doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Moreno Mejía, A. I., & Paola, U. E. (2021). Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000 hasta el 2020. *Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000*, 53. Medellín, Colombia. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19025/10/MorenoAna_2021_RelacionLiderazgoClima.pdf
- Mujica de González, M. y. (Enero - Abril de 2008). Cuestionario sobre clima organizacional universitario. Cualidades psicométricas. *Educare*, 12(1), 14. Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/244477936_Cuestionario_sobre_clima_organizacional_universitario_Cualidades_psicometricas

- Nieves Rico, M. (1998). *Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile. Recuperado el 21 de Noviembre de 2021, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5867/1/S9800082_es.pdf
- OIT. (20 de Julio de 1998). Violencia en el trabajo: un problema mundial. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm
- ONU, M. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. ONU. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Oseda Gago, D., Abdías, C. E., & Willian, C. P. (31 de Marzo de 2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 6(1:2016). Recuperado el 13 de Noviembre de 2021, de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360>
- Pantoja-Pantoja AK, N.-A. A.-G.-T. (2020). Relación entre el clima organizacional y violencia laboral en funcionarios en una universidad pública. *Universidad y Salud*, 137-147. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Pecino, M. V., Miguel, M.-R., Díaz-Fúnez, P., López Puga, J., & M., L.-M. J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 658-666. doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Ponce Lázaro, P., Pérez Ramírez, S., Cartujano Escobar, S., López Tarango, R., Crisóforo, Á. V., & Real Baena, B. M. (6 - 9 de Enero de 2014). Liderazgo femenino y clima organizacional en un instituto universitario . (T. I. Research, Ed.) *Global Conferance on Business and Finance Proceedigs*, 9(1), 1031-1036. Recuperado el 23 de Noviembre de 2021, de <https://www.theibfr.com/wp-content/uploads/2016/06/ISSN-1941-9589-V9-N1-2014-1.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). (J. Enríquez Brito, Trad.) México: PEARSON, Educación. Recuperado el 28 de Noviembre de 2021, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Román Muñoz, O. H. (2017). Microviolencia en el trabajo, una práctica cotidiana del ejercicio del poder del management en las organizaciones –una reflexión urgente en tiempos de reconciliación–. *Sociedad y Economía*(33), 237-263. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99654715010>
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *LSEVIER ESPAÑA, SLU*, 117-125. doi:<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=948C03BDCE26A197F236F3A3095E01D9F631B231B02D8CA9E6302F620F9F5A656763583A86AE1E96FD4999114E4C28B9&originRegion=us-east-1&originCreation=20211203172050>
- Uribe, P. J., García, S. A., I., C., & P., B. P. (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), 61-182. Obtenido de [https://www.thefreelibrary.com/La+Escala+Mexicana+de+Acoso+en+el+Trabajo+\(EMAT\)%3A+violencia+laboral%2C...-a0467148568](https://www.thefreelibrary.com/La+Escala+Mexicana+de+Acoso+en+el+Trabajo+(EMAT)%3A+violencia+laboral%2C...-a0467148568)
- Velázquez Narváez, Y. y. (7 de Noviembre de 2019). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*(17), 423-440. Recuperado el 15 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298018/html/>

