



Contrastación de un modelo de violencia organizacional en una universidad pública del centro de México

Contrasting a model of organizational violence in a public university in central Mexico

Artículo recibido el 28 de abril y aceptado el 2 de julio de 2018.

DOI: <https://doi.org/10.62364/2g8d5m33>

Resumen. La violencia organizacional ha sido entendida como una relación asimétrica entre pares o disparejos, preferentemente en una estructura vertical. El NAQ-23 y el LIPT-60 han sido los instrumentos más empleados para medirla, pero ambos la desvinculan del contexto, lo que hace necesaria la creación de una nueva escala basada en las dimensiones del desprestigio y la limitación comunicativa. En este trabajo se reportan dos estudios no experimentales con selecciones no probabilísticas de estudiantes de una universidad pública, en alianza estratégica con una empresa multinacional para su formación profesional e inserción laboral. Se encontraron ocho factores cuyos parámetros de ajuste y residual sugieren no rechazar la hipótesis nula, pero el tipo de diseño de estudio y muestreo limitan los resultados al escenario de la investigación.

Indicadores. Formación; Organización de la violencia; Sexismo; Benevolencia.

Abstract. Organizational violence has been understood as an asymmetric relationship between pairs or disparities, preferably in a vertical structure. The NAQ-23 and the LIPT-60 have been the instruments most used for their measurement, but both separate the violence from the context, making necessary the creation of a new scale based on the dimensions of discrediting and communicative limitations. Two non-experimental studies were carried out with non-probabilistic selections of students in a public university in strategic alliance with multinationals for professional training and student labor insertion. We found eight factors whose adjustment and residual parameters suggest the non-rejection of the null hypothesis, but the type of study design and sampling limit the results to the research scenario.

Keywords. Training; Violence organization; Sexism; Benevolence.

Arturo Sánchez-Sánchez*, Enrique Martínez-Muñoz** y Cruz García-Lirios***

*Universidad Autónoma de Tlaxcala. Facultad de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Av. Ribereña s/n, Col. Centro, 90000, Tlaxcala, Tlax., México, tel. (246)462-38-56, correo electrónico: arturossi@hotmail.com.

**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Instituto de Ciencias Básica e Ingeniería, Carr. Pachuca-Actopan Km. 4.5, Campo de Tiro, 42039 Pachuca de Soto, Hgo., México, tel. (771)717-20-00, correo electrónico: emmunoz@uaeh.edu.mx.

***Universidad Autónoma del Estado de México. Calle Nuestra Señora de los Ángeles, Manzana 93 s/n, Barrio La Cañada, 54680 Huehuetoca, Edo. de México, México, tel. (55)42-10-77-11, correo electrónico: garcialirios@icloud.com.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo fue contrastar un modelo para el estudio de la violencia organizacional, estableciendo para ello la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el fenómeno y la prueba empírica de una hipótesis relativa a las diferencias entre las relaciones teóricas de variables respecto a sus relaciones empíricas observables.

Para los fines del presente trabajo, la violencia organizacional describe un proceso de dominación asimétrica entre líderes y seguidores, o bien simétrica entre pares (Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, 2011). Tal fenómeno no es directamente observable y se infiere a partir de la relación entre sus dimensiones e indicadores, como es el caso del desprestigio social, profesional, intelectual o emocional (Adenike, 2011).

En tal tenor, dos son los instrumentos que miden el fenómeno: el NAQ-23 y el LIPT-60. Ambas escalas sugieren cinco y seis dimensiones, en cada caso, en torno al desprestigio de la víctima respecto a una autoridad que sistemáticamente limita su comunicación y desempeño (Anwar y Norulkamar, 2012).

Los estudios sobre la violencia en general, y la violencia formativa en particular, han encontrado que el NAQ-23 tiene mayor consistencia que el LIPT-60, pero una versión corta de este segundo instrumento supera el parámetro de confiabilidad del primero, aunque ambos presentan bajas consistencias internas en sus últimas dimensiones (Arnau y Montané, 2010).

En el contexto latinoamericano, el NAQ-23 y el LIPT-60 han sido validados con muestras representativas de la población en general, pero recientes estudios muestran que las dimensiones de

los dos instrumentos se hallan probablemente desvinculadas de la cultura del esfuerzo emprendedor, centrada en la violencia que ejercen los liderazgos autocráticos en la región, así como en la cultura de la resistencia que es posible observar en los trabajadores latinos (Berdecia, González y Carrasquillo, 2012).

Por consiguiente, la inclusión de ambas dimensiones en los modelos de violencia organizacional puede considerarse una aportación significativa al estado de la cuestión. En las economías desarrolladas se tiende a afrontar el problema y a erradicarlo en las organizaciones (Zampetakis y Moustakis, 2013); sin embargo, en los países emergentes se tiende a ocultar el problema de la violencia al legitimarla con la cultura del esfuerzo y la cultura de la resistencia (Borjas, 2010).

Es en ese sentido que la cultura del esfuerzo parece justificar la violencia de los líderes autocráticos respecto a los trabajadores de reciente ingreso, así como la cultura de la resistencia tiende a justificar que no se denuncie o enjuicie el maltrato, acoso u hostigamiento laboral, al valorar a quienes mantienen su nivel de compromiso y desempeño con la organización, a pesar de las condiciones laborales adversas (Borjas, 2010).

Otros estudios han demostrado que la violencia organizacional no solo se disemina a través de la cultura del esfuerzo y la resistencia, sino que se promueve en climas organizacionales centrados en las relaciones, más que en las innovaciones, los apoyos y las tareas (Cardon, Gregoire, Stevens y Patel, 2013).

En los climas organizacionales de relaciones, la confianza y la empatía propician un nivel de compromiso, emprendimiento e innovación que fortalece la productividad y la competitividad, pero limita la comunicación bilateral y la estructura

horizontal en la toma de decisiones en virtud de que se circunscribe al carisma del líder (Carreón, 2011). En otros trabajos se ha demostrado que el clima de innovaciones precede a las relaciones asimétricas entre líderes y trabajadores, siempre que compartan objetivos, tareas y metas. En el caso contrario, prolifera una cultura de las relaciones asimétricas en las que el concurso de méritos está cancelado (Carreón, 2013).

De esta manera es como el clima de tareas e innovaciones están ligados, ya que dependen de liderazgos autocráticos que guían las capacidades de sus talentos, aunque la confianza y la empatía se reduzcan a una expresión instrumental y utilitaria, lo que propicia el surgimiento de la violencia laboral en general y de la violencia formativa en particular (Carreón, 2014).

Se ha identificado la violencia formativa como el resultado de un *habitus* académico en el que los procedimientos se heredan y aprenden, pero no se comparten por quienes forman el grupo portador de los conocimientos, saberes y habilidades, los cuales son vistos como un patrimonio gremial (Castel y Freundlich, 2010).

En el proceso de formación profesional la aparición de la violencia no solamente obedecerá a la frustración de un elemento ante los beneficios esperados y las utilidades percibidas, sino a la formación del *habitus* o la técnica para eficientar los procesos a fin de alcanzar los estándares de calidad requeridos (Castro y Martins, 2010). En ese aspecto de la violencia para alcanzar objetivos y metas sin precedentes radica su justificación y el de su ocultamiento (Rojas, García y García, 2011). Una organización que se precie de seguir los protocolos de seguridad y calidad en sus procesos limitará la comunicación interna y justificará mediante la secrecía la violencia que

los líderes ejercen sobre quienes recién comienzan su vida laboral o que se han visto rebasados por el contexto tecnológico y las demandas del mercado actual (Caykoylu, Egri, Havlovic y Bradley, 2011).

Especificación de un modelo para el estudio de la violencia organizacional

Un modelo consiste en el establecimiento de las relaciones entre las variables esgrimidas o revisadas en el estado del conocimiento, los marcos teóricos y conceptuales que las fundamentan y los hallazgos empíricos que las sustentan (Celik, Turunc y Begenirbas, 2011).

En el caso de la violencia formativa, su emergencia teórica, conceptual y empírica explica la ausencia de modelos robustos que enlacen sus dimensiones con otros factores colaterales o determinantes, como los casos de estrés, *burnout* (quemar), *mobbing* (acosar), *bullying* (intimidar), *dating* (citar), *smashing* (guardar reserva), *staking* (señalar) y *trolling* (merodear o vigilar) (Cerrón, 2010).

Incluso, el estudio de la violencia no únicamente se ha centrado en los instrumentos del NAQ-23 y el LIPT-60, sino que además los instrumentos que lo precedieron atienden ciertas especificaciones conceptuales, asumiendo que las muestras están influidas por el proceso de dominación cultural del esfuerzo y la resistencia, y además esos valores y normas se diseminan en rasgos que no se comparten en otras culturas en las que el problema se confronta y erradica (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010).

Es así como los instrumentos que precedieron al NAQ-23 y al LIPT-60 solo han completado la medición internacional de la violencia con la medición local de los rasgos de personalidad autoritaria o transformacional que limita

o impulsa el desarrollo de una organización (Chinchilla y Cruz, 2010).

Otros instrumentos han atendido más bien el equilibrio o balance entre las demandas cada vez más exigentes del entorno o el mercado laboral en relación con las capacidades y recursos de una organización, lo que resalta la importancia de la cultura, los valores y las normas (Coronel, 2010).

En un segundo plano ha quedado la estructura de toma de decisiones, aunque prevalecen las diferencias entre quienes las toman y quienes las reducen a su mínima expresión mediante la anticipación de sus consecuencias y la optimización de los recursos (Cuesta, 2012).

Más recientemente, el estudio de la violencia formativa se aproximó de forma ineludible al planteamiento del feminismo, que propone tres instancias de emancipación: la diferenciación de la identidad femenina respecto a la masculinidad heteropatriarcal, la reivindicación de dicha identidad y la diversificación de la misma (Díaz, 2013).

En el caso de la primera propuesta, los estudios de la violencia se han orientado hacia el develamiento del sexismo, esto es, el acoso y cosificación del cuerpo femenino como propiedad de la identidad masculina heteropatriarcal (Díaz, Hernández y Roldán, 2012).

En el segundo aspecto, el desmarcamiento y alejamiento de la identidad femenina respecto a la masculinidad dominante, supuso la edificación de una cultura y estructura laboral horizontal y multilateral en la que el liderazgo masculino fue sustituido por la formación del capital intelectual, principalmente en la dimensión de la inteligencia emocional (Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012).

El tercer aspecto asume una postura radical al desvincular el liderazgo de la toma de decisiones

y la construcción de un imaginario colectivo que sustituirá la comunicación unilateral en redes de conocimiento (Fuentes y Sánchez, 2010).

Cada una de las fases que propuso el feminismo se acoplaron a los cambios que las organizaciones fueron adoptando paulatinamente, hasta centrar su principal interés en la creación de valores intangibles (Fuentes, Herrero y Gracia, 2010). Sin embargo, muy pronto la inclusión de los talentos en el proceso de toma de decisiones y su función determinante de la calidad de los procesos y los productos generó un clima irreversible de relaciones en cuanto a la competencia por los recursos y el concurso de méritos, lo que se reflejó en la violencia sistemática entre pares para redimensionar la cultura autoritaria como reguladora de las diferencias (Galindo y Echavarría, 2011).

Según Gargallo (2010), en otras organizaciones la gestión de conflictos se encaminó hacia la mediación y la conciliación, pero legitimando las diferencias entre identidades de género conocida como “sexismo dominante” y la emergencia de una conmisericordia de la identidad femenina por parte de la identidad masculina, conocida como “sexismo ambivalente”.

La violencia, que hasta ese momento se consideraba parte de un sistema de gestión de conflictos mediante la imposición de sanciones y recompensas, ahora se legitimó como un deslinde de responsabilidades (Gil, 2010).

Si se atiende a la formulación de si existen diferencias significativas entre la especificación de las relaciones conceptuales de la violencia organizacional respecto a la estructura de las relaciones entre los factores y los indicadores a observar, puede a su vez formularse una hipótesis nula (“No existen diferencias entre las relaciones teóricas con respecto a las relaciones empíricas a

observar con respecto a la violencia organizacional”) o una alterna (“Existen diferencias significativas a observar entre las relaciones teóricas y las relaciones empíricas relativas a los factores e indicadores de la violencia organizacional”), lo que fue motivo del presente análisis.

MÉTODO

Participantes

Se llevó a cabo un primer estudio exploratorio, transversal, de corte cualitativo y cuantitativo, para lo cual se hizo una selección no probabilística de 258 estudiantes de una universidad pública. El criterio de selección fue pertenecer al sistema de prácticas y servicio social en organizaciones e instituciones con y sin fines de lucro del municipio de Chimalhuacán, Estado de México (México).

Instrumento

Se utilizó la Escala de Violencia Formativa Organizacional de Carreón (2014), que consta de 32 aseveraciones en torno al prejuicio, despersonalización, benevolencia, hostigamiento, subyugación, cosificación, estigma y acoso, mismas que se responden a través de cinco opciones de respuesta, que van de “No se parece a mi situación” a “Se parece mucho a mi situación” (Tabla 1).

Procedimiento

En un primer estudio se entrevistó y encuestó a los participantes en las instalaciones de la institución, informándoles que los resultados de la investigación no afectarían positiva ni negativamente su situación escolar. Se les pidió que contestaran honestamente a las preguntas y aseveraciones, y se les invitó a que consultaran los resul-

tados en el informe final del grupo de investigación. Los datos se procesaron en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés) y el software de Análisis de Momentos Estructurales (AMOS, por sus siglas en inglés), en sus versiones 10 y 6.0, respectivamente.

Se utilizaron los parámetros de curtosis, coeficiente alfa de Cronbach, coeficientes KMO, prueba de Bartlett, pesos factoriales, correlaciones de Pearson, covarianzas ϕ^2 , pesos “beta” y “gama”, así como índices de ajuste y residuales, a fin de contrastar el modelo de relaciones especificadas con los datos observados.

Normalidad. Se asumió un valor de curtosis cercano a la unidad como evidencia de una distribución normal de las respuestas de los encuestados respecto a las aseveraciones que miden las variables del estudio en un instrumento con opciones de respuesta y niveles de medición intervalar.

Validez. Se asumieron los coeficientes KMO superiores a 0.600 y la prueba de Bartlett con un nivel de significancia menor a 0.050 como evidencia de correlaciones producto-momento, que facilitaron el análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax. Los pesos factoriales superiores a 0.300 se consideraron evidencias de la maximización de varianza en cuanto a los factores derivados del análisis exploratorio. Los porcentajes de varianza explicada superiores a 0.20 fueron asumidos como evidencia de aceptación de la hipótesis nula.

Confiabilidad. Un valor del coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.70 se consideró suficiente para demostrar la consistencia interna de los indicadores respecto a la escala general y las subescalas particulares, así como una correlación producto-momento superior a 0.90 como evidencia de colinealidad y multicolinealidad,

Tabla 1.
Operacionalización de variables.

Factor	Definición	Reactivos	Opciones
Acoso	Grado de persecución a individuos o grupos a los que se les culpabiliza por los resultados de la organización.	29 a 32	0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación
Benevolencia	Grado de confinamiento de individuos o grupos percibidos como vulnerables, marginados o excluidos en el entorno laboral.	9 a 12	
Cosificación	Grado de minimización de los logros de individuos o grupos que colaboran en un mismo proceso laboral.	21 a 24	
Despersonalización	Grado de indiferencia hacia individuos o grupos que participan en un mismo proceso colaborativo.	5 a 8	
Estigma	Grado de atribución de causalidad a individuos o grupos a los que se les asocian elementos negativos o desfavorables a la organización.	35 a 28	
Hostigamiento	Grado de discursos y acciones dirigidas a individuos o grupos que participan en un mismo nivel colaborativo.	13 a 16	
Prejuicio	Grado de atribuciones de culpabilidad hacia individuos o grupos orientados por la confianza y compromiso, dirigidos a la satisfacción, innovación y felicidad.	1 a 4	
Subyugación	Grado de desconocimiento de los méritos de un individuo o grupo que participa en un mismo proyecto colaborativo.	17 a 20	

las cuales significan que los ítems son similares en cuanto a su contenido.

En un segundo estudio no experimental, exploratorio y transversal se hizo la selección no probabilística de 102 estudiantes de una universidad pública, considerando su participación en un sistema de prácticas profesionales y servicio

social en el marco de una alianza entre la institución y una empresa multinacional.

Correlación. Los valores r de Pearson cercanos a 1 y a 0 fueron descartados de los posteriores análisis ya que significan relaciones colineales o espurias. En cambio, los valores superiores a 0.30 e inferiores a 0.90 fueron asumidos como evidencias de relaciones de dependencia.

Covarianza. Los valores *phi* de entre 0.30 y 0.90 se consideraron como evidencias de relaciones de dependencia en el caso de variables categóricas o en combinación con variables continuas.

Estructura. Los valores *beta* entre variables exógenas y endógenas de entre 0.30 y 0.90 se asumieron como evidencias de relaciones de dependencia. Del mismo modo, los valores *gamma* cercanos a 0 o a 1 entre variables endógenas fueron descartados de posteriores análisis.

Ajuste. El índice de bondad de ajuste (GFI por sus siglas en inglés) cercano a 1 fue considerado como evidencia de ajuste y aceptación de la hipótesis nula. Por el contrario, los valores inferiores a 0.975 se consideraron evidencia de rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna.

Residual. Los valores cercanos a 0 se asumieron como evidencia de ajuste entre las relaciones especificadas y los datos obtenidos. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula de ajuste entre ambos modelos. En contraste, los valores superiores a 0.007 se consideraron como evidencia de rechazo de la hipótesis nula.

RESULTADOS

La Tabla 2 muestra valores de curtosis cercanos a 0, los que se interpretaron como requisitos para el análisis multivariable; en otras palabras, el instrumento parece distribuirse en términos generales en momentos que pueden ser correlacionados entre sí, y por ello son recomendables las estimaciones de validez y confiabilidad.

Tabla 2.
Descriptivos del instrumento.

Reactivo	Contenido	M	D	S	C
R1	Mi superior reconoce mis méritos personales.	3.05	0.28	1.04	1.42
R2	Mi superior ignora mis atributos físicos.	3.46	0.3	1.28	1.04
R3	Mi superior ignora mis colaboraciones.	3.08	0.56	1.93	1.26
R4	Mi superior reconoce mi capacidad.	3.04	0.18	1.04	1.47
R5	El sexo opuesto admira mis atributos físicos.	2.94	0.25	1.85	1.36
R6	El sexo opuesto reconoce mi abnegación.	2.48	0.39	1.04	1.39
R7	El sexo opuesto ignora mi colaboración.	2.04	0.47	1.82	1.63
R8	El sexo opuesto admira mi aportación al equipo.	2.39	0.18	1.24	1.82
R9	Mi superior enaltece mi belleza física.	3.01	0.26	1.02	1.05
R10	Mi superior ridiculiza mis atributos físicos.	3.82	0.04	1.06	1.27
R11	Mi superior enfatiza mi inteligencia.	3.26	0.47	1.92	1.32

Tabla 2. Continuación.
Descriptivos del instrumento.

Reactivo	Contenido	M	D	S	C
R12	Mi superior acentúa mis aportaciones.	3.57	0.37	1.43	1.52
R13	El sexo opuesto admira mis ideas.	2.83	0.31	1.56	1.36
R14	El sexo opuesto ridiculiza mis críticas.	2.79	0.51	1.38	1.75
R15	El sexo opuesto debate mis errores.	2.57	0.47	1.96	1.83
R16	El sexo opuesto discute mi belleza física.	2.93	0.44	1.09	1.9
R17	Mi superior considera que soy imprescindible.	3.05	0.36	1.25	1.47
R18	Mi superior asume que debo ser sexy.	3.17	0.25	1.35	1.72
R19	Mi superior considera que soy capaz.	3.08	0.18	1.36	1.85
R20	Mi superior asume que soy inteligente.	3.46	0.59	1.59	1.79
R21	El sexo opuesto admira mi cuerpo.	2.7	0.92	1.38	1.37
R22	El sexo opuesto halaga mi belleza física.	2.63	0.06	1.94	1.52
R23	El sexo opuesto invade mi privacidad sentimental.	2.81	0.21	1.24	1.73
R24	El sexo opuesto está al pendiente de mis relaciones amorosas.	2.69	0.46	1.36	1.52
R25	Mi superior habla mal del sexo opuesto.	3.05	0.58	1.13	1.62
R26	Mi superior considera que el sexo opuesto debe quedarse en casa.	3.94	0.48	1.36	1.48
R27	Mi superior dice que el sexo opuesto debe ser mantenido.	3.17	0.88	1.57	1.35
R28	Mi superior señala que el sexo opuesto debe cuidar a los hijos.	3.26	0.61	1.59	1.27
R29	El sexo opuesto puede lograr los objetivos sin mi ayuda.	2.88	0.38	1.09	1.29
R30	El sexo opuesto requiere de mi colaboración para alcanzar las metas.	2.71	0.31	1.94	1.05
R31	El sexo opuesto tendría otros propósitos sin mi ayuda.	2.68	0.64	1.29	1.36
R32	El sexo opuesto tendría los mismos méritos sin mi apoyo.	2.9	0.48	1.3	1.28

Curtosis = 2.035; Bostrap = 0.000.

La Tabla 3 muestra correlaciones mayores a 0.300 e inferiores a 0.900, las cuales se establecieron como el umbral requerido para interpretar la validez de constructo. A pesar de que el análisis de componentes principales con rotación varimax distribuyó los pesos factoriales en ocho dimensiones, los porcentajes de varianza explicada indican que sólo cuatro cumplieron el mínimo indispensable para el contraste de hipótesis y la aceptación del ajuste entre las relaciones especificadas y los datos obtenidos.

De este modo, los factores de acoso, benevolencia, cosificación y despersonalización explican 86% de la varianza total.

El acoso se configuró con los reactivos 1 a 4, explicando 23% de la varianza; la benevolencia incluyó los ítems 5 a 8 y explicó 22% de la varianza; la cosificación fue establecida por los indicadores 9 a 12 y obtuvo 21% de varianza explicada, y por último la despersonalización fue indicada por los ítems 13 a 16 y obtuvo 20% de la varianza.

La Tabla 4 muestra las correlaciones entre los ocho factores; en ellas es posible observar su nivel de significancia, pero con valores de relaciones asociativas cercanas a 0 e interpretables como espurias por su correlación con otros factores no especificados.

No obstante, la benevolencia laboral, al relacionarse con la despersonalización y el estigma ($r = 0.629$ y $r = 0.493$, ambos con $p = 0.001$), parece indicar que un aumento en los comentarios que atribuyen al sexo opuesto una función laboral en relación con un posicionamiento en la familia está vinculado con un aumento en la indiferencia de sus méritos y la asignación de atributos generales a su rol familiar, laboral o social.

Por su parte, la correlación entre la cosificación y el prejuicio ($r = 0.453$; $p = 0.001$) advierte sobre las relaciones laborales en las que los sexos se consideran instrumentos en torno al logro de objetivos que se asocian con los roles de género.

Por último, la correlación de la despersonalización y el hostigamiento ($r = 0.546$; $p = 0.001$) parece evidenciar un proceso en el que el desconocimiento de capacidades y méritos laborales estaría asociado al enaltecimiento de los atributos físicos.

A partir de las correlaciones expuestas se especificó un modelo reflejante de la violencia formativa organizacional. La muestran los ocho factores validados en los que la benevolencia es el indicador más reflejante ($\beta = 0.69$). En otros términos, la violencia formativa en la institución donde se llevó a cabo el estudio parece estar indicada por un discurso disuasivo de la equidad y el consenso. Sin embargo, el parámetro de ajuste y residual ($\chi^2 = 15.25$ [2 gl], $p = 0.000$; GFI = 0.950; RMR = 0.009) determinaron el rechazo de la hipótesis nula.

Es cierto que la benevolencia es un síntoma preponderante de la violencia formativa, pero los ocho indicadores que debieran explicitarla no se corresponden con las respuestas a los ítems que miden cada una de sus dimensiones.

DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en el establecimiento de la confiabilidad, la validez y el contraste de modelo de violencia formativa organizacional, en el que se sugiere no rechazar la hipótesis nula, pero el tipo de estudio no experimental y el tipo de muestreo no probabilístico limitan los

Tabla 3.
Validez y confiabilidad del instrumento.

Reactivo	Contenido	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	α
R1	Mi superior reconoce mis méritos personales.	0.391								0.721
R2	Mi superior ignora mis atributos físicos.	0.403								0.725
R3	Mi superior ignora mis colaboraciones.	0.506								0.749
R4	Mi superior reconoce mi capacidad.	0.624								0.793
R5	El sexo opuesto admira mis atributos físicos.		0.405							0.703
R6	El sexo opuesto reconoce mi abnegación.		0.571							0.794
R7	El sexo opuesto ignora mi colaboración.		0.682							0.791
R8	El sexo opuesto admira mi aportación al equipo.		0.732							0.739
R9	Mi superior enaltece mi belleza física.			0.516						0.729
R10	Mi superior ridiculiza mis atributos físicos.			0.663						0.74
R11	Mi superior enfatiza mi inteligencia.			0.782						0.73
R12	Mi superior acentúa mis aportaciones.			0.305						0.751
R13	El sexo opuesto admira mis ideas.				0.614					0.792
R14	El sexo opuesto ridiculiza mis críticas.				0.725					0.749
R15	El sexo opuesto debate mis errores.				0.365					0.751
R16	El sexo opuesto discute mi belleza física.				0.465					0.757
R17	Mi superior considera que soy imprescindible.					0.725				0.758
R18	Mi superior asume que debo ser sexy.					0.321				0.726
R19	Mi superior considera que soy capaz.					0.425				0.761
R20	Mi superior asume que soy inteligente.					0.537				0.783
R21	El sexo opuesto admira mi cuerpo.						0.395			0.749
R22	El sexo opuesto halaga mi belleza física.						0.461			0.746
R23	El sexo opuesto invade mi privacidad sentimental.						0.537			0.716

Tabla 3. Continuación.
Validez y confiabilidad del instrumento.

Reactivo	Contenido	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	α
R24	El sexo opuesto está al pendiente de mis relaciones amorosas.						0.657			0.751
R25	Mi superior habla mal del sexo opuesto.							0.457		0.753
R26	Mi superior considera que el sexo opuesto debe quedarse en casa.							0.521		0.759
R27	Mi superior dice que el sexo opuesto debe ser mantenido.							0.678		0.751
R28	Mi superior señala que el sexo opuesto debe cuidar a los hijos.							0.789		0.759
R29	El sexo opuesto puede lograr los objetivos sin mi ayuda.								0.567	0.759
R30	El sexo opuesto requiere de mi colaboración para alcanzar las metas.								0.624	0.741
R31	El sexo opuesto tendría otros propósitos sin mi ayuda.								0.736	0.746
R32	El sexo opuesto tendría los mismos méritos sin mi apoyo.								0.351	0.784

F1 = Acoso (23% de la varianza), F2 = Benevolencia (22% de la varianza), F3 = Cosificación (21% de la varianza), F4 = Despersonalización (20% de la varianza), F5 = Estigma (6% de la varianza), F6 = Hostigamiento (4% de la varianza), F7 = Prejuicio (3% de la varianza), F8 = Subyugación (1% de la varianza).

Tabla 4.
Correlación entre factores.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
F1	1							
F2	0.292**	1						
F3	0.293**	0.284*	1					
F4	0.294*	0.629***	0.263*	1				
F5	0.283**	0.493***	0.123*	0.125*	1			
F6	0.202**	0.214*	0.124*	0.546***	0.136*	1		
F7	0.181*	0.126*	0.453***	0.194*	0.137**	0.231*	1	
F8	0.678***	0.115**	0.263*	0.175*	0.147**	0.236*	0.136*	1

Nivel de significancia: * = 0.05; ** = 0.01; *** = 0.001.

resultados al escenario del estudio.

La bibliografía consultada advierte que la violencia organizacional en general, y la formativa en particular, son parte de una cultura de relaciones asimétricas entre líderes y empleados (Shroff, Denenn y Ng, 2011). En tal sentido, el presente trabajo ha demostrado que tales diferencias pueden observarse en ocho dimensiones (Long, 2013).

Ambos tipos de violencia, indicadas por prejuicio, despersonalización, benevolencia, hostigamiento, subyugación, cosificación, estigma y acoso, suponen un proceso de diferenciación entre integrantes de una organización que, en el caso de las instituciones públicas de educación superior, parecen ser inherentes a su desarrollo, ya que la formación de talentos se gesta a la par que la de víctimas y victimarios (Yuangion, 2011).

Antes bien, dicha bibliografía indica que el sexismo tradicional y el ambivalente son estrategias de exclusión de una identidad dominante respecto a una identidad dominada (Sobrados y Fernández, 2010). Por consiguiente, el presente trabajo ha corroborado el supuesto de que los perpetradores de la violencia organizacional tienden a demostrar en todo momento su personalidad violenta, pero también al seleccionar a sus víctimas segmentan su incidencia violenta en las decisiones de los empleados que desempeñan el papel de víctimas (Long, 2013).

No obstante, es necesario explorar las dimensiones del clima organizacional en cuanto que la violencia laboral es solo un aspecto de las relaciones que pueden llegarse a establecer entre empleados y directivos (Guillén, Lleó y Perles, 2011), aunque la violencia que el presente trabajo ha demostrado apreciar en ocho dimensiones alude a

procesos implícitos que sólo pueden ser inferidos desde sus indicadores (López y López, 2011).

Es cierto que la benevolencia explicaría la ausencia de un sexismo hostil en las organizaciones y anticiparía el hostigamiento o el acoso laboral, pero su porcentaje de varianza explicada en el clima laboral sería menor, toda vez que las organizaciones están enfocadas a responder a las demandas laborales, más que a observar las relaciones equitativas y libres de violencia entre sus talentos (Holden y Karsh, 2010).

En cierto modo, los ocho factores de la violencia laboral suponen procesos ocultos que deben ser inferidos a partir de sus indicadores; aun cuando éstos no parecen converger en una solución factorial acorde a los planteamientos teóricos y conceptuales, es menester considerarlos en un modelo integral de la violencia a fin de poder contrastar sus relaciones teóricas con las relaciones observables (Manning, 2010).

La bibliografía consultada también destaca la importancia de relacionar la estructura de los ocho factores en escenarios diferentes al contexto de estudio, pues ello haría posible establecer una validez multirrasgo y mutimétodo en cuanto que el instrumento correspondiente no ha sido probado para tal efecto (Medina, 2010).

Se recomienda la inclusión de otras variables que se consideran mediadoras de los efectos de las demandas del entorno respecto a los recursos de las organizaciones, como es el caso de la conciliación, el arbitraje y la mediación de conflictos que, en el presente estudio, resultan de gran valía para esclarecer el efecto de los ocho factores sobre el desempeño de los encuestados, así como sobre el compromiso, principal factor de emprendimiento e innovación de la calidad de los procesos y los productos (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

Partiendo de un sentido de intervención de los procesos organizacionales, la mediación de conflictos ha sido ampliamente discutida como una variable interviniente que no únicamente regula el efecto de las variables del entorno, sino que, en el plano de la confiabilidad y la validez de un instrumento, revela una correlación baja cuando el propósito de la intervención es aminorar los riesgos (Morales, Ariza y Muñoz, 2012).

Pese a ello, se ha cuestionado la mediación de conflictos por tratarse de un efecto espurio y, en consecuencia, inconsistente conforme transcurre el efecto de la intervención (Omar, 2010). Por ende, se propone la gestión de los conflictos desde el arbitraje como un tercer actor imparcial y no invasivo de los intereses de las partes (Orantes, 2011). Se trata de una propuesta de conciliación de intereses conforme aumenta el impacto de las demandas del entorno en las capacidades organizacionales (Prada, 2013).

Aun así, el arbitraje resulta poco conveniente una vez que las partes han establecido un acuerdo de negociación y llevado hasta instancias jurídicas sus diferencias (Tayo y Adeyemi, 2012). En tal sentido, el conflicto alcanza la última posibilidad de llevarse a cabo con el enjuiciamiento de las partes, cuando se develan los intereses de cada una de ellas a fin de deslindar responsabilidades (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010).

A partir de estas distinciones, la violencia organizacional en general y la violencia formativa en particular son instancias de construcción de una dominación galopante dentro de las organizaciones

(Teh, Chong, Yong y Yew, 2010). Tal proceso debería medirse en aquellas que crean el conocimiento, pero ni el NAQ-23 ni el LIPT-60 sugieren que el desprestigio hacia la persona, hacia sus funciones y hacia su socialización, los límites de sus funciones al momento de establecer lazos de comunicación y el recorte de los recursos para el logro de objetivos, tareas y metas, puedan indicar una violencia sistémica (Vargas y Arenas, 2012).

El EFVO-32 ofrece la opción de abordar la violencia sistémica a partir de ocho indicadores que resultan demasiado generales para el LIPT-60 y el NAQ-23, e incluso la explicación de la estructura factorial dista de los avances reportados en la literatura (Vargas, 2011). Por consiguiente, es necesario ajustar el EFVO-32 a los requerimientos de esos avances, así como a la oferta de los instrumentos más sofisticados y utilizados para tal fin (Yáñez, Arenas y Ripoll, 2010).

En conclusión, el objetivo del presente trabajo fue la contrastación de un modelo para el estudio de la violencia formativo-organizacional, considerando el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el fenómeno; pero el tipo de estudio no experimental y el tipo de muestreo no probabilístico limitan los resultados a la muestra utilizada, lo que sugiere la necesidad de incluir otros factores mediadores que la literatura identifica como arbitraje, conciliación y enjuiciamiento, para dirimir las diferencias entre las partes en conflicto, aun y cuando la violencia organizacional parece indicar que tiene un origen más sistémico, tal como lo afirma la perspectiva feminista que estudia al sexismo ambivalente.

REFERENCIAS

- Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, 151-166.
- Anwar, F. y Nurulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management*, 2, 116-161.
- Arnau, L. y Montané, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia, desde la teoría del cambio de actitudes. *Journal of Research in Educational Psychology*, 8, 1283-1302.
- Berdecia, Z., González, J. y Carrasquillo, C. (2012). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudios de casos múltiples en empresas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 21-32.
- Borjas, L. (2010). El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, 149-165.
- Cardon, M., Gregoire, D., Stevens, C. y Patel, P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28, 373-396.
- Carreón, J. (2011). La lucha contra la delincuencia organizada en México. *Barataria*, 14, 59-74.
- Carreón, J. (2013). Teorías de la seguridad pública y percepción del delito. *Margen*, 71, 1-16.
- Carreón, J. (2014). Una exploración al estudio de la violencia. El caso mexicano. *Obets*, 8(1), 59-78.
- Castel, G. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- Castro, M. y Martins, M. (2010). The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9.
- Caykoylu, S., Egri, C., Havlovic, S. y Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, 25, 7-33.
- Celik, M., Turunc, O. y Begenirbas, M. (2011). The role of organizational trust. Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*. 3, 179-190.
- Cerrón, L. (2010). El papel del mercado en la construcción de los modelos de formación profesional: la mercantilización del sistema. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13, 54-63.
- Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19, 21-36.
- Chinchilla, N. y Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.

- Coronel, A. (2010). Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, 71-76.
- Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Díaz, C., Hernández, R. y Roldán, J. (2012). A structural model of the antecedents to entrepreneurial capacity. *International Small Business Journal*, 30, 850-872.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la teoría de las organizaciones. *Visión Gerencial*, 12, 45-57.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. y García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24, 271-276.
- Fuentes, A., Herrero, J. y Gracia, E. (2010). Internet y apoyo social: sociabilidad online y ajuste psicosocial en la sociedad de la información. *Acción Psicológica*, 7, 9-15.
- Fuentes, F. y Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-28.
- Galindo, R. y Echavarría, M. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la Escuela de Ingeniería de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, 85-94.
- Gargallo, A. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revista de Estudios Cooperativos*, 103, 33-58.
- Gil, C. (2010). Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 33, 49-59.
- Guillén, M., Lleó, A. y Perles, G. (2011). Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa. *Cuadernos de Gestión*, 11, 33-47.
- Holden, R. y Karsh, B. (2010). Technology Acceptance Model: its past and its future in health care. *Journal of Biomedical Informatics*, 43, 169-172.
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46.
- López, L. y López, J. (2011). Los modelos de adopción de tecnologías de información desde el paradigma actitudinal. *Cadernos Ebape.Br*, 9, 176-196.
- Manning, A. (2010). Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 8, 50-63.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109.
- Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Psicothema*, 22, 495-501.
- Morales, A., Ariza, A. y Muñoz, N. (2012). El emprendedor social y *e-empowerment* de las redes sociales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 152-177.

- Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17, 129-137.
- Orantes, S. (2011). Viabilidad del Modelo de la Aceptación de la Tecnología en las empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. *Revista Digital Universitaria*, 12, 1-15.
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las PYMES. *Contaduría y Administración*, 231, 103-125.
- Rodríguez, A., Retamal, R., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2, 219-234.
- Rojas, R., García, V. y García, E. (2011). The influence on corporate entrepreneurship of technological variables. *Industrial Management & Data System*, 111, 984-1005.
- Shrrof, R., Denenn, C. y Ng, E. (2011). Analysis of the Technology Acceptance Model in examining student's behavioral intention to use an e-portfolio system. *Australasian Journal of Educational Technology*, 27, 600-618.
- Sobrados, L. y Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, 15-38.
- Tayo, E. y Adeyemi, A. (2012). Job involvement and organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. *European Journal of Globalization and Development Research*, 5, 301-313.
- Teh, P., Chong, C., Yong, C. y Yew, S. (2010). Internet self-efficacy, computer self-efficacy, and cultural factor on knowledge sharing behavior. *African Journal of Business Management*, 4, 4086-4095.
- Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 4, 172-204.
- Vargas, M. y Arenas, M. (2012). Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 25-30.
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit*, 16, 193-202.
- Yuangion, Y. (2011). The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship*, 3, 147-158.
- Zampetakis, L. y Moustakis, V. (2013). Entrepreneurial behavior in the Greek public sector. *Emerald*, 13, 1-7.