

El propósito de este libro es sensibilizar a los emprendedores y empresarios sobre la necesidad de acceder a certificaciones y/o distintivos previos como son certificación en el Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, para el caso de empresas privadas y en el caso de empresas públicas la aplicación del Protocolo para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal, ambas conducen a la preparación, con el fin de obtener también, el distintivo de Responsabilidad Social Empresarial.

El abordaje es de acuerdo a diferentes disciplinas académicas como son la jurídica, administrativa y especialmente en área de responsabilidad social empresarial.

Por lo anterior, la Universidad Veracruzana, la Universidad de Montemorelos y la Universidad Autónoma del Carmen se han unido para generar una serie de estudios que permitan compartir investigaciones apoyadas en metodologías cualitativas y cuantitativas pertinentes y actuales que puedan servir como base para la toma de decisiones gerenciales.

La presente obra se encuentra estructurada en cinco capítulos, se deriva de una investigación realizada a Pymes ubicadas en la Ciudad de Tuxpan, Veracruz. Se define el estado que guardan las relaciones obrero-patronales en términos de equidad de género, discriminación, acoso laboral y políticas de recursos humanos.

Relación Obrero-Patronal en Pymes

Relación Obrero-Patronal en Pymes



ISBN 978-607-8716-44-9



9 786078 716449 >



Autores

**Edalid Álvarez Velázquez • Adriana Ruiz Berrio
Omar Arodi Flores Laguna • Nancy Verónica Sánchez Sulú
Lázaro Salas Benitez • Saulo Sínforoso Martínez**

Relación
obrero-patronal
en Pymes

Relación obrero-patronal en Pymes

Edalid Álvarez Velázquez
Adriana Ruiz Berrio
Omar Arodi Flores Laguna
Nancy Verónica Sánchez Sulú
Lázaro Salas Benítez
Saulo Sinforoso Martínez

Autores

2021

© Relación obrero-patronal en Pymes

Coordinadora:

Dra. Edalid Álvarez Velázquez

Editores:

Dr. Omar Arodi Flores Laguna

Dra. Adriana Ruiz Berrio

Dra. Edalid Álvarez Velázquez

Corrector de estilo

Mtra. Guadalupe Susunaga Navarro

Primera Edición

Impreso en México

Junio 2021

© Derechos reservados

ISBN: 978-607-8716-44-9

Para la primera edición

como publicación electrónica

ISBN: 978-607-8716-45-6

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio electrónico o mecánico, sin la autorización por escrito de los titulares de la misma.

CÓDICE- Taller Editorial

Xalapa, Veracruz

Violeta 7 Col. Salud 91070

Tel. 2288180629

Diseño de portada:

Eder Munguía Nieto

Universidad Veracruzana

Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara González
Rectora

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón
Secretaría Académica

Dr. Arturo Bocado Valle
Director General del Área Académica
Económico Administrativa

Dr. José Luis Alanís Méndez
Vicerrector Región Poza Rica-Tuxpan

Mtra. Blanca Vianey Hidalgo Barrios
Directora de la Facultad de Contaduría
Poza Rica-Tuxpan

Universidad de Montemorelos

Dr. Ismael Castillo Usuma
Rector

Dra. Raquel de Korniejzuck
Vice-rectora académica

Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Investigación y Posgrados

Mtro. Fabio Campuzano Henao
Director Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Universidad Autónoma del Carmen

Dr. José Antonio Ruz Hernández
Rector

Dr. José Luis Rullán Lara
Secretario Académico

Dr. Hugo García Álvarez
Director de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas

Dr. Lelio de la Cruz May
Director General de Investigación y Posgrado

Comité de Arbitraje

Alberto Medina León
Doctor en Ciencias Técnicas
Universidad de Matanzas, Cuba.

Dianelys Nogueira Rivera
Doctora en Ciencias Técnicas
Universidad de Matanzas, Cuba.

Arialys Hernández Nariño
Doctora en Ciencias Técnicas
Universidad de Ciencias Médicas de Matanzas, Cuba

Melquicedec Lozano-Posso
Doctor en Creación y Dirección de Empresas
Universidad ICESI. Cali, Colombia

Jair Arody del Valle
Doctor en Administración de Negocios
Universidad de Montemorelos. México

Pedro Gonzáles Urbina
Doctor en Administración
Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú

CERTIFICACIÓN EDITORIAL

CÓDICE EDITORIAL con el sello editorial N° 978-968-9299 otorgado por la Agencia Mexicana del ISBN, hace constar que el libro **Relación obrero-patronal en Pymes** con ISBN: 978-607-8716-44-9 y coordinado por la **Dra. Edalid Álvarez Velázquez** y con participación como autores de los académicos **Edalid Álvarez Velázquez, Adriana Ruiz Berrio, Omar Arodi Flores Laguna, Nancy Verónica Sánchez Sulú, Lázaro Salas Benítez y Saulo Sinforoso Martínez**, es publicado por nuestro sello con fecha del **2 de junio de 2021** cumpliendo los requerimientos de calidad científica y normalización que establece nuestra política editorial.

El proceso de arbitraje correspondió a los académicos **Alberto Medina León** (Universidad de Matanzas, Cuba), **Dianelys Nogueira Rivera** (Universidad de Matanzas, Cuba), **Arialys Hernández Nariño** (Universidad de Matanzas, Cuba), **Melquicedec Lozano-Posso** (Universidad ICESI, Cali, Colombia), **Jair Arody del Valle** (Universidad de Montemorelos, México) y **Pedro González Urbina** (Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú); todos con grado de doctorado de sus respectivas instituciones, dando como resultado una dictaminación aprobatoria unánime, basados para el efecto en criterios de originalidad, pertinencia, relevancia de los hallazgos, manejo de la teoría especializada, rigor metodológico, congruencia y claridad argumentativa, así como calidad de la redacción del contenido de la obra en cuestión.

El soporte de dicho proceso evaluativo se encuentran en esta casa editora a disposición de los interesados.

Xalapa, Ver., a 4 de junio de 2021

Atentamente



Javier Estrada San Miguel
Editor responsable

Padrón Nacional de Editores con número:
978-968-9299 / 05-03-2007.



Índice general

Agradecimientos	15
Prólogo	17
Introducción	19

Capítulo 1

Antecedentes del estudio de la relación obrero-patronal	21
<i>1.1 Aportes a la conceptualización de la relación obrero-patronal</i>	<i>21</i>

Capítulo 2

Marco teórico: Factores que afectan la relación obrero-patronal	27
<i>2.1. Relación obrero-patronal</i>	<i>27</i>
2.1.1 Dimensiones del estudio de la relación obrero-patronal	28
<i>2.2 Discriminación laboral</i>	<i>28</i>
2.2.1 Discriminación salarial	29
2.2.2 Etapas de la discriminación	29
2.2.3 Tipos de discriminación	30
<i>2.3 Equidad de género</i>	<i>31</i>
<i>2.4 Acoso laboral</i>	<i>32</i>
2.4.1 Clasificación del acoso laboral	33
2.4.2 Tipología del acoso laboral	34
2.4.3 Criterios para considerar el acoso laboral.	34
<i>2.5 Políticas de recursos humanos</i>	<i>35</i>

Capítulo 3

Metodología	37
<i>3.1 Tipo de diseño de la investigación.</i>	<i>37</i>
<i>3.2 Población, muestra y técnicas de recolección de la información</i>	<i>37</i>
<i>3.3 Medición</i>	<i>39</i>
<i>3.4 Indicadores de validez y confiabilidad</i>	<i>39</i>
3.4.1 Validez de contenido	40
3.4.2 De la consistencia y confiabilidad del constructo	40
3.4.3 Análisis inicial de las dimensiones y comunalidades	41
3.4.4 Validez de constructo	42
3.4.5 Confiabilidad	44
<i>3.5 Tratamiento de los datos</i>	<i>45</i>

Capítulo 4

Resultados	47
4.1 Caracterización del municipio de Tuxpan	47
4.1.1 Ubicación	47
4.1.2 Población	48
4.1.3 Composición económica	48
4.1.4 Situación laboral.	50
4.2 La muestra.	51
4.3 Equidad de género en la relación obrero-patronal	54
4.3.1 Percepción de la equidad de género	54
4.3.2 Edad y la percepción de la equidad de género	54
4.3.3 Género y la percepción de la equidad de género	56
4.3.4 Sector de la empresa y la percepción de la equidad de género	57
4.3.5 Tipo de empresa y la percepción de la equidad de género	57
4.3.6 Tipo de contrato y la percepción de la equidad de género	58
4.3.7 Cargo y la percepción de la equidad de género	59
4.4 Discriminación en la relación obrero-patronal	61
4.4.1 Percepción de la discriminación.	61
4.4.2 Edad y la percepción de la discriminación	61
4.4.3 Género y la percepción de la discriminación	62
4.4.4 Sector de la empresa y la percepción de la discriminación.	63
4.4.5 Tipo de empresa y la percepción de la discriminación	64
4.4.6 Tipo de contrato y la percepción de la discriminación	64
4.4.7 Cargo y la percepción de la discriminación	65
4.5 Acoso laboral en la relación obrero-patronal	68
4.5.1 Percepción del acoso laboral	68
4.5.2 Edad y la percepción del acoso laboral	69
4.5.3 Género y la percepción del acoso laboral.	70
4.5.4 Sector de la empresa y la percepción del acoso laboral	70
4.5.5 Tipo de empresa y la percepción del acoso laboral.	71
4.5.6 Tipo de contrato y la percepción del acoso laboral	72
4.5.7 Cargo y la percepción del acoso laboral	73
4.6 Políticas de recursos humanos y la relación obrero-patronal	74
4.6.1 Percepción de las políticas de recursos humanos	74
4.6.2 Edad y la percepción de políticas de recursos humanos	75
4.6.3 Género y la percepción de las políticas de recursos humanos	76
4.6.4 Sector de la empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos	77

4.6.5 Tipo de empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos	77
4.6.6 Tipo de contrato y la percepción de las políticas de recursos humanos	78
4.6.7 Cargo y la percepción de las políticas de recursos humanos.	79
4.7 Relación obrero-patronal	80
4.7.1 Percepción general de la relación obrero-patronal	80
4.7.2 Edad y la percepción de la relación obrero-patronal	80
4.7.3 Género y la percepción de la relación obrero-patronal	81
4.7.4 Sector de la empresa y la percepción de la relación obrero-patronal.	82
4.7.5 Tipo de empresa y la percepción de la relación obrero-patronal	82
4.7.6 Tipo de contrato y la percepción de la relación obrero-patronal	83
4.7.7 Cargo y la percepción de la relación obrero-patronal.	83
4.7.8 Percepción integral de las dimensiones de la relación obrero-patronal.	84

Capítulo 5

Discusión y conclusión	85
Referencias	91

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Identificación de ítems por dimensión</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 2. Comunalidades</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 3. Matriz de componentes rotados</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 4. Percepción de la equidad de género</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 5. Edad y la percepción de la equidad de género</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 6. Género y la percepción de la equidad de género</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 7. Sector de la empresa y la percepción de la equidad de género</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 8. Tipo de empresa y la percepción de la equidad de género</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 9. Tipo de contrato y percepción de la equidad de género</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 10. Cargo y la percepción de la equidad de género</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 11. Valoración de equidad de género por ítem</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 12. Percepción de la discriminación</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 13. Edad y la percepción de la discriminación</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 14. Género y la percepción de la discriminación</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 15. Sector de la empresa y la percepción de la discriminación</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 16. Tipo de empresa y la percepción de la discriminación</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 17. Tipo de contrato y la percepción de la discriminación</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 18. Cargo y la percepción de la discriminación</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 19. Valoración de discriminación por ítem</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 20. Discriminación en función del tipo de contrato y género</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 21. Percepción del acoso laboral</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 22. Edad y la percepción del acoso laboral</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 23. Género y la percepción del acoso laboral</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 24. Sector de la empresa y la percepción del acoso laboral</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 25. Tipo de empresa y la percepción del acoso laboral</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 26. Tipo de contrato y la percepción del acoso laboral</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 27. Cargo y la percepción del acoso laboral</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 28. Valoración del acoso laboral por ítem</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 29. Percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 30. Edad y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 31. Género y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 32. Sector de la empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 33. Tipo de empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>78</i>

<i>Tabla 34. Tipo de contrato y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 35. Cargo y la percepción de las políticas de recursos humanos</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 36. Políticas de recursos humanos</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 37. Percepción general de la relación obrero-patronal</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 38. Edad y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 39. Género y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 40. Sector de la empresa y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 41. Tipo de empresa y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 42. Tipo de contrato y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 43. Cargo y la percepción de la relación obrero-patronal</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 44. Relación obrero-patronal</i>	<i>84</i>

Índice de figuras

<i>Figura 1. Localización del municipio de Tuxpan, Veracruz</i>	<i>48</i>
<i>Figura 2. Edad de los trabajadores encuestados</i>	<i>51</i>
<i>Figura 3. Participación por género de los encuestados</i>	<i>52</i>
<i>Figura 4. Tipo de contrato de los encuestados</i>	<i>52</i>
<i>Figura 5. Cargo de los encuestados</i>	<i>53</i>
<i>Figura 6. Sector de la empresa</i>	<i>53</i>
<i>Figura 7. Tipo de empresa</i>	<i>54</i>

Agradecimientos

A los 36 encuestadores de la Facultad de Contaduría de la Universidad Veracruzana, de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios, a los empresarios de las Pymes de Tuxpan Veracruz por su disposición a participar en este estudio y las Universidades que apoyan los procesos de investigación como parte del impacto social.

Al Mtro. José Lino Rodríguez Sánchez, Secretario General de la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración (ANFECA), por su apoyo en la elaboración del prólogo y su interés académico en continuar con la extensión de esta investigación.

Prólogo

*“Es un deber hacer prosperar la empresa,
pero no sólo para ganar dinero”.*

Enrique Shaw, empresario argentino

La investigación en las relaciones obrero-patronales en PyMEs es un estudio acucioso de un tema toral en la productividad no sólo de la rentabilidad de la empresa si no de las necesidades de sus colaboradores, todos ellos valiosos. Ante la ausencia de investigación en este tipo de temas, la obra representa un parteaguas e involucra a un segmento de la actividad económica (estudiantes, académicos, trabajadores y PyMEs). Asimismo, es plausible la incorporación de estudiantes de licenciatura para realizar esta investigación ya que, propicia vínculos de colaboración entre doctores, maestros, estudiantes y PyMEs, como resultado los jóvenes se acercan a la experiencia académica de las relaciones obrero-patronales y así evitar el caer en vicios que se replican en las organizaciones.

A nivel país destacan las empresas denominadas PyMEs, que se refiere a unidades económicas pequeñas o medianas en cuanto a número de trabajadores o volumen de ingresos, además, representan una fuente de trabajo formal.

Es deseable que en la relación-obrero patronal se procure la incorporación de buenas prácticas, sobre todo erradicar los casos de discriminación y acoso laboral, lo que permitiría atender aspectos psicológicos y físicos para que los colaboradores puedan desarrollarse y construir junto con la organización un plan de vida y carrera.

El documento que nos presentan es una amplia narrativa empresarial sustentada en el análisis factorial en igualdad de género y los autores demuestran un fuerte compromiso con la docencia, investigación y extensión de la cultura, valores fundamentales de las instituciones de enseñanza superior, por ello, los exhorto a leer esta obra que representa el resultado de un arduo trabajo colaborativo, que si bien, se realizó en el Estado de Veracruz, se puede replicar en los 31 Estados restantes del país para contribuir en la Responsabilidad Social Organizacional.

Una interesante propuesta que facilita la profesionalización de las PyMEs en temas de relación obrero-patronal y al mismo tiempo, el aceptar y promover una cultura que nos permite ser altamente conscientes y productivos, por lo anterior, aprovecho este espacio para brindar la más cordial felicitación a la Dra. Edalid Álvarez Velázquez académica de tiempo completo de la Facultad de Contaduría de la Universidad Veracruzana, campus Tuxpam, y a los Doctores Adriana Ruiz Berrío, Omar Arody Flores, Nancy Verónica Sánchez Sulú, Lázaro Salas, Saulo Sinforoso Martínez, adscritos a la Universidad Veracruzana, Universidad de Morelos y la Universidad Autónoma del Carmen.

L.C. José Lino Rodríguez Sánchez
Secretario General
Asociación Nacional de Facultades
y Escuelas de Contaduría y
Administración, ANFECA.

Introducción

¿Quién es el más grande empresario en México? Es muy probable que salten a la mente nombres como Carlos Slim Helú, Lorenzo Zambrano Treviño, Ricardo Salinas Pliego, Lorenzo Servitje Sendra, entre otros. Sin embargo, cuando se habla de grandes empresarios, existen nombres que no evoca nuestra memoria ni inundan los diferentes medios de comunicación. Ellos son, no obstante, los que definitivamente mueven la economía de México, ya que generan la mayor cantidad de empleos en el país y se esfuerzan día a día por entregar productos y servicios para satisfacer las necesidades de los consumidores. Estos emprendedores y empresarios dirigen las microempresas, las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) del país.

De acuerdo con los datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), a marzo de 2020, en el Sistema de Administración Tributaria (SAT) aparecen registradas 5 447 589 unidades económicas activas, de las cuales el 93.55% son microempresas, 6.16% son PyMEs y solo el 0.29% son grandes empresas.

En términos de empleabilidad, en 5 096 725 unidades económicas, que representan el 93.56% del total, en las que laboran menos de 10 empleados. 335 339 unidades económicas son PyMEs; es decir, en ellas laboran de 6 a 250 empleados, y equivalen al 6.16%. Solo 15 545 unidades económicas, que corresponden al 0.29%, contratan a más de 251 empleados, por lo que quedan clasificadas como grandes empresas.

En este marco conceptual, al observar la composición del tejido empresarial mexicano, se establece que el 94% son microempresas y el 6.16% son PyMEs.

Por lo anterior, la Universidad Veracruzana, la Universidad de Montemorelos y la Universidad Autónoma del Carmen se han uni-

do para generar una serie de estudios que permitan compartir investigaciones apoyadas en metodologías cualitativas y cuantitativas pertinentes y actuales que puedan servir como base para la toma de decisiones gerenciales.

La presente obra se encuentra estructurada en cinco capítulos y se deriva de una investigación realizada a PyMEs ubicadas en la Ciudad de Tuxpan, Veracruz. Se define el estado que guarda la relación obrero-patronal en términos de equidad de género, discriminación, acoso laboral y políticas de recursos humanos. Se toma en consideración lo dispuesto por organismos internacionales y nacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), organizaciones que enfatizan los factores que afectan la relación obrero-patronal en términos de productividad laboral.

El abordaje se realiza según las diferentes áreas disciplinares, como la administrativa, la jurídica y de la responsabilidad social empresarial.

Los resultados obtenidos pretenden sensibilizar a los emprendedores y empresarios sobre las necesidades y posibilidades de acceder a certificaciones y/o distintivos previos, como la certificación en la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (NMX-025-SCFI-2015), para el caso de empresas privadas. Y en el caso de empresas públicas, la aplicación del Protocolo para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal, ambas conducen a la preparación y cultura de obtención del distintivo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) .

Les invitamos a leer este libro que hemos preparado y esperamos que pueda aportar con un grano de arena al maravilloso mundo de la administración de las PyMES

Los autores

Capítulo 1

Antecedentes del estudio de la relación obrero-patronal

Entre los expertos y en las diferentes fuentes, existe un debate tanto de los conceptos como de los enfoques sobre los diversos factores que pueden intervenir de la relación obrero-patronal sin que hayan llegado a un acuerdo total, por lo que en esta sección se presentan solo algunas aproximaciones al tema desde una perspectiva general.

Este libro es el primero, de una serie de libros, preparados para abordar el tema de la relación obrero patronal en las PYMEs en México. A continuación, se presenta la primera parte de la fundamentación conceptual sobre el tema, la cual se irá complementando al entregar otros libros con los resultados de los estados en los cuales se está desarrollando esta investigación.

1.1 Aportes a la conceptualización de la relación obrero-patronal

Sin pretender llegar al origen de la relación obrero-patronal y determinar su evolución, se inicia la discusión de este trabajo con el planteamiento realizado por el precursor de la economía, Adam Smith (1723-1790), en el inicio de su obra *La riqueza de las naciones*, donde analiza la división del trabajo y sus efectos, y considera el proceso de operación en la manufactura, la agricultura, la ganadería, la herrería y la carpintería, entre otras.

Allí, él describe, por ejemplo, cada una de las actividades de los obreros y el número de empleados necesario para realizar un proceso de producción, la subdivisión de los empleos y la comercializa-

ción de los productos. Analiza también las necesidades de herramientas y maquinarias e identifica dos aspectos principales en la relación obrero-patronal. El primero lo constituye el empresario o dueño, que tiene el suficiente caudal para comprar la maquinaria, las herramientas, adelantar los materiales de la obra, suplir los salarios y mantenerse hasta concluir la manufactura. El segundo es el obrero o persona que recibe el salario.

El economista y filósofo menciona, además, que los intereses de estas dos partes en ningún modo pueden considerarse los mismos. El obrero desea sacar lo más y el empresario dar lo menos que puede (Smith, 2002 pp. 70).

En los escritos de los denominados pioneros de la administración, también se encuentran referencias sobre la relación obrero-patronal. Aquí se menciona una síntesis de los principales factores planteados por Frederick Winslow Taylor, padre de la administración científica, Henri Fayol, de la teoría clásica de la administración, además, Max Weber, Frank y Lillian Gilbreth y Charles Clinton Spaulding.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) se interesó por estudiar los procesos productivos en Midvale Steel, y mostró especial preocupación por la relación obrero-patronal al tener como objetivo que los trabajadores llevaran a cabo el proceso productivo en condiciones adecuadas para lograr la calidad y que, al mismo tiempo, obtuvieran una remuneración justa a través del pago de incentivos por pieza producida.

El quinto principio que enunció en su libro *Los principios de la administración científica* declara que la empresa debe fomentar el progreso de todos los trabajadores en la medida de sus posibilidades, con el fin de lograr mayor prosperidad de ellos y de la compañía misma, en un planteamiento claro de generar una relación que beneficiara a ambas partes (Heizer et al., 2020; Koontz y Wehrich, 2015; Robbins et al., 2017)

Henri Fayol (1841-1925), quien identificó cinco funciones principales en la administración (la planeación, la organización, la integración, dirección y control), también propuso 14 principios

fundamentales, entre los cuales se encuentran algunos dirigidos a la relación obrero-patronal, como la división del trabajo, la autoridad, la unidad de mando, la unidad de dirección, la equidad, la estabilidad del personal y la remuneración, con los cuales se busca un mejor desempeño organizacional y, también, un mejor desarrollo del empleado (Koontz y Weihrich, 2015; Robbins et al., 2017).

Max Weber (1864–1920) realizó una de sus mayores contribuciones al considerar la empresa como un conjunto, vista desde sus estructuras de poder y patrones de comportamiento. Él, a partir de sus estudios sobre la racionalización, proporcionó a la teoría y a la práctica de la administración elementos para el análisis de la relación obrero-patronal, como la democracia, el comportamiento, la autoridad y los aspectos esenciales de la teoría de la burocracia (Koontz y Weihrich, 2015; Petrella, 2007; Robbins et al., 2017).

Frank (1868-1924) y Lillian Gilbreth (1878-1972) desarrollaron estudios sobre el proceso productivo. Fueron pioneros del estudio de tiempos y movimientos, y se enfocaron en reducir pasos innecesarios o que causaban fatiga. Como Lillian era psicóloga, se interesaron también en los factores sociales de la relación obrero-patronal (Heizer et al., 2020; Koontz y Weihrich, 2015; Robbins et al., 2017).

De igual manera, Charles Clinton Spaulding (1874–1952) aportó elementos para el análisis de la relación obrero-patronal, tales como el liderazgo transformacional, el desarrollo del empleado, la diversidad, la cultura organizacional y la responsabilidad social corporativa (Robbins et al., 2017).

Los conceptos desarrollados por estos pioneros en la teorización de la disciplina administrativa se mantienen hasta la actualidad. Por ejemplo, en el artículo 20 de la *Ley Federal del Trabajo* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019) se define la relación laboral como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. En esta relación de trabajo se identifican dos figuras: el empleador y el empleado y/o trabajador.

La OIT (2019) señala que la sola existencia de una relación laboral es la condición necesaria para que se apliquen las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.

López Chanez et al. (2010) identifican algunas características específicas en los trabajadores que son causa de que existan ciertos rasgos complejos en la relación obrero-patronal, entre ellas, el nivel de educación, motivación, satisfacción, condiciones familiares y económicas, intereses, expectativas, objetivos, antigüedad, oportunidades, jerarquías y roles. Aunque también añade los objetivos y filosofía del sindicato y de la empresa. Además, se hallan intereses particulares de los integrantes de ambos grupos de representantes.

Sin embargo, aun cuando la relación obrero-patronal esté tipificada, existen situaciones que la fracturan y provocan conflictos. Estos están actualmente en estudio y bajo supervisión, ya que existen disposiciones y organismos legales, desde el ámbito internacional hasta el local, encargados de cerciorarse de que no existan incumplimientos (de manera directa o indirecta, intencional o no) por situaciones relacionadas con la discriminación, equidad de género, acoso laboral o políticas de recursos humanos, entre los motivos más sobresalientes.

Como parte de la responsabilidad social empresarial, se han establecido distintivos o certificaciones voluntarias que permiten indagar sobre el estado que guarda la relación obrero-patronal. En México, por ejemplo, existe la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que coincide con organismos internacionales, como la OIT y la Comisión de Derechos Humanos (CNDH), con respecto a las dimensiones que deben reflejar las condiciones de la relación obrero-patronal, con el fin de identificar situaciones de discriminación, acoso laboral, equidad de género, políticas prácticas de recursos humanos, entre otros.

Santana (2019) expresa que el compromiso de la empresa, llamado Responsabilidad Social Empresarial (RSE), impulsa prácticas más humanas y conscientes de la calidad de vida de los colaboradores, proveedores, aliados de todos los lugares y grupos de interés,

que conforman el modelo de negocio. Esto se logra a través de la instalación de ambientes saludables de trabajo, indica la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2013), quien determina que estas condiciones se deben a que impacta en el bienestar de los trabajadores y sus familias, así como en la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, de las economías de los países y del mundo.

La RSE, de acuerdo con Cajiga (2013), es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, al tiempo que considera aspectos económicos, sociales y ambientales de todos sus participantes, y muestra respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente. Al hacerlo, contribuye con la construcción del bien común.

Carneiro (2004, citado por De Pelekais y Aguirre, 2008) señala que la RSE está delimitada en dos fases: (a) el interno, que comprende a los asociados y trabajadores, y (b) el externo, que está relacionado con la comunidad, los proveedores y los clientes. Por su parte,

Sotomayor y Sotelo (2008) mencionan que las esferas del quehacer socialmente responsable de las empresas son las relaciones leales de la competencia, conciliación de vida personal y laboral, la política publicitaria y el voluntariado corporativo.

No se debe confundir la RSE con solo reciclar, otorgar donativos y patrocinios. Va más allá. La Comisión de Comunidades Europeas (2001) argumenta al respecto que, al ser socialmente responsables, las empresas integran de manera voluntaria, en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, las preocupaciones sociales y medioambientales. Es decir, se invierte más en el capital humano, en el entorno y en sus relaciones con sus interlocutores.

La fase interna de la RSE debe ser el inicio de una cultura sustentable, que cree ambientes de trabajo saludables, donde haya una buena comunicación y se respeten los derechos laborales, la ética y la justicia de las políticas organizacionales.

En virtud de lo anterior, la presente investigación busca diagnosticar elementos que interfieren en el sano ambiente obrero-patronal de las PyMEs, que representan el mayor porcentaje en la composición económica, con lo que se obtendrá evidencia de las posibilidades que poseen estas empresas para alcanzar los distintivos que promueven la RSE.

Capítulo 2

Marco teórico: Factores que afectan la relación obrero-patronal

El tema de la relación que existe entre los trabajadores, llamados también obreros, y sus patrones o jefes, ha sido ampliamente estudiado y comentado tanto por especialistas como por inexpertos debido a la importancia que posee su naturaleza, las aristas que puede presentar y las consecuencias positivas y negativas que implica.

Por lo anterior, se hará, a la vez, un repaso profundo y pertinente, de los diferentes autores y estudiosos de la temática, como marco de referencia para el estudio presentado.

2.1. Relación obrero-patronal

Gómez Bustillo (2018) subraya la importancia de que exista una buena relación obrero-patronal, ya que este hecho genera estabilidad económica y crecimiento, lo que garantiza al trabajador, en su carácter de individuo, el derecho de asegurarles, a él y a su familia, bienestar y prosperidad en diversos ámbitos.

La OIT (2003) señala que, bajo este contexto, se establecen las condiciones de derecho laboral operables a nivel internacional. La OIT (2012) y la ONU (2010) coinciden al precisar que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo y sexo, tienen derecho a aspirar al objetivo del bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En México está previsto el concepto de trabajo digno y decente en la *Ley Federal del Trabajo* (Cámara de Diputados del H. Congreso

de la Unión, 2012), que establece en su artículo segundo el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador y enfatiza los siguientes aspectos:

1. La ausencia de discriminación, ya sea por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud y migratoria, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

2. El derecho de acceso a la seguridad social y a percibir un salario remunerador.

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

4. Existencia de condiciones óptimas de seguridad e higiene en prevención de riesgos de trabajo.

2.1.1 Dimensiones del estudio de la relación obrero-patronal

Según diferentes estudios (García et al., 2008; Uribe et al., 2011; Ordóñez Barba, 2018; Menautt Champi, 2018; Barrena-Martínez et al., 2016), los diversos aspectos de la relación obrero-patronal se pueden agrupar en cuatro dimensiones: discriminación (DIS), equidad de género (EG), acoso laboral (AL) y políticas de recursos humanos (PRH), que son las consideradas en el presente estudio y se elaboran a continuación en ese orden.

2.2 Discriminación laboral

La discriminación es una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida de desprecio contra una persona o grupo de personas. Esa conducta tiene su fundamento en un prejuicio negativo o en un estigma relacionado con alguna desventaja inmerecida y tiene por efecto, intencional o no, dañar los derechos y libertades fundamentales del individuo o grupo considerado el blanco de ese rechazo (Rodríguez Zepeda, 2006).

El derecho antidiscriminatorio europeo identifica seis rasgos en la discriminación, dos de ellos (género y etnia/raza) se padecen de modo más intenso; aunque los restantes (religión/convicciones,

orientación/identidad sexual, edad y discapacidad) se hallan en proceso de equiparación (Rey y Giménez, 2010).

Castro Castro (2001), en esa misma dirección, describe como discriminación laboral a toda distinción, exclusión o preferencia que se manifiesta dentro de una relación de trabajo y que se basa en diversos criterios, como la raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política del obrero, o cualquier otro criterio que se considere irracional o injustificado, y que, además, altere o anule la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Aquí se incluye la afectación de las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor y la seguridad en el empleo.

La OIT (2019) menciona que la discriminación laboral se manifiesta cuando una persona es notablemente menos favorecida por situaciones que no guardan relación con las competencias que posea o las calificaciones exigidas para el empleo. Todos los empleados y aspirantes a un puesto de trabajo tienen derecho a recibir el mismo trato, independientemente de cualquier otro atributo, excepto su capacidad para hacer el trabajo. Esta organización también especifica que la discriminación puede presentarse en la etapa previa a la contratación, durante el empleo o al término del contrato.

2.2.1 Discriminación salarial

Se detecta cuando las diferencias en la remuneración no se deben a la presencia de diferencias en la productividad, según McConnell y Brue (1997), cuya definición comparten la Mancomunidad de Servicios (MISSEM, 2015) y la Fundación Acción Pro Derechos Humanos Desigualdad Económica (FAPDH, 2017).

2.2.2 Etapas de la discriminación

Varios autores (Castro Castro, 2001; FAPDH, 2017; OIT, 2003; Baquero et al., 2000) coinciden al mencionar que existen diferentes etapas de la discriminación que se presentan durante la relación obrero-patronal.

La primera de ellas es la discriminación previa al empleo, que se manifiesta cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las de otro grupo. Esta se debe a que las personas pueden ser excluidas o, incluso, disuadidas de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo, religión o discapacidad.

Uno de los obstáculos previos a la contratación son los requisitos de empleo. Ejemplos de ello pueden ser las pruebas de VIH y de embarazo, entre otras. También se considera discriminación previa el caso de la reincorporación, es decir, después de haberse alejado del puesto.

La segunda etapa de la discriminación es la que sucede durante el empleo, y se relaciona con las limitaciones u obstáculos que un trabajador pueda experimentar en relación con las oportunidades de ascenso y/o desarrollo profesional, aun cuando sus capacidades y cualidades laborales están en igualdad de condiciones de otros que sí participan.

La tercera es la discriminación que se da al término del contrato que, como su descripción lo indica, se presenta al momento del despido y sus causas son poco claras o injustificadas.

2.2.3 Tipos de discriminación

Baquero et al. (2000) mencionan que la discriminación se clasifica en dos tipos, la directa y la indirecta, y se describen a continuación:

1. La discriminación directa se manifiesta cuando la normativa, las leyes o las políticas excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores debido a características específicas, como la opinión política, el estado civil o el sexo.

2. La discriminación indirecta se presenta cuando disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de un gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que estos cumplan o no con los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo.

2.3 Equidad de género

Varias organizaciones (FIDA, 2012; CNDH, 2019; ONU, 2018; ONU, 2010) definen la equidad de género como la igualdad de participación de acuerdo con sus características que deben prevalecer en la composición de un conjunto, es decir, se debe dar preeminencia a las aptitudes, los conocimientos y habilidades, no a la condición de género. Así también, puede definirse como el trato imparcial a mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas; es decir, un trato igualitario o uno diferenciado, pero equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Aún no se ha internalizado que el enfoque de género no es un enfoque exclusivo para las mujeres, enfatiza Montaña (2010). Si bien son ellas quienes principalmente han luchado para su incorporación en todas las esferas de actuación del Estado, beneficia tanto a mujeres como a hombres. Es un enfoque para la democracia y para la sociedad. En rigor, la igualdad de género es un indicador de cuán democrático es un sistema.

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

La STPS (2009) ha establecido indicadores que permiten otorgar distintivos voluntarios de cumplimiento con la NMX-R-025-SCFI-2015, que posee los siguientes ejes: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de gestión del talento humano; garantizar la igualdad salarial; ejercer acciones para prevenir y atender la violencia laboral; que haya corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Estos indicadores contrastan con la teoría de la equidad laboral de Adams (1965), la cual indica que la motivación de un empleado depende del equilibrio de las aportaciones y beneficios mutuos de empresa-empleado. En este sentido, se hace necesario observar el nivel de equidad laboral existente en los sectores productivos en México.

2.4 Acoso laboral

Leymann Heinz (1996) define el acoso como una situación en la que una persona (jefe) o grupo de personas (empleados) ejercen violencia hacia un trabajador. Esta definición fue adoptada por varios autores (Díaz y Luna, 2019; Barrado y Prieto, 2016; Téllez y Duque, 2017; Prado et al. 2011) que consideran a Leymann como el primer autor en dar una definición de acoso laboral.

Sepúlveda Vildósola et al. (2017) establecen que el acoso laboral se realiza para lastimar intencionalmente a cualquier persona, ya sea de manera física o emocional. Sin embargo, Morten et al. (2015) amplían el concepto de acoso laboral al declarar que se realiza con ataques verbales, con intentos de exclusión del grupo o al generar un ambiente laboral negativo.

Mulas (2019), por su parte, complementa la conceptualización del acoso laboral con acciones como dejar al trabajador de forma continua sin ocupación efectiva, dictarle órdenes de imposible cumplimiento, indicar su ocupación en tareas inútiles, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada, restringirle el uso de material o equipos, limitarlo en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminar el apoyo necesario para el trabajador, disminuir o suprimir la formación o el adiestramiento. Todas, acciones que actúan como estresores psicosociales para generar malestar y amenazan la estabilidad psicológica de las personas afectadas.

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

Tanto Barrado y Prieto (2016) como Molina y Jung (2015) identifican el acoso laboral como conductas encaminadas a destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, todo con el objetivo de que acaben abandonando el lugar de trabajo.

La *Ley Federal del Trabajo* mexicana tipifica el acoso laboral bajo la denominación de hostigamiento y lo define como el “ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” (p. 2).

La NMX-R-025-SCFI-2015 define el acoso laboral como un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Diversos autores (Littlewood et al., 2018; Díaz y Luna, 2019; Odetto, 2016; Dierter y Leymann, 1996) mencionan que en las situaciones de acoso laboral generalmente intervienen dos sujetos principales: el acosador, que responde al perfil de un psicópata organizacional que emplea técnicas de ataques sutiles, manipulando el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo, o su silencio ante los hechos; y el acosado, sujeto pasivo, cuyo modo de vivir, situación familiar, capacidades técnicas, talentos, carisma, entre otros, despiertan en el acosador o acosadores sentimientos de inadecuación, complejo de inferioridad, celos y envidia, lo que el acosador o acosadores definen como un desequilibrio en el grupo.

2.4.1 Clasificación del acoso laboral

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

2.4.2 Tipología del acoso laboral

La Suprema Corte de Justicia de México clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo: (a) el horizontal, cuando se realiza entre compañeros de la misma empresa. Los sujetos activo y pasivo tienen el mismo nivel jerárquico en la compañía. (b) El vertical descendente, cuando es realizado por alguno de los jefes de la víctima. (c) El vertical ascendente, el menos frecuente, y se refiere al hostigamiento laboral realizado por subalternos respecto del jefe, que se constituye en víctima.

2.4.3 Criterios para considerar el acoso laboral

No todo acto percibido por la, así llamada, víctima puede ser considerado como acoso laboral. Para delimitar la problemática, Téllez y Duque (2017) plantean varios elementos desde la perspectiva de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para considerar la existencia del acoso laboral o *mobbing*. (a) El sujeto demostrará que el principal objetivo de sus jefes o iguales son o fueron la intimidación, opacarlo o hacerlo menos. (b) Dicha agresión debe realizarse entre compañeros de un rango superior o similar en cuanto a jerarquía. (c) La conducta se manifiesta en actos repetitivos hacia un trabajador de la empresa. (d) El sujeto deberá detallar muy cuidadosamente la conducta hostil.

Se considera que la prevención del *mobbing* es un factor básico para mejorar la vida laboral. Por lo que es conveniente diseñar un plan de acción preventivo en el que se tengan en cuenta las condiciones de trabajo potencialmente estresoras y de características psicológicas de vulnerabilidad. En tal plan, es primordial seguir una serie de recomendaciones generales para enfrentar el acoso laboral (Hogh & Dofradottir, 2001)

Para evitar malentendidos, es importante saber distinguir, por un lado, un estilo de trabajo riguroso y exigente de responsabilidades que se reparten de manera equitativa y planeada, y, por otro lado, una situación en la que se agrede intencionalmente a la persona con el objetivo de desacreditarla y dañarla psicológicamente (Peralta, 2004).

2.5 Políticas de recursos humanos

El clima organizacional es un factor que impacta en el logro de metas. De hecho, numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa en la que se muestra buen desempeño y otra cuyo desempeño es bajo (Iglesias y Sánchez, 2015).

Las políticas que se implementan en la operación de una organización deben estar en apego a los derechos laborales, con el fin de que los trabajadores se encuentren motivados en la ejecución de sus actividades (Tinti et al., 2017; Filho et al., 2019; Dessler y Varela Juárez, 2011).

Becker y Gerhart (1996) mencionan que el área de recursos humanos o gestión del capital humano se considera estratégica, por lo que deja de ser considerada como un centro de costos. Se puede relacionar con esa función estratégica lo que López et al. (2010) señalan al afirmar que la relevancia del área de recursos humanos radica en mantener indicadores favorables para la organización, tales como satisfacción del personal, clima laboral, calidad de vida y cumplimiento de los compromisos especificados en el contrato colectivo de trabajo.

Esta área, además, debe difundir los objetivos de la empresa. Cuando existe equilibrio de las políticas de recursos humanos con los protocolos y procedimientos establecidos, se genera confianza y cooperación entre los empleados (Domínguez Santiago y Plaza Gómez, 2013). La política de medir el desempeño, por ejemplo, es una práctica que permite observar la motivación de los empleados (Becker y Gerhart, 1996; Capapé Aguilar et al., 2016; Paiva et al., 2017).

Barrena et al. (2016) proponen ocho políticas caracterizadas por incorporar aspectos humanos, éticos, laborales y sociales encaminadas a obtener objetivos de mejora y bienestar social en las condiciones de trabajo de los empleados. Estas son (a) atracción y retención de los trabajadores, (b) formación y desarrollo continuo, (c) gestión de las relaciones laborales, (d) comunicación, transparencia y diálogo social, (e) diversidad e igualdad de oportunidades,

(f) remuneración justa y beneficios sociales, (g) prevención, seguridad y salud laboral y (h) conciliación de la vida laboral y familiar.

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

Se puede concluir en esta sección que, para que exista un buen funcionamiento al interior de una organización, se deben establecer políticas justas, en las que se respete la dignidad de los trabajadores (Rojas Chaves, 2005).

Los conceptos y términos considerados hasta este punto son los diversos factores o dimensiones que se toman en consideración en la presente investigación que intervienen de manera directa en la relación obrero-patronal.

Capítulo 3

Metodología

Una vez que se realizó la revisión de la literatura científica y se establecieron los antecedentes y los elementos conceptuales necesarios para la presente investigación, se procedió a describir el diseño de esta, el método empleado y la forma como se recaudó la evidencia empírica que permitió alcanzar los objetivos propuestos.

En esta sección, en primer lugar, se presenta el diseño general de la investigación. Posteriormente, se presenta la población, la muestra y las técnicas que se usaron para la recolección de los datos. Finalmente, se describe la forma como se realizó la medición de las variables estudiadas y sus dimensiones, con el respectivo análisis de validez de constructo y confiabilidad del instrumento.

3.1 Tipo de diseño de la investigación

Para el presente estudio, se utilizó la ruta cuantitativa con un diseño general de corte no experimental, ya que no se realizó una manipulación de las variables. La investigación se desarrolló con un enfoque transversal, porque la información se recabó en un tiempo único (Aceituno Huacani et al., 2020).

3.2 Población, muestra y técnicas de recolección de la información

Para determinar la población empresarial de la ciudad de Tuxpan, Veracruz, se utilizó la base de datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE] (2019), que permitió

identificar 6302 unidades económicas en el municipio de Tuxpan, clasificadas de la siguiente manera:

26 unidades económicas en la categoría de agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza; 4 unidades identificadas como minería; 11 en generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; 32 en construcción; 449 en industrias manufactureras; 130 en comercio al por mayor; 2548 en comercio al por menor; 59 en transportes, correos y almacenamiento; 23 en información en medios masivos; 151 en servicios financieros y de seguros; 74 en servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; 126 en servicios profesionales, científicos y técnicos; 78 en servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación; 228 en servicios educativos; 326 en servicios de salud y de asistencia social; 68 en servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos; 853 en servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; 1020 en otros servicios, excepto actividades gubernamentales y 96 en actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.

De las empresas que constituyen el tejido empresarial de Tuxpan, Veracruz, se eligieron para la presente investigación, las PyMEs y se determinó que, de acuerdo con datos del INEGI (2018), cuentan con una población económicamente activa (PEA) de 4,925 empleados, de los que se obtuvieron 167 encuestas, que corresponden a un 3.39%. En la muestra, se identificaron empresas dentro de seis giros de actividades de servicio y comercial. De estas, una corresponde a la iniciativa pública y cinco, a la iniciativa privada.

El periodo de aplicación fue entre marzo de 2018 y agosto de 2019. Para la aplicación de las encuestas, se organizaron en equipos los estudiantes de la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios, de la Facultad de Contaduría de la Universidad Veracruzana, campus Tuxpan, para que administraran los instrumentos a los empleados y directivos de las empresas seleccionadas.

Para tener acceso a las empresas participantes en la investigación, los estudiantes fueron identificados mediante oficio. Vale mencionar que solo fueron encuestados los empleados de empresas que autorizaron la aplicación, por lo que es una muestra por conveniencia.

3.3 Medición

De acuerdo con las características metodológicas del presente trabajo, se muestran en primera medida las dimensiones consideradas para el análisis cuantitativo, las cuales fueron estructuradas para medir la percepción que tienen los empleados sobre la relación obrero-patronal desde diferentes perspectivas jerárquicas, que incluye desde el nivel operativo hasta el gerencial.

Los ítems para medir las percepciones se realizaron con una construcción propia a partir de la revisión de la literatura en la que se identificaron los fundamentos conceptuales que comprenden las categorías de equidad de género, discriminación, acoso laboral y políticas de recursos humanos.

3.4 Indicadores de validez y confiabilidad

La presente investigación es especialmente exigente en su rigurosidad metodológica, ya que pretende generar descripciones y hallazgos válidos y confiables que sirvan como referencia para la comunidad científica (Calderón Hernández et al., 2010) del área de las ciencias administrativas y otras disciplinas interesadas en el área de la responsabilidad social empresarial y la relación obrero-patronal.

El proceso de validación del instrumento de medición que se describe a continuación se encuentra en proceso de publicación de un artículo en la *Revista de Contaduría y Administración* de la UNAM, en el año 2021.

3.4.1 Validez de contenido

Para realizar el proceso de validez de contenido, se efectuaron dos actividades. La primera fue la revisión de la literatura científica, especialmente de documentos como la NMX-R-025-SCFI-2015, así como el Distintivo de responsabilidad social para empresas públicas, que contiene el Protocolo para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal. Finalmente, se consultó el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, implementado por la STPS (2017).

Estos documentos, unidos a artículos especializados y tesis en el área, ayudaron a construir el referente teórico, que se complementó con la revisión de la evidencia empírica.

La segunda actividad fue el juicio emitido por seis expertos investigadores y abogados de universidades de Nuevo León y de Veracruz.

El instrumento en su versión original fue desarrollado con 36 ítems de preguntas cerradas, bajo una escala tipo Likert, en la que 1 corresponde a muy bajo; 2, a bajo; 3, a medio; 4, a alto y 5, a muy alto. Las preguntas que integraron el constructo fueron ordenadas de tal manera que no siguieron patrón alguno, pero enunciadas de acuerdo con la revisión teórica de indicadores en la relación obrero-patronal (IROP). El número de ítems por dimensión se observa en la Tabla 1.

Para realizar la validación de claridad del contenido, se realizó una aplicación previa a 20 empleados, ya que diversos autores señalan que se debe aplicar entre cinco a 20 sujetos (Nunnally y Bernstein, 1995; Hair et al., 1999).

3.4.2 De la consistencia y confiabilidad del constructo

Para la realización del análisis estadístico se utilizó el software IBM SPSS Statistics V.23 y fue necesario realizar una recodificación de los ítems que corresponden a las dimensiones acoso laboral y discriminación. Después, se procedió a un análisis factorial exploratorio con

rotación varimax para determinar una estructura factorial. Así también se aplicó el método de extracción de análisis de componentes principales para describir un conjunto de datos en términos de nuevas variables («componentes») no correlacionadas. Se obtuvo el KMO y se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett para verificar si el análisis factorial es pertinente. Se verificó la consistencia interna con el alpha de Cronbach para la escala total y por categoría.

Tabla 1. Identificación de ítems por dimensión

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

3.4.3 Análisis inicial de las dimensiones y comunalidades

Supo (2013) señala que es válido realizar reducción de dimensiones al agrupar solo aquellos ítems que pueden representar un concepto más amplio entre todos ellos y, de igual manera, es válido reducir ítems al explorar la correlación de cada uno de los ítems respecto del total. Bajo este contexto, de acuerdo con los resultados de comunalidades (ver Tabla 2), los ítems PRH6, AL22, AL24, AL30, AL31, EG34 fueron excluidos bajo el criterio de presentar una comunalidad menor a .4, ya que hasta este punto se consideran moderadas, atendiendo al tamaño de su muestra (Conway y Huffcutt, 2003; Gorsuch, 1988).

Tabla 2. Comunalidades

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

3.4.4 Validez de constructo

Para determinar la validez de constructo, se realizó un análisis factorial. En este análisis se observó en la matriz de correlaciones que los 30 ítems presentan correlaciones por encima de 0.4, lo que hace factible la realización del análisis factorial. En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad ($KMO = .861$).

Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 3722.932$, $gl = 435$, $p = .000$) son significativos. Se verificó que los valores de la diagonal principal de la matriz de covarianza anti-imagen, los cuales oscilan desde .7 y 1, y se confirma que la gran mayoría son superiores a .9.

Para el estadístico de extracción (ver Tabla 2), se encontraron los valores de las comunalidades que oscilaban entre una mínima de .425 y una máxima de .873 para los 30 reactivos de la escala, los cuales son superiores al criterio de extracción de las comunalidades de .400.

Con relación a la varianza total explicada, se llevó a cabo un análisis exploratorio que incluyó los cuatro factores, que son equidad de género, discriminación, acoso laboral y políticas de recursos humanos que explican un 62.731%, siendo este valor superior al establecido como criterio, que es el 60%.

En el análisis de componente rotado (ver Tabla 3), los 30 ítems se agruparon en las cuatro dimensiones atendiendo a su carga factorial.

En la dimensión discriminación (DIS), se agruparon seis ítems: DIS28, DIS36, DIS26, DIS23, DIS32, DIS21. En la dimensión equidad de género (EG) se agruparon seis ítems: EG5, EG2, EG7, EG10, EG1, EG 33. En la dimensión acoso laboral (AL) se agruparon siete ítems: AL14, AL15, AL16, AL17, AL19, AL12, AL11. En la dimensión políticas de recursos humanos (PRH) se agruparon seis ítems: PRH25, PRH9, PRH27, PRH35, PRH4, PRH29.

Los ítems DIS 20, "Ha recibido discriminación por alguna discapacidad"; DIS18, "Ha recibido discriminación por sus opiniones" y

DIS13, “Ha recibido discriminación por su edad”, que pertenecen a la dimensión de discriminación, se agruparon en la dimensión de acoso laboral con cargas factoriales altas de .924, .875 y .844, respectivamente. Sin embargo, se decidió conservar los ítems debido a la importancia de la información que pueden aportar para el análisis y al sustento teórico que plantea la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), realizada por INEGI (2011), que clasifica dos tipos de violencia laboral: acoso y discriminación, y que ambos ponen en peligro el empleo y disminuyen la dignidad personal y profesional.

Los ítems DIS3, “Ha recibido discriminación por su origen étnico”; DIS8, “Ha recibido discriminación por su género”, que en el factor políticas de recursos humanos presentaron cargas factoriales de .546 y .483 se decidió conservarlos en el factor de discriminación por el respaldo teórico que se tiene y por la carga factorial de .385 y .425, que son aceptables.

Tabla 3. Matriz de componentes rotados

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

Relación Obrero-Patronal en Pymes

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

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

3.4.5 Confiabilidad

El análisis de confiabilidad se realizó con base a la escala original completa en cada uno de los factores. Los valores de confiabilidad son aceptables, siendo la dimensión de resultado acoso laboral (AL) ($\alpha = .963$) el más alto, con 10 declaraciones. Mientras que la dimensión políticas de recursos humanos (PRH) ($\alpha = .808$) presenta una confiabilidad aceptable, con seis declaraciones. La dimensión discriminación (DIS) tiene una confiabilidad aceptable ($\alpha = .821$), con ocho declaraciones. La dimensión equidad de género (EG) posee una confiabilidad aceptable de .756, con seis declaraciones.

3.5 Tratamiento de los datos

En las investigaciones en ciencias administrativas y, en especial, las que tienen que ver con el área del talento humano, muchas de ellas requieren la absoluta confidencialidad de la identidad de los encuestados, ya que, de no ser así, muchos no estarían dispuestos a expresar la realidad de sus percepciones.

Debido a lo anterior, para la presente investigación no se realizó el proceso de llenar el consentimiento informado y los instrumentos no poseían datos de identificación, como nombre, dirección, teléfono u otros que pudiera comprometer la identidad del encuestado. Con este hecho, se garantiza que el equipo investigador desconoce este aspecto. Los datos demográficos son generales, pero útiles para realizar los análisis requeridos por la investigación.

En el instrumento se preguntó si los encuestados asentían en participar de la investigación con el compromiso de que los datos serán confidenciales y usados con fines estrictamente académicos por parte de los investigadores.

Capítulo 4

Resultados

En este capítulo se presenta la descripción de los resultados obtenidos en las dimensiones equidad de género, discriminación, acoso laboral y políticas de recursos humanos en la relación obrero-patronal a partir de la percepción de los 167 empleados que conformaron la muestra seleccionada de las PyMEs estudiadas de la ciudad de Tuxpan de Rodríguez Cano, Veracruz.

A continuación, se presentan los datos principales del municipio, la población, la composición económica, la situación laboral, la muestra y los resultados de las dimensiones estudiadas en esta investigación.

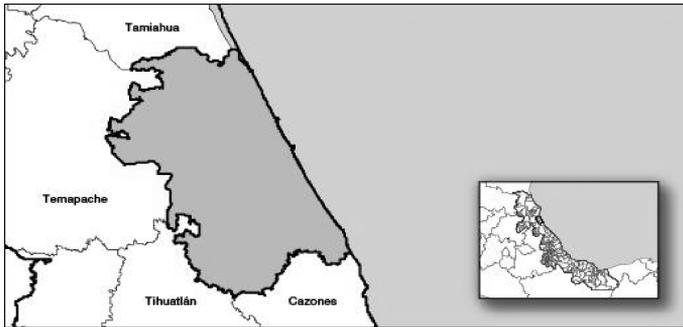
4.1 Caracterización del municipio de Tuxpan

4.1.1 Ubicación

El municipio de Tuxpan de Rodríguez Cano, Veracruz, se encuentra ubicado en la zona norte de la Huasteca veracruzana, en las coordenadas 20° 57' latitud norte y 97° 24' longitud oeste, a una altura de 10 metros sobre el nivel del mar (INAFED, 2020).

En la Figura 1 se muestran los límites geográficos del municipio de Tuxpan. Al norte, colinda con los municipios de Tamiahua y Naranjos; al este, con el Golfo de México; al sur, con los municipios de Cazones y Tihuatlán; al oeste con Temapache (SEFIPLAN, 2016) .

Figura 1. Localización del municipio de Tuxpan, Veracruz



Fuente: SEFIPLAN (2016)

4.1.2 Población

El censo de población reporta que, al 2010, el municipio se integraba por 360 localidades, de las cuales, tres eran urbanas y 357 rurales. La población total era de 143 362 habitantes identificada por género de la siguiente manera: la población total de hombres era de 69 764, lo que representaba el 48.66% de la totalidad. La población de mujeres era de 73 598, equivalente al 51.34% del total (SEFIPLAN, 2010).

El Comité Estatal de Información Estadística y Geografía del Estado de Veracruz [CEIEG] (2019) determinó que la población económicamente activa correspondía a 58 479 habitantes. De estos, 39 291 eran del sexo masculino, es decir, el 67.19%. La población del sexo femenino era de 19 188, o bien, el 32.81%.

4.1.3 Composición económica

En el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE] (2019), se identificaron 6302 unidades económicas en el municipio de Tuxpan, cuya clasificación se desglosa a continuación.

26 unidades económicas en la categoría de agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza; 4 unidades identificadas como minería; 11 en generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; 32 en construcción; 449 en indus-

trias manufactureras; 130 en comercio al por mayor; 2548 en comercio al por menor; 59 en transportes, correos y almacenamiento; 23 en información en medios masivos; 151 en servicios financieros y de seguros; 74 en servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; 126 en servicios profesionales, científicos y técnicos; 78 en servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación; 228 en servicios educativos; 326 en servicios de salud y de asistencia social; 68 en servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos; 853 en servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas; 1020 en otros servicios, excepto actividades gubernamentales y 96 en actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.

Es importante mencionar que, de las 6302 unidades económicas, 5379 empresas, que representaban el 85.35%, mantenían un personal en el rango de cero a cinco empleados. 451 (7.16%) empresas mantenían un rango de seis a 10 empleados. 330 (5.24%) empresas mantenían un rango de 11 a 30 empleados. 62 (0.098%) empresas empleaban de 31 a 50 trabajadores. 42 (0.067%) empresas empleaban de 51 a 100 trabajadores. 23 (0.036%) empresas empleaban de 101 a 250 trabajadores. 15 (0.024%) empresas tenían de 251 empleados en adelante.

Cuando el tamaño de la empresa se determina en función del número de empleados, la clasificación establecida por la Secretaría de Economía (2009), y publicado en el Diario Oficial de la Federación, señala que las empresas, independientemente de su giro, son microempresas cuando emplean hasta 10 trabajadores. Pequeñas empresas comerciales son aquellas que emplean de 11 hasta 30 trabajadores. Y las de giro industrial y de servicio, de 31 hasta 50 empleados. Por su parte, mediana empresa en giro comercial y de servicios emplean de 50 a 100 trabajadores; y en el industrial, de 51 hasta 250 empleados.

En este sentido, la economía del municipio de Tuxpan, de las 6302 empresas, 5830 (92.5%) quedaron clasificadas como mi-

croempresas. 392 (6.2%) eran pequeñas empresas. Como medianas empresas se identificaron 65 (1.03%) y 15 empresas quedaron en la clasificación de grandes empresas.

Para la presente investigación, que se basó en las PyMEs, se identificó una población de 457 empresas, de acuerdo con la clasificación explicada anteriormente.

4.1.4 Situación laboral

En el primer semestre del 2016, se presentaron 265 demandas laborales en la Junta Especial Local de Conciliación y Arbitraje No. 2, con base en Tuxpan, Veracruz (INEGI, 2019), que da servicio a 15 municipios que comprenden la Junta Especial.

Los municipios que realizaron el mayor número de demandas fueron Tuxpan, Álamo y Cerro Azul. La causa principal de las denuncias fue el despido injustificado. En este mismo lapso, se celebraron 337 convenios de terminación voluntaria de la relación laboral y 152 ratificaciones de renuncias (forotuxpan, 2016).

En el año 2017, esta Junta Especial Local de Conciliación y Arbitraje atendió 250 demandas laborales (INEGI, 2019), mientras que en 2016 se recibieron 265. Es decir, existió una disminución de 5.7%. De las 250 denuncias en el 2017, el 27.80%, o un total de 62, llegaron a un término favorable; mientras que de las 265 que se recibieron en 2016, se resolvieron 156, lo que representa el 58.87%, y pasaron al archivo general, pero el cierre de instrucción está pendiente, ya que este se da cuando el expediente ha concluido y está listo para dictarse laudo. Cabe destacar que en 2016 solo se tenían 30 expedientes y laudos dictados, y durante 2017 se dictaron 172 (forotuxpan, 2017).

De lo anterior, se deduce que, en cada caso que se presenta en la Junta, se busca primero la conciliación razonada para que la relación obrero-patronal llegue a buenos términos.

Señala el INEGI (2017) que los hechos resultantes de la negociación obrero-patronal son convenios de trabajo fuera de juicio, conflictos colectivos de trabajo sin emplazamiento a huelga, conflictos

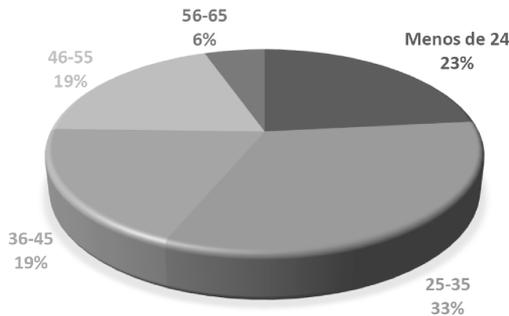
individuales de trabajo solucionados, emplazamientos a huelga solucionados, huelgas estalladas y solucionadas.

4.2 La muestra

En la muestra de Tuxpan, Veracruz, participaron 167 trabajadores de los distintos giros económicos con categoría PyME. Los datos demográficos de los empleados se muestran a continuación.

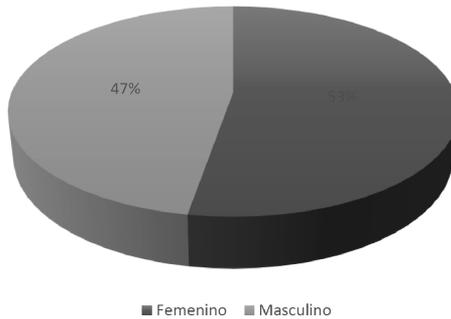
Según la figura 2, la edad de los encuestados se distribuyó de la siguiente manera: menos de 24 años (23%); de 25-35 años (33%); de 36-45 años (19%); de 46-55 años (19%); de 56-75 años (6%).

Figura 2. Edad de los trabajadores encuestados



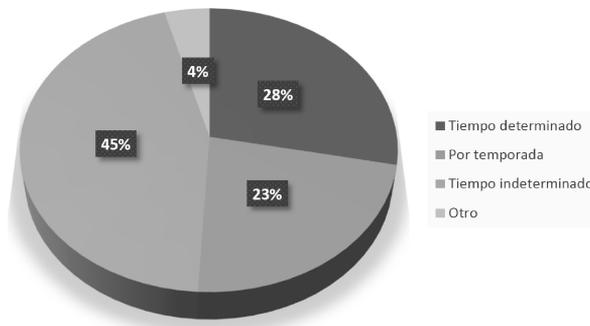
La composición de la muestra por género se observa en la Figura 3. De los 167 empleados, 88 son del género femenino, y representan el 52.7%. 79 empleados son del género masculino, y equivalen al 47.3%. Es importante resaltar este dato, ya que ilustra la amplia participación de la mujer en el ámbito laboral en este tipo de empresas.

Figura 3. Participación por género de los encuestados



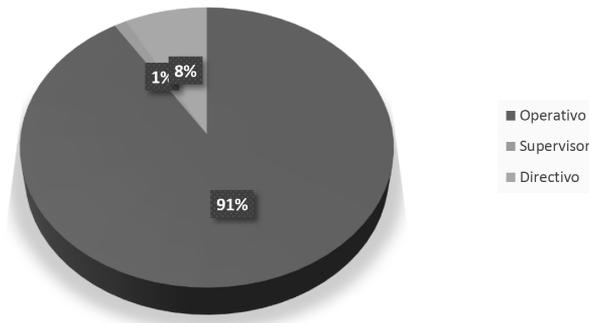
El tipo de contratos laborales que poseían los trabajadores de la muestra, de acuerdo con la Figura 4, quedaron distribuidos de la siguiente manera: de tiempo determinado, 28.1%; de temporada, 22.8%; indeterminado, 44.9%; otro, 4.2%.

Figura 4. Tipo de contrato de los encuestados



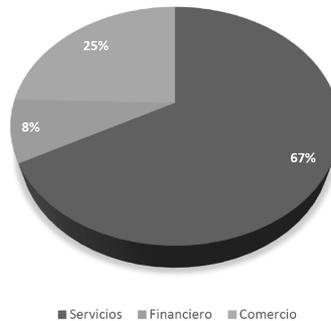
En la Figura 5 se observa que, según el cargo que desempeñaban, de los 167 trabajadores encuestados, 152 empleados ocupaban un cargo operativo, y representaban el 91%. Dos empleados (1%) se identificaron como supervisores. Había 13 trabajadores con un nivel directivo, lo que equivalía a un 8%.

Figura 5. Cargo de los encuestados



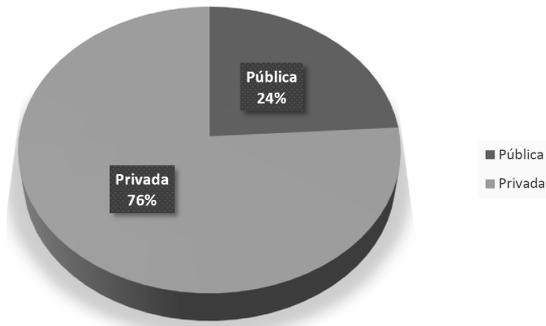
Las características de las PyMEs a las que pertenecían los encuestados, es decir, el sector de la empresa donde laboraban, se representan en la Figura 6. El 67% de los encuestados, es decir, 112 de los 167 trabajadores, laboraban en el sector servicios. 14 encuestados (8.4%) pertenecían al sector financiero y 41 encuestados (24.6%) eran trabajadores en el sector comercio.

Figura 6. Sector de la empresa



En la Figura 7 se muestra el tipo de empresa en la que trabajaban los encuestados. 40 empleados laboraban en empresas públicas, lo que representaba un 24%. El 76% restante pertenece a los trabajadores que laboraban en empresas privadas, es decir, 127 individuos.

Figura 7. Tipo de empresa



4.3 Equidad de género en la relación obrero-patronal

4.3.1 Percepción de la equidad de género

La equidad de género en las PyMEs de Tuxpan, Veracruz, se percibe con un calificativo de muy alto, ya que, de los 167 empleados encuestados, 80 lo calificaron así, lo que representaba el 47.9%.

En segundo término, 61 empleados (36.5%) del total encuestado calificó a la equidad de género como alto, de acuerdo con la Tabla 4.

Lo anterior quiere decir que la mayoría de los trabajadores encuestados de las distintas PyMEs percibía que en sus empresas se practicaba la equidad de género. Cabe mencionar que 23 (13.8%) empleados percibieron la equidad de género en sus centros de trabajo como bajo; y tres (1.8%) empleados la calificaron como muy bajo.

Tabla 4. Percepción de la equidad de género

Nivel	N	%
Muy bajo	3	1.8
Bajo	23	13.8
Alto	61	36.5
Muy alto	80	47.9
Total	167	100.0

4.3.2 Edad y la percepción de la equidad de género

Bajo un análisis de tabla cruzada entre los grupos de edad de los participantes y la percepción de equidad de género, se puede ob-

servar (ver Tabla 5) que, de los 167 empleados encuestados, el grupo de edad con mayor número de participantes se encontraba en el rango de 25-35 años, con 55 empleados (32.9%). Le seguía el grupo de menos de 24 años, con 39 empleados (23.4%). Los grupos de 26-45 y 46-55 años fueron representados por 32 empleados cada uno, equivalente a un 19.2%, respectivamente. El grupo de 56-65 años estuvo representado por nueve empleados (5.4%).

De los 167 empleados encuestados, 80 de ellos, que representaban el 47.8%, calificaron con muy alto la percepción de la equidad de género. Estos 80 empleados se encontraban distribuidos en todos los grupos de edad en que estaban clasificados. De ellos, el rango que más sobresalió fue el de 25-35 años, con una participación de 32 empleados (19.2%).

Por otra parte, la calificación de alto fue otorgada por 61 trabajadores (36.5%), distribuidos en todos los rangos de edad en que se encontraban clasificados, en el que sobresalió el de 46-55 años, que ocupa el 10.8%. Le siguen los grupos de menos de 24 y de 25-35 años, con 15 empleados cada grupo, y representaban el 9% cada uno.

23 empleados (13.8%) calificaron como bajo la percepción de la equidad de género, de estos sobresale, con ocho empleados (4.8%), el grupo de edad de 25-35 años, seguido de siete empleados de 36-45 años (4.2%).

La calificación de muy bajo en la percepción de equidad de género fue otorgada por tres (1.8%) empleados, dos de ellos, con edad de menos de 24, y uno de ellos en el rango de 36-45 años.

Tabla 5. Edad y la percepción de la equidad de género

Edad		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Menos de 24	<i>n</i>	2	3	15	19	39
	%	1.2%	1.8%	9.0%	11.4%	23.4%
25-35	<i>n</i>	0	8	15	32	55
	%	0.0%	4.8%	9.0%	19.2%	32.9%
36-45	<i>n</i>	1	7	12	12	32
	%	0.6%	4.2%	7.2%	7.2%	19.2%
46-55	<i>n</i>	0	5	18	9	32
	%	0.0%	3.0%	10.8%	5.4%	19.2%
56-65	<i>n</i>	0	0	1	8	9
	%	0.0%	0.0%	0.6%	4.8%	5.4%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

4.3.3 Género y la percepción de la equidad de género

La Tabla 6 muestra que, de los 167 empleados participantes en la muestra, 88 (52.7%) eran de género femenino. De ellas, 43 (25.7%) tuvieron una percepción de la equidad de género como muy alto. 35 (21.0%) la calificaron como alto. Nueve (5.4%) la calificaron de bajo y solo una (0.6%) otorgó la calificación a la percepción de equidad de género como muy bajo.

La percepción de la equidad de género fue calificada por el género masculino de la siguiente manera: del total de los 167 encuestados, 79 (47.3%) participantes son hombres; de ellos, 37 (22.2%) calificaron la equidad de género como muy alto; 26 (15.6%) otorgaron la calificación de alto; 14 (8.4%) la percibieron como bajo y dos (1.2%) la calificaron como muy bajo.

Tabla 6. Género y la percepción de la equidad de género

Género		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Femenino	<i>n</i>	1	9	35	43	88
	%	0.6%	5.4%	21.0%	25.7%	52.7%
Masculino	<i>n</i>	2	14	26	37	79
	%	1.2%	8.4%	15.6%	22.2%	47.3%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

4.3.4 Sector de la empresa y la percepción de la equidad de género

En la Tabla 7 se observa que, de los 167 participantes, 112 pertenecían al sector servicios y representaban el 67.1%. Del sector financiero participaron 41 (24.6%) empleados y del sector comercio, 14 (8.4%) trabajadores.

80 empleados, que representaban el 47.9%, calificaron como muy alto la equidad de género. De acuerdo con el sector económico al que pertenecían, 60 empleados laboraban en el sector servicios, 10 eran empleados en el sector financiero y la misma cantidad laboraba en el sector comercio.

La calificación de alto fue otorgada por 61 (36.5%) empleados. De ellos, 37 laboraban en el sector servicios; 23, en el sector comercio y uno laboraba en el sector financiero.

De los 23 (36.5%) empleados que calificaron como bajo a la percepción de la equidad de género, 13 eran empleados en el sector servicios, siete laboraban en sector comercio y tres de ellos, en el sector financiero.

De los tres empleados que identificaron como muy bajo la percepción de la equidad de género, dos provenían del sector servicios, y uno, del sector comercio.

Tabla 7. Sector de la empresa y la percepción de la equidad de género

Sector de la empresa		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Servicios	<i>N</i>	2	13	37	60	112
	%	1.2%	7.8%	22.2%	35.9%	67.1%
Financiero	<i>N</i>	0	3	1	10	14
	%	0.0%	1.8%	0.6%	6.0%	8.4%
Comercio	<i>n</i>	1	7	23	10	41
	%	0.6%	4.2%	13.8%	6.0%	24.6%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

4.3.5 Tipo de empresa y la percepción de la equidad de género

La composición por tipo de empresa se observa en la Tabla 8. De los 167 empleados, 40 (24%) estaban ubicados en la iniciativa pública y 127, en empresas de tipo privado, y representaban el 76%.

Los 80 empleados que calificaron de muy alto la equidad de género, 59 empleados se encontraban ubicados en empresas de la iniciativa privada, y 21 empleados pertenecían a empresas de la iniciativa pública.

La calificación de alto fue otorgada por 61 empleados, de los cuales, 47 se ubicaban en la iniciativa privada y 14, en la iniciativa pública.

Tabla 8. Tipo de empresa y la percepción de la equidad de género

Identificación		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Pública	<i>n</i>	0	5	14	21	40
	%	0.0%	3.0%	8.4%	12.6%	24.0%
Privada	<i>n</i>	3	18	47	59	127
	%	1.8%	10.8%	28.1%	35.3%	76.0%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

4.3.6 Tipo de contrato y la percepción de la equidad de género

Con relación al tipo de contrato que poseían los encuestados (ver Tabla 9), 75 empleados se encontraban bajo contrato por tiempo indeterminado, y representaban el 44.9%. Con contrato de tiempo determinado, se identificaron a 47 (28.1%) empleados. Se ubicaron a 38 (22.8%) empleados contratados por temporada; y siete (4.2%) empleados señalaron poseer otro tipo de contratación.

De los 80 empleados que otorgaron la calificación de muy alto a la equidad de género, 36 trabajadores presentaban un contrato de tiempo indeterminado; 22 empleados estaban contratados por tiempo determinado; 21 empleados mantenían contrato por temporada; y solo un empleado manifestó otro tipo de contratación.

Respecto a los 61 empleados que calificaron como alto la equidad de género, 27 tenían contratos por tiempo indeterminado; 17, de tiempo determinado; 13 por temporada y cuatro empleados señalaron otro tipo de contratación.

23 empleados calificaron la equidad de género como bajo. 10 de ellos mantenían contrato por tiempo indeterminado, siete poseían

un contrato de tiempo determinado, cuatro estaban por temporada y dos empleados mencionaron otro tipo de contratación.

De los tres empleados que calificaron de muy bajo la equidad de género, dos estaban contratados por tiempo indeterminado y uno de ellos, por tiempo determinado.

Tabla 9. Tipo de contrato y percepción de la equidad de género

Tipo de contrato		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Tiempo determinado	<i>n</i>	1	7	17	22	47
	%	0.6%	4.2%	10.2%	13.2%	28.1%
Por temporada	<i>n</i>	0	4	13	21	38
	%	0.0%	2.4%	7.8%	12.6%	22.8%
Tiempo indeterminado	<i>n</i>	2	10	27	36	75
	%	1.2%	6.0%	16.2%	21.6%	44.9%
Otro	<i>n</i>	0	2	4	1	7
	%	0.0%	1.2%	2.4%	0.6%	4.2%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

4.3.7 Cargo y la percepción de la equidad de género

De los 167 empleados que participaron en la muestra, 152 (91%) se identificaron en cargo operativo, dos (1.2%) con cargo de supervisor y 13 (7.8%) con cargo directivo, datos que se registran en la Tabla 10.

De estos, 80 empleados otorgaron la calificación de muy alto a la percepción de equidad de género; 71 de ellos con cargo operativo, dos empleados con cargo de supervisor y siete con cargo directivo.

61 (36.5%) empleados otorgaron la calificación de alto a la equidad de género, de los cuales, el 57 poseían cargos operativo y cuatro empleados, cargo directivo.

La calificación de bajo fue otorgada por 23 (13.8%) empleados. 22 de ellos con cargo operativo y uno con cargo directivo.

La calificación de muy bajo fue otorgada por tres empleados que representaban el 1.8%. De ellos, dos empleados poseían el cargo de supervisor y uno tenía cargo directivo. En esta categoría, los empleados de cargo operativo no emitieron calificación.

Tabla 10. Cargo y la percepción de la equidad de género

Cargo		Equidad de género				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Operativo	<i>n</i>	2	22	57	71	152
	%	1.2%	13.2%	34.1%	42.5%	91.0%
Supervisor	<i>n</i>	0	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%
Directivo	<i>n</i>	1	1	4	7	13
	%	0.6%	0.6%	2.4%	4.2%	7.8%
Total	<i>n</i>	3	23	61	80	167
	%	1.8%	13.8%	36.5%	47.9%	100.0%

Según el análisis descriptivo, mostrado en la Tabla 11, sobre la equidad de género en la relación obrero-patronal de las PyMEs en Tuxpan, Veracruz, los empleados percibían la equidad de género en las acciones y actividades laborales que realizaban. Esto se fundamenta con el ítem número 2 del constructo, “La igualdad de oportunidades se ve reflejada en todos los empleados”, que presenta un mayor acercamiento al valor máximo de 5, con una media de 4.08.

Existen tres ítems que presentan una media mayor a 4: el ítem 7, “Los empleados reciben beneficios de acuerdo con la ley por parte de la empresa” (valoración de 4.05); el ítem 33, “Ha visto favoritismo en el uso del poder que tenga como resultado una recompensa para algún empleado” (valoración de 4.05) y el ítem 10, “Las necesidades y características de hombres y mujeres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera” (valoración de 4.04).

Por otra parte, los ítems número 1, 5 y 34 fueron valorados por encima de 3 en el rango de 1 a 5 de la media planteada. El ítem 34, “Existe el principio de igualdad laboral en términos de vacantes, salarios, trato tanto para hombres y mujeres”, es el ítem que obtuvo menor valor entre todos los que conforman la dimensión, con un 3.40.

En resumen, todos los ítems de la dimensión de equidad de género no fueron valoradas con rangos menores a 3, por lo que la dimensión en su conjunto llegó a una calificación de 3.90. Esto significa que los empleados percibieron ampliamente la aplicación

de la equidad de género en las organizaciones y se corrobora con la valoración del análisis de frecuencia en término de alto y muy alto.

Tabla 11. Valoración de equidad de género por ítem

Ítem	Media	Desv. típ.
1. Existe la motivación e incentivos por parte de la empresa hacia los empleados.	3.72	1.29
2. La igualdad de oportunidades se ve reflejada en todos los empleados.	4.08	1.12
5. Existe equilibrio en el acceso y control de recursos entre hombres y mujeres.	3.98	1.12
7. Los empleados reciben beneficios de acuerdo a la ley por parte de la empresa.	4.05	1.20
10. Las necesidades y características de hombres y mujeres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera.	4.04	1.11
33. Ha visto favoritismo en el uso del poder que tenga como resultado una recompensa para algún empleado.	4.05	1.26
34. Existe el principio de igualdad laboral en términos de vacantes, salarios, trato y otros para hombres y mujeres	3.40	1.46
EG	3.90	.75

4.4 Discriminación en la relación obrero-patronal

4.4.1 Percepción de la discriminación

La discriminación fue calificada por los 167 empleados de las PyMEs de Tuxpan de la siguiente manera: 148 (88.6%) empleados la percibieron muy baja; 18 (10.8%) empleados la catalogaron como baja. Solo un empleado (0.6%) la calificó como alta (ver Tabla 12).

Tabla 12. Percepción de la discriminación

Percepción	n	%
Alta	1	.6
Baja	18	10.8
Muy baja	148	88.6
Total	167	100.0

4.4.2 Edad y la percepción de la discriminación

En el análisis de tabla cruzada entre los grupos de edad de los participantes y la percepción de la discriminación (ver Tabla 13), se puede observar que, de los 167 empleados encuestados, el grupo de edad con mayor número de participantes es el que se encuentra en el rango de 25-35 años, con 55 (32.9%) empleados, seguido del grupo de menos de 24 años, con 39 (23.4%) empleados. Los grupos de 26-45 y 46-55 años fue representado por 32 empleados cada

uno, con un 19.2% respectivamente. El grupo 56-65 años fue representado por nueve (5.4%) empleados.

De los 167 empleados, 148 de ellos, que representaban el 88.6%, calificaron de muy baja la percepción de la discriminación. Estos 148 empleados se encontraban distribuidos en todos los grupos de edad, de los cuales, el rango de 25–35 años sobresalió más, con una participación de 51 empleados.

Por otro lado, la calificación de baja fue otorgada por 18 trabajadores identificados en todos los rangos de edad en que se encontraban clasificados, en el que sobresalió el grupo de menos de 24 años.

Un empleado (0.6%) del rango de 25-35 años calificó de alta la percepción de discriminación.

Tabla 13. Edad y la percepción de la discriminación

Edad		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Menos de 24	<i>n</i>	0	8	31	39
	%	0.0%	4.8%	18.6%	23.4%
25-35	<i>n</i>	1	3	51	55
	%	0.6%	1.8%	30.5%	32.9%
36-45	<i>n</i>	0	4	28	32
	%	0.0%	2.4%	16.8%	19.2%
46-55	<i>n</i>	0	1	31	32
	%	0.0%	0.6%	18.6%	19.2%
56-65	<i>n</i>	0	2	7	9
	%	0.0%	1.2%	4.2%	5.4%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

4.4.3 Género y la percepción de la discriminación

La Tabla 14 muestra que, de los 167 empleados participantes en la muestra, 88 (52.7%) eran de género femenino. De estas, 76 (45.5%) calificaron como muy baja la percepción de la discriminación; 11 (6.6%) calificaron la discriminación como baja y solo una (0.6%) calificó la discriminación como alta.

El género masculino estuvo representado por 79 (47.3%) empleados de los 167 encuestados. Las calificaciones de ellos en relación con la percepción de la discriminación estuvieron distribuidas de la siguiente manera: 72 empleados calificaron de muy baja, siete

empleados calificaron de baja, y no existió calificación por parte del género masculino a la categoría de alta.

Tabla 14. Género y la percepción de la discriminación

Género		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Femenino	<i>N</i>	1	11	76	88
	%	0.6%	6.6%	45.5%	52.7%
Masculino	<i>n</i>	0	7	72	79
	%	0.0%	4.2%	43.1%	47.3%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

4.4.4 Sector de la empresa y la percepción de la discriminación

El sector económico en que se encontraban clasificadas las empresas a las que pertenecían los 167 empleados encuestados se muestra en la Tabla 15. Al sector servicios correspondían 112 empresas, que representaban el 67.1%. En el sector financiero se ubicaron 14 (8.4%) empresas. 41 empresas fueron clasificadas en el sector comercio, lo que representaba el 24.6%.

148 empleados calificaron con muy baja la discriminación. De estos, 100 correspondían al sector servicios, 13 empleados eran del sector financiero y 35 empleados, del sector comercio.

La calificación de percepción baja de la discriminación fue otorgada por 18 empleados, que representaban el 10.8%. 12 se ubicaron en el sector servicios, uno en el sector financiero y cinco en el sector comercio.

La percepción alta de la discriminación fue emitida solo por un empleado (0.6%) que pertenecía al sector comercio.

Tabla 15. Sector de la empresa y la percepción de la discriminación

Sector de la empresa		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Servicios	<i>n</i>	0	12	100	112
	%	0.0%	7.2%	59.9%	67.1%
Financiero	<i>n</i>	0	1	13	14
	%	0.0%	0.6%	7.8%	8.4%
Comercio	<i>n</i>	1	5	35	41
	%	0.6%	3.0%	21.0%	24.6%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

4.4.5 Tipo de empresa y la percepción de la discriminación

En la Tabla 16 se observa la distribución de los 167 empleados encuestados por tipo de empresa. 127 (76.0%) empleados eran de empresas privadas y 40 (24.0%) empleados eran de empresas públicas.

Del total de trabajadores encuestados, 148 (88.6%) otorgaron la calificación de muy baja a la percepción de la discriminación. De ellos, 108 estaban ubicados en empresas privadas y 40, en empresas públicas.

La calificación de baja a la percepción de discriminación fue otorgada por 18 (10.8%) empleados, todos ubicados en empresas privadas.

La calificación alta a la percepción de la discriminación fue otorgada por un empleado ubicado en la empresa privada.

Tabla 16. Tipo de empresa y la percepción de la discriminación

Tipo de empresa		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Pública-Privada	<i>n</i>	0	0	40	40
	%	0.0%	0.0%	24.0%	24.0%
Privada	<i>n</i>	1	18	108	127
	%	0.6%	10.8%	64.7%	76.0%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

4.4.6 Tipo de contrato y la percepción de la discriminación

Según el tipo de contrato que poseían los 167 empleados encuestados, 47 (28.1%) estaban contratados por tiempo determinado, 38

(22.8%) tenían contrato laboral por temporada, 75 (44.9%) empleados tenían contrato indeterminado y siete (4.2%) señalaron poseer otro tipo de contrato (ver Tabla 17).

La calificación de percepción muy baja de la discriminación fue otorgada por 148 empleados que representaban el 88.6%, de los que 71 empleados poseían un tipo de contrato de tiempo indeterminado.

La percepción de baja fue otorgada por 18 (10.8%) empleados, de los que sobresalieron 12 con contrato de tiempo determinado.

La percepción alta de la discriminación fue otorgada por un empleado con contrato laboral de otro tipo.

Tabla 17. Tipo de contrato y la percepción de la discriminación

Tipo de contrato		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Tiempo determinado	<i>n</i>	1	12	34	47
	%	0.6%	7.2%	20.4%	28.1%
Por temporada	<i>n</i>	0	2	36	38
	%	0.0%	1.2%	21.6%	22.8%
Tiempo indeterminado	<i>n</i>	0	4	71	75
	%	0.0%	2.4%	42.5%	44.9%
Otro	<i>n</i>	0	0	7	7
	%	0.0%	0.0%	4.2%	4.2%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

4.4.7 Cargo y la percepción de la discriminación

En la Tabla 18 se observa que, de los 167 empleados encuestados, 152 (91.0%) tenían cargo operativo en la empresa en que laboraban. Dos (1.2%) poseían un cargo de supervisor y 13 (7.8%) tenían cargo directivo.

La calificación de muy baja fue otorgada a la percepción de la discriminación por 133 (79.65%) empleados de cargo operativo; dos (1.2%) eran supervisores y 13 (7.8%) eran de nivel directivo.

Únicamente los empleados de cargo operativo otorgaron la calificación de discriminación baja, con un total de 18 (10.8%) trabajadores.

La calificación de percepción alta fue otorgada por un empleado de cargo operativo (0.6%).

Tabla 18. Cargo y la percepción de la discriminación

Cargo		Discriminación			Total
		Alta	Baja	Muy baja	
Operativo	<i>n</i>	1	18	133	152
	%	0.6%	10.8%	79.6%	91.0%
Supervisor	<i>n</i>	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%
Directivo	<i>n</i>	0	0	13	13
	%	0.0%	0.0%	7.8%	7.8%
Total	<i>n</i>	1	18	148	167
	%	0.6%	10.8%	88.6%	100.0%

La discriminación en las PyMEs de Tuxpan se encontró en niveles de erradicación, ya que obtuvo una valoración de baja y muy baja. De acuerdo con el análisis estadístico (ver Tabla 19) realizado por ítems que integran la dimensión, se observa que el ítem 21, “Ha recibido discriminación por su condición social”, con un valor medio de 4.66, fue el mejor valorado, considerando que el valor máximo de la escala fue de 5. El ítem 13, “Ha recibido discriminación por su edad”, fue el menor valorado, con un puntaje de 3.54.

Debe destacarse que la dimensión estaba integrada por 12 ítems, de los cuales nueve se encontraron con un valor por encima de 4; y tres ítems, por encima de valor de 3. En términos generales, la dimensión de discriminación fue valorada con 4.20, resultado que justifica la valoración de baja y muy baja.

Tabla 19. Valoración de discriminación por ítem

Ítem	Media	Desv. tip.
3 Ha recibido discriminación por su origen étnico	4.17	1.39
8 Ha recibido discriminación por su género	4.32	1.26
13 Ha recibido discriminación por su edad	3.54	1.12
18 Ha recibido discriminación por sus opiniones	3.57	1.27
20 Ha recibido discriminación por alguna discapacidad	3.73	1.35
21 Ha recibido discriminación por su condición social	4.66	.85
23 Ha experimentado problemas cardiovasculares debido a situaciones en su trabajo	4.59	.90
26 Ha recibido discriminación por su religión	4.37	1.27
28 Ha recibido discriminación por sus preferencias sexuales	4.32	1.28
32 Ha recibido discriminación por su condición migratoria (nacionalidad)	4.66	.88
36 Ha recibido discriminación por su estado civil	4.25	1.32
DIS	4.20	.75

En las PyMEs de Tuxpan, de acuerdo con la Tabla 20, la participación por género según el tipo de contrato está equilibrada. Es decir, los espacios y promociones se otorgaron en igualdad de condiciones sin que se observara preferencia por género.

La ocupación de la mujer fue mayor de acuerdo con el tipo de contratación, y siempre por encima del 40%.

En la contratación de tiempo determinado, fueron 22 mujeres y 25 hombres, que representaban el 46.8% y el 53.2% respectivamente. Bajo este tipo de contratación, en área operativa se encontraban 21 mujeres (46.7%) y 24 hombres (53.3%). Con cargo directivo, se encontraba una mujer (50%) y un hombre (50%).

En la contratación por temporada, se ubicaron a 24 mujeres y 14 varones, que representaban el 63.16% y el 36.84% respectivamente. Bajo esta categoría, se clasificaron con cargo operativo a 23 (62.25%) mujeres y a 14 (36.84%) hombres. En cargo directivo solo se identificó a una mujer y no se identificaron varones.

En los contratos de tipo indeterminado se hallaron 37 (49.33%) mujeres y 38 (50.67%) hombres. En el cargo de tipo operativo fueron 36 (52.2%) mujeres y 33 (47.8%) hombres. El cargo de supervisor representó a un hombre y una mujer, el 50%, respectivamente. Con cargo directivo fueron cuatro (100%) hombres, pero no se identificaron mujeres en este cargo y contrato.

En aquellos contratos que fueron especificados como otros, se identificaron a cinco (71.43%) mujeres y dos (28.57%) hombres. En relación con el cargo de tipo operativo fue un hombre (100%) y no se identificaron mujeres. En cargo directivo fueron cinco (83.3%) mujeres y un hombre (16.7%).

Los resultados anteriores corroboran la percepción general de la discriminación en términos de bajo y muy bajo.

Tabla 20. Discriminación en función del tipo de contrato y género

Tipo de contrato	Cargo	Sexo	Frecuencia	Porcentaje	
Tiempo determinado	Operativo	Mujer	21	46.7	
		Hombres	24	53.3	
		Total	45	100.0	
	Directivo	Mujer	1	50.0	
		Hombres	1	50.0	
		Total	2	100.0	
Temporada	Operativo	Mujer	23	62.2	
		Hombres	14	37.8	
		Total	37	100.0	
	Directivo	Mujer	1	100.0	
		Operativo	Mujer	36	52.2
		Hombres	33	47.8	
Tiempo indeterminado	Supervisor	Total	69	100.0	
		Mujer	1	50.0	
		Hombres	1	50.0	
	Directivo	Total	2	100.0	
		Hombres	4	100.0	
		Operativo	Hombres	1	100.0
Otro	Directivo	Mujer	5	83.3	
		Hombres	1	16.7	
	Total	Hombres	1	16.7	
		Total	6	100.0	

4.5 Acoso laboral en la relación obrero-patronal

4.5.1 Percepción del acoso laboral

Los resultados obtenidos calificaron como muy bajo la presencia del acoso laboral en las PyMEs encuestadas en Tuxpan, Veracruz, representado por el 79.6%; es decir, de 167 empleados, 133 así lo percibieron y calificaron.

El calificativo bajo, con un 18%, correspondió a 30 empleados (ver Tabla 21).

A pesar de estos resultados, aún no se ha podido erradicar en su totalidad la práctica del acoso laboral, pues cuatro empleados coincidieron en una calificación de alto en sus centros de trabajo.

Tabla 21. Percepción del acoso laboral

Acoso laboral	n	%
Alto	4	2.4
Bajo	30	18.0
Muy bajo	133	79.6
Total	167	100.0

4.5.2 Edad y la percepción del acoso laboral

Con respecto a los grupos de edad identificados entre los 167 empleados encuestados, a continuación se describe la manera como calificaron al acoso laboral, de acuerdo con la Tabla 22.

Los más jóvenes, con menos de 24 años, participaron 39 (23.4%). En el grupo de edad de 25 -35 años participaron 55 (32.9%) empleados. El rango de edad de 36-45 y de 46-55 años estuvo representado por 32 empleados cada uno, lo que equivale al 19.2% en cada rango. El grupo de empleados mayores, del rango de 56-65 años, ubicó a 9 (5.4%) empleados.

La valoración del acoso laboral de muy bajo fue otorgada por 133 (79.6%) trabajadores, en la que sobresale la participación de empleados de edades en el rango de 25-35 años.

La valoración baja fue otorgada por 30 (18%) empleados. En esta percepción sobresalieron nueve empleados con rango de edad de 46-55 años.

La percepción de acoso laboral alto fue manifestada por un total de cuatro empleados que conformaban el 2.4%. De estos, dos empleados pertenecían al rango de edad de 36-45 años.

Tabla 22. Edad y la percepción del acoso laboral

Edad		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Menos de 24	<i>n</i>	1	7	31	39
	%	0.6%	4.2%	18.6%	23.4%
25-35	<i>n</i>	1	7	47	55
	%	0.6%	4.2%	28.1%	32.9%
36-45	<i>n</i>	2	5	25	32
	%	1.2%	3.0%	15.0%	19.2%
46-55	<i>n</i>	0	9	23	32
	%	0.0%	5.4%	13.8%	19.2%
56-65	<i>n</i>	0	2	7	9
	%	0.0%	1.2%	4.2%	5.4%
Total	<i>n</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

4.5.3 Género y la percepción del acoso laboral

La muestra presentada en la Tabla 23 corresponde a la participación por género. 88 participantes fueron mujeres, es decir, el 52.7%. El sexo masculino participó con 79 empleados, que conformaban el 47.3%.

De los 133 (43.1%) empleados que calificaron el acoso laboral como muy bajo, 72 eran del género femenino y 61 pertenecían al género masculino.

De los 30 (18.0%) empleados que calificaron como bajo al acoso laboral, 13 eran mujeres y 17 eran hombres.

Cuatro empleados, que representaban el 2.4%, calificaron como alto la percepción del acoso laboral. Tres (1.8%) eran del género femenino y uno (0.6%) era de género masculino.

Tabla 23. Género y la percepción del acoso laboral

Género		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Femenino	<i>n</i>	3	13	72	88
	%	1.8%	7.8%	43.1%	52.7%
Masculino	<i>n</i>	1	17	61	79
	%	0.6%	10.2%	36.5%	47.3%
Total	<i>n</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

4.5.4 Sector de la empresa y la percepción del acoso laboral

La clasificación por sector económico de las empresas a las que pertenecían los 167 empleados encuestados se muestra en la Tabla 24. Al sector servicios correspondían 112 empresas, que representaban el 67.1%. Se ubicaron 14 (8.4%) empresas del sector financiero. 41 empresas fueron clasificadas en el sector comercio, lo que representaba el 24.6%.

El acoso laboral fue percibido como muy bajo por 133 (79.6%) empleados; de ellos, 97 estaban ubicados en el sector de servicios, 12 laboraban en empresas del sector financiero y 24 se encontraban en el sector comercio.

Por su parte, la calificación de bajo en la percepción del acoso laboral fue dada por 30 (18%) empleados, distribuidos por sector

económico de la siguiente manera: 14 (8.4%) representaban al sector servicios, 14 (8.4%) eran del sector comercio y dos (1.2%) eran del sector financiero.

Los empleados que calificaron como alto al acoso laboral en sus centros de trabajo, uno (0.6%) se encontraba en el sector servicio y tres (1.8%) en el sector comercio.

Tabla 24. Sector de la empresa y la percepción del acoso laboral

Sector de la empresa		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Servicios	<i>n</i>	1	14	97	112
	%	0.6%	8.4%	58.1%	67.1%
Financiero	<i>n</i>	0	2	12	14
	%	0.0%	1.2%	7.2%	8.4%
Comercio	<i>n</i>	3	14	24	41
	%	1.8%	8.4%	14.4%	24.6%
Total	<i>n</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

4.5.5 Tipo de empresa y la percepción del acoso laboral

Los tipos de empresas en que se encontraban distribuidos los empleados eran, de acuerdo con la Tabla 25, 40 (24.0%) de tipo público y 127 (76.0%) de tipo privado.

133 (79.6%) empleados manifestaron una percepción del acoso laboral como muy bajo: 95 (56.9%) empleados de empresas de carácter privado y 38 (22.8%) de empresas de carácter público.

Por otra parte, la calificación de percepción bajo del acoso laboral fue otorgada por 30 (18%) empleados; de estos, dos (1.2%) de empresas de tipo público y 28 (16.8) de tipo privado.

Los cuatro empleados, que representaban el 2.4% y calificaron como alto al acoso laboral, correspondían a empresas de carácter privado.

Tabla 25. Tipo de empresa y la percepción del acoso laboral

Pública-Privada		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Pública	<i>n</i>	0	2	38	40
	%	0.0%	1.2%	22.8%	24.0%
Privada	<i>N</i>	4	28	95	127
	%	2.4%	16.8%	56.9%	76.0%
Total	<i>N</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

4.5.6 Tipo de contrato y la percepción del acoso laboral

El tipo de contrato laboral (ver Tabla 26) que poseían los 167 empleados que participaron en la encuesta y su relación con la calificación que otorgaron a la percepción de acoso laboral es la siguiente: 75 (44.9%) con contrato de tiempo indeterminado; 47 (28.1%), con contratado de tiempo determinado; 38 (22.8%) con contrato por temporada y siete mencionaron tener otro tipo de contrato.

Respecto a la percepción del acoso laboral según el tipo de contrato, la percepción de muy bajo fue otorgada por 133 (79.6%) empleados, de los cuales 27 (16.2%) poseían contrato de tiempo determinado; 36 (21.6%) con contrato por temporada; 63 (37.7%) poseían contrato por tiempo indeterminado y siete (4.2%) empleados mencionaron tener otro tipo de contrato.

La calificación de bajo fue otorgada por 30 (18.0%) empleados; de estos, 18 (10.8%) poseían un contrato por tiempo determinado; dos (1.2%), por temporada, y 10 (6.0%), contrato de tiempo indeterminado.

La percepción de acoso laboral alto fue otorgada por cuatro (2.4%) empleados; de estos, dos (1.2%) mantenían contrato laboral por tiempo determinado y dos (1.2%), por tiempo indeterminado.

Tabla 26. Tipo de contrato y la percepción del acoso laboral

Tipo de contrato		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Tiempo determinado	<i>n</i>	2	18	27	47
	%	1.2%	10.8%	16.2%	28.1%
Por temporada	<i>n</i>	0	2	36	38
	%	0.0%	1.2%	21.6%	22.8%
Tiempo indeterminado	<i>n</i>	2	10	63	75
	%	1.2%	6.0%	37.7%	44.9%
Otro	<i>n</i>	0	0	7	7
	%	0.0%	0.0%	4.2%	4.2%
Total	<i>n</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

4.5.7 Cargo y la percepción del acoso laboral

Al observar el cargo que ocupaban los 167 empleados encuestados (ver Tabla 27), participaron 152 (91.0%) con cargo operativo, dos (1.2%) supervisores y 13 (7.8%) con cargo directivo.

La evaluación que realizaron a la percepción del acoso laboral al relacionarla con el cargo que ocupaban, se aprecia de la siguiente manera: 133 (79.6%) la calificaron como muy bajo. De estos, 118 (70.7%) eran empleados de cargo operativo, dos (1.2%) supervisores y 13 (7.8%) directores.

30 (18.0%) empleados de cargo operativo calificaron como bajo su percepción de acoso laboral. La calificación alto fue otorgada por cuatro empleados de tipo operativo, es decir, el 2.4%.

Tabla 27. Cargo y la percepción del acoso laboral

Cargo		Acoso laboral			Total
		Alto	Bajo	Muy bajo	
Operativo	<i>n</i>	4	30	118	152
	%	2.4%	18.0%	70.7%	91.0%
Supervisor	<i>n</i>	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%
Directivo	<i>n</i>	0	0	13	13
	%	0.0%	0.0%	7.8%	7.8%
Total	<i>n</i>	4	30	133	167
	%	2.4%	18.0%	79.6%	100.0%

La dimensión se integró por siete ítems (ver Tabla 28). Todos ellos fueron valorados por arriba de 3, pero sin llegar a valor de 4. La máxima de la valoración de la escala es 5 y la dimensión en gene-

ral fue valorada con 3.74, lo que significa que los empleados percibieron situaciones de acoso en diferentes manifestaciones. A pesar de que la calificación otorgada fue de acoso laboral muy bajo, emitida por 133 (79.6%) empleados, 30 (18%) lo calificaron de bajo y 4 (2.4%) empleados señalaron como alto.

El ítem 12, “Ha experimentado repetidamente el exceso en su carga laboral”, que presentó la menor valoración con 3.31, seguido del ítem 15, “Ha experimentado repetidamente violencia psicológica, acoso moral o físico (*mobbing*)”, valorado en 3.40, fueron los actos que impidieron que el acoso laboral llegara a ser en su totalidad valorado como muy bajo.

Tabla 28. Valoración del acoso laboral por ítem

Ítem	Media	Desv. típ.
11 Se presentan conflictos en las relaciones obrero-patronales	3.62	1.39
12 Ha experimentado repetidamente el exceso en su carga laboral	3.31	1.07
14 Ha experimentado repetidamente quedarse sin asignación laboral	3.51	1.17
15 Ha experimentado repetidamente violencia psicológica, acoso moral o físico (<i>mobbing</i>)	3.40	1.27
16 Ha experimentado repetidamente el acoso sexual en su lugar de trabajo	3.7	1.34
17 Ha experimentado problemas de depresión o angustia debido a situaciones en su trabajo	3.48	1.28
19 Ha experimentado repetidamente una jornada laboral excesiva dada la índole en su trabajo	3.47	1.31
AL	3.74	.82

4.6 Políticas de recursos humanos y la relación obrero-patronal

4.6.1 Percepción de las políticas de recursos humanos

De los 167 empleados encuestados, 21 (12.6%) calificaron como bajo las políticas de recursos humanos (PRH); la calificación de alto fue otorgada por 31 (18.6%) empleados y 115 (68.9%) empleados las calificaron con muy alto (ver Tabla 29).

Con base en el análisis de las PRH, se obtuvo la percepción de que eran aplicadas de manera justa y conforme a las distintas leyes.

Tabla 29. Percepción de las políticas de recursos humanos

Percepción	n	%
Bajo	21	12.6
Alto	31	18.6
Muy alto	115	68.9
Total	167	100.0

4.6.2 Edad y la percepción de políticas de recursos humanos

Los resultados de la calificación que dieron a las PRH los 167 empleados encuestados según el grupo de edad al que pertenecen, se muestran en la Tabla 30.

Del grupo de más jóvenes, con menos de 24 años, participaron 39, que representaban el 23.4%. En el grupo de edad de 25-35 años participaron 55 (32.9%) empleados. Los rangos de edad de 36-45 y de 46-55 años estuvieron representados por 32 empleados cada uno, lo que equivalía al 19.2% en cada rango. Del grupo de trabajadores mayores, el rango de 56-65 años, se identificaron a nueve (5.4%) empleados.

La valoración de las PRH en su calificativo de muy alto fue otorgada por 115 (68.9%) empleados. De estos, el rango de edad de mayor participación fue el de 25-35 años, con 41 (24.6%) participantes.

La calificación de alto fue otorgada por un total de 31 (18.6%) empleados. Quienes más estuvieron de acuerdo con esta valoración fueron 11 empleados en el rango de edad de 25-35 (6.6%) y 11 de 36-45 años (6.6%).

Por su parte, la calificación de bajo fue otorgada por un total de 21 (12.6%) empleados, de los que sobresalió el rango de edad de menos de 24 y de 46-55, cada uno representado con seis empleados, equivalente al 3.6% cada uno.

Tabla 30. Edad y la percepción de las políticas de recursos humanos

Edad		Políticas de recursos humanos			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Menos de 24	<i>n</i>	6	6	27	39
	%	3.6%	3.6%	16.2%	23.4%
25-35	<i>n</i>	3	11	41	55
	%	1.8%	6.6%	24.6%	32.9%
36-45	<i>n</i>	4	11	17	32
	%	2.4%	6.6%	10.2%	19.2%
46-55	<i>n</i>	6	2	24	32
	%	3.6%	1.2%	14.4%	19.2%
56-65	<i>n</i>	2	1	6	9
	%	1.2%	0.6%	3.6%	5.4%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

4.6.3 Género y la percepción de las políticas de recursos humanos

La Tabla 31 corresponde a la participación por género. 88 participantes fueron mujeres, es decir, el 52.7%. El género masculino participó con 79 empleados que conforman el 47.3%.

En la valoración de las PRH, 115 (68.9%) empleados las calificaron con muy alto. 64 (38.3%) eran del género femenino y 51 (30.5%) eran del género masculino.

La calificación de alto fue otorgada por 31 (18.6%) empleados, de los cuales, 17 (10.2%) correspondían al género masculino y 14 (8.1%), al femenino.

La percepción de las PRH fue calificada como bajo por 21 (12.6%) empleados; de estos, 10 (6.0%) eran del género femenino y 11 (6.6%), del género masculino.

Tabla 31. Género y la percepción de las políticas de recursos humanos

Género		Políticas de recursos humanos			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Femenino	<i>n</i>	10	14	64	88
	%	6.0%	8.4%	38.3%	52.7%
Masculino	<i>n</i>	11	17	51	79
	%	6.6%	10.2%	30.5%	47.3%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

4.6.4 Sector de la empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos

De acuerdo con el sector económico al que pertenecían las empresas de los empleados encuestados, la percepción de las PRH fue calificada, según Tabla 32, de la siguiente manera:

115 (68.9%) trabajadores las calificaron como muy alto. De estos, 79 (47.3%) empleados son del sector servicios y fue el grupo de mayor participación.

La calificación de alto fue emitida por 31 (18.6%) empleados, y la mayor participación fue del sector servicios, con 21 (12.6%) empleados.

La percepción de bajo fue emitida por 21 (12.6%) empleados, de los cuales, 12 (7.2%) se ubicaban en el sector servicios.

Tabla 32. Sector de la empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos

Sector de la empresa		Políticas de recursos humanos			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Servicios	<i>n</i>	12	21	79	112
	%	7.2%	12.6%	47.3%	67.1%
Financiero	<i>n</i>	0	2	12	14
	%	0.0%	1.2%	7.2%	8.4%
Comercio	<i>n</i>	9	8	24	41
	%	5.4%	4.8%	14.4%	24.6%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

4.6.5 Tipo de empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos

El tipo de empresa a la que pertenecían los 167 empleados encuestados se observa en la Tabla 33. Participaron 40 (24.0%) empleados de empresas públicas y 127 (76.0%) empleados de empresas privadas.

La valoración otorgada a las PRH de muy alto fue hecha por 115 (68.9%) empleados, de los cuales 35 (21%) eran empleados de empresas públicas y 80 (47.9%) eran empleados de empresas privadas.

31 (18.6%) empleados otorgaron la calificación alto; cuatro (2.7%) de empresas públicas y 27 (16.2%) de empresas de tipo privada.

La percepción de bajo fue otorgada por 21 (12.6%) empleados; un empleado de empresa pública (0.6%) y 20 eran empleados de empresas privadas (12.0%).

Tabla 33. Tipo de empresa y la percepción de las políticas de recursos humanos

Pública-Privada		Políticas de recursos humanos			Total
		bajo	Alto	Muy alto	
Pública	<i>n</i>	1	4	35	40
	%	0.6%	2.4%	21.0%	24.0%
Privada	<i>n</i>	20	27	80	127
	%	12.0%	16.2%	47.9%	76.0%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

4.6.6 Tipo de contrato y la percepción de las políticas de recursos humanos

El tipo de contrato laboral (ver Tabla 34) que poseían los 167 empleados que participaron en la encuesta y su relación con la calificación que otorgaron a la percepción de las PRH es la siguiente: 75 (44.9%) poseían contrato de tiempo indeterminado; 47 (28.1%), contratado de tiempo determinado; 38 (22.8%), contrato por temporada y siete (4.2%) mencionaron tener otro tipo de contrato.

La valoración de muy alto fue otorgada por 115 (68.9%) encuestados. 21 empleados poseían contrato por tiempo determinado, 34 tenían contrato por temporada y 60 empleados poseían contrato por tiempo indeterminado.

31 (18.6%) empleados otorgaron la calificación de alto. 10 empleados de tiempo determinado, tres empleados por temporada, 13 contratados por tiempo indeterminado y cinco empleados con otro tipo de contratación.

La calificación de bajo fue otorgada por 21 (12.6%) empleados, 16 de tiempo determinado, uno de temporada, dos de tiempo indeterminado y dos de otro tipo de contratación.

Tabla 34. Tipo de contrato y la percepción de las políticas de recursos humanos

Tipo de contrato		Políticas de recursos humanos			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Tiempo determinado	<i>n</i>	16	10	21	47
	%	9.6%	6.0%	12.6%	28.1%
Por temporada	<i>n</i>	1	3	34	38
	%	0.6%	1.8%	20.4%	22.8%
Tiempo indeterminado	<i>n</i>	2	13	60	75
	%	1.2%	7.8%	35.9%	44.9%
Otro	<i>n</i>	2	5	0	7
	%	1.2%	3.0%	0.0%	4.2%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

4.6.7 Cargo y la percepción de las políticas de recursos humanos

En relación con el cargo, se analiza la percepción de las PRH mostradas en la Tabla 35. Participaron 152 (91.0%) empleados con cargo operativo, dos (1.2%) con cargo de supervisor y 13 (7.8%) empleados con cargo directivo.

La calificación de muy alto fue otorgada por 115 (68.9%) empleados, de ellos sobresale la participación de 108 con cargo operativo.

La calificación de alto fue otorgada por 31 (18.6%) empleados, de estos, 26 eran empleados de cargo operativo.

De los 21 (12.6%) empleados que calificaron como bajo, 18 empleados de cargo operativo fueron los más representativos.

Tabla 35. Cargo y la percepción de las políticas de recursos humanos

Cargo		Políticas de recursos humanos (agrupado)			Total
		bajo	Alto	Muy alto	
Operativo	<i>n</i>	18	26	108	152
	%	10.8%	15.6%	64.7%	91.0%
Supervisor	<i>n</i>	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%
Directivo	<i>n</i>	3	5	5	13
	%	1.8%	3.0%	3.0%	7.8%
Total	<i>n</i>	21	31	115	167
	%	12.6%	18.6%	68.9%	100.0%

En la Tabla 36 se observan los seis ítems que integran la dimensión. Estos se enfocaron en compensación salarial acorde a las dis-

posiciones laborales, horario flexible acorde al puesto de trabajo, contratos o convenios laborales por escrito (expreso), liquidaciones y despidos justos y equitativos, mecanismos para expresar preguntas y dudas sobre compensaciones y sueldos, y políticas firmes en la empresa que aseguran el bienestar del empleado.

De lo anterior, el ítem 35, “Existen políticas firmes en la empresa que aseguran el bienestar del empleado”, fue el mejor valorado con respecto al valor máximo de la media de 5, con 3.60. El ítem menor valorado fue el 29, “Existen mecanismos para expresar preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos”, valorado con 2.87.

Tabla 36. Políticas de recursos humanos

Ítem	Media	Desv. típ.
4 Su nivel de esfuerzo laboral es recompensado con su salario	3.51	1.37
9 El horario es flexible de acuerdo a sus necesidades y a la descripción de su puesto de trabajo	3.54	1.43
25 En la empresa los contratos o convenios laborales están por escrito (expreso)	3.14	1.69
27 Las condiciones de liquidaciones y despidos son justas y equitativas de acuerdo a la ley	3.23	1.58
29 Existen mecanismos para expresar preguntas y dudas relacionadas con las compensaciones y sueldos	2.87	1.51
35 Existen políticas firmes en la empresa que aseguran el bienestar del empleado	3.60	1.39
PRH	3.44	.97

4.7 Relación obrero-patronal

4.7.1 Percepción general de la relación obrero-patronal

En la Tabla 37 se muestra que la relación obrero-patronal en las PyMEs de Tuxpan fue percibida con valoraciones de muy alta por 142 empleados, que representan el 85%. Y como alta, fue calificada por 25 empleados, que integran el 15%.

Tabla 37. Percepción general de la relación obrero-patronal

Percepción	N	%
Alta	25	15.0
Muy alta	142	85.0
Total	167	100.0

4.7.2 Edad y la percepción de la relación obrero-patronal

Las calificaciones dadas a la relación obrero-patronal según la edad fueron de la siguiente manera (ver Tabla 38):

142 (85%) empleados la evaluaron como muy alta. El rango de edad de mayor participación fue de 25-35 años, con un total de 51 (30.5%) empleados.

La valoración de alta fue emitida por 25 (15%) empleados, cuya mayor participación fue de siete (4.2%) empleados del rango de edad menos de 24 años.

Tabla 38. Edad y la percepción de la relación obrero-patronal

Edad		Relación obrero-patronal		Total
		Alta	Muy alta	
Menos de 24	<i>n</i>	7	32	39
	%	4.2%	19.2%	23.4%
25-35	<i>n</i>	4	51	55
	%	2.4%	30.5%	32.9%
36-45	<i>n</i>	6	26	32
	%	3.6%	15.6%	19.2%
46-55	<i>n</i>	6	26	32
	%	3.6%	15.6%	19.2%
56-65	<i>n</i>	2	7	9
	%	1.2%	4.2%	5.4%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.3 Género y la percepción de la relación obrero-patronal

En el proceso de calificación de la relación obrero-patronal con relación al género (ver Tabla 39), se observó que fueron encuestadas 88 (52.7%) mujeres y 79 (47.3%) hombres, lo que indicó equidad de género y una mayor participación de las mujeres en el área laboral.

En la percepción general de la relación obrero-patronal, las calificaron de muy alta 74 mujeres y 68 hombres. La calificaron como alta 14 mujeres y 11 hombres.

Tabla 39. Género y la percepción de la relación obrero-patronal

Género		Relación obrero-patronal		Total
		Alta	Muy alta	
Femenino	<i>n</i>	14	74	88
	%	8.4%	44.3%	52.7%
Masculino	<i>n</i>	11	68	79
	%	6.6%	40.7%	47.3%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.4 Sector de la empresa y la percepción de la relación obrero-patronal

La percepción que se tuvo de la relación obrero-patronal según el sector de la empresa (ver Tabla 40) fue muy alta, así lo indicaron 142 (85.0%) empleados, de los cuales 101 (60.5%) corresponden al sector servicios.

La calificación de alta fue otorgada por 25 (15.0%) empleados, en la que sobresalen 13 (7.8%) del sector comercio.

Tabla 40. Sector de la empresa y la percepción de la relación obrero-patronal

Sector de la empresa		Relación obrero-patronal		Total
		Alta	Muy alta	
Servicios	<i>N</i>	11	101	112
	%	6.6%	60.5%	67.1%
Financiero	<i>n</i>	1	13	14
	%	0.6%	7.8%	8.4%
Comercio	<i>n</i>	13	28	41
	%	7.8%	16.8%	24.6%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.5 Tipo de empresa y la percepción de la relación obrero-patronal

La percepción que se tenía de la relación obrero-patronal según el tipo de empresa (ver Tabla 41) fue muy alta para 142 (85.0%) empleados. De estos, 102 (61.1%) se ubicaban en la iniciativa privada y 40 (24.0%), en empresas públicas.

La calificación de alta fue otorgada por 25 (15%) empleados, que corresponden a la iniciativa privada.

Tabla 41. Tipo de empresa y la percepción de la relación obrero-patronal

Pública-Privada		Relación obrero-patronal		Total
		Alta	Muy alta	
Pública	<i>n</i>	0	40	40
	%	0.0%	24.0%	24.0%
Privada	<i>n</i>	25	102	127
	%	15.0%	61.1%	76.0%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.6 Tipo de contrato y la percepción de la relación obrero-patronal

En la Tabla 42 se observa que, de los 167 empleados encuestados, 142 (85%) tuvieron una percepción muy alta de la relación obrero-patronal. 28 de ellos tenían contrato de tiempo determinado; 38, por temporada; 70, de tiempo indeterminado, y seis empleados con otro tipo de contratación.

La calificación de alta fue otorgada por 25 (15%) empleados, de los que 19 eran empleados de tiempo determinado, cinco de tiempo indeterminado y uno con otro tipo de contratación.

Tabla 42. Tipo de contrato y la percepción de la relación obrero-patronal

Tipo de contrato		Relación obrero-patronal		Total
		Alta	Muy alta	
Tiempo determinado	<i>n</i>	19	28	47
	%	11.4%	16.8%	28.1%
Por temporada	<i>n</i>	0	38	38
	%	0.0%	22.8%	22.8%
Tiempo indeterminado	<i>n</i>	5	70	75
	%	3.0%	41.9%	44.9%
Otro	<i>n</i>	1	6	7
	%	0.6%	3.6%	4.2%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.7 Cargo y la percepción de la relación obrero-patronal

Según el cargo de los trabajadores que participaron en calificar la relación obrero-patronal (ver Tabla 43), la percibieron como muy alta 128 (76.6%) empleados de tipo operativo, dos supervisores y 12 directivos.

La evaluación de alta fue emitida por 24 (14.4%) empleados operativos y uno de cargo directivo.

Tabla 43. Cargo y la percepción de la relación obrero-patronal

Cargo		Relación obrero-patronal		Total
		alta	Muy alta	
Operativo	<i>n</i>	24	128	152
	%	14.4%	76.6%	91.0%
Supervisor	<i>n</i>	0	2	2
	%	0.0%	1.2%	1.2%
Directivo	<i>n</i>	1	12	13
	%	0.6%	7.2%	7.8%
Total	<i>n</i>	25	142	167
	%	15.0%	85.0%	100.0%

4.7.8 Percepción integral de las dimensiones de la relación obrero-patronal

En la Tabla 44 se aprecia de manera general la calificación de la relación obrero-patronal. Se muestran valoraciones de alto a muy alto. Con un valor máximo en la escala de 5, la relación obrero-patronal en su totalidad fue valorada con 3.82.

La dimensión de discriminación tiene la mayor valoración, con 4.20, y la dimensión de políticas de recursos humanos fue calificada con la menor valoración, con 3.44.

Tabla 44. Relación obrero-patronal

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. ttp.
EG	167	1.71	5.00	3.90	.75
DIS	167	1.82	5.00	4.20	.75
AL	167	1.18	5.00	3.74	.82
PRH	167	1.29	5.00	3.44	.97
IROP	167	2.55	4.86	3.82	.61
N válido (según lista)	167				

Capítulo 5

Discusión y conclusión

Las PyMEs de Tuxpan, Veracruz, se encuentran representadas por 457 empresas, que equivalen al 7.25% de las 6302 que integran el total del tejido empresarial. Estas empresas califican de manera general la relación obrero-patronal en término de buenas prácticas. Esta valoración, señalan Rueda-Catry y Vega (2005), existe cuando se facilita el desenvolvimiento de los recursos humanos en un contexto de respeto a los derechos aceptados por la comunidad, y de desarrollo y progreso de la economía y la empresa.

La disminución en el número de demandas laborales que se observan en la Junta Especial Local de Conciliación y Arbitraje No. 2 hasta el 2017 revelan que la relación obrero-patronal ha sido atendida de la mejor manera, ya que muchas de estas se han solucionado en buenos términos, sin llegar a un litigio.

En este sentido, Camarena (2019) menciona que, en las empresas de menor tamaño, se percibe un buen clima laboral derivado de los canales de comunicación, mayor flexibilidad y alta motivación que permiten a los trabajadores observar con facilidad la relación entre las tareas desarrolladas en los puestos y el resultado final obtenido por la empresa.

Torres (2003) lo corrobora al declarar que las PyMEs tienen la ventaja de contar con personal que se encuentra en contacto directo y continuo con sus directivos y con los clientes, lo que hace que comprendan sus necesidades y la posibilidad de brindarles un mejor servicio, y, con ello, generar un buen clima laboral y relación obrero-patronal.

Es importante mencionar que, de acuerdo con el análisis de la edad de empleados de las PyMEs, la población es joven, ya que el 56.3% es menor de 35 años y el 94.7% está por debajo del rango de edad de la jubilación, que es de 65 años en México (Ley del Seguro Social 2020, art.162).

Es un hecho que la relación obrero-patronal impacta en la generación de conflictos, el clima laboral, la satisfacción de los trabajadores, la conciliación de objetivos empresa-sindicato, la formación de juicios, creencias, actitudes y valores; así como el logro de las metas (López Chanez et al, 2010).

En México, para prevenir causales que dañen la relación obrero-patronal, se han establecido dos lineamientos con carácter voluntario que diagnostican el estado que guarda la relación obrero-patronal en las empresas privadas, que son 1) La NMX-R-025-SCFI-2015, y 2) Distintivo de responsabilidad social.

En las empresas públicas se ha elaborado otro lineamiento llamado Protocolo para la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal. Todos estos lineamientos son de carácter voluntario, por lo que es importante realizar su promoción en los centros de trabajo.

En relación con otro aspecto, el de la equidad, palabra que remite a la igualdad, en consideración a la especificidad de la diferencia. Por ello, se reconoce a la equidad como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, porque busca la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida (Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], 2015).

Por otra parte, en el sector público también se reconoce que la existencia de un tratamiento equitativo a las mujeres demanda políticas que aseguren la igualdad de oportunidades, además de que requiere colocar en primer plano la vigencia de los derechos civiles, económicos y políticos de las mujeres (Paredes, 2006).

Por lo anterior, el término equidad no es sinónimo de igualdad. Se entiende que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no sola-

mente política, sino también civil; que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no han de depender de si han nacido hombres o mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2012). En este sentido, la participación en las PyMEs de Tuxpan, Veracruz, en relación con el género fue de 52.7% del sexo femenino y 47.3% del sexo masculino, que refuerza la valoración obtenida de alta y muy alta.

Con relación a la discriminación, México, desde 2001, figura entre los países donde la discriminación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones. En este sentido, el análisis de la determinación de la discriminación en esta investigación fue en función de la inclusión del origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social-económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos (STPS, 2015).

Cedillo (2013) menciona que más de 40% de los espacios laborales en las empresas en México lo tienen las mujeres; sin embargo, se manifiesta la discriminación al revisar el renglón de seguridad social y se encuentra que el porcentaje de mujeres que tiene este derecho no alcanza el 40%; y se revela la discriminación al examinar si las mujeres están en algún puesto de decisión en una empresa y se encuentra que el porcentaje de mujeres con ese cargo es inferior al 40%; de igual forma, al investigar el nivel de ingreso queda de manifiesto que las mujeres tampoco logran el 40%. Es decir, en todas estas áreas las mujeres están en desventaja.

En contraste, el análisis de las PyMEs en Tuxpan muestra que el índice porcentual de participación de la mujer está por encima del 40% con respecto a su participación por tipo de contrato y por la ocupación de puesto.

En el análisis de acoso laboral, los rasgos evaluados fueron conflictos en la relación obrero-patronal, exceso en su carga laboral, falta de asignación laboral, violencia psicológica, acoso moral o físico (*mobbing*), acoso sexual en la empresa, depresión o angustia debido a situaciones en su trabajo, jornada laboral excesiva. Esto, en función a las áreas de estudio que señala el Protocolo de actuación

frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, implementado por la STPS (2017).

Los resultados señalan que el acoso laboral se ha manifestado en todos los rasgos evaluados, aunque lo indicó el 20.36%; es decir, 34 trabajadores de 167 así opinaron. De estos 34 empleados, cuatro percibieron alto el acoso laboral y 30 lo calificaron como bajo. Lo ideal es que sea percibido como muy bajo.

La situación que se manifiesta más es el exceso de carga laboral experimentada. El acoso laboral que se llegó a identificar fue expresado por hombres y mujeres, y principalmente fue percibido por trabajadores de las empresas privadas. El acoso alto fue percibido por mujeres con tipo de contratación de tiempo determinado y tiempo indeterminado.

La VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (2011) mostró que las agresiones verbales, rumores o aislamiento social eran las conductas violentas más frecuentes, con un 7.3%; seguido de amenazas de violencia física, con un 3.8%, y de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo, con un 2.4%. En comparación con Europa, el abuso verbal representó un 11%; las actitudes humillantes o amenazas, un 5%, y el acoso sexual, un 2%.

De acuerdo con el INEGI (2017), en México, una de cada cuatro mujeres (26,6%) han sido víctimas de acoso sexual u hostigamiento sexual en el área de trabajo.

Así también la INSHT (2011) informó que un 11% de la población trabajadora declaró haber sido víctima de alguna conducta violenta en el trabajo; de ellos, un 22.7% contestó "a menudo" y el 84.5% "a veces". En comparación, la V Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, publicada por Parent-Thirion et al (2012), señaló que el 4% de los trabajadores consideró haber sido víctima de acoso laboral; 2%, de violencia física y 1%, de acoso sexual.

Menciona la Corporación Financiera de Desarrollo COFIDE (2018) que un clima con buenas relaciones laborales en una empresa siempre será de gran ayuda para mejorar la relación entre un empleado y un empleador. Si la dinámica social entre patrón y trabajador es buena, es muy probable que los objetivos de la empresa sean más fáciles de lograr.

En la relación obrero-patronal influyen las políticas implementadas (reglamento interno), contrato de trabajo establecido, el respeto a los derechos laborales y sociales. Además, el trabajador siempre quiere observar posibilidades de crecimiento y estabilidad laboral, y que se otorgue de manera justa.

La OIT (2009) señala que el trabajo debe ser productivo y seguro, debe orientarse con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, igualdad de oportunidad para ambos sexos y negociación colectiva.

Las buenas relaciones con el personal constituyen uno de los elementos fundamentales para el éxito de cualquier institución, señala el Consejo Nacional de Normalización y Certificación [CONOCER] (2009).

Este estudio abre un campo de oportunidad para una nueva investigación, con el fin de hacer un análisis específico de la conformación de los documentos que norman la relación obrero-patronal al interior de cada organización.

Con la finalidad de obtener mayores datos y que este estudio trascienda, se recomienda que esta investigación se amplíe geográficamente para obtener una comprensión más profunda de la relación obrero-patronal en el país.

Referencias

- Aceituno, Huacani C., Silva, Minauro R. Cruz, Chuyma R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. ISBN: 978-612-004-952-5. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-00783 http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf
- Adams, J.S. 1965. Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 62:335-343.
- Baquero, J., Guataquí, J. C. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, 8, 1-31. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>.
- Barrado, V. D. y Prieto, B. J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25-44. http://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-332016000200003&lng=es&tlng=es
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2016). Efectos de las políticas de recursos humanos socialmente responsables en el capital intelectual. *Intangible Capital*, 12(2), 549-590. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=549/54944740008>
- Becker, B. y Gerhart, B. (1996). The impact of Human Resource Management on organizational performance: progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-80. <https://doi.org/10.5465/256712>
- Cajiga, C. J. (2013). *Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)*. Obtenido de concepto de responsabilidad social empresarial: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Calderón, Hernández G., Arrubla, Zapata J. P., Castano Duque G.A., Gutierrez, Vargas L.M. La investigación en Administración en Colombia. Condiciones para la generación de conocimiento, investigadores, institucionalización y producción científica. Primera Edición. Colombia ISBN: 978-958-99621-1-4. https://www.researchgate.net/publication/273943075_La_investigacion_en_administracion_en_Colombia_Condiciones_para_la_generacion_de_conocimiento_investigadores_institucionalizacion_y_produccion_cientifica
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012). *Ley Federal del Trabajo*. <http://www.diputados.gob.mx>

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). *Ley Federal del Trabajo*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (21 de 10 de 2020). *Ley del Seguro Social (LSS). Art.162 (Capítulo IV, Sección Tercera)*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Camarena, A. M., & Saavedra, G. M. (2018). La práctica de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Forum Empresarial*, 23((1), 5-33. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6661188>
- Capapé, I. J., Susaeta, L., Pin, J.R., Danvila. I. y Suárez, E. (2016). ¿Se mide el retorno de la inversión en las Políticas de Recursos Humanos? *Innovar*, 26(59), 91-100. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54365>
- Castro Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares*. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Cedillo, D. (03 de 2013). *Elempresario.mx. Creemos en tu negocio. Efectos legales de la discriminación laboral*. Obtenido de <http://www.elempresario.mx/actualidad/discriminacion-laboral-reflejo-sociedad>
- COFIDE. (2018). *Capacitación empresarial*. Obtenido de Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa: <https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>
- Comité Estatal de Información Estadística y Geografía del Estado de Veracruz [CEIEG] (2019)http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2019/06/Tuxpan_2019.pdf
- Comisión de Comunidades Europeas. (julio de 2001). Obtenido de http://www.economiasostenible.org/marco_normativo/libro-verde-fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-presentado-por-la-comision-europea-el-18-de-julio-de-2001-com20010366-final/
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. CNDH (2019). *Entrada en vigor de la igualdad y paridad de género, que coloca a las mujeres en el espacio público y termina con estereotipos sociales y el déficit democrático por razón de género* https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-06/Com_2019_218.pdf
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación [CONOCER]. (2009). *Secretaría de Educación Pública*. Obtenido de <https://conocer.gob.mx/contenido/seccionesExtras/transparencia/pdfs/69.pdf>
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147–168. <https://doi.org/10.1177/1094428103251541>
- De Pelekais, C., y Aguirre, R. (2008). *Hacia una cultura de responsabilidad social* (Primera ed.). México: Pearson Educación.

- Dessler, G. y Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de Recursos humanos. Enfoque Latinoamericano* (5ª ed.). Prentice Hall.
- Díaz, C. O. y Luna, W. E. (2019). El Acoso Laboral Desde Una Perspectiva Doctrinal Y Jurídica. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 42(14), 5–13. <http://www.revistanegotium.org/pdf/42/art1.pdf>
- Dierter, Z. y Leymann, H. (1996). *Mobbing and victimization at work*. Psychology Press.
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE], (2019) <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Domínguez, M. y Plaza, M. T. (2013). La adopción de prácticas de gestión del conocimiento y su relación con las políticas de recursos humanos: Análisis de casos en empresas valencianas. *Universidad y Empresa*, 23(14), 141-156. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5096785>
- Filho, L. A., Oliveira, G. L. y Martins, C. (2019). Análise da atuação dos domínios políticas públicas e recursos. *Revista Economia y Gestão*, 54(19), 95-114. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/21655>
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) (2012). *La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*. https://www.ifad.org/documents/38711624/39417906/genderpolicy_s.pdf/fe85a317-420e-4f92-bccd-d88455072a4b
- Forotuxpan. (09 de julio de 2016). *forotuxpan*. Obtenido de <https://www.forotuxpan.com/152-demandas-por-despido-injustificado-durante-el-primer-semestre-del-2016/>
- Forotuxpan. (10 de 2017). *forotuxpan*. Recuperado el 2020 de 10 de 09, de <https://www.forotuxpan.com/van-223-demandas-interpuestas-ante-conciliacion-y-arbitraje/>
- Fundación Acción Pro derechos Humanos (FAPDH) 2017 Desigualdad Salarial <https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadeconomica.htm>
- García, S. A., Piña, S. A., Olguín, F. G., y Uribe, P. J. (2008). Escalamiento multidimensional y acoso laboral: un estudio conceptual sobre mobbing para el desarrollo de una escala de medicion. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Volúmen 27(2), Pág- 119-132. Obtenido de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/99/98>
- Gorsuch R.L. (1988) Exploratory Factor Analysis. In: Nesselroade J.R., Cattell R.B. (eds) *Handbook of Multivariate Experimental Psychology. Perspectives on Individual Differences*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0893-5_6
- Gómez. R.G. (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 54-72. http://www.scielo.org.bo/scielo.org.php?scrip=sci_arttex&pid=S2413-2810201800 020 00 0 4&lng=pt&tlng=es.
- Hair, J., Anderson, R. y Thathan, R.Y. (1999). *Análisis Multivariante* (5ª. ed.). Prentice Hall.

- Heizer, J., Render, B., y Munson, C. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management* (13Th Edition). Pearson Educación.
- Hogh, A. & Dofradottir, A. (2001) Coping with bullying in the workplace. *European Journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393- 408.
- Iglesias, A. y Sanchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en.
- INAFED. (2020). Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. *Tuxpan de Rodríguez Cano, Veracruz*. Obtenido de <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM30veracruz/municipios/30189a.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2011). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)* <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2011/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017) *Empleo y Ocupación* <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/#Tabulados>
- INEGI. (2018). *Censos Económicos*. Recuperado el 12 de 08 de 2020, de Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC): <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>
- INEGI. (09 de 2019). *Relaciones laborales de jurisdicción local*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/rellaborales/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2012). *Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/47978/MEG_2012.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Obtenido de https://www.academia.edu/16910490/VII_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Trabajo_Editado_por_Instituto_Nacional_de_Seguridad_e_Higiene_en_el_Trabajo
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2015). *Essentials of management: An international, innovation, and leadership perspective* (Tenth Edition). McGraw Hill Education.
- Littlewood, H. F., Rojas, L. E. y Acosta, C. R. (2018). Acoso laboral, renuncia psicológica y manifestaciones psicósomáticas en empleados de una procesadora de frijol. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 3(5), 8-16. https://econpapers.repec.org/article/msnrjml/v_3a3_3ay_3a2018_3ai_3a5_3ap_3a8-16.htm
- Leymann, H. (1996). *Mobbing and victimization at work*. Psychology Press.
- López Chanez, F. J., Casique Guerrer, A., & De la Garza Carranza, M. T. (2010). La gestión de las relaciones obrero-patronales: Un estudio de caso. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3((6)), 85-102. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219016722004>

- López, F. J., Casique, A. y De la Garza, M. T. (2010). La Gestión de las Relaciones Obrero Patronales: Estudio de Caso. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(3), 85-102. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv3n6/art3.pdf>
- Mancomunidad de Servicios Sociales[MISSEM]. (2015). *¿Qué es la desigualdad salarial?* <https://igualdadmissem.wordpress.com/2015/10/21/que-es-la-desigualdad-salarial/>
- McConnell, C. R., y Brue, S. L. (1997). *Economía laboral contemporánea*. Mc Graw - Hill.
- Menautt Champi, C. A. (2018). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de arequipa. *Revista De Psicología*, 6(1), 67-90. Obtenido de Recuperado a partir de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39>
- Molina, N. A. y Jung, J. E. (2015). Estudio del acoso psicológico laboral descendente a mujeres y su incidencia en el ausentismo empresarial. *Revista de Investigación Psicológica*, 14, 19-42.
- Montaño, S.: "El cuidado en acción: a propósito del Consenso de Quito" En Montaño S. y Calderón, C. (coord.) *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*, Santiago de Chile, CEPAL, 2010
- Morales, R. M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1(147) 71-98. <https://doi.org/10.22201/ij.244.84873e.2016.147.10640>
- Morten, B.N., Magerøy, N., Gjerstad, J., Einarsen, S. (2015) Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia del acoso laboral en la salud de los trabajadores. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 18(4), 202-203. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.13.0880>
- Mulas, N. S. (2019). La impunidad del acoso laboral en la administración pública: unos por otros, la casa sin barrer. *Cuadernos de política criminal*, 128, 45-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188333>
- M. Sotomayor, J., y Sotelo, R. y. (2008). *Manual de responsabilidad social empresarial para la pequeña y mediana empresa mexicana* (PRIMERA ed.). México: Panorama editorial S.A. de C.V.
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed). McGraw-Hill Interamericana.
- Odetto, C. L. (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario. *Invenio*, 19(37), 109-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/877474360>
- Ordóñez Barba, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. *Región y sociedad*, 30(71). doi:<https://doi.org/10.2198/rys.2018.71.a377>

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2013). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades* (Primera ed.). Ginebra: OMS. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=51A7859507B8E90C0E3332914C1A7BBB?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_publication/wcms_public_9223128714_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-an_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2010). La ONU *Crea una Nueva Estructura para Fortalecer a las Mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2010/7/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-women>
- Organización de Naciones Unidas [ONU] 2018 Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2018). *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Paiva, L. E., Lima, T. C., Oliveira, T. S., y Pitombeira, S. S. (2017). Percepção da Influência das Políticas e Práticas de Recursos Humanos na Satisfação com o Trabalho. *Pensamento Contemporâneo em Administração*, 1(11), 55-69. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i1.843>
- Paredes, R. (2006). Políticas públicas, pobreza y equidad de género. *Espacio Abierto*, 15(4), 741-757. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=122/12215403>
- Peralta, M. C. (2004, agosto) El acoso laboral - mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*. Uniandes - Fundación Social, vol. 18, 11-122.

- Parent-Thirion, A., Vermeylen, s., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., & Cabrita, J. (2012). *Quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: informe general*. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Petrella, C. (2007). *Aportes para la comprensión del modelo burocrático* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/An%C3%A1lisis%20de%20la%20teor%C3%ADa%20burocr%C3%A1tica.pdf>
- Prado, J. F., Saisó, A. G., Perea, I. C., y Palestina, P. Y. (2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (emat): violencia laboral, factores psicossomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(2), 162-182.
- Rey, M. F. y Giménez, G. D. (2010). *Por la diversidad, contra la discriminación. La igualdad de trato en España: hechos, garantías, perspectivas*. <http://web.psoe.es/source-media/000000354000/000000354338.pdf>
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management* (Eleven Edition). Pearson.
- Rodríguez Zepeda, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación* (versión Adobe Reader ed.). México, México: CONAPRED. Recuperado el 28 de 07 de 2020, de <http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/947>
- Rojas Chaves, a. M. (2005). El acoso o mobbing laboral *Revista de derecho*. (24), 230-245. Recuperado el 04 de 08 de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=851/85102409>.
- Rueda-Catry, M. y Vega Ruiz M.L.. (Abril de 2005). Buenas prácticas en la relaciones laborales en las Americas. *Segunda Reunión de Grupos de Trabajo en el marco de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)*. Obtenido de http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf
- Santana, M. G. (2019). *Código F*. Obtenido de Segundo Estudio Panorana de la Responsabilidad Social en México: https://www.responsible.net/estudios/mexico/Panorama_Responsabilidad_Social_Mexico_2019_Responsable.pdf
- Secretaría de Economía (2009) Estratificación de las empresas http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2009). *Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación*. <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-214956>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-214956>

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], (2017) Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
- SEFIPLAN. (2010). Secretaría de Finanzas y Planeación. *Censo de población y vivienda*. Obtenido de <http://www.veracruz.gob.mx/finanzas/informacion-socioeconomica-por-municipio/censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- SEFIPLAN. (2016). Secretaría de Finanzas y Planeación. Sistema de Información Municipal. Cuadernillos Municipales <http://ceieg.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/21/2016/05/Tuxpan.pdf>
- Sepúlveda, A. C., Mota, A. R., Fajardo, G. E., y Reyes, L. I. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: Un fenómeno poco percibido. *Revista Médica del IMSS*, 55, 92–101. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28212481>
- Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento. Aprende a crear y a validar instrumentos como un experto. http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
- Smith, A. (2002). *Riqueza de las naciones*. Publicaciones Cruz O.
- Tinti, J. A., Venelli, L., Vieira, A. M. y Alexandre, C. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors. *Brazilian Business Review*, 6(14), 636-653. <https://doi.org/10.15728/bbr.2017.14.6.6>
- Téllez, A. L. y Duque, M. E. (2017). Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral. *Revista Ciencia Administrativa*, 20(1), 526–535. <https://doi.org/10.22517/23447214.8331>
- Torres, O. (2003). Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité, 29(144), 119– 138. *Revue Française de Gestion*, 29((144)), 119-138. Obtenido de <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2003-3-page-119.htm>
- Uribe, P. J., García, S. A., Castillo, P. I., & Barrera, P. 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). Obtenido de <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/119>

Relación obrero-patronal en Pymes

se imprimió en Xalapa, Ver.

en junio de 2021

con un tiraje de 300 ejemplares

CÓDICE-Taller Editorial

codice@xalapa.com

