

Revista de Ciencias Sociales

Impactos de la violencia de género en el desempeño laboral de las trabajadoras en México

López Torres, Virginia Guadalupe^{*}

Moreno Moreno, Luis Ramón^{**}

González Rosales, Virginia Margarita^{***}

Valenzuela Montoya, Mariana Monserrat^{****}

Resumen

La violencia de género es un fenómeno social en crecimiento, se presenta de distintas formas en el hogar, la escuela y el ámbito laboral. Este artículo examina el impacto de la violencia de género de tipo psicológico y verbal, la intención de rotar e impacto en la mujer en el desempeño individual, de mujeres trabajadoras de los sectores agrícola e industrial en México. La investigación es cuantitativa no experimental, la muestra de 560 empleadas. Las relaciones entre constructos se probaron con modelos de mínimos cuadrados parciales. Los resultados indican que la intención de rotar e impacto en la mujer, afectan positivamente al desempeño; la violencia de género de tipo psicológica y verbal, lo afectan negativamente, pero por medio de variables mediadoras. El modelo explica de forma débil a la intención de abandono (0.067), la violencia de género de tipo verbal (0.115), de tipo física (0.268) y el impacto en la mujer (0.283); explica de forma moderada la violencia de género de tipo sexual (0.429) y de tipo psicológica (0.469); y de forma sustancial al desempeño individual (0.831). Se concluye que la violencia de género impacta negativamente el desempeño de las trabajadoras que la padecen y aumenta su intención de rotar.

Palabras clave: Violencia de género; desempeño individual; impacto en la mujer; intención de rotar; tipos de violencia de género.

^{*} Doctora en Ciencias Administrativas. Profesora a Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, México. E-mail: virginia.lopez@uabc.edu.mx ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2795-8951>

^{**} Doctor en Ciencias Económicas. Profesor en la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México. E-mail: lmoreno@uabc.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2544-6562> Autor de correspondencia.

^{***} Doctora en Ciencias Administrativas. Profesora de Carrera Nivel A en la Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, México. E-mail: margarita.gonzalez@uabc.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9070-0048>

^{****} Doctora en Ciencias Administrativas. Coordinadora de Extensión y Vinculación en la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México. E-mail: monserrat@uabc.edu.mx ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5364-7148>

Impacts of gender-based violence on the job performance of female workers in Mexico

Abstract

Gender violence is a growing social phenomenon, it occurs in different ways at home, at school and in the workplace. This article examines the impact of psychological and verbal gender violence, the intention to rotate and the impact on women in the individual performance of women workers in the agricultural and industrial sectors in Mexico. The research is non-experimental quantitative, the sample of 560 employees. The relationships between constructs were tested with partial least squares models. The results indicate that the intention to rotate and its impact on women positively affect performance; psychological and verbal gender violence affects him negatively, but through mediating variables. The model weakly explains the intention to abandon (0.067), verbal gender violence (0.115), physical (0.268) and the impact on women (0.283); it moderately explains gender violence of a sexual type (0.429) and of a psychological type (0.469); and substantially to individual performance (0.831). It is concluded that gender violence negatively impacts the performance of female workers who suffer from it and increases their intention to rotate.

Keywords: Gender-based violence; individual performance; impact on women; intention to rotate; types of gender-based violence.

Introducción

A nivel global la violencia laboral afecta a 6 de cada 10 trabajadores, es mayor entre mujeres (66%) con más de 30 años y educación superior, quienes padecen violencia física, psicológica y sexual ejercida por sus superiores jerárquicos, se destaca que solo 3 de cada 10 mujeres que sufren Violencia de Género (VG) en el ámbito laboral denuncian, escenario alarmante en crecimiento, en consecuencia la Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica la VG como riesgo de seguridad y salud ocupacional; que debe prevenirse y evaluarse (Pillinger, 2017; International Labor Organization [ILO], 2022).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021a) señala que 70,1% de las mujeres en México han experimentado al menos una situación de VG en cualquiera de sus tipos -psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación-, la moda es VG psicológica (51,6%). En Baja California 69,2% de las mujeres han

experimentado algún tipo de VG, la moda es VG sexual (49,7%) (INEGI, 2021b). En el ámbito laboral hasta septiembre de 2022, se atendieron 178.526 asuntos (conciliaciones, juicios, amparos y asesorías), 45% presentados por trabajadoras, las más afectadas con 41 a 59 años (20,7%); llama la atención que no hay datos para VG en el trabajo porque en México no se denuncia (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2022).

La VG es un fenómeno que se reproduce en todos los espacios y ámbitos de desarrollo de la mujer, se ha estudiado ampliamente a nivel doméstico, en la pareja, en las escuelas, pero se ha examinado poco en el ámbito laboral (Undurraga y López, 2020). De acuerdo con Acevedo, Biaggii y Borges (2009), los estudios sobre VG en el trabajo, son incipientes, de ahí la pertinencia del presente estudio, para visibilizar la realidad, sus efectos, reconocer que las mujeres violentadas experimentan un deterioro de su salud, se muestran ausentes y les disgusta mucho más su trabajo en comparación con los demás (Notelaers et al., 2019).

En este sentido, cobra importancia el estudio de la VG en espacios laborales, para identificar qué tipos de violencia padecen, cómo les afecta tanto a las mujeres como a las organizaciones que las emplean. Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es evaluar los factores que influyen en el Desempeño laboral individual (D) de la mujer trabajadora (jornalera y obrera), estudiando la influencia de la VG en los tipos Cibernético (CV), Física (VF), Psicológica (VP), Sexual (VSex), Social (VS), y Verbal (VV), así como del Impacto Organizacional (IO), Impacto en la Mujer (IM), Impacto Social (IS), e Intención de Rotar (IR).

1. Fundamentación teórica

1.1. Violencia de Género (VG)

La violencia contra las mujeres es considerada como violencia basada en el género, reconocida como una violación de derechos humanos, un problema social de proporciones epidémicas (Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol, 2019). Para Pérez (2019); y, Denegri et al. (2022), la VG es cualquier comportamiento dañino, maltrato o conducta agresiva dirigida contra mujeres a causa de su sexo. En México, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2015, define VG como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (p.2).

Los actos violatorios de los derechos humanos, reflejan asimetría en las relaciones de poder entre hombres y mujeres; donde los primeros, buscan perpetuar el patriarcado caracterizado por la subordinación y desvalorización de la mujer frente al hombre por medio de todas las formas de VG, que pueden ser de naturaleza física, sexual, psicológica, económica o simbólica entre otras (Pérez-Rey et al., 2019; Ramírez, 2020; Undurraga y López, 2020; Orozco, Jiménez y

Cudris-Torres, 2020; Valenzuela et al., 2021; Donoso et al., 2021). Se exhibe como un problema social, fruto de conductas de odio, así como desestima en mayor grado hacia la mujer (Ramírez, Alarcón y Ortega, 2020).

En el presente estudio se analiza la VG en espacios laborales, la cual se define como todo acto de violencia física, psicológica, sexual, verbal, social y cibernética, que ejercen sobre las mujeres los hombres (jefes, compañeros, clientes u otros) vinculados al ejercicio de su puesto de trabajo, por medio de acciones de abuso, desmedro, menoscabo y/o perjuicio que ocurre en el ámbito laboral. Cada uno de los diferentes tipos de VG puede avivar otros tipos de violencia, por ejemplo, la CV puede llegar a convertirse en VF y/o VSex (Domínguez, 2021).

Todo tipo de violencia genera afectaciones en quien la padece y en su entorno; en tal sentido, la VG en el ámbito laboral también genera impactos, para este documento refiere a los efectos de tipo económico, que se generan en la empresa derivados de su incidencia en la afectación en el desempeño de la trabajadora (productividad y calidad), así como su insatisfacción que la lleva a pensar en la renuncia.

1.2. Desempeño (D)

La permanencia competitiva de una organización depende de las capacidades de su personal, de cómo las aplique en su puesto de trabajo, de su D, concepto técnico que representa el aporte de cada trabajador al logro de objetivos (Sánchez y Calderón, 2012; Oka et al., 2020); el cual se valora por medio del comportamiento observado en los empleados, de cómo éste contribuye a los objetivos de la organización (Pedraza, Amaya y Conde, 2010; Leyva-Del Toro, De Miguel-Guzmán y Pérez-Campdesuñer, 2016). En sí representa la eficiencia del trabajador.

El D en el trabajo, abarca comportamientos relevantes para las organizaciones porque afectan la productividad; los modelos más utilizados

son D_creativo, D_adaptativo, D_estratégico, y D_sostenible (González, Cendales y Segura, 2022). Para Geraldo (2022), el D_laboral individual, se mide a partir del D de la tarea, el D contextual, y el contraproducente en contextos diversos. Este estudio busca analizar cómo impacta la VG del ámbito laboral en el D individual de la mujer.

Por otra parte, la IR es un indicador de Desempeño, el cual describe si el trabajador tiene la intención de abandonar el trabajo, expresa la pretensión de dejar la empresa y buscar otro empleo (Fung et al., 2021). La rotación de personal, se asocia a la exposición a estresores como largas jornadas de trabajo; reducidos tiempos de descanso; malos tratos de supervisores; metas elevadas de atención a clientes, producción y ventas; tareas repetitivas y carentes de contenido; trastornos de sueño, asociados a turnos nocturnos; salario precario; y falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Ledesma, Pulido y Villegas, 2009; López, Moreno y Marín, 2014; Solís, 2014). En este estudio, se considera la relación existente entre VG y estrés (Santandreu y Ferrer, 2014; Saquinaula-Salgado, Castillo-Saavedra y Rosales, 2020), para plantear que ser víctima de VG en el trabajo puede ser un estresor que incida en la IR.

1.3. Impactos

Son varios los impactos que desencadena la VG, los más analizados son los que afectan la salud de la mujer y las personas cercanas, en términos de manifestaciones físicas y problemas emocionales (Calvo y Camacho, 2014; Mohamed, Carracedo y Herrera, 2014).

La VG tiene costos económicos en la empresa, su productividad laboral al incrementarse el ausentismo, incremento de tiempos para tareas y presentismo; así, para costear VG se deben incorporar costos de prevención, atención, reparación de daños, sanciones, gastos personales de la víctima y del agresor, y suelen quedar al margen los costos que tiene para las empresas (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 2016; Contreras, Beltrán y Cortés-García, 2022). Cuando se experimenta VG se destinan recursos para asistencia médica, social, justicia y protección personal, y con ello atender sus consecuencias (Vara-Horna, 2019).

1.4. Estudios previos

Considerando D individual (variable dependiente), y VG en sus diferentes tipos (variables independientes), se buscó en bases de datos (Scopus, Elsevier y Redalyc) estudios que las analizaran; la Tabla 1 muestra los resultados. La violencia doméstica (agresiones físicas y psicológicas), influye en la vida de las mujeres en su comunidad y lugar de trabajo al disminuir sus capacidades, por lo que suelen renunciar debido al abuso (Magsi, Mahar y Lakho, 2022). Las madres trabajadoras se exponen a mecanismos situacionales, psicológicos, y conductuales, vinculados a VG que les provoca privación del sueño, la cual afecta negativamente el D individual en el lugar de trabajo (Deng et al., 2022). El aumento de 1% de agresión física hace que el D laboral disminuya (Magsi et al., 2022). La salud mental tiene un efecto positivo significativo en el D laboral (Kim, Yu y Hyun, 2022).

Tabla 1
Listado de estudios previos

Autor(es)/Año	Título	Lugar	Variable dependiente	Variabes independientes
Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., y Samma, M. (2020).	Sustainable work performance: The roles of workplace violence and occupational stress	Karachi, Lahore e Islamabad, Pakistán	D laboral sostenible	Violencia laboral, estrés ocupacional
Pérez-Tarrés, A., Pereira, J., y Cantera, L. M. (2019).	Workplace violence in work environments against Gender Violence.	Barcelona, España	Trabajo	Trayectoria laboral, VG, violencia laboral
Magsi, I., Mahar, F., y Lakho, M. K. (2022).	Impact of psychological aggression and physical assault on workplace performance of women.	Karachi, Sindh, Pakistán	D laboral	Agresiones psicológicas, agresiones físicas en el hogar
Tang, X., Zou, W., Hu, Z., y Tang, L. (2021).	The recreation of gender stereotypes in male cross-dressing performances on douyin.	China	D	Esteretipos de género, comercialización, regulación del gobierno
Deng, Y., Cherian, J., Kumari, K., Samad, S., Abbas, J., Sial, M. S., Popp, J., y Oláh, J. (2022).	Impact of sleep deprivation on job performance of working mothers: Mediating effect of workplace deviance	Pakistán	D laboral	Privación del sueño, la desviación en el lugar de trabajo
Kim, H., Yu, M., y Hyun, S. S. (2022).	Strategies to improve work attitude and mental health of problem employees: Focusing on airline cabin crew.	Korea	D laboral	Actitudes laborales, salud mental
Thu, N. H., Loan, L., y Quynh, N. (2022).	Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID-19 pandemic in Vietnam	Hanoi y Hochiminh Vietnam	D laboral	Variabes demográficas como el género, la edad y el estado civil; satisfacción laboral de los empleados
Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., Tanaka, M., y MacQuarrie, B. J. (2018).	The impact of intimate partner violence on the health and work of gender and sexual minorities in Canada.	Canada	Impactos de la violencia de pareja íntima en el trabajo	Salud y calidad de vida

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Las mujeres casadas y jóvenes, tienen un mejor D que solteras y mayores; las relaciones entre colegas y supervisores, poseen fuerte impacto en el D laboral (Thu et al., 2022). La VG de pareja íntima, impacta negativamente el D laboral de la mujer y los compañeros de trabajo, por lo cual reportan peor salud mental

y calidad de vida (Wathen et al., 2018). No se encontraron estudios que analicen las variables D y VG; en tal sentido, el presente estudio resulta novedoso. Se plantean las siguientes hipótesis e ilustran en el modelo (ver Figura I):

H1: La CV influye directa, positiva y significativamente en la VSx.

H2: El IM afecta indirecta, negativa y significativamente al D.

H3: El IO impacta directa, positiva y significativamente sobre el IM.

H4: La IR impacta directa, positiva y significativamente sobre el D.

H5: El IS influye indirecta, negativa y significativamente sobre la IR.

H6: La VF influye directa, positiva y significativamente en la VV.

H7a: La VP influye indirecta, negativa y significativamente en el D.

H7b: La VP influye directa, positiva y significativamente en la IR.

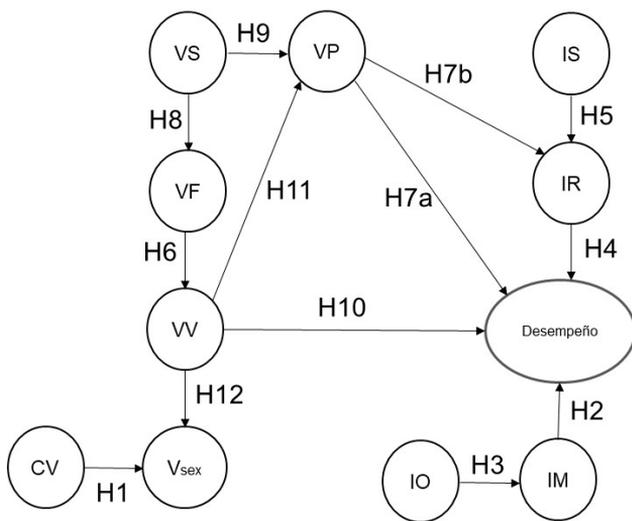
H8: La VS influye directa, positiva y significativamente en la VF.

H9: La VS influye directa, positiva y significativamente en la VP.

H10: La VV influye indirecta, negativa y significativamente en el D.

H11: La VV influye directa, positiva y significativamente en la VP.

H12: La VV influye directa, positiva y significativamente en la VSex.



Fuente: Elaboración propia, 2022.
Figura I: Modelo Teórico

2. Metodología

La presente investigación es de enfoque cuantitativo con alcance correlacional-causal, diseño no experimental transversal. Para el análisis de datos, se utilizó la técnica estadística modelado de ecuaciones estructurales basado en mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Dicha técnica se considera útil para explorar y predecir modelos, así como para el desarrollo

de teorías que se encuentran en etapas tempranas de estudio (Hair et al., 2019).

El instrumento se diseñó una vez definidos los constructos, en base a una extensa revisión de literatura, se adaptaron y crearon *ítems*, para ser integrados en un cuestionario, se estableció la calidad técnica de los *ítems*, su confiabilidad y validez. En cuanto al tamaño de la muestra, se consideró las recomendaciones de Hair et al. (2017), las

variables predictoras del modelo son cuatro (ver Figura 1), para esta condición se requieren 489 observaciones para detectar valores de R^2 de al menos 0.02, con nivel de significancia de 10%, y potencia estadística del 80%. La muestra se integró por 560 mujeres, por lo que se considera un tamaño de muestra aceptable.

Los datos se recolectaron *in situ* en campos agrícolas y parques industriales, aplicando el cuestionario a jornaleras y obreras de los siete municipios que conforman el estado de Baja California. La muestra incluye mujeres de Mexicali (34%), Tijuana (10%), Ensenada (11%), y San Quintín (45%).

El 69% trabaja como jornalera en los campos agrícolas y 31% es obrera de la industria maquiladora. Respecto a su estado civil, 35% son solteras, 28% viven en unión libre y 24% están casadas; además, se destaca que un 10% son indígenas. La edad promedio es de 34,6 años con una media de 1,85 hijos. En cuanto a la educación 4,5% tiene estudios de licenciatura, 15,9% preparatoria, 68,1% estudios básicos; se recalca que 6,3% nunca ha ido a la escuela. El ingreso para el 53,1% es de un salario mínimo al día, 13% gana un salario mínimo más bono de productividad por día, y 14,1% gana por destajo según su productividad.

3. Resultados y discusión

3.1. Análisis inferencial

El modelo de D individual de la mujer fue analizado utilizando *SMARTPLS* 3.3.7

(Ringle, Wende y Becker, 2015). Se evaluó el modelo de medida, el modelo estructural, y el modelo global (Benitez et al., 2020). El modelo de medida, se conforma por variables reflectivas, se verificó la fiabilidad del constructo (con Alfa de Cronbach, Rho y fiabilidad compuesta), la validez convergente y la validez discriminante (Sarstedt et al., 2014; Hair et al., 2017).

Valores mayores a 0.8 son adecuados para una fiabilidad estricta, pero valores superiores a 0.95 indican redundancia en los *ítems* (Reidl-Martínez, 2013; Da Silva et al., 2015). Por ello se eliminaron *ítems* en las distintas variables para reducir la redundancia y aquellos con cargas menores a 0.7 hasta tener suficiente fiabilidad (Hair et al., 2017). De la variable VP, se eliminaron los *ítems* VP3, VP5, VP7 y VP8; de VV, se excluyeron VV3, VV7 y VV8; de VSex, se descartaron VSex1, VSex2, VSex8, VSex9, y VSex10; de VS, se eliminó VS4; de CV, se suprimieron CV1, CV2 y CV3; de IS, se sacaron IS1 e IS4; de IO, se eliminaron IO1 e IO5; de IR, se exceptuaron IR1, IR5 e IR6; de IM, se eliminaron IM1, IM3, IM5, IM6, IM7, IM8, IM9, IM11, IM15 e IM16; por último, de D se excluyeron D1, D2, D3, D6, D7 y D8.

La Tabla 2, muestra los *ítems* con los que se midió cada variable, sus cargas, el coeficiente Alfa de Cronbach, el valor Dijkstra-Henseler (ρ_A) y la fiabilidad compuesta; estos últimos tres, indican que la fiabilidad de los constructos es adecuada puesto que tienen valores mayores a 0.7 y menores de 0.95 (Hair et al., 2017).

Tabla 2
Fiabilidad del constructo y validez convergente

Variable latente	Ítem	Cargas	Alfa de Cronbach	ρ_A	Fiabilidad compuesta	AVE
Violencia Social (VS)	VS1	0.855	0.773	0.781	0.869	0.689
	VS2	0.863				
	VS3	0.769				

Cont... Tabla 2

Variable latente	Ítem	Cargas	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	AVE
Ciberviolencia (CV)	CV4	0.790	0.912	0.921	0.932	0.695
	CV5	0.833				
	CV6	0.856				
	CV7	0.790				
	CV8	0.873				
Violencia Física (VF)	VF1	0.842	0.924	0.935	0.941	0.727
	VF2	0.834				
	VF3	0.941				
	VF4	0.749				
	VF5	0.905				
	VF6	0.832				
Violencia Verbal (VV)	VV1	0.771	0.856	0.858	0.897	0.636
	VV2	0.759				
	VV4	0.847				
	VV5	0.832				
	VV6	0.775				
Violencia Sexual (VSex)	VSex3	0.736	0.814	0.817	0.870	0.574
	VSex4	0.726				
	VSex5	0.782				
	VSex6	0.820				
	VSex7	0.719				
Violencia Psicológica (VP)	VP1	0.711	0.907	0.910	0.924	0.575
	VP2	0.732				
	VP4	0.765				
	VP6	0.776				
	VP9	0.770				
	VP10	0.760				
	VP11	0.791				
	VP12	0.762				
Impacto social (IS)	IS2	0.876	0.849	0.942	0.903	0.756
	IS3	0.847				
	IS5	0.884				
Impacto organizacional (IO)	IO2	0.930	0.925	0.931	0.952	0.869
	IO3	0.934				
	IO4	0.933				
Intención de rotar (IR)	IR2	0.940	0.941	0.941	0.962	0.894
	IR3	0.950				
	IR4	0.947				
	IM2	0.955				
Impacto en la mujer (IM)	IM4	0.969	0.987	0.988	0.990	0.941
	IM10	0.974				
	IM12	0.980				
	IM13	0.979				
	IM14	0.962				
	Desempeño (D)	D4				
D5		0.973				

Nota: AVE: Average Variance Extracted; rho_A: Dijkstra-Henseler's value.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

La validez convergente se refiere al grado en que un ítem se correlaciona positivamente con los otros ítems de la

misma variable, es decir que convergen (Hair et al., 2017). Se analizaron las cargas externas de cada ítem y la varianza extraída

de la media (AVE). Altas cargas externas indican que los *ítems* tienen mucho en común, deben tener un valor mayor o igual a 0.708 para que el cuadrado de las cargas

explique al menos el 50% de la varianza de la variable (Benitez et al., 2020), como se ilustra en la Tabla 3, todos tienen cargas mayores a 0.7.

Tabla 3
Criterio Fornell-Larcker

Variable latente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. CV	0.833										
2. Desempeño	0.087	0.972									
3. IM	-0.077	-0.881	0.970								
4. IO	-0.032	-0.516	0.532	0.932							
5. IR	0.064	0.868	-0.845	-0.535	0.946						
6. IS	-0.024	-0.219	0.238	0.534	-0.247	0.869					
7. VF	0.329	0.051	0.007	-0.019	0.033	-0.036	0.852				
8. VP	0.348	0.071	-0.040	-0.011	0.083	-0.007	0.411	0.758			
9. VS	0.322	0.058	-0.028	-0.034	0.072	-0.039	0.518	0.602	0.830		
10. VSex	0.522	0.060	-0.057	-0.048	0.076	-0.067	0.292	0.474	0.556	0.758	
11. VV	0.297	0.044	-0.041	-0.069	0.082	-0.042	0.339	0.614	0.579	0.532	0.798

Nota: La raíz cuadrada del valor AVE está en la diagonal en negritas

Fuente: Elaboración propia, 2022.

El AVE debe tener un valor igual o mayor a 0.5 para que explique al menos el 50% de la varianza de los *ítems* de la variable (Sarstedt et al., 2014). Como se muestra en la Tabla 2, todos los valores son mayores a 0.5. La validez discriminante representa la medida en que un *ítem* es diferente de los otros, mide un aspecto diferente de la variable, se determina con el análisis de cargas cruzadas, el criterio de Fornell-Larcker y HTMT (heterotrait-monotrait ratio) (Hair et al., 2017).

De acuerdo con el Criterio Fornell-Larcker, el valor correspondiente a la raíz cuadrada del AVE se compara con las correlaciones que tiene el constructo, esperando que la raíz cuadrada del AVE sea mayor para confirmar la validez discriminante (Fornell y Larcker, 1981), lo que se observa en la Tabla 3. Las cargas cruzadas se utilizan para comprobar que ningún *ítem* tenga un valor de carga más alto en otra variable que no sea la

que mide (Hair et al., 2017); esto se cumplió para cada *ítem* de los distintos constructos.

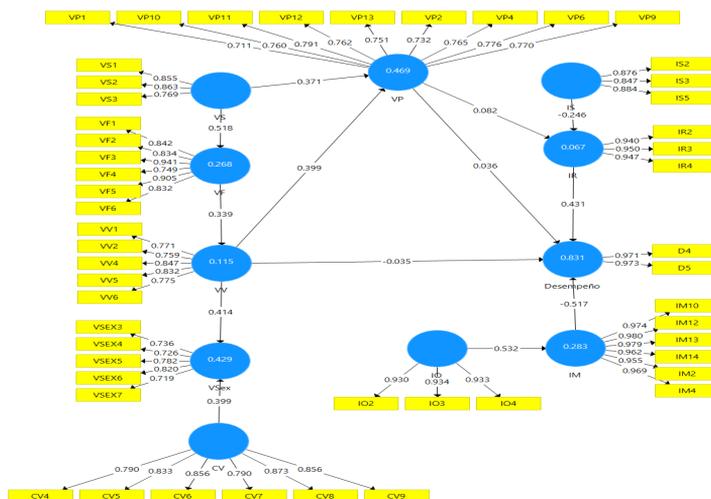
La evaluación del modelo estructural comprende la evaluación de la relevancia predictiva con los valores del coeficiente de determinación (R^2), y el valor Stone-Geisser (Q^2), la evaluación del tamaño de efecto (f^2), la evaluación de la colinealidad y la determinación de los coeficientes de sendero (Benitez et al., 2020; Ringle et al., 2020). En la Tabla 4 y Figura II, se presentan los resultados; se aceptaron las hipótesis cuyo p valor fue menor a 0.05, por lo que se aceptan todas las hipótesis a excepción de la H7a y H10. Se revisaron los valores de inflación de la varianza (VIF) del modelo, para verificar la inexistencia de multicolinealidad, se recomienda que éstos sean menores de 3.0 (Hair et al., 2019). Ninguno de los valores de VIF de los constructos superó dicho punto de corte (ver Tabla 4).

Tabla 4
Prueba de hipótesis

Relación	Coefficiente path	Estadísticos t	P Valores	f ²	VIF	Hipótesis soportada
H1. CV -> VSex	0.399	4.387	0.000	0.254	1.097	Sí
H2. IM-> Desempeño	-0.517	9.869	0.000	0.451	2.507	Sí
H3. IO -> IM	0.532	15.696	0.000	0.394	1.000	Sí
H4. IR -> Desempeño	0.431	8.550	0.000	0.311	2.530	Sí
H5. IS -> IR	-0.246	6.695	0.000	0.065	1.000	Sí
H6. VF -> VV	0.339	7.120	0.000	0.130	1.000	Sí
H7a. VP -> Desempeño	0.036	1.647	0.100	0.005	1.607	No
H7b. VP -> IR	0.082	2.298	0.022	0.007	1.000	Sí
H8. VS -> VF	0.518	7.987	0.000	0.367	1.000	Sí
H9. VS -> VP	0.371	6.975	0.000	0.172	1.505	Sí
H10. VV -> Desempeño	-0.035	1.749	0.080	0.005	1.608	No
H11. VV -> VP	0.399	7.336	0.000	0.199	1.505	Sí
H12. VV -> VSex	0.414	6.888	0.000	0.274	1.097	Sí

Nota: f²: effect size; VIF: variance inflation factor.

Fuente: Elaboración propia, 2022.



Nota: Los valores de R² se encuentran en los constructos endógenos y los coeficientes path están en las flechas.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura II: Resultados del modelo estructural

El coeficiente de determinación R^2 , indica el grado de medida explicativa de las variables independientes sobre las variables dependientes, el cual será mayor conforme sea más cercano a 1; un valor de R^2 mayor a 0.75 indica que es sustancial, R^2 mayor 0.5 moderados, y R^2 mayor a 0.25 débil (Hair, Ringle y Sarstedt, 2011). Se destaca que el Desempeño tiene una R^2 sustancial, las restantes medidas tienen R^2 débiles como se muestran en la Figura II.

El valor mayor de f^2 lo tuvo la relación

entre impacto en la mujer y desempeño. Con el valor Q^2 , se evalúa el grado de predicción de las variables endógenas, valores menores a 0.25 indican una precisión predictiva pequeña (Hair et al., 2017; Ali et al., 2018). El valor Q^2 de 0.058 para intención de rotar, 0.183 violencia física, 0.234 violencia sexual, 0.262 violencia psicológica, y 0.264 para impacto en la mujer, señalan una precisión predictiva pequeña. Se destaca que para desempeño el valor Q^2 fue de 0.777, el cual evidencia una precisión predictiva grande (ver Tabla 5).

Tabla 5
Stone Geisser Q^2

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
CV	3360.000	3360.000	
Desempeño	1120.000	249.246	0.777
IM	3360.000	2473.390	0.264
IO	1680.000	1680.000	
IR	1680.000	1581.906	0.058
IS	1680.000	1680.000	
VF	3360.000	2744.182	0.183
VP	5040.000	3721.969	0.262
VS	1680.000	1680.000	
VSex	2800.000	2146.085	0.234

Fuente: Elaboración propia, 2022.

El estudio se complementó con un análisis de mediación, el cual contrasta hipótesis de relación directa entre las variables independientes y la dependiente, mediada por algunas variables independientes. Los resultados de efectos indirectos se pueden apreciar en la Tabla 6, trece de ellos significativos. En tal sentido, se puede concluir que: La IR media la relación entre VP y D; la VV media la relación entre VF y VSex; la VP e IR median la relación entre VS y D, así

como VV y D; la VV media la relación entre VF y VP; la VV y VF median la relación entre VS y VP; la VF media la relación entre VS y VV; la VP media la relación entre VV e IR; la IR media la relación entre IS y D; el IM media la relación entre IO y D; la VF y VV median la relación entre VS y VV; la violencia psicológica media la relación entre VS e IR; por último la VV y VP median la relación entre VS e IR. En todos los casos la mediación es complementaria (Hair et. al., 2019).

Tabla 6
Efectos indirectos específicos

Relación	Coefficiente path	Estadísticos t	P Valores	Hipótesis soportada
VP -> IR -> Desempeño	0.035	2.118	0.034	Si
VS -> VF -> VV -> Desempeño	-0.006	1.525	0.127	No
VF -> VV -> VSex	0.140	4.537	0.000	Si
VS -> VP -> Desempeño	0.014	1.530	0.126	No
VS -> VF -> VV -> VP -> IR -> Desempeño	0.002	1.665	0.096	No
VF -> VV -> VP -> Desempeño	0.005	1.532	0.126	No
VS -> VP -> IR -> Desempeño	0.013	2.022	0.043	Si
VV -> VP -> IR -> Desempeño	0.014	1.997	0.046	Si
VF -> VV -> Desempeño	-0.012	1.674	0.094	No
VF -> VV -> VP	0.135	4.993	0.000	Si
VS -> VF -> VV -> VP	0.070	3.696	0.000	Si
VS -> VF -> VV	0.176	4.251	0.000	Si
VV -> VP -> IR	0.033	2.130	0.033	Si
IS -> IR -> Desempeño	-0.106	5.202	0.000	Si
VF -> VV -> VP -> IR -> Desempeño	0.005	1.843	0.065	No
IO -> IM -> Desempeño	-0.275	8.463	0.000	Si
VS -> VF -> VV -> VP -> Desempeño	0.003	1.420	0.156	No
VV -> VP -> Desempeño	0.015	1.616	0.106	No
VS -> VF -> VV -> VSex	0.073	3.502	0.000	Si
VS -> VP -> IR	0.030	2.211	0.027	Si
VF -> VV -> VP -> IR	0.011	1.968	0.049	Si
VS -> VF -> VV -> VP -> IR	0.006	1.780	0.075	No

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Un buen ajuste del modelo debe tener un *standardized root mean square residual* (SRMR) menor a 0.08 (Henseler, Hubona y Ray, 2016), en este caso el ajuste resultó ser de 0.056, por lo que se cumple esta condición.

Conclusiones

Las empresas de muchos países entre ellos México, no están preparadas para prevenir la Violencia de Género dentro de sus instalaciones. El presente estudio contribuye

a la literatura al analizar los impactos de la VG en las trabajadoras y la empresa. Los resultados reflejan que la VG de tipo verbal, psicológica y social, afecta el D individual de la mujer en su puesto de trabajo. Además, muestran el no rechazo de once de las trece hipótesis directas planteadas; a partir de ello, se infiere que a raíz de la VG las mujeres se cuestionan la continuidad en su trabajo; en tal sentido, se ha demostrado que es causa de rotación de personal.

Aunque ante un mercado laboral que no favorece la contratación de mujeres algunas “soportan” la VG por miedo al desempleo, asociado a la pérdida del ingreso, fuente de sustento e incapacidad de emplearse en el corto plazo. La trabajadora que experimenta VG del tipo psicológico y social, tiene intención de rotar, por el contexto económico muchas “callan” para permanecer en su puesto, pero se merma su desempeño.

Para que los hallazgos sean generalizables es recomendable replicar el estudio en otros contextos y sectores económicos. Se destaca que el instrumento utilizado presenta adecuadas propiedades psicométricas de confiabilidad y validez. Es posible avanzar en el conocimiento estudiando otros territorios, puesto que es probable que los efectos de la VG en el D individual sean distintos. Como futuras líneas de investigación se recomienda dar continuidad valorando la presencia de indicadores como riesgos de trabajo, satisfacción laboral e indicadores de calidad como *Scrap* y productos no conformes como resultado de la VG que vive la mujer en su ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, D., Biaggii, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de Género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., y Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 514-538. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2016-0568>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., y Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management*, 57(2), 103168. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Calvo, G., y Camacho, R. (2014). La violencia de género: Evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enfermería Global*, 13(33), 424-439. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.181941>
- Cascaes, F., Gonçalves, E., Valdivia, B. A., Bento, G. G., Da Silva, T. L., Soleman, S. S., y Da Silva, R. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: El uso del coeficiente alfa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 32(1), 129-138.
- Contreras, F., Beltrán, A., y Cortés-García, C. M. (2022). Impacto económico de la violencia de pareja: el caso de dos empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 172-183. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4857>
- Denegri, M. I., Chunga, T. O., Quispilay, G. E., y Ugarte, S. J. (2022). Violencia de género, dependencia emocional y su incidencia en la autoestima en madres de estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 318-333. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38477>
- Deng, Y., Cherian, J., Kumari, K., Samad, S., Abbas, J., Sial, M. S., Popp, J., y Oláh, J. (2022). Impact of sleep deprivation on job performance of working mothers: mediating effect

- of workplace deviance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3799. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073799>
- Domínguez, R. A. (2021). Caracterización de la ciberviolencia de género en jóvenes universitarios: Reflexiones sobre su impacto en otras violencias. *Transdigital*, 2(3). <https://doi.org/10.56162/transdigital52>
- Donoso, V., Garzón, M. J., Costales, A. I., y Arguello, E. D. (2021). Dependencia emocional transgeneracional: Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en la Sierra del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 299-316. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36771>
- Ferrer-Pérez, V. A., y Bosch-Fiol, E. (2019). El género en el análisis de la violencia contra las mujeres en la pareja: De la “ceguera” de género a la investigación específica del mismo. *Anuario de Psicología Jurídica*, 29(1), 69-76. <https://doi.org/10.5093/apj2019a3>
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fung, A. K., Kim, S., Kim, J., y Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102798>
- Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González, M. H., Cendales, B. E., y Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 18(34). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v18i34.3950>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., y Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Hubona, G., y Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2021a). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021: Principales resultados*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2021b). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Principales resultados Baja California*. INEGI https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/02_baja_california.pdf

- International Labor Organization - ILO (2022). *Statistics on safety and health at work*. ILO. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>
- Kim, H., Yu, M., y Hyun, S. S. (2022). Strategies to improve work attitude and mental health of problem employees: Focusing on airline cabin crew. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 768. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020768>
- Ledesma, B. M., Pulido, M., y Villegas, J. (2009). Condiciones de trabajo, estrés y daños a la salud en trabajadoras de la maquila en Honduras. *Salud de los Trabajadores*, 17(1), 23-31.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2015. Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación DOF 17-12-2015.
- Leyva-Del Toro, C., De Miguel-Guzmán, M., y Pérez-Campdesuñer, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, XXXVII(2), 164-177.
- López, V. G., Moreno, L. R., y Marín, M. E. (2014). La responsabilidad social interna, estudio analítico para las plantas maquiladoras. *Investigación Administrativa*, 43(114), 23-42.
- Mohamed, L., Carracedo, S., y Herrera, L. (2014). Impacto de la violencia de género en el estado de salud física y psicoemocional de los hijos. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades*, (6). <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i6.6962>
- Magsi, I., Mahar, F., y Lakho, M. K. (2022). Impact of psychological aggression and physical assault on workplace performance of women. *Biannual Research Journal Grassroots*, 56(1), 186-201. <https://oric.smiu.edu.pk/images/IMPACT-OF-PSYCHOLOGICAL.pdf>
- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., y Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: Identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Oka, I. A., Eddy, A. A. N., Sutrisni, K. E., y Gde, I. W. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794677. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Orozco, K., Jiménez, L. K., y Cudris-Torres, L. (2020). Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar en el norte de Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 56-68. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32422>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI(3), 493-505.
- Pérez, G. (Dir.) (2019). *La violencia de género en los jóvenes: Una visión general de la violencia de género aplicada a los jóvenes en España*. Instituto de la Juventud.
- Pérez-Rey, E. J., Arenas-Tarazona, D. Y., Forgiony-Santos, J., y Rivera-Porras, D. (2019). Factores predisponentes en la intervención sistémica de la violencia de género y su incidencia en salud mental. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 547-552.
- Pérez-Tarrés, A., Pereira, J., y Cantera, L. M. (2019). Violencia laboral en contextos

- donde se trabaja contra la violencia de género. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.wvwe>
- Pillinger, J. (2017). *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ramírez, A. L. (2020). La Violencia de Género: ¿Por qué es necesario un estado de emergencia? *Revista Jurídica Universidad de Puerto Rico*, 89(1), 71-106.
- Ramírez, J. C., Alarcón, R. A., y Ortega, S. A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(4), 260-275. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34662>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., y Samma, M. (2020). Sustainable work performance: The roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 107-111.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., y Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617-1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Ringle, C. M., Wende, S., y Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3*. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. <http://www.smartpls.com>
- Sánchez, J. A., y Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, (32), 54-82. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701>
- Santandreu, M., y Ferrer, V. A. (2014). Eficacia de un tratamiento cognitivo conductual para el trastorno de estrés postraumático en víctimas de violencia de género. *Psicología Conductual*, 22(2), 239-256.
- Saquinaula-Salgado, M., Castillo-Saavedra, E. F., y Rosales, C. (2020). Violencia de género y trastorno de estrés postraumático en mujeres peruanas. *Duazary*, 17(4), 23-31. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3596>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., y Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social - STPS (2022). *Procuración de justicia laboral*. <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y Sociedad*, 26(59), 81-112. <https://doi.org/10.22198/rys.2014.59.a74>
- Tang, X., Zou, W., Hu, Z., y Tang, L. (2021). The recreation of gender stereotypes in male cross-dressing performances on Douyin. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 65(5), 660-678. <https://doi.org/10.1080/08838151.2021.1955888>
- Thu, N. H., Loan, L., y Quynh, N. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during

- the COVID-19 pandemic in Vietnam. *Organizational Psychology*, 12(2), 38-55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55>
- Undurraga, R., y López, N. (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: Una cuestión de género. *Psykhé*, 29(2), 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Universidad Nacional Autónoma de México - UNAM (2016). *El costo de la violencia contra las mujeres en México*. UNAM. https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_costo_de_la_violencia_contra_las_mujeres_en_mexico.pdf
- Valenzuela, K., Venegas, F., Sandoval, V., y Soto, C. (2021). Violencia hacia la mujer durante la pandemia por COVID-19: Escenario de América del Sur. *Cuadernos Médico Sociales*, 61(1), 19-32. <https://doi.org/10.56116/cms.v61.n1.2021.21>
- Vara-Horna, A. A. (2019). Los costos individuales, domésticos y comunitarios de la violencia contra las mujeres en Ecuador: Resumen ejecutivo. PreviMujer, GIZ. <https://info.comvomujer.org.pe/catalogo/tracd/312-2019-es-studyre-tracd-ec.pdf>
- Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., Tanaka, M., y MacQuarrie, B. J. (2018). The impact of intimate partner violence on the health and work of gender and sexual minorities in Canada. *International Journal of Public Health*, 63(8), 945-955. <https://doi.org/10.1007/s00038-018-1127-1>