



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XI Número: 1. Artículo no.:80 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2023

TÍTULO: Los impactos del acoso sexista en relación con la satisfacción y el clima laboral: un estudio de mujeres trabajadoras.

AUTORES:

1. Dra. María Teresa de la Garza Carranza.
2. Dr. Jorge Armando López-Lemus.
3. Dra. Salustia Teresa Cano Ibarra.
4. Máster. María del Consuelo Gallardo Aguilar.

RESUMEN: El presente estudio es un trabajo de investigación en mujeres mexicanas que actualmente laboran en empleos formales, para identificar si el acoso sexista es un factor de influencia dentro de la organización. Se identificó que el acoso laboral sexista influye de manera negativa y significativamente en la relación con la satisfacción del supervisor, pero no influye de manera significativa en el clima organizacional; por otra parte, se identificó que la calidad de la supervisión influye de manera positiva y significativa en el clima laboral. El estudio explica las relaciones a través de un modelo de ecuaciones estructurales, los criterios estadísticos requeridos por el modelo se cumplen en su totalidad.

PALABRAS CLAVES: mujeres, acoso laboral, clima laboral.

TITLE: The impacts of sexual harassment in relation to job satisfaction and climate: a study of working women.

AUTHORS:

1. PhD. María Teresa de la Garza Carranza.
2. PhD. Jorge Armando López-Lemus.
3. PhD. Salustia Teresa Cano Ibarra.
4. Master. María del Consuelo Gallardo Aguilar.

ABSTRACT: This study is a research work on Mexican women who currently work in formal jobs, to identify if sexist harassment is a factor of influence within the organization. It was identified that sexist workplace harassment negatively and significantly influences the relationship with supervisor satisfaction but does not significantly influence the organizational climate; On the other hand, it was identified that the quality of supervision has a positive and significant influence on the work environment. The study explains the relationships through a structural equation model, the statistical criteria required by the model are fully met.

KEY WORDS: women, workplace harassment, work environment.

INTRODUCCIÓN.

El término de “acoso sexual” es difícil de definir, debido a la gran cantidad de connotaciones en su significado, desde un punto de vista legal en la mayoría de los países de mundo se considera un delito y dependiendo de la gravedad de la agresión se puede ir desde una amonestación hasta la sanción con la privación de la libertad; sin embargo, es necesario mencionar, que desde un punto de vista social, el acoso sexual se puede presentar en la sociedad en cualquier ámbito: la casa, la escuela, el trabajo y la calle; es un fenómeno que preocupa a la sociedad y al gobierno por los abusos que se han cometido en el pasado y aun es una práctica común en muchos países.

En este estudio, nos enfocaremos únicamente al acoso sexual en el trabajo formal, que de acuerdo con Fitzgerald et al. (1997), el término de acoso sexual puede ser definido como un constructo psicológico

de un comportamiento sexual inapropiado que es percibido por el receptor como ofensivo, que excede sus atribuciones o bien que incide en su bienestar. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o *International Labour Organization* (ILO 2023), el acoso sexual laboral puede tomar dos formas:

1) *Quid Pro Quo*, cuando un beneficio laboral, como un aumento de sueldo, una promoción o incluso la continuación del empleo se condiciona a que la víctima acceda a las demandas para dedicarse a alguna forma de comportamiento sexual.

2) Ambiente de trabajo hostil en el que la conducta crea condiciones intimidatorias o humillante para la víctima. Los lugares donde pueden incurrir incidentes en el trabajo comprenden:

- (a) En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos y privados donde sean un lugar de trabajo.
- (b) En los lugares donde el trabajador cobra, toma un descanso, una comida o utiliza instalaciones sanitarias, de lavado y vestuarios.
- (c) Durante viajes relacionados con el trabajo, viajes con fines de capacitación, eventos o actividades sociales.
- (d) A través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las que permiten las tecnologías de la información y la comunicación.
- (e) En alojamiento proporcionado por el empleador.
- (f) Durante los trayectos del hogar al trabajo o bien del trabajo al hogar.

La ILO (2019) emitió la convención 190 sobre la violencia y hostigamiento sexual en el trabajo. Este tratado únicamente ha sido ratificado por 15 países (Gran Bretaña, España, Grecia, Sudáfrica, Italia, entre otros) y se encuentran en proceso de ratificación 12 países (México, Canadá, Francia, Irlanda, etc.) y el resto de los países del mundo no lo ha ratificado. Este tratado internacional comprende la definición de violencia y hostigamiento sexual en el trabajo, así como las diversas previsiones que se

deben tomar para evitar este tipo de comportamiento entre los trabajadores; los principios básicos que se promueven en este convenio son un ambiente libre de violencia y de hostigamiento.

Para tener parámetros internacionales, ILO (2022) realizó su primera investigación acerca de la violencia y acoso a nivel mundial. Los principales hallazgos de este estudio son los siguientes:

- 1) Alrededor del 10% de las personas que trabajan han experimentado violencia física y acoso durante su vida en el trabajo formal. Los hombres han sido más propensos que las mujeres en experimentar violencia física y acoso.
- 2) La violencia psicológica y el acoso fue la forma más común del fenómeno ya que se presenta en alrededor del 20% de la población.
- 3) 6.3% de las personas empleadas han experimentado violencia sexual y acoso durante su vida en el trabajo formal. Los datos muestran que las mujeres sufren más de este tipo de acoso con un 8.2% y los hombres un 5%.
- 4) La violencia y el acoso es un fenómeno recurrente. La mayoría de las víctimas expresó que lo ha experimentado más de una vez en el trabajo.
- 5) Los grupos más vulnerables a este fenómeno recurrente son los jóvenes, los migrantes y los trabajadores por horas.
- 6) Las personas que han experimentado discriminación basado en género, discapacidad, etnia/nacionalidad, color de piel o religión son más propensos a experimentar violencia y acoso en el trabajo que aquellos que no han experimentado este tipo de discriminación.
- 7) La mitad de las víctimas no reporta ni comunica a otras personas la agresión sufrida en el trabajo.
- 8) La región de las américas registró la tasa más alta de violencia y acoso (34%), seguida por África (26%), Asia Central (25%), Asia y el Pacífico (19%) y los Estados Arables (14%).

DESARROLLO.

Aunque la violencia de género en el trabajo ha sido un fenómeno recurrente desde hace muchos años y afecta a gran cantidad de hombres y mujeres, el movimiento “Me too” que comenzó en Estados Unidos en el 2017 hizo que se generara conciencia en todo el mundo sobre el acoso sexual. Este suceso mediático que se realizó en la red social de twitter, destapó una serie de denuncias de hechos violetos contra las mujeres que terminaron en el encarcelamiento de uno de los más famosos productores de Hollywood (Leopold et al. 2019, Billings et al. 2022). El fenómeno fue tan importante que inclusive tuvo repercusiones en el ámbito económico e hizo que las empresas tomaran conciencia del enfoque de género en las organizaciones (Billings et al. 2022). El enfoque de género (Díaz-Meneses et al. 2020) propone una alternativa para entender las relaciones entre hombres y mujeres, así como los posibles conflictos que puedan surgir. Este enfoque se presenta la tabla 1.

Tabla 1. Conceptos de género.

Concepto	Definición
Acoso de género	Cualquier forma de mal comportamiento (conductas verbales y no verbales) que transmita actitudes intimidatorias y discriminatorias sobre cualquier persona o grupo de personas en función de su género.
Prejuicio de género	Actitudes negativas que se toman sin conocimiento previo dirigido a un género en particular.
Estereotipos de género	Creencias o ideas preconcebidas acerca de cómo las mujeres y los hombres son como o como deben ser.
Violencia de género	Cualquier tipo de violencia física o psicológica dirigida hacia otros en función de su orientación sexual o identidad de género.
Sexismo	Rasgos conductuales asociados a actitudes discriminatorias dirigidas a otras personas en función de su sexo.

A partir de Díaz-Meneses et al. (2020).

Como sociedad, vivimos en un ambiente donde los conceptos de género están entrelazados por rasgos culturales, donde se mezclan las percepciones de los trabajadores y los códigos de ética personales y

organizacionales. En general, la mayoría de los países industrializados tienen leyes en contra de la discriminación de género y de cualquier otro tipo; en Estados Unidos, por ejemplo, en el año 2020, el Acta de los Derechos Civiles fue reformada para prohibir la discriminación de género en el trabajo; en México está tipificada como un delito federal y se encuentra inscrito en el artículo 259 bis del Código Penal Federal (2019): *“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa”*. En la práctica, las distinciones legales entre violencia sexual y acoso basado en el género en la mayoría de las legislaciones son a menudo borrosas o sin importancia; en el sentido de que las denuncias de ambos a menudo forman parte de la misma queja y ambos son tratados como discriminación en el proceso de manejo de denuncias (McDonald y Charlesworth, 2016). Adicionalmente, es el ofendido el que tiene que hacer la acusación, y de acuerdo con los datos del ILO (2022), la mayor parte de las veces no se presenta una denuncia.

Las consecuencias del acoso sexual en las organizaciones se pueden dar a nivel individual, al presentar conductas en relación con una baja motivación, cambio de comportamiento psicológico y enfermedades físicas causadas por el estrés. A nivel organizacional, se presenta: baja motivación, ausentismo, rotación en los recursos humanos y problemas para ocupar los puestos en donde ha habido víctimas de acoso. En general, en la sociedad, los costos están en relación con los procesos legales, a la integración de las víctimas y al costo de no poder integrar a las mujeres en ambientes laborales donde hay segregación de género (ILO 2023b).

El acoso sexual es principalmente una función del clima organizacional y contexto trabajo-género (Wasti et al. 2000), debido a que existen organizaciones que son más tolerantes con relación al acoso. De acuerdo con O’Connell y Korabik (2000), en un ambiente predominante por hombres, existirá mayor prevalencia de acoso sexual. En el contexto organizacional existen variables que intervienen en

el proceso de acoso sexual como la tolerancia de la organización a las actitudes de género, el contexto del comportamiento y las experiencias pasadas en la organización sobre el acoso (McCabe y Hardman, 2005).

La creación de un lugar de trabajo seguro y protegido debería ser una prioridad para las organizaciones, especialmente para aquellas que dan prioridad a sus recursos humanos (Quick y McFadyen, 2017). Estudios demuestran, que donde existen ambientes básicamente masculinos existe una probabilidad mayor de acoso sexual a las mujeres, aunque puede haber también un efecto comparable en ambientes básicamente femeninos hacia los hombres (Sojo y Lawford-Smith, 2020). En general, los grupos más vulnerables al acoso son las mujeres, las minorías raciales y también los que ocupan puestos precarios de bajos salarios; una situación vulnerable son también las mujeres que ocupan cargos destacados en la organización (McLaughlin et al. 2012).

Dentro del contexto laboral existen relaciones de poder que se derivan de las relaciones entre supervisores y subordinados, en las organizaciones donde no existe un código de ética que exprese el castigo por las relaciones de abuso, el poder de los supervisores puede ser utilizado para favorecer acciones de acoso de género (Tinkler y Zhao, 2020).

Debido a que el acoso sexual es tan común y genera muchos costos para los individuos y las instituciones, merece más atención por parte de la ciencia organizacional (Cortina y Arreguin 2021). Una de las formas más comunes en todos los ámbitos es el hostigamiento sexista que consiste en comportamientos misóginos hacia las mujeres en forma de bromas o comentarios inapropiados referentes al género, pero sin llegar a tener contenido sexual (Cortina 2001). Los estudios actuales demuestran la importancia de una perspectiva de interdependencia para comprender cómo es probable que el sexismo hostil afecte las experiencias de poder en las que está relacionado al trabajo de supervisión (Cross et al. 2019); por lo tanto, la hipótesis 1 es:

H1. Existe una relación negativa y significativa entre el acoso sexista y la satisfacción con la supervisión.

El acoso sexual se ha identificado como una de las barreras que causan más daño al éxito de las carreras y la satisfacción para las mujeres (Fitzgerald et al. 1997). Willness et al. (2007) realizaron un metaanálisis del acoso sexual y encontraron que existen variables que anteceden al fenómeno como el clima organizacional, pero también hay variables dependientes como la satisfacción laboral. El término clima organizacional tiene sus orígenes en los años cuarenta con el movimiento de las relaciones en el trabajo (Lewin et al. 1939) y se refiere a los comportamientos colectivos de las personas en el trabajo que básicamente tienen tres características: 1) varía entre diferentes organizaciones; 2) es persistente y 3) puede afectar el comportamiento de los miembros de la organización (Forehand y Glimmer, 1964).

Los directivos de la organización juegan un papel importante en el mantenimiento de un clima organizacional saludable para sus empleados, el clima organizacional incluye el rol organizacional de implementación de políticas y lineamientos, el apoyo organizacional y el comportamiento hacia el acoso sexual (Cheung et al. 2018).

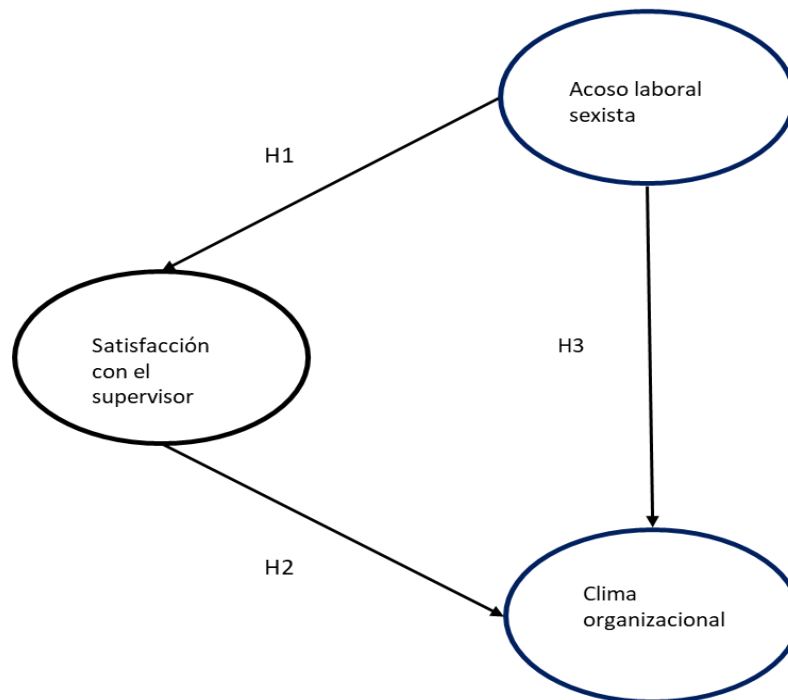
Como un reflejo de las políticas y lineamientos establecidos por la dirección de la organización se debe de establecer el clima ético; este es la percepción colectiva de lo que se constituye como comportamiento correcto o moral, un reflejo de los procedimientos, políticas y prácticas organizacionales (Fisher et al. 2003). Cuando existe un clima ético favorable, en general existe un consenso de que el acoso sexual es un comportamiento inadecuado (Cheung et al. 2018). La relación entre el poder que tiene una persona en la organización a través de su puesto influye en el clima de ésta; además, el aumento de las diferencias en el poder contribuye al predominio de un clima laboral favorable para que ocurra una agresión sexual de cualquier tipo (Howald et al. 2018). En consecuencia, las siguientes hipótesis a probar en la investigación son:

H2. Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción de la supervisión y el clima de la organización.

H3. Existe una relación negativa y significativa entre el acoso sexista y el clima organizacional.

En la figura 1 se presenta el modelo hipotético de acuerdo con las hipótesis presentadas.

Figura 1. Modelo hipotético



Recopilación de datos.

El estudio fue no probabilístico intencional, debido a que se pretendía obtener el mayor número de participantes; sin embargo, Hair et al (2010) afirman, que es mejor emplear un tamaño de muestra superior a 200 pero no excederse de 400 observaciones. Tanto Wu (2011) como Gorsuch (1983) sustentan que cuando se requiere realizar un análisis factorial, el tamaño de muestra debe ser cinco veces el número de preguntas de la escala. En este sentido, el instrumento se conformó por 63 ítems, por lo que se requirió una muestra de al menos 315 cuestionarios. Se logró reunir una muestra de 348 participantes, mismas que superan lo propuesto por Wu (2011) y Gorsuch (1983) y que cumple con las características establecidas por Hair et al. (2010), en base al tamaño de la muestra.

De acuerdo con la descripción sociodemográfica de la muestra obtenida (n=348), todas fueron mujeres, en relación con su edad el 56.6% (n=197) cuenta con una edad de entre 20 a 30 años, el 19.4% (n=68) tiene una edad de 31 a 40 años, el 15.5% (n=54) cuenta con una edad de 41 a 50 años, el 7% (n=24) tiene una edad de 51 a 60 años, mientras que el 1.5% (n=5) cuenta con más de 60 años.

En cuanto al estado civil, el 58% (n=202) son solteras, el 87.6% (n=117) son casadas, mientras que el 8.3% (n=29) están divorciadas. De acuerdo con el grado académico, el 40% (n=139) cuenta con una educación básica, el 40.1% (n=49.1) cuenta con el grado de licenciatura, el 10.9% (n=38) cuenta con un posgrado.

Para el análisis de la información obtenida a través de instrumentos cuantitativos, se utilizó el SPSS v.21 y para la evaluar el modelo hipotético se empleó el AMOS v.21 mediante un modelo de ecuación estructural (SEM).

Se procedió a medir la relación de las variables estudiadas a través del análisis de correlación de Pearson con la finalidad de medir el grado de relación que se tiene entre cada una de las variables. De acuerdo con los resultados obtenidos a través del análisis de correlación, se comprueba que existe una relación positiva y significativa (Pearson, 1931) entre las variables (satisfacción con la supervisión, clima organizacional, agresión sexista y satisfacción laboral) elegidas para el presente estudio. Ver tabla 2.

Tabla 2. Estadística descriptiva: medias, desviación estándar, varianza y correlación de las variables latentes.

Variables	Mean	S.D.	Varianza	1	2	3	4
Satisfacción con la supervisión	5.4	2.2	5.2	1.00			
Clima organizacional	5.6	1.9	3.7	0.67**	1.00		
Agresión sexista	1.9	1.3	1.8	-0.14**	-0.13*	1.00	

Satisfacción laboral	5.6	1.8	3.4	0.73**	0.72**	-0.11*	1.00
----------------------	-----	-----	-----	--------	--------	--------	------

** $p < 0.001$ * $p < 0.05$.

Confiabilidad y Validez de instrumentos.

Para medir las variables, se emplearon los siguientes instrumentos: para medir la satisfacción con la supervisión se empleó el cuestionario desarrollado por Scarpello y Vanderberg (1987); este cuestionario emplea una escala de Likert de 9 puntos en donde 1 representa “Totalmente insatisfecho” y 9 “Totalmente satisfecho”.

En cuanto al clima organizacional, se utilizó la escala desarrollada por Segredo (2017); este cuestionario emplea una escala de Likert de 9 puntos, en donde 1 representa “Fuertemente en desacuerdo” y 9 “Fuertemente de acuerdo”.

Finalmente, para medir el acoso laboral, se empleó el cuestionario desarrollado por Cortina (2001); este cuestionario emplea una escala de Likert de 5 puntos en donde 1 representa “Nunca” y 5 “Siempre”. Es importante recalcar, que en este último cuestionario únicamente se utilizó los ítems correspondientes al acoso laboral sexista.

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se emplearon el Alfa de Cronbach (α), Omega (Ω) de McDonald, así como la confiabilidad compuesta de Dillon-Goldstein (ρ_c). En cuanto a la validez de los instrumentos, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE), y posteriormente, se realizó un análisis factorial confirmatorio (CFA) mediante un modelo de ecuación estructural (SEM), utilizando la técnica de bootstrapping empleando el método de máxima verosimilitud (ML) a través de un remuestreo de 1,000 bootstraps (Hair et al. 2010; Jöreskog y Sörbom, 1981).

De la misma forma, se comprobó la validez convergente por medio de las cargas factoriales estandarizadas (λ) de las variables observables, y se consideraron solo aquellas que fueran superiores a .40 (Hair et al. 2010; Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010).

Modelo SEM.

Los modelos de ecuaciones estructurales son un método basado en regresiones lineales conformado por variables latentes exógenas y endógenas, mismas que están medidas a través de variables manifiestas (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Sambasivan et al. 2017; Luo et al. 2022). Un SEM muestra las relaciones causales entre las variables latentes empleadas para un determinado estudio, que en este sentido fueron: la satisfacción con la supervisión, el clima organizacional y el acoso sexista, mismas que se emplearon como variables latentes para el presente estudio; por tanto, las relaciones de causalidad expresada a través de un SEM se dan a través de la siguiente ecuación (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Sambasivan et al. 2017; Luo et al. 2022)

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

La representación de la ecuación del SEM está dada por η misma que simboliza la variable latente endógena, β representa la relación de la variable endógena, Γ muestra los efectos de las variables exógenas sobre las endógenas, ξ simboliza la variable latente exógena y ζ determina el error residual de la ecuación estructural del SEM (Jöreskog y Sörbom, 1981; Sambasivan et al. 2017; Luo et al. 2022; Sun et al. 2018).

Validez y confiabilidad de las escalas utilizadas.***Acoso laboral sexista.***

La escala está conformada por 6 ítems, de acuerdo con los resultados de confiabilidad calculada del instrumento ($\alpha=0.96$; $\Omega=0.96$; $\rho_c=0.96$) resultaron ser satisfactorios (Hair et al. 2010; Cronbach 1951; Dillon y Goldstein 1984; McDonald 1999). De la misma forma, se desarrolló un AFE a través de métodos principales con rotación varimax y especificando la retención de coeficientes por medio de las cargas factoriales ($\lambda \geq 0.40$) para su validación.

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la prueba estadística ($KMO=0.89$; $\chi^2=2153.68 / df= 15$; $p<0.001$) y los coeficientes de las variables manifiestas ($\lambda\geq 0.87$) fueron satisfactorias (Wiktorowicz 2017; MacCallum et al. 1999; Schönemann, 1990) explicando el 80% ($\Delta R^2=0.80$) de la varianza total.

Posteriormente, se desarrolló un CFA a través de un modelo SEM. Para la validación del modelo se consideraron los índices de bondad de ajuste ($\chi^2=30.40 / df= 7$; $p<0.001$; $GFI=0.97$; $AGFI=0.90$; $CFI=0.98$; $TLI=0.97$; $NFI=0.98$; $IFI=0.98$; $RMSEA=0.09$; $RMR=0.03$; $SRMR=0.01$). Los resultados obtenidos para evaluar el SEM son satisfactorios (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Rigdon 1996; Tucker y Lewis 1973). Ver tabla 3.

Satisfacción con el supervisor.

Este instrumento está conformado por 14 ítems (Scarpello y Vandenberg, 1987), y de acuerdo con la confiabilidad calculada del instrumento ($\alpha=0.98$; $\Omega=0.97$; $\rho_c=0.97$) resultaron ser satisfactorios (Hair et al. 2010; Cronbach 1951; Dillon y Goldstein 1984; McDonald 1999), para la validación de la escala, se desarrolló un AFE a través de métodos principales con rotación varimax y especificando la retención de coeficientes por medio de las cargas factoriales mayores a 0.40 ($\lambda\geq 0.40$).

De acuerdo con la prueba de esfericidad de Bartlett ($KMO=0.97$; $\chi^2=7973.57 / df= 91$; $p<0.001$) y los coeficientes de las variables manifiestas ($\lambda\geq 0.87$) fueron satisfactorias (Wiktorowicz 2017; MacCallum et al. 1999; Schönemann, 1990) explicando el 85.1% ($\Delta R^2=0.851$) de la varianza total explicada.

Se desarrolló un CFA por medio de un SEM, y para validar el SEM se tomaron en cuenta los índices de bondad y ajuste propuestos por Hair et al. (2010); Cronbach (1951); Dillon y Goldstein (1984); y McDonald (1999) a través de la prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2=315.97 / df= 72$; $p<0.001$); así como los índices de ajuste parciales de carácter absoluto: el índice de bondad de ajuste ($GFI=0.94$), y el índice

de Bondad de ajuste ajustado (AGFI=0.90). De la misma forma, se consideraron los índices de ajuste incremental: el índice de ajuste comparativo (CFI=0.97), el índice de Tucker-Lewis (TLI=0.96), el índice de ajuste normalizado (NFI=0.96) y el índice de ajuste incremental (IFI=0.97).

Finalmente, se consideraron los índices de ajuste de carácter parsimonioso: el índice de la aproximación de la raíz cuadrada del error cuadrático medio (RMSEA=0.09), la raíz del residuo cuadrático promedio (RMR=0.09) y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR=0.01).

En base a los índices de bondad y ajuste considerados para medir el modelo SEM, estos resultaron ser satisfactorios (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Rigdon 1996; Tucker y Lewis 1973). Ver tabla 2.

Clima organizacional.

Esta escala se conformó mediante de 10 ítems. De acuerdo con los resultados de confiabilidad calculada del instrumento ($\alpha=0.96$; $\Omega=0.96$; $\rho_c=0.96$) resultaron ser satisfactorios (Hair et al. 2010; Cronbach 1951; Dillon y Goldstein 1984; McDonald 1999). De la misma forma, se desarrolló un AFE a través de métodos principales con rotación varimax y especificando la retención de coeficientes por medio de las cargas factoriales ($\lambda \geq 0.40$) para su validación. De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la prueba estadística ($KMO=0.95$; $\chi^2=3396.51 / df= 45$; $p < 0.001$) y los coeficientes de las variables manifiestas ($\lambda \geq 0.79$) fueron satisfactorias, explicando el 74.1% ($\Delta R^2=0.741$) de la varianza total.

Posteriormente, se desarrolló un CFA a través de un modelo SEM. Para la validación del modelo se consideró la prueba de Chi-cuadrada ($\chi^2=83.26 / df= 32$; $p < 0.001$), así como los índices de ajuste parciales de carácter absoluto (GFI=0.95; AGFI=0.92), los índices de ajuste incremental (CFI=0.98; TLI=0.97; NFI=0.97; IFI=0.98) y los índices de ajuste de carácter parsimonioso (RMSEA=0.06; RMR=0.09; SRMR=0.01). En base a los resultados obtenidos para evaluar el SEM, resultaron ser satisfactorios (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Rigdon 1996; Tucker y Lewis 1973). Ver tabla 3.

Tabla 3. Confiabilidad y validez de los instrumentos.

				Validez		
Variables				Exploratorio	Confirmatorio	
Latente	Manifiesta	Carga*	Confiabilidad	EFA	CFA	
SU	La forma en que mi supervisor escucha cuando tengo algo importante que decir.	0.91				
	La forma en que mi supervisor fija metas claras.	0.91				
	La forma en que mi supervisor me trata cuando comento un error.	0.89			GFI	0.94
	La manera en que mi supervisor me respeta.	0.90			AGFI	0.90
	El trato justo en la apreciación de mi desempeño en el trabajo.	0.93			CFI	0.97
	La forma en la que mi supervisor es consistente en su comportamiento con sus subordinados.	0.94			$\chi^2_{(sig.)}= 7973.57$	TLI 0.97
	La forma en que mi supervisor me apoya para cumplir con mi trabajo.	0.94	$\alpha=0.98$		$gl=91$	NFI 0.96
	La forma en que mi supervisor me da crédito por mis ideas.	0.94	$\Omega=0.97$		KMO=0.97	IFI 0.97
	La forma en que mi supervisor me da instrucciones claras.	0.91	$\rho_c=0.97$		% Variance=85.1	RMSEA 0.09
	La manera en que me informa de manera adelantada mi supervisor de cambios en el trabajo.	0.90				RMR 0.09
	El seguimiento que da mi supervisor para que se resuelvan los problemas.	0.91				SRMR 0.01
	La manera de entender mis problemas al realizar mi trabajo.	0.93				
	La preocupación que mi supervisor tiene por mi carrera profesional.	0.85				
	La manera que mi supervisor me respalda con otros jefes.	0.91				
CL	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	0.86			GFI	0.95
	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	0.87			AGFI	0.92

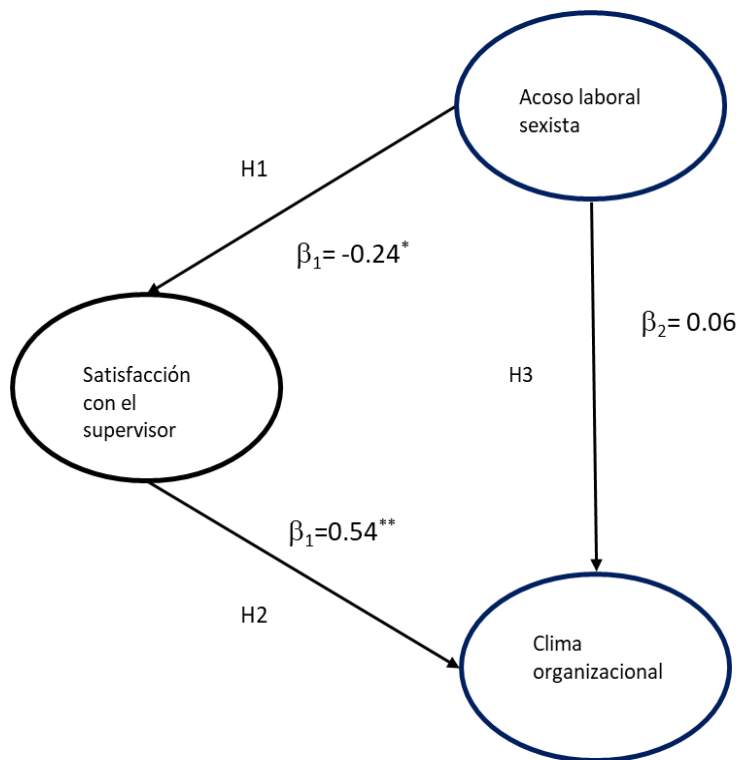
	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	0.87			CFI	0.98
	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	0.8		$\chi^2_{(sig.)}= 3396.51$	TLI	0.97
	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	0.84	$\alpha=0.96$	$gl=45$	NFI	0.97
	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	0.78	$\Omega=0.96$	KMO=0.95	IFI	0.98
	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	0.89	$\rho_c=0.96$	% Variance=74.1	RMSEA	0.06
	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	0.81			RMR	0.09
	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	0.84			SRMR	0.01
	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	0.83				
AL	¿Le han dicho cosas para insultar a las mujeres en general (por ejemplo, diciendo que las mujeres no llegan a ser buenas supervisoras)?	0.85			GFI	0.96
	¿Le han dicho chistes o cuentos que describen negativamente a las mujeres en general?	0.81			AGFI	0.94
	¿Le han dicho palabras para insultar a las mujeres?	0.94		$\chi^2_{(sig.)}= 60.18$	CFI	0.97
	¿Le han dicho cosas ofensivas acerca de su cuerpo o su vida sexual?	0.86	$\alpha=0.96$	$gl=26$	TLI	0.96
			$\Omega=0.96$	KMO=0.803	NFI	0.95
	¿Han tratado de hacerla hablar acerca de cosas sexuales?	0.81	$\rho_c=0.96$	% Variance=85.7	IFI	0.95
					RMSEA	0.05
¿Le han comentado de su vida o preferencias sexuales?	0.87			RMR	0.06	
				SRMR	0.04	

* $p \leq 0.001$. Nota: SU= Satisfacción con el supervisor, CL= Clima organizacional y AL=Acoso laboral.

Resultados.

Para evaluar las hipótesis establecidas en el presente estudio, se diseñó un SEM hipotético bajo la técnica de Bootstrapping y el método de robustez máxima verosimilitud (ML) (Satorra y Bentler, 1994), considerando un remuestreo de 1,000 Bootstraps. En este sentido, para evaluar el modelo SEM hipotético, se consideraron los índices de bondad de ajuste de SEM ($\chi^2=1027$, $df= 90$; $\chi^2/df=2.64.0$; $p<0.001$, GFI=0.839, AGFI=0.807, CFI=0.95, NFI=0.93, IFI=0.95, RMSEA=0.07, SRMR=0.140). De acuerdo con los resultados obtenidos, a través del análisis estadístico, se comprueba que los índices de bondad y ajuste considerados para evaluar el SEM resultaron ser satisfactorios (Jöreskog y Sörbom, 1981; Muthén y Muthén, 2010; Rigdon 1996; Tucker y Lewis 1973). Ver figura 2.

Figura 2. Resultado del modelo SEM.



** $p < 0.001$. * $p < 0.05$.

Con los resultados obtenidos a través del modelo SEM, se analizaron las cargas estructurales (β), mismas que se consideraron para evaluar las hipótesis establecidas en el presente estudio.

Para evaluar la H_1 , “El acoso laboral influye de manera negativa sobre la satisfacción con la supervisión”, se consideró el sendero correspondiente a la β_1 ; en este sentido, se comprueba que el acoso laboral influye de manera negativa y significativa ($\beta_1 = -0.24$; $p < 0.005$) sobre la satisfacción con el supervisor, explicando el 5% de la varianza total explicada ($\Delta R^2 = 0.05$) por el modelo SEM hipotético; por lo tanto, se acepta la hipótesis H_1 .

Para evaluar la hipótesis H_2 , “La satisfacción con el supervisor influye de manera positiva y significativa sobre el clima organizacional”, se consideró el resultado de la carga estructural β_2 del modelo SEM hipotético. En base a los resultados obtenidos, se cuenta con evidencia para afirmar que la satisfacción con el supervisor influye de manera positiva y significativa ($\beta_2 = 0.69$; $p < 0.001$) sobre el clima organizacional, explicando el 47% ($\Delta R^2 = 0.47$) de la varianza total explicada por el modelo SEM; por lo tanto, la hipótesis H_2 es aceptada.

Para evaluar la hipótesis H_3 , “Existe una relación negativa y significativa entre el acoso sexista y el clima organizacional”, se tomó en cuenta la carga estructural β_3 del modelo SEM hipotético ($\beta_3 = -0.06$ $p > 0.05$), lo cual nos lleva a concluir que no existe una relación significativa entre el acoso sexista y el clima organizacional; por lo tanto, la hipótesis es rechazada.

CONCLUSIONES.

Los resultados del estudio demuestran, que se tiene una relación positiva y significativa entre el acoso sexista y la satisfacción de la supervisión. Este hallazgo es importante en el sentido de que se debe reforzar la capacitación que se da al personal para encontrar un equilibrio en la organización. Hunt et al. (2010) proponen un modelo de intervención que incluye la evaluación de los riesgos, la capacitación, el desarrollo de ambientes colaborativos y de apoyo, etc. De acuerdo con Sequera (2019),

existen pocos estudios en Latinoamérica que han abordado el tema, por lo que el presente estudio contribuye a la explicación del fenómeno.

La relación entre la satisfacción de la supervisión y el clima laboral ha sido explicada en diversos estudios (Asio y Jiménez, 2020) e implica que debe existir una relación de confianza en la organización para que la supervisión sea efectiva. La organización debe observar y apearse a los lineamientos éticos de respeto hacia las mujeres e implementar comités de vigilancia en relación con aspectos éticos como el acoso. El acoso de cualquier tipo en la organización no debe permitirse, aunque en nuestro estudio no se comprobó la relación entre el acoso laboral sexista y el clima organizacional; es conveniente seguir identificando si este fenómeno está afectando de alguna manera a las organizaciones.

En el caso de México, se han trabajado algunos ejemplos en la literatura sobre el acoso sexual, especialmente en universitarios (Aranda et al. 2021) y en el caso de los residentes de medicina (Sepúlveda-Vildosola, et al. 2017); sin embargo, falta investigación en relación a las organizaciones, debido a que este fenómeno es difícil de denunciar y de afrontar de acuerdo a los datos proporcionados por ILO (2022). Mientras más sepamos del problema y la forma de cómo afecta a las trabajadoras mexicanas, podremos tener ambientes más saludables en las organizaciones que contribuyan a adecuadas relaciones entre los trabajadores y las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Aranda, G. I. P., Carmona, S. E., & López, E. A. C. (2021). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios del sureste de México. *Revista Liminales. Escritos sobre Psicología y Sociedad*, 10(19), 31-66.
2. Asio, J. M. R., & Jiménez, E. (2020). Professional development, organizational climate, supervisory rapport and overall satisfaction of employees: An attitudinal study. *International Journal of Scientific Research in Multidisciplinary Studies*, 6(4), 34-40.

3. Billings M., Klein A., & Shi Y. (2022) Investors' response to the #MeToo movement: does corporate culture matter? *Review of Accounting Studies*. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11142-022-09695-z>
4. Cheung, H. K., Goldberg, C. B., King, E. B., & Magley, V. J. (2018). Are they true to the cause? Beliefs about organizational and unit commitment to sexual harassment awareness training. *Group & Organization Management*, 43(4), 531-560.
5. Código Penal Federal (2019) Delitos que atentan contra la integridad sexual. [cited 2023 Jun 19]; disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_120419.pdf
6. Cross, E. J., Overall, N. C., Low, R. S., & McNulty, J. K. (2019). An interdependence account of sexism and power: Men's hostile sexism, biased perceptions of low power, and relationship aggression. *Journal of Personality and Social psychology*, 117(2), 338.
7. Cortina, L. M. (2001). Assessing sexual harassment among Latinas: Development of an instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7(2), 164.
8. Cortina, L. M., & Arreguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285-309.
9. Cronbach L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. Sep;16(3), 297-334.
10. Díaz-Meneses G., Vilkaitė-Vaitonė N., & Estupiñan-Ojeda M. (2020) Gaining Insight into Violence from Gender Stereotypes and Sexist Attitudes in the Context of Tourism. *Sustainability* 2020, Vol 12, Page 9405 [Internet]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/22/9405/htm>
11. Dillon W. & Goldstein M. (1984). *Multivariate Analysis Methods Applic*. John Wiley & Sons. España.

12. Fisher, B. S., Daigle, L. E., Cullen, F. T., & Turner, M. G. (2003). Reporting sexual victimization to the police and others: Results from a national-level study of college women. *Criminal justice and behavior*, 30(1), 6-38.
13. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578–589.
14. Forehand, G.A., & Glimer, B.H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62:127-143.
15. Gorsuch, R. L. (1983). *Factor Analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
16. Hair J, Black W, Babin B, & Anderson R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th edition). Pearson.
17. Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M., & Huang, S. (2018). Addressing sexual harassment in the workplace. *SIOP White Paper Series*, 24.
18. Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace—an intervention model. *Personnel review*, 39(5), 655-673.
19. ILO (2019) Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
20. ILO (2022) ILO. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. 2022. Recuperado de: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
21. ILO (2023). Sexual Harassment and the World of work. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

22. ILO (2023b) Género y seguridad y salud en el trabajo. Recuperado De <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
23. Jöreskog K. & Sörbom D. (1981). *LISREL: Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood and least squares methods*. Chicago, IL.: USA: National Educational Resources.
24. Leopold J., Lambert J.R., Ogunyomi I.O. & Bell MP. (2019) The hashtag heard round the world: how #MeToo did what laws did not. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(4), 461–76.
25. Lewin, K., Lippit, r., & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates”. *Journal of Social Psychology*, 10:271-299.
26. Luo L., Zhang L., Zheng X., & Wu G. (2022). A hybrid approach for investigating impacts of leadership dynamics on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(5), 1965–90.
27. MacCallum R., Widaman K., Zhang S. & Hong S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychol Methods*. Mar. 4(1), 84–99.
28. McDonald R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum.
29. McDonald, P., & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment at the margins. *Work, employment and society*, 30(1), 118-134.
30. McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American sociological review*, 77(4), 625-647.
31. McCabe, M. P., & Hardman, L. (2005). Attitudes and perceptions of workers to sexual harassment. *The Journal of Social Psychology*, 145(6), 719-740.
32. Muthén B. & Muthén L. (2010) *Mplus Version 5.0 statistical analysis with latent variables: User’s Guide*. 6th ed. Los Angeles. CA

33. O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329.
34. Pearson, E. S. (1931). The test of significance for the correlation coefficient. *Journal of the American Statistical Association*, 26(174), 128-134.
35. Quick, J. C., & McFadyen, M. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress?. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 286.
36. Rigdon E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Struct Equation Modeling*, 3(4).
37. Sambasivan M., Deepak T., Salim A. & Ponniah V. (2017). Analysis of delays in Tanzanian construction industry. *Engineering, Construction, and Architectural Management*. 24(2),308–325.
38. Satorra, A. & Bentler, PM (1994). Correcciones a las estadísticas de prueba y errores estándar en el análisis de estructura de covarianza. En A. Von Eye & CC Clogg (Eds.), *Análisis de variables latentes: Aplicaciones para la investigación del desarrollo* (págs. 399-419). Thousand Oaks, CA.
39. Scarpello, V., & Vandenberg, R. J. (1987). The satisfaction with my supervisor scale: Its utility for research and practical applications. *Journal of Management*, 13(3), 447-466.
40. Schönemann, P.H. (1990). Facts, Fictions, and Common Sense About Factors and Components, *Multivariate Behavioral Research*, 25:1, 47-51
41. Segredo Pérez, Alina María (2017) Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. v. 43, n. 1, pp. 57-67.
42. Sepúlveda-Vildósola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 55(S1), 92-101.

43. Sequera, M. J. C. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 183-190.
44. Sojo, V., & Lawford-Smith, H. (2020). Why does workplace gender diversity matter? Justice, organizational benefits, and policy. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 36-72.
45. Sun, Z. Y., Zhou, J. L., & Gan, L. F. (2018). Safety assessment in oil drilling work system based on empirical study and Analytic Network Process. *Safety science*, 105, 86-97.
46. Tinkler, J. E., & Zhao, J. (2020). The sexual harassment of federal employees: Gender, leadership status, and organizational tolerance for abuses of power. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(3), 349-364.
47. Tucker L.R. & Lewis C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*. Mar;38(1).
48. Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 766.
49. Wiktorowicz, J. (2017). Competencies as a factor of economic deactivation: Application of exploratory factor analysis. *International Journal of Social Economics*, 44(5), 605-619.
50. Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127-162.
51. Wu, M. (2011). *Questionnaire statistical analysis practice—SPSS operation and application*. Chongqing: Chongqing University Press, 5, 160.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. María Teresa de la Garza Carranza. Doctora en Ciencias Administrativas, y profesora-investigadora del Tecnológico Nacional de México, Celaya. México. Correo electrónico: teresa.garza@itcelaya.edu.mx

2. Jorge Armando López-Lemus. Doctor en Administración y Estudios Organizacionales, y profesor-investigador de la Universidad de Guanajuato, campus Irapuato-Salamanca, México. Correo electrónico: jorge.lemux@hotmail.com

3. Salustia Teresa Cano Ibarra. Doctora en Administración y Estudios Organizacionales, y profesora de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México, Celaya. México. Correo electrónico: teresa.cano@itcelaya.edu.mx

4. María del Consuelo Gallardo Aguilar. Maestra en Administración, y profesora de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México, Celaya. México. Correo electrónico: consuelo.gallardo@itcelaya.edu.mx

RECIBIDO: 7 de julio del 2023.

APROBADO: 11 de agosto del 2023.