

EDGARD FERNANDO PACHECO LUZA Y CRAYLA ALFARO AUCCA. (EDS)



MUJER EN LAS AMÉRICAS

BRECHA DE GÉNERO
EN UN MUNDO GLOBAL



Universidad
Andina
del Cusco

**HIGH RATE
BOOKS**
BY HIGH RATE CONSULTING



MUJER EN LAS AMÉRICAS BRECHA DE GÉNERO EN UN MUNDO GLOBAL

WOMEN IN THE AMERICAS. GENDER GAP IN A GLOBAL WORLD

USA, Octubre/October 2023

Comité científico / Scientific committee

Morela Pereira Burgos, Universidad del Zulia, Venezuela.

<http://orcid.org/0000-0003-4331-1530>

Juan Antonio Fernández, Universidad Autónoma Indígena de México, México.

<https://orcid.org/0000-0002-9297-9812>

William Jesús Rojas-Gutiérrez, Universidad Privada San Juan Bautista SAC, Perú.

<https://orcid.org/0000-0001-5296-2971>

Katerin Taboada Rosell, Universidad Andina del Cusco, Perú.

<https://orcid.org/0000-0002-3700-2937>

Cómo citar / How to cite: Pacheco Luza, E., Alfaro Aucca, C. (eds). (2023). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo Global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero>

Portada / Cover: Ronald Morillo

Diseño / Graphic design: Equipo de diseño High Rate Consulting Co

Revisión de estilo / Style review: Fidas Arias Odón

ISNI High Rate Consulting: <https://isni.org/isni/00000000492376119>

ISBN: 979-8-9875607-5-4 | **e-ISBN:** 979-8-9875607-6-1

High Rate Consulting, Corp. Plano, TX. 75025 | Phone: +1 786 566 0795 | Email: wile@higrateco.com



ESTE LIBRO HA SIDO ARBITRADO POR PARES CIEGOS Y ES PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN.
THIS BOOK HAS BEEN REVIEWED BY DOUBLE BLIND PEERS AND IS PRODUCT OF RESEARCH.

MUJER EN LAS AMÉRICAS

BRECHA DE GÉNERO EN UN MUNDO GLOBAL

Edgard Fernando Pacheco Luza
Crayla Alfaro Aucca
(Editores)



ÍNDICE

- 9 Presentación
- 11 Análisis bibliométrico desde una perspectiva de género en Scopus para el período 2000-2022.
Carlos Samuel Ramos Meza, Crayla Alfaro Aucca, Edgard Fernando Pacheco Luza y Juan Carlos Valencia Martínez
- 27 Percepción del Riesgo Sexual: desde la voz de las mujeres indígenas Yoreme-Mayo de Sinaloa, México.
Ginne Ussi Guadalupe Apodaca-Orozco, Leonor Tereso-Ramírez, Lourdes Patricia Ortega-Pipper y María Elena Fernández-López
- 39 El colectivo LGBTQ+: La relevancia de conservar, compartir y digitalizar historia, cultura y archivos.
Juan-José Boté-Vericad
- 59 Liderazgo femenino: apreciación comparativa entre mujeres de la política venezolana. Caso Solórzano y Machado.
Roosevelt Fernández-Parra, Rosana Meleán Romero, María Auxiliadora Guerrero e Irma Milagros Carhuancho Mendoza
- 73 Mujer migrante: asesoramiento psicosocial, orientación sociolaboral y derechos humanos.
Jesús Alfredo Morales Carrero
- 91 Las feministas argentinas en la oposición sindical al neoliberalismo.
Paula Andrea Lenguita
- 105 Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México.
Mónica Lorena Sánchez Limón
- 117 Liderazgo en la agroindustria cacaotera de la Provincia de El Oro: Enfoque según género.
Mónica del Carmen Vargas Jiménez y María Elena Bonomie Sánchez
- 131 Regaining the Global North? A foreign Latina facing and challenging social structures while working for (re) gaining a diverse world.
Fabiana Cristina Turelli

Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México

Relationship between gender violence and the intention of job rotation of women in work environments in Mexico

Mónica Lorena Sánchez Limón

<https://orcid.org/0000-0002-0671-0076>

msanchel@docentes.uat.edu.mx

Resumen

La violencia en contra de las mujeres, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas es considerada como el acto de violencia de género, que tiene como resultado el daño físico, sexual o psicológico en la vida pública o en la privada. La violencia de género se ha convertido en un problema que afecta a millones de mujeres a nivel mundial y México no es la excepción. El objetivo de esta investigación es determinar los tipos de violencia de género que ejercen empleadores y compañeros en su entorno de trabajo y su efecto en los costos organizacionales relacionados con desempeño e intención de rotación en el trabajo, para ello y con base en la revisión de la literatura, enfoques teóricos y modelos que han evaluado la violencia y costos que se generan en un enfoque cuantitativo, lo que implica el manejo de información que es categorizada numéricamente y se analiza a través de un tratamiento estadístico, a través del Software SMART PLS, con una muestra de 120 mujeres en entornos laborales de municipios marginados, con puestos operativos. Según los hallazgos, los tres principales tipos de violencia que se destacan son

>>

Cómo citar

Sánchez Limón, M. L. (2023). Relación entre la violencia de género y la intención de rotación laboral de mujeres en entornos laborales de México. In: Pacheco Luza, E., y Alfaro Aucca, C. (eds). *Mujer en las Américas. Brecha de Género en un mundo global*. Universidad Andina del Cusco / High Rate Consulting. <https://doi.org/10.36881/brechagenero7>

la física, sexual y cibernética, encontrándose que tiene un impacto en los costos, en específico los que se derivan del desempeño de la trabajadora, así como en su insatisfacción que la lleva a pensar en abandonar su trabajo.

Palabras clave: género, violencia, empresa, desempeño, rotación laboral

ABSTRACT

Violence against women, according to the United Nations Organization, is considered as the act of gender violence, which results in physical, sexual or psychological harm in public or private life. Gender violence has become a problem that affects millions of women worldwide, and Mexico is no exception. The objective of this research is to determine the

types of gender violence exercised by drivers and co-workers in their workspace and their effect on the costs related to performance and intention to leave, for this based on the review of the literature, theoretical approaches and models that have evaluated the violence and costs that are generated in a quantitative approach, which implies the management of information that is categorized numerically and analyzed through of statistical treatment, through the SMART PLS Software. According to the findings, the three main types of violence that stand out are physical, sexual, and cyber, finding that it has an economic impact on costs, specifically in the worker's performance as well as in her dissatisfaction that leads her to think about leaving her job.

Keywords: gender, violence, company

INTRODUCCIÓN

En el mundo la violencia cada vez toma mayor atención, distintas organizaciones a nivel global han considerado atender dicha problemática, en el plan 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, se estableció la atención prioritaria a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en específico el ODS número cinco, que refiere a la igualdad de género, habiéndose conseguido ciertos avances positivos, sin embargo, la pandemia por covid-19 puso de manifiesto que, aún y con las leyes y reglamentos vigentes, las prácticas discriminatorias siguen presentándose, y el aumento de la desigualdad social, económica y de salud acentúan más esta problemática.

Particularmente en México, se han creado leyes sobre la Violencia de Género, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), Ley Olimpia y algunas más (Cazares Palacios et al., 2022), con el propósito de prevenir, identificar y actuar sobre este fenómeno de estudio, sin embargo, las desigualdades siguen persistiendo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del 2016, reflejó que, en Tamaulipas, 26.1 % de la población de mujeres de 15 o más ha vivido situaciones de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida. En los resultados más recientes de la misma encuesta (2021), se estima un porcentaje de 23.6%, reflejando apenas una disminución de 2.5 puntos porcentuales.

La violencia en el trabajo se asocia con múltiples efectos perjudiciales para la salud, no solo en su integridad física, sino que también afectan su salud mental, a tal grado que se ven afectaciones en su día a día, presentando un alto grado de can-

sancio y agotamiento. Según Velázquez Narváez y Díaz Cabrera (2020), la Violencia de Género en el ámbito laboral consiste en actos agresivos contra el personal, conductas de maltrato físico, psicológico, hostigamiento y/o acoso sexual; y a los actos de discriminación y desigualdad laboral, como la baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y programas de apoyo social.

Debido al aumento en los casos de violencia que se observan a lo largo del país ha crecido el interés en México en cuanto a este problema, es por ello por lo que la problemática que se plantea en el presente trabajo versa sobre la violencia de género que se vive en el entorno laboral y como se relaciona con los costos de la organización (desempeño e intención de rotar).

Marco teórico

La violencia de género en el trabajo es reconocida como uno de los problemas sociales emergentes de mayor preocupación en el mundo por su incremento constante y consecuencias a nivel personal, organizacional y social (Chapelle y Di Martino, 2006). Sánchez Cañar et al., (2021) identifican discriminación laboral por parte de los empleadores, donde se resaltan aspectos culturales, sociales, económicos y de política, mientras que Duke (2023) asegura que casi el 50% de los niveles básicos de ingreso en los trabajos, son ocupados por las mujeres, ello hace notar que cada vez hay mayor presencia de las mujeres en los espacios laborales.

La violencia, actualmente, se ha instalado de forma constante en las relaciones y espacios laborales, afectando, en su mayoría, a las mujeres (Pérez del Río, 2009; Castellón, 2011). En la literatura no se identifica una clasificación homogénea de tipos de violencia, sin embargo distintos autores proponen dicha clasificación de acuerdo al tipo

de agresión (Alcántara-López, et al., 2013; Alkan, et al., 2022; Arenas-Tarazona, et al., 2019; Contreras, & Badillo, 2012; García, et al., 2016; López & Díaz-López, 2017), teniendo entre ellas a la agresión psicológica, física, verbal, sexual y cibernética.

La violencia de género se presenta cuando uno o varios individuos perciben, persistentemente en un periodo de tiempo, que reciben acciones negativas de una o varias personas, en una situación en donde la víctima de dichas acciones y actitudes tiene dificultades para defenderse debido a una diferencia en sus posiciones de poder o roles sociales (Einarsen et al., 1994; Hoel y Beale, 2006). Esta definición enfatiza la duración y la persistencia de la exposición, así como el desbalance de poder entre víctimas y victimarios, reflejando tanto las desigualdades derivadas de la estructura de poder en las organizaciones y empresas, como también en otras formas que involucren jerarquías de poder (Beale, 2011; Einarsen et al., 2020).

Es así que la violencia laboral afecta en mayor medida a los trabajadores con un bajo poder social, que quedan vulnerables a diversas formas de abuso y son quienes se encuentran en los niveles más bajos de las jerarquías organizacionales (Salin, 2003). Una fuente de poder social es el género, pues este enmarca a las relaciones entre las personas por una serie de normas sociales sobre el comportamiento esperado de los que pertenecen a un género u otro, imponiendo así valores culturales simbólicos, donde el patriarcado marginaliza a las mujeres, provocando la desigualdad en la distribución de poder y relaciones asimétricas, lo que se traduce en formas de agresión hacia la mujer (Velázquez Narváez y Díaz Cabrera, 2020).

Ahora bien, los efectos de la violencia de género o el acoso en un ambiente laboral pueden distinguirse en víctimas primarias, las que sufren directamente la violencia, y secundarias, los testigos de ésta (Einarsen et al., 2020). De acuerdo con diversos autores la exposición de la víctima al acoso o la violencia provoca una gran tensión (Arbonés, 2014; González Trijueque y Delgado Marina, 2008), y las consecuencias hacia su salud puede ser devastadoras, pudiendo sufrir ansiedad, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular,

trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, estrés o desmotivación laboral, y hasta otros tan drásticos como el suicidio del trabajador (Medina, 2009). Ante las conductas violentas del victimario, las únicas soluciones que encuentra la víctima es vivir con la marginación dentro de la organización, o abandonar voluntariamente la empresa (De Miguel Barrado y Prieto, 2016).

Dicho lo anterior, el acoso laboral no solo produce efecto en los empleados, sino que también afecta al funcionamiento de la organización, al impactar directamente en el clima laboral, perturbándolo la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales de los trabajadores, resultando en un menor rendimiento del trabajo, produciendo ausentismo, generando mayores costos a las empresas (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014).

Esto es debido a que, el último recurso para afrontar el acoso es escapar de él con la búsqueda de otro empleo, para no permanecer en un ambiente laboral hostil (Chullo Potocino y Taco Coaguila, 2016). Asimismo, el estudio sobre acoso laboral y abandono de Hershcovis y Barling (2010), concluye que los trabajadores afectados suelen tomar decisiones que dañan a la organización. Es así que se puede entender la existencia de una relación entre la violencia de género y el potencial impacto que tiene este fenómeno en los costos de la organización, entendidos como desempeño e intención de rotar por lo cual se propone la siguiente hipótesis:

H1: La violencia de género tiene un impacto significativo en los costos e intención de rotar de las trabajadoras.

Materiales y Método

La metodología del presente estudio aborda un tipo de investigación de enfoque cuantitativo explicativo, no experimental de diseño transversal, con el propósito de alcanzar el objetivo planteado.

El procedimiento seguido consistió, primeramente, en llevar una revisión de la literatura especializada sobre el tema que permitiera fundamentar y argumentar la hipótesis planteada. Seguido del desarrollo del cuestionario para la recolección de la información necesaria para conllevar el estu-

dio, el cual fue validado mediante la participación de investigadores y expertos en el tema cuya retroalimentación fue incorporada en el cuestionario final. Como resultado se obtuvo un cuestionario conformado por 7 preguntas generales y de 27 ítems en una escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 corresponde a “totalmente en desacuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”.

En cuanto al proceso de recolección de datos, este fue de manera no probabilística y a conveniencia durante el primer trimestre del 2022. Para el estudio se utilizó una muestra de 120 mujeres que laboran en diversos sectores productivos del estado de Tamaulipas, México, para seleccionar a las participantes se buscaron espacios laborales de municipios marginados y con puestos operativos. Por último, el análisis estadístico aplicado fue mediante el empleo del modelado de ecuaciones estructurales a través la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS, Partial Least Squares).

De acuerdo con la tabla de factores de Nitzl et al (2016), para ecuaciones estructurales con PLS se establece que, al tener un número de 4 predictores, un efecto de tamaño medio, correspondiente a 0.15, con potencia estadística de 0.80 y un 0.05 nivel de significancia, la muestra mínima corresponde a 114 registros, para el presente estudio fue de 120 mujeres trabajadoras.

La violencia física se midió a través de 6 ítems, la violencia sexual se midió a través de 10 ítems, en tanto que la violencia cibernética se midió por medio de 10 ítems. La variable violencia física obtuvo una desviación estándar de 0.156, la de violencia sexual fue de 0.159 y la violencia cibernética de 0.135. El constructo costos se midió a través de 39 ítems.

Posteriormente se procedió a obtener la confiabilidad de los constructos a través del alfa de Cronbach, para la violencia física fue de 0.936, violencia sexual 0.885, la violencia cibernética obtuvo 0.828 y para la variable costo fue de 0.904. Es importante destacar que el Alfa de Cronbach representa un índice de homogeneidad, el cual se considera como límite inferior de la fiabilidad de la consistencia interna, valores por debajo de 0.600 señalan falta de confiabilidad, entre 0.600 – 0.700

son aceptables y de 0.700 – 0.900 son de satisfactorios a buenos. Se destaca que valores superiores a 0.950 son considerados como problemáticos porque indicarían ítems redundantes (Hair et al, 2016), en este estudio los constructos están en el rango que marca el autor.

Resultados

Para el análisis de inferencia, la técnica PLS indica que el proceso debe efectuarse en dos etapas: i) validación del modelo de medida y ii) validación del modelo estructural, pero primero es necesario evaluar el ajuste del modelo y con ello detectar discrepancias entre la información evaluada por el modelo y la pronosticada. Lo obtenido para esta evaluación se puede observar en la Tabla 1, lo cual está dentro del rango establecido por Hair et al. (2016), lo que permite continuar con el análisis de resultados.

Tabla 1.
Resultado de los indicadores de ajuste

Ajuste del modelo estimado			
Coeficiente	Valor	Intervalos de confianza	
		95%	99%
SRMR	0.081	0.093	0.113
d_ULS	0.684	0.926	1.347
d_G	0.537	1.304	1.532

Continuando con el proceso de evaluación del modelo, la primera etapa que comprende el análisis del modelo se realiza a través de la validación y evaluación de la fiabilidad interna de los indicadores y constructos utilizados.

Para ello, en primer lugar, se realizó la prueba de fiabilidad individual, la cual sirve para verificar que un indicador tenga un poder explicativo suficiente para formar parte de un constructo reflectivo, esto a través de su carga factorial (λ), la cual debe ser superior a 0.707 (Hair et al., 2016). Considerando esto, se excluyeron los indicadores Vsexu1, Vsexu3, Vsexu4, Vsexu5, Vsexu6, Vcibe3, Vcibe4, Vcibe5,

Tabla 2.
Fiabilidad individual

Constructo	Ítem	Descripción	Λ
Violencia	Vfisc1	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: golpear, jalar el pelo o retorcer el brazo	0.901
	Vfisc2	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: ponerse violento	0.832
	Vfisc3	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: abofetear o causar agresión física	0.92
	Vfisc4	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: emplear objetos en su contra	0.902
	Vfisc5	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: pellizcar o golpear con objetos	0.904
	Vfisc6	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: empujar	0.866
	Vsex1	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: obligar a mantener relaciones sexuales	0.742
	Vsex7	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: hacer comentarios sobre evitar castigos a cambios de favores sexuales	0.781
	Vsex8	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: hacer comentarios sobre no mencionar errores a cambio de contacto sexual	0.796
	Vcibe1	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: usar equipo de cómputo para acceder a redes sociales sin permiso	0.808
	Vcibe2	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: mandar mensajes constantes para monitorear el dónde y con quien estás	0.826
	Vcibe5	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: enviar fotos de contenido sexual por redes sociales	0.723
	Vcibe6	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: enviar mensajes de texto para presionarte	0.68
	Vcibe7	En mi trabajo, mis compañeros realizan actos contra las mujeres como: seguir los perfiles en redes sociales para obtener información para usar a su favor	0.843
Costo	Cdese1	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: mi productividad se ha disminuido	0.813
	Cdese2	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me aísló, no convivo con mis compañeros	0.748
	Cdese3	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me sentido de pertinencia ha disminuido	0.756
	Cdese5	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: ante algunos hechos hice comentarios para "agrandarlos" y que se viesan como problemas más difíciles	0.783
	Cdese6	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me centro en los aspectos negativos del ambiente de trabajo	0.769
	Cdese7	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo	0.722
	Cdese8	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: propongo soluciones o mejoras en las tareas	0.707
	Crotar1	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: a menudo pienso en renunciar este trabajo	0.763
	Crotar2	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: me pongo a buscar otro trabajo	0.81
	Crotar3	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: a menudo pienso en dedicarme a otra cosa	0.773
	Crotar4	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: tengo la intención de dejar este empleo	0.823
	Crotar5	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: durante los próximos días buscaré otro trabajo	0.852
	Crotar6	A causa de la violencia de género que se vive en mi trabajo: actualmente estoy buscando otro trabajo	0.82

Vcibe6, Vcibe7, Cdese4 al no cumplir con el umbral indicado. En la Tabla 2 se pueden observar los ítems que se mantuvieron, los relacionados con el constructo Violencia (6 de Violencia física, 3 de sexual y 5 de cibernética) y los que tienen que ver con costos de la organización (7 de desempeño y 6 de intención de rotar).

Una vez verificada la validez del ítem, se procede a evaluar la de los constructos Violencia de género y los costos de la organización (desempeño e intención de rotar) mediante el análisis de tres medidas de consistencia interna: el Alfa de Cronbach (α), el rho_A y la fiabilidad compuesta (fc). Para ambos se consultan las especificaciones de Hair et al. (2016), quienes indican que ambos deben ser mayores a 0.7. Ahora bien, también es necesario analizar la validez convergente, esto a través del coeficiente promedio de la varianza explicada (AVE, Average Variance Explained), el cual debe contar con un valor mínimo recomendado de 0.5 (Fornell y Larcker, 1981). En la Tabla 3 se muestra lo obtenido, y como se puede observar, los constructos utilizados alcanzan una consistencia interna adecuada.

Una vez comprobado que el modelo cumple

Tabla 3.
Fiabilidad y validez del constructo

Constructo	α	rho_A	Fc	AVE
Costo e Intención de Rotar	0.933	0.935	0.942	0.576
Violencia	0.938	0.941	0.946	0.566

con los indicadores requeridos para el modelo de medida, se procede a analizarlo de manera estructural, para ello, se evalúa el poder predictivo (varianza explicada, R^2) y la fuerza (coeficientes path estandarizados) de la hipótesis propuesta. Para evaluar la varianza explicada, se consulta la guía de Hair et al. (2016); para ello, los valores de R^2 de 0.25, 0.50 y 0.75, para constructos dependientes, se consideran como débil, moderado y alto, respectivamente. A partir de este criterio, tal como se observa en la Tabla 4, se puede concluir que la va-

riable independiente explica un 0.272, es decir, en un rango débil.

Para el caso del análisis del modelo estructural,

Tabla 4.
Resultados del modelo estructural

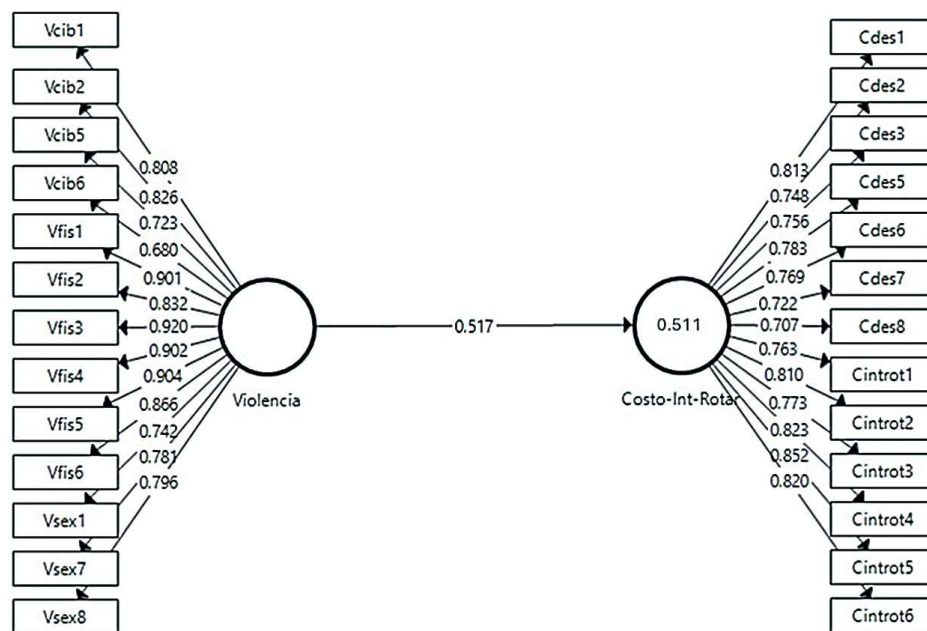
Hipótesis	β	t Values	P Values	Comentario
H1. Violencia de género $\rightarrow$ Costo e Intención de rotar	0.511	5.323	0.001	Aceptada

se evalúan los valores obtenidos de los coeficientes path (β) y con ello estimar que tanto el constructo independiente influye en la explicación del dependiente. Para esto se recurrió a la técnica Bootstrapping en donde se consideran los 120 casos recolectados más un conjunto de 5,000 submuestras. En la Figura 1 se presenta el modelo estructural que se ha estimado, con las respectivas cargas de los ítems, y el parámetro que permitió el contraste de la hipótesis.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo general se estableció para determinar el efecto de la violencia de género de entorno de trabajo en los costos relacionados con desempeño e intención de rotación del trabajo. Gracias al análisis de los resultados, se conoce que el efecto de la violencia de género en los costos, tanto en el desempeño como en la intención de rotación es positivo y significativo, tal como se puede observar en la Tabla 4. Asimismo, se considera que el resultado obtenido es válido y confiable ya que se llevó a cabo de forma precisa y rigurosa y se utilizaron los métodos estadísticos apropiados. Es decir, los datos fueron recopilados objetiva y sistemáticamente.

Dichos resultados arrojaron evidencia para el caso estudiado, por lo que la hipótesis central de este estudio presenta resultados que permitieron determinarla como aceptada, es decir, la violencia de género afecta positiva y significativamente (β = en los costos derivados de la intención de rotar y el desempeño de las mujeres trabajadoras). Lo anterior se refiere a que las mujeres, que se encuentran en una disparidad de poder social o jerárquico en

**Figura 1.**

Modelo Estructural que relaciona la Violencia de Género con los Costos e Intención de rotar

las organizaciones en las que laboran, que sufren violencia de género, llámese acoso físico, sexual o cibernético les provoca disminuir considerablemente su rendimiento laboral, e inclusive consideran un cambio u optan por abandonar su lugar de trabajo en busca de otra oportunidad más estable para su salud mental.

Estos hallazgos son coincidentes con diversos estudios, como el de Sacristán Rodríguez (2017), en el que se detecta una relación directa entre el acoso laboral y la intención de abandono y el rendimiento, concluyendo que las mujeres afectadas presentaban daños psicológicos a tal grado que preferían abandonar su lugar de trabajo, provocando incrementos en los costos asociados a la rotación del personal en los departamentos afectados, además estos resultados coinciden con los estudios realizados en Venezuela por Seijo Suárez, Arrieta Hernández, Figueroa Mendoza y Herazo Hoyos (2021) quienes encontraron que la violencia de género está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordi-

nación a lo masculino.

Coincidentes además con los estudios de Chappell y Di Martino (2006), que identificaron que la violencia en el trabajo tiene consecuencias directas en la organización, ya que generan la disminución o pérdida de la motivación laboral, deterioro del ambiente laboral, aumento de accidentes y el deseo de abandonarlo. Además, también concuerda con (Avila-Eyzaguirre, Guerra del Carpio y Mendoza-Castro, 2017), que encontraron que la violencia es uno de los factores que obstaculizan el desarrollo de la empresa, debido a que los “elementos fundamentales” en toda organización son los trabajadores. Los hallazgos de Maldonado et al (2018) también confirman coincidencias, la violencia de género afecta el desempeño en la organización, ocasiona ausentismo, disminuye el esfuerzo o escasez de participación en las tareas asignadas.

Los estudios realizados en Colombia como el de López Giraldo y Beltrán Ríos (2020) evidencian que en escenarios laborales se presentan diversos tipos de violencia asegurando que se podrían disminuir o controlar con políticas gubernamentales que efectivamente sancionen o generen compromisos serios y responsables de las organizacio-

nes, de no maltratar a los trabajadores y a su vez generen programas de prevención, promoción y desarrollo del autocuidado que propicien ambientes saludables de trabajo.

También, en lo referente a materia legal se confirmó que a pesar de los avances que se tienen en leyes y reglamentos que se establecieron en México para combatir la violencia de género, tal y como lo describen (Corsi, 2010 y Cazares Palacios et al., 2022), se siguen presentando marcadas desigualdades en el ámbito laboral.

Para concluir y respondiendo al objetivo propuesto en este estudio, que fue determinar el efecto de los tipos de violencia de género de su entorno de trabajo en los costos relacionados con desempeño e intención de rotación del trabajo, se puede concluir que, en los tipos de violencia de género que se ejercen, destacan la física, sexual y cibernética, encontrándose que se tiene un impacto en los costos, en específico en el desempeño de las trabajadoras, así como en su insatisfacción laboral que la lleva a pensar en abandonar su trabajo. Es por lo anterior, que el entorno laboral se sostiene en un desbalance de poder social entre trabajadores y trabajadoras.

El estudio evidencia la existencia de conductas reprobables en los entornos laborales de las mujeres; la ausencia de respuestas para afrontar este problema da lugar a un incremento constante hacia la violencia de género causadas por las condiciones de trabajo que las trabajadoras no pueden modificar por el bajo nivel de poder social y jerárquico que representan.

En este contexto, las mujeres se encuentran doblemente expuestas a la violencia laboral derivado de un bajo nivel formal en la estructura ocupacional, además de un bajo poder social que surge

de las diferencias de poder de género que las subordinan y discriminan. Esto se expresa en violencia laboral asociada a condiciones inestables de trabajo, como amenazas de despido si no acceden a las situaciones a las que son forzadas a interactuar, inclusive la propia denuncia de estas situaciones implica a menudo el despido de las trabajadoras, o detona otras situaciones como el cambio en sus condiciones de empleo para provocar su eminente renuncia y comprometer su estabilidad económica.

Como parte de las limitaciones de este estudio se encuentra que el estudio se enfoca en una sola entidad del país y que la encuesta fue aplicada a trabajadoras de distintos sectores que aunque se consideran trabajos relevantes para esta investigación, existen otros más que pueden ser abordados. Otra limitación es que las mujeres trabajadoras encuestadas no fácilmente están dispuestas a responder, ello ante el temor de que puedan tener como consecuencia algunas represalias.

En futuras líneas de investigación, se considera el análisis del fenómeno de acuerdo con los distintos tipos de violencia de género que se identificaron (violencia física, sexual y cibernética), en particular las consecuencias que dichas acciones pueden causar más allá de la afectación en el entorno laboral, que derivado de un análisis del fenómeno a mayor profundidad, se pueda proponer un modelo de acciones efectivas para la erradicación de la violencia de género.

Otra de las líneas futuras de investigación es un estudio del marco legal sobre la violencia de género, lo que pudiera abonar para asegurar leyes efectivas para la erradicación de la violencia de género en el entorno laboral.

REFERENCIAS/ REFERENCES

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2014). Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2 Bilbao [Second European survey of companies on new and emerging risks ESENER-2 Bilbao]. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/ESENER+%28Encuesta+europea+de+empresas+sobre+riesgos+nuevos+y+emergentes%29+2019.+Datos+de+España/0699090d-0ae1-405a-ac28-035f0a3d2bde>
- Alcántara-López, M., Soler, C., Sáez, M., & López-García, J. (2013). Alteraciones psicológicas en menores expuestos a violencia de género: Prevalencia y diferencias de género y edad [Psychological disorders in children exposed to intimate partner violence: prevalence and gender and age differences]. *Anales de Psicología*(3), 741-747. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.171481>
- Alkan, Ö., Serçemeli, C., & Özmen, K. (2022). Verbal and psychological violence against women in Turkey and its determinants.

- PLoS one, 17(10), e0275950. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275950>
- Arenas-Tarazona, D. Y., Pérez-Rey, E. J., Forgiony-Santos, J., Rivera-Porras, D., & Carrillo-Sierra, S. M. (2019). Validación escala breve de creencia sobre violencia de género (CVG-DEJDS) [Validation of brief scale of belief about gender violence (CVG-DEJDS)]. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 583-595. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55962867012>
- Arbonés, H.I. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo.
- Avila-Eyzaguirre, S. L., Guerra del Carpio, R. F. y Mendoza-Castro, K. R. (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo* [Unwanted labor rotation: causes and consequences in business organizations. Analysis of a Peruvian mass consumption company]. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica de Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>
- Beale, D. (2011). *An industrial relations perspective of workplace bullying. Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*, 2nd ed. CRS Press. <https://doi.org/10.1201/EBK1439804896>
- Cazares Palacios, I. M., Tovar Hernández, D. M. y Herrera Mijangos, (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México [Gender violence at a university of Coahuila, Mexico]. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (58), e1405. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-010)
- Castellón, A. M. D. (2011). Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento [Occupational violence in nursing: explanations and coping strategies]. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19, 156-163. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281421953021>
- Chapell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. International Labour Office.
- Chullo Potocino, A. C., & Taco Coaguila, E. P. (2016). *Clima laboral y acoso laboral en los trabajadores de una cadena de pizzerías-Arequipa 2016*. [Work environment and workplace harassment in workers of a pizza chain-Arequipa 2016] <https://11library.co/document/qmj89o8q-clima-laboral-acoso-laboral-trabajadores-cadena-pizzerias-arequipa.html>
- Contreras, M., & Badillo, M. (2012). La violencia sexual contra las mujeres. Un enfoque desde la criminología, la victimología y el derecho [Sexual violence against women. An approach from criminology, victimology and law]. *Reflexión política*, 14(27), 122-133. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11023066009>
- Corsi, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo* [Violence against women as a social problem. Analysis of consequences and risk factors]. Fundación Mujeres.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español [The workplace harassment as determining factor in business productivity: the Spanish case]. *Revista perspectivas*, (38), 25-44. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es
- Duke, S. (junio de 2023). *Las crisis económicas están frenando los avances en igualdad de género: Informe Global sobre la Brecha de Género 2023* [Economic crises are slowing progress in gender equality: Global Gender Gap Report 2023]. Artículos de la Agenda, SDG 05: Igualdad de género. <https://es.weforum.org/agenda/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329408410497>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Bullying and harassment in the workplace* (pp. 3-53). CRC press.
- Fornell, C., y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, (18), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- García, Y., Morales, R., Aguirre, J., Sastoque, J., & Argente, A. (2016). Violencia de género: escenarios sociojurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia [Gender violence: sociolegal scenarios of the conflicts in Guatemala and Colombia]. *Revista Lasallista de investigación*, 13(2), 35-45. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69549127005>
- González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2008). Informe pericial: un caso de acoso laboral [Forensic report: a case of mobbing]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 113-124. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100006&lng=es&tlng=es
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., y Sarstedt, M. (2016). *A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44. <https://doi.org/10.1002/job.621>
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239-262. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2006.00496.x>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Montes-Piñeiro, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral [Bullying at work: Psychological antecedents and consequences on job satisfaction]. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tlng=es
- López Giraldo, J. A., y Beltrán Ríos, J. A. (2020). *Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia* [Incidence of leadership style on workplace violence in SMEs in the Once Commune of Medellín, Colombia]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1205-1220. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33202>

- Torres López, N. del M., & Díaz-López, M. P. (2017). Género en el discurso: discriminación. Maltrato a la mujer [Gender in discourse: discrimination. Abuse of women]. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 267-276. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1056>
- Maldonado, J., Monteza, H. y Rosales, D. (2018). *El Enagagement y la intención de rotar de los trabajadores en las notarías de Lima* [Enagagement and the intention to rotate workers in the notaries of Lima]. [Trabajo de investigación para grado de Magister, Universidad del Pacífico] <http://hdl.handle.net/11354/2178>
- Marquez, N., Lara, F., Quintero, J. y Aguirre, T., (2022). Factores determinantes de la intención de rotación laboral en México: evidencia empírica mediante modelo logit [Determinants of job rotation intention in Mexico: empirical evidence using logit model]. *Revista CIMEXUS* (17)2, 137-151. <https://doi.org/10.33110/cimexus170211>
- Medina A., P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización [The fight against stress in the Spanish worker: implications for the employee and the organization]. *Gerencia y Políticas de Salud*, 8(17), 30-42. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272009000200003&lng=en&tlng=es
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial management & data systems*, 116(9), 1849-1864.
- Pérez del Río, T. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso sexista [Gender violence at work: sexual harassment and sexist harassment]. *Observatorio mujer, trabajo y sociedad*, 1, 49-60.
- Sacristán Rodríguez, J. M. (2017), *Variables Psicosociales del Acoso Laboral en Dirección de Centros Residenciales* [Psychosocial Variables of Workplace Harassment in Management of Residential Centers] [Tesis Doctoral] Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social, Universidad de Salamanca.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Sánchez Cañar, P.; Uriguen Aguirre; Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador [Discrimination and wage inequality. Exploration of gender gaps in Ecuador]. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8 (1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Seijo Suárez, C. A., Arrieta Hernández, N. S., Figueroa Mendoza, N. A., & Herazo Hoyos, C. A. (2021). Violencia de género fundamentado en el derecho procesal venezolano [Gender violence based on venezuelan procedural law] *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 106-123. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.7>
- Velázquez Narváez, Y. y Díaz Cabrera, Ma. D. (2020) Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género [Violence and labor inequality in Mexico: theoretical review from a gender perspective]. *Andamios*, 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>