



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**



**VIOLENCIA DE GÉNERO, PRODUCTIVIDAD Y COSTOS.  
ANÁLISIS EN EL SECTOR MAQUILADOR.**

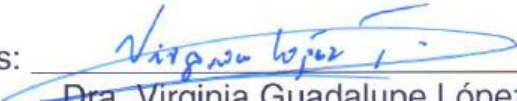
**TESIS QUE  
PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:  
MÁRQUEZ MORELOS MARCO ANTONIO**

**DIRECTORA DE TESIS:  
DRA. VIRGINIA GUADALUPE LOPEZ TORRES**

**Ensenada, B. C. A 24 De febrero Del 2023**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de tesis:   
Dra. Virginia Guadalupe López Torres

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.-   
Dr. Luis Ramón Moreno Moreno

2.-   
Dra. Virginia Margarita González Rosales

## CONSTANCIA DE DESIGNACIÓN DE SINODO

Por medio de la presente hacemos constar que el tesista **MARCO ANTONIO MARQUEZ MORELOS** con matrícula **340418** perteneciente a la generación **XIX**, con su trabajo de tesis titulado:

**"VIOLENCIA DE GÉNERO, PRODUCTIVIDAD Y COSTOS. ANÁLISIS EN EL SECTOR MAQUILADOR".**

Presidente :

  
Dra. Virginia Guadalupe López Torres

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:



1.- \_\_\_\_\_  
Secretario Dr. Luis Ramón Moreno Moreno

2.-  \_\_\_\_\_  
Sínodo Dra. Virginia Margarita González Rosales

**DRA. BRENDA IMELDA BOROEL CERVANTES**  
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES  
Presente.

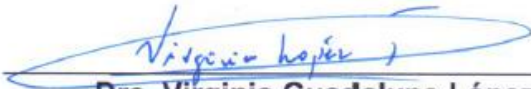
Asunto: Voto aprobatorio sobre trabajo  
Terminal de grado de Maestría

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por Marco Antonio Márquez Morelos para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**"VIOLENCIA DE GÉNERO, PRODUCTIVIDAD Y COSTOS. ANÁLISIS EN EL SECTOR MAQUILADOR".**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de usted.

ATENTAMENTE  
Ensenada, B.C., 22 de febrero del 2023

  
Dra. Virginia Guadalupe López Torres

**DRA. BRENDA IMELDA BOROEL CERVANTES**  
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES  
Presente.

Asunto: Voto aprobatorio sobre trabajo  
Terminal de grado de Maestría

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por Marco Antonio Márquez Morelos para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mí voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**“VIOLENCIA DE GÉNERO, PRODUCTIVIDAD Y COSTOS. ANÁLISIS EN EL SECTOR MAQUILADOR”.**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de usted.

ATENTAMENTE  
Ensenada, B.C., 22 de febrero del 2023



---

**Dr. Luis Ramón Moreno Moreno**

**DRA. BRENDA IMELDA BOROEL CERVANTES**  
COORDINADORA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES  
Presente.

Asunto: Voto aprobatorio sobre trabajo  
Terminal de grado de Maestría

Después de haber efectuado una revisión minuciosa sobre el trabajo de tesis presentado por Marco Antonio Márquez Morelos para poder presentar la defensa de su examen y obtener el grado de Maestro en Administración, me permito comunicarle que he dado mi voto **APROBATORIO**, sobre su trabajo titulado:

**“VIOLENCIA DE GÉNERO, PRODUCTIVIDAD Y COSTOS. ANÁLISIS EN EL SECTOR MAQUILADOR”.**

Esperando reciba el presente de conformidad, quedo de usted.

ATENTAMENTE  
Ensenada, B.C., 22 de febrero del 2023



---

**Dra. Virginia Margarita González Rosales**

# *Dedicatoria*

*Este logro se lo dedico a mi novia Ana por su apoyo incondicional a lo largo de este nuevo reto cumplido, por sus palabras de aliento, alegrías, paciencia y jalones de oreja, te amo mucho. A mi suegra por su cariño y consuelo.*

*A mi madre y familia por respaldarme en las decisiones que he tomado, su afecto y amparo a lo largo de mi vida.*

*La culminación de este logro es gracias al esfuerzo, constancia y perseverancia, al implementar estas herramientas no hay reto pequeño, ni desafío demasiado grande.*

# *Agradecimientos*

*Le extiendo un afectivo agradecimiento a mi directora de tesis, la Dra. Virginia López Torres, gracias por sus consejos, su compromiso conmigo y por su asesoría, me ha servido de gran soporte para culminar esta etapa de crecimiento personal y profesional. Como siempre, le deseo el mejor éxito posible y salud.*

*A mi madre por siempre estar presente y ser el pilar de nuestra familia, sin importar la decisión que tomemos sabemos que estarás para apoyarnos con una sonrisa en el rostro, te quiero mucho.*

*Le agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo económico que me permitió culminar este logro.*

## RESUMEN

Las mujeres dentro del ámbito laboral en el sector maquilador en el Estado de Baja California, sufren de actos de violencia de género, ya que el 66.2% sufren de dichos actos de violencia (INEGI, 2016). Derivado de lo anterior, es relevante abordar la problemática aún existente relacionada a la violencia de género que afecta a las colaboradoras de las organizaciones del sector maquilador textil en un nivel operativo, a fin de evidenciar la existencia de dichos actos, su relación con su productividad y la afectación hacia los costos de la organización, a fin de crear consciencia y tomar acción ante la prevención y disminución de los actos de violencia de género. El objetivo de esta investigación consiste en analizar el impacto de la violencia de género en la productividad laboral y costos del sector maquilador, en la ciudad de Ensenada, Baja California. El alcance del estudio es de carácter no experimental, se considera de tipo transversa y finalmente de tipo de correlación.

Se obtuvieron resultados de correlación de Pearson, donde se pudo observar correlaciones de VG con productividad y costo, lo que indicó una correlación positiva baja (.216) entre VG y productividad. Por otro lado, hubo una baja correlación positiva entre el VG y el costo, con un coeficiente de determinación  $r^2 = 14,82\%$ . Con todo lo anterior, podemos inferir que las consecuencias de la violencia de género que ocurre en las organizaciones tienen efectos negativos y perjudiciales en el ambiente de trabajo, en los colaboradores y en la propia organización. Finalmente, es necesario reconocer que la violencia de género es un problema en todos los escenarios y en todos los niveles, que, si bien ha existido durante años, es muy importante encontrarle una solución, también es importante comenzar a tomar medidas para poder notar un cambio real.

**Palabras clave:** Violencia de género, productividad, costos, sector maquilador.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN .....	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.2 OBJETIVOS .....	18
1.2.1 OBJETIVO GENERAL .....	18
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	18
1.4 HIPÓTESIS .....	19
1.4.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	19
1.4.2 HIPÓTESIS NULA .....	19
1.5 JUSTIFICACIÓN .....	19
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO .....	21
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	21
2.2 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL .....	25
2.2.1 VIOLENCIA DE GÉNERO .....	25
2.2.1.1.1 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL.....	28
2.2.1.1.2 MODELO ECOLÓGICO .....	29
2.2.1.1.3 TEORÍA FEMINISTA .....	30
2.2.1.1.4 <i>BACKLASH THEORY</i> .....	30
2.2.1.1.5 CICLO DE VIOLENCIA DE WALKER.....	31
2.2.2 PRODUCTIVIDAD .....	36
2.2.3 COSTO .....	38
2.2.4 SECTOR MAQUILADOR .....	41
2.3 MODELACIÓN DE VARIABLES.....	43
2.4 ESTADO DEL ARTE .....	44
2.4.1 ESTUDIOS INTERNACIONALES.....	45
2.4.2 ESTUDIOS NACIONALES .....	55
2.4.3 ESTUDIOS REGIONALES/LOCALES .....	58
CAPÍTULO 3. MÉTODO .....	60
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....	60
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	60
3.3 CONTEXTO ESPACIO-TEMPORAL.....	60
3.4 PARTICIPANTES .....	61
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	61
3.6 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	63
3.7 VALIDACIÓN POR JUECEO.....	66

3.8 PILOTAJE .....	68
3.8.1 PARTICIPANTES PILOTAJE .....	68
3.8.2 ESCENARIO/CONTEXTO PILOTAJE .....	69
3.8.4 PROCEDIMIENTO .....	69
3.9 FIABILIDAD POR PILOTAJE .....	69
3.10 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	71
3.11 ANÁLISIS DE DATOS.....	72
CAPÍTULO 4. RESULTADOS .....	72
4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	72
4.2 ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO .....	77
4.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	81
4.4 ANÁLISIS DE NORMALIDAD DE DATOS .....	82
4.4 RELACIÓN ENTRE V.G., PRODUCTIVIDAD Y COSTO .....	83
4.5 IDENTIFICACIÓN DE V.G. EN ALTO GRADO DE PRESENCIA DENTRO DEL SECTOR MAQUILADOR TEXTIL.....	85
4.5.1 CATEGORIZACIÓN DE TIPOS Y NIVELES DE V.G.....	87
4.6 CORRELACIÓN ENTRE V.G. Y PRODUCTIVIDAD .....	89
4.7 PROCEDIMIENTO BASE PARA CALCULAR COSTO LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.....	89
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN .....	95
5.1 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	95
5.2 CONCLUSIONES.....	98
5.3 LIMITACIONES.....	102
5.4 RECOMENDACIONES .....	104
5.5 EPÍLOGO.....	104
REFERENCIAS .....	106
ANEXOS .....	127

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Perspectiva de V.G. previa a 2016. ....	25
Tabla 2. Perspectiva de V.G. del 2016 al 2020. ....	27
Tabla 3. Relación de autores con medición de violencia de género.....	33
Tabla 4. Relación de Instituciones y leyes con medición de violencia de género. ....	34
Tabla 5. Costo generado a organizaciones.....	39
Tabla 6. Operacionalización de las variables de estudio.....	62
Tabla 7. Integración del instrumento prueba piloto.....	65
Tabla 8. Alpha de Cronbach por variable y totalidad de instrumento.....	70
Tabla 9. Características demográficas de las participantes (n=367).....	72
Tabla 10. Primera aplicación de AFE de V.G.....	77
Tabla 11. Datos limpios de V.G.....	78
Tabla 12. Primera aplicación de AFE de Productividad.....	79
Tabla 13. Datos limpios de Productividad.....	80
Tabla 14. Primera aplicación de AFE de Costo. ....	80
Tabla 15. Datos limpios de Costo.....	81
Tabla 16. Prueba de normalidad de los datos.....	82
Tabla 17. Correlación de V.G. con Productividad y Costo.....	84
Tabla 18. Correlación de V.G. con indicadores de Costo. ....	84
Tabla 19. Correlación entre dimensiones de V.G., Productividad y Costo.....	84
Tabla 20. Categorización de niveles de V.G. a partir de sus dimensiones. ....	88
Tabla 21. Correlación de V.G. con indicadores de Productividad.....	89
Tabla 22. Identificador de tipo de V.G. por color y niveles de categoría. ....	98
Tabla 23. Semaforización cumplimiento de objetivos, preguntas e hipótesis de investigación. ...	102

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de variables de estudio.....	44
Figura 2. Frecuencias globales de V.S. ....	75
Figura 3. Frecuencias globales de V.F. ....	75
Figura 4. Frecuencias globales de V.V. ....	75
Figura 5. Frecuencias globales de E.L.....	76
Figura 6. Frecuencias globales de PREST.....	76
Figura 7. Frecuencias globales de I.R. ....	76
Figura 8. Frecuencias globales de A.L. ....	77
Figura 9. Análisis de varianza de un factor .....	85
Figura 10. Análisis de Tukey basado en Triola.....	87
Figura 11. Categorización en niveles y frecuencias de V.V. ....	88
Figura 12. Categorización en niveles y frecuencias de V.S.....	88
Figura 13. Categorización en niveles y frecuencias de V.F.....	89
Figura 14. Concentrado categorizado de niveles de V.G. identificados.....	98

## **CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La violencia contra las mujeres de acuerdo con la Asamblea General de las Naciones Unidas se define como:

“... todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada” (ONU, 1993, p. 2, art. 1).

Es importante conocer y entender algunas de las definiciones respecto a la violencia a nivel mundial, debido a que será necesario para la creación del contexto que se tocará en esta investigación, la violencia y sus actos ocurren en todo el mundo y pueden ejercerse basados en el género de los individuos. Dicho lo anterior, Solyszko define la violencia de género como:

“...la violencia practicada contra un sujeto justamente por su condición de género. Es decir, por lo que se espera de un sujeto que ejerza los roles y estereotipos dominantes de feminidad y masculinidad. La violencia contra la mujer, contra las travestis, la homofobia y la lesbo-fobia son modalidades de violencia de género” (Solyszko, 2016, p.136).

El alcance que tienen los actos de violencia de género es vasto y pueden seccionarse según el ámbito donde se generen, por ejemplo, pueden ocurrir a nivel escolar, a nivel de comunidad, nivel familiar, nivel de pareja, así como a nivel laboral. Al aclararse el alcance que puede tener la violencia de género por ámbito, considero de importancia comprender que se entiende por mundo de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el alcance del mundo del trabajo va más allá de una oficina o un establecimiento físico, como se considera usualmente, su alcance se ve relacionado con el trayecto desde la vivienda hasta el punto de trabajo en ambos sentidos (ida y vuelta), adicionalmente de aquellos acontecimientos relacionados a eventos sociales, espacios públicos que se ven involucrados con el trabajo (OIT, 2016a).

Tanto la violencia, como el acoso tienden a tener una mayor fuerza y presencia a causa de las fuerzas que interactúan en el contexto del mundo del trabajo, del mismo modo que en la sociedad en general, por lo tanto, la violencia y el acoso no es exclusivo del ambiente de trabajo; se atribuye a factores culturales, las relaciones de poder, normas de género y la discriminación (OIT, 2018a). Por otro lado, la violencia sexual y el acoso sexual tienen una constante presencia dentro de la vida de los trabajadores alrededor del mundo, sin embargo, son las mujeres las más afectadas de dichos actos; siendo de esa manera el acoso sexual la forma de violencia laboral más denunciada (OIT, 2018a).

Es preciso abordar la falta de regulaciones en la violencia que se sufre en el mundo del trabajo, demostrando la necesidad existente de atacar este problema para poder tener un mayor control y mitigar los actos de violencia de género en el ámbito laboral; Al darnos cuenta que, en el mundo, el empleador no está obligado a adoptar medidas para prevenir la violencia y los acosos psicológicos relacionados con el trabajo podemos en cierta medida comprender el motivo por el cual los actos de violencia de género en el ámbito laboral siguen presentándose en la actualidad (OIT, 2018a).

La presencia de la violencia de género y sus derivados dentro del ámbito laboral es innegable, estos actos generan pérdidas de millones de dólares a las organizaciones, ya que potencializan los ausentismos, los costos implicados en el reemplazo del personal, así como la reducción de los niveles de productividad (OIT, 2018b). Además, la violencia y el acoso en el ámbito laboral afectan a la salud física y mental de los colaboradores, es por eso también que su moral y la productividad se ven disminuidas, lo que puede ocasionar un aumento en bajas de empleados por enfermedad y a su vez renuncias laborales (OIT, 2018b).

La violencia de género que sufren las mujeres en nuestro país es una realidad, para ser más específicos en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), se obtuvo como resultado que dos de cada tres mujeres en México han sufrido al menos un acto de violencia de género (INEGI, 2016), los actos mencionados pueden ocurrir dentro del ámbito escolar, comunitario, familiar, pareja y laboral; así mismo los tipos de violencia se catalogan en emocional, física, económica, patrimonial, sexual (INEGI, 2016).

Dicho lo anterior, dentro de la violencia de género que sucede en el ámbito laboral en México el 26.6% de las mujeres se ha visto afectada por estos actos, de los cuales un 47.9% han sido de carácter sexual, agresiones físicas un 3.7% y siendo en mayor medida la violencia emocional con un 48.4%; es un hecho que las mujeres sufren de violencia de género dentro del ámbito laboral mismo que puede ser originado por uno o distintos agresores como compañero(a) de trabajo, patrón(a) o jefe(a), supervisor(a), coordinador(a), gerente, directivo(a) o ejecutivo(a), cliente(a), persona desconocida del trabajo, familiar del patrón(a); en promedio, cada mujer tuvo tres agresores (INEGI, 2016).

En el Estado de Baja California el 66.2% de las mujeres sufren actos de violencia; Adicionalmente, en el Estado de Baja California aproximadamente un 32.2% de las mujeres sufren de violencia laboral (INEGI, 2016). En definitiva, la violencia de género se encuentra presente en todo el mundo, afectando a las personas sin discriminación de raza, de idioma, grados de estudios o nivel de ingresos. En relación a todo lo mencionado anteriormente, podemos ver que en México y en el Estado de Baja California no es la excepción, necesitándose más estudios que visibilicen aún más este tema, permitiendo llegar a tomar mejores medidas de acción para poder incidir en esta situación.

Particularmente, debe señalarse que son escasos los estudios de violencia de género en el ámbito laboral en el estado de Baja California, en tal sentido y considerando que la planta laboral de la industria maquiladora es en alta proporción femenina siendo un total de 7,8 mil mujeres (Secretaría de Economía, 2021c). Se ha elegido dicho sector como espacio de estudio. Por lo tanto, la presente investigación pretende valorar la posible relación de violencia de género en el sector maquilador en relación con la productividad laboral y los costos.

De modo que, la presente investigación pretende abordar la problemática aún existente relacionada a la violencia de género que afecta a las colaboradoras de las organizaciones del sector maquilador textil en un nivel operativo, a fin de evidenciar la existencia de dichos actos, su relación con su productividad y la afectación hacia los costos de la organización, a fin de crear consciencia y tomar acción ante la prevención y disminución de los actos de violencia de género.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el impacto de la violencia de género en la productividad laboral y costos del sector maquilador, en la ciudad de Ensenada, Baja California.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar el tipo de violencia de género que existe en mayor nivel en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil.

Categorizar los tipos y niveles de violencia de género en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil.

Determinar la correlación entre violencia de género en el trabajo y productividad laboral.

Diseñar un método base para el cálculo del costo que implica la rotación del personal dentro de las organizaciones.

## **1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

- ¿Cuáles son los tipos de violencia de género que se identifican en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, en la ciudad de Ensenada, Baja California?
- ¿Cuáles son los tipos y niveles de violencia de género que se presentan en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil y cómo podemos categorizarlos?
- ¿Existe correlación entre violencia de género en el trabajo y productividad laboral?
- ¿Cómo podemos determinar el costo que implica la rotación del personal en las organizaciones a través de un método base que pueda generalizarse a todo tipo de organización?

## **1.4 HIPÓTESIS**

### **1.4.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO**

Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, se identifican la violencia física, verbal y sexual.

Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, se logra identificar que el tipo de violencia de género que mayor nivel de presencia tiene es la violencia verbal.

La violencia de género en el ámbito laboral tiene una correlación con el presentismo de las trabajadoras dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California.

La violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil afecta la productividad de las organizaciones y por consiguiente sus costos.

### **1.4.2 HIPÓTESIS NULA**

Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, no se identifican la violencia física, verbal y sexual.

Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, no se logra identificar que el tipo de violencia de género que mayor nivel de presencia tiene es la violencia verbal.

La violencia de género en el ámbito laboral no tiene una correlación con el presentismo de las trabajadoras dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California.

La violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil no afecta la productividad de las organizaciones, ni sus costos.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación es importante de realizarse, ya que es necesario profundizar en la identificación de la violencia de género que sufren las mujeres dentro del ámbito laboral en el sector maquilador en el Estado de Baja California, ya que el 66.2% de

las mujeres sufren de dichos actos de violencia (INEGI, 2016). Sin embargo, es de primordial importancia para el presente estudio, realizarlo en la ciudad de Ensenada, Baja California. En lo correspondiente a dicha ciudad, en el sector maquilador y dentro de industrias dedicadas a la actividad de fabricación de prendas de vestir, se encuentran laborando un total de 5,531 empleados, de las cuales un total de 3,426 son mujeres (INEGI, 2019). Mismas que corren el riesgo de sufrir actos de violencia, de esta manera los resultados obtenidos podrán servir para futuras investigaciones mismos que generarían la pauta para implementar medidas específicas y enfocadas en la prevención de dichos actos en el sector maquilador con la finalidad de reducir considerablemente estos actos de violencia de género hacia las mujeres la ciudad de Ensenada, Baja California y esperando se repliquen estudios para distintos Estados del país. Además, se pretende determinar la cuantificación del costo que implican los actos de violencia de género laboral hacia las mujeres en las organizaciones del maquilador, de esta forma se crearía una mayor consciencia en cómo repercuten dentro de las organizaciones, provocando que las mismas cambien el modo de operación y respuesta ante estos escenarios. El impacto que se pretende obtener con esta investigación va dirigido hacia la comunidad y a las organizaciones del sector industrial (maquilador).

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

A continuación, se presentan las aportaciones encontradas en la revisión de la literatura en torno al tema de investigación de algunos autores. Este capítulo se divide en cuatro temas principales con sus respectivos subtemas: antecedentes del estudio, variables del estudio, teorías con enfoque a violencia de género y estado del arte.

### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Es claro reconocer que la afectación (de actos de violencia) de aquellos individuos que se involucran en el proceso de desarrollo de una organización, terminará por afectarla en su crecimiento, ya que no son externos a la misma. La presidenta de la Comisión Social de la Cámara de Comercio de Madagascar reafirma lo antes mencionado, comentando que “el hecho de que un empleado padezca violencia o acoso en el lugar de trabajo también repercute de forma adversa en nuestras empresas, no solo en el plano moral sino también en el económico, porque disminuirá el rendimiento de ese empleado y, en última instancia, el nivel general de productividad de la empresa” (OIT, 2018b, p.11).

Otro aspecto a considerar es la innovación tecnológica, derivado a que no se encuentra lejos de fortalecer la violencia y el acoso, debido a que abre las puertas a nuevas maneras que permitan atacar y/o humillar a personas. Un ejemplo de lo mencionado es el ciberacoso, en donde un subordinado, compañero laboral, superior o supervisor puede llegar a convertirse en un blanco para recibir mensajes provocativos, amenazantes, humillantes e insultos recibidos por medios electrónicos, lo que puede llegar a desembocar estrés, molestias físicas o inclusive miedo (OIT, 2018b).

Un ejemplo del ciberacoso es aquel que se muestra en diputados y diputadas, que pueden recibir mensajes insultantes o humillantes a través de medios sociales (Facebook, Instagram, Tweeter, etc.), sin embargo, son las diputadas aquellas que reciben más mensajes de este tipo, esto según Dhoria (2017) que menciona que, los insultos a través de redes sociales o internet, no están sujetos únicamente a atacar a las mujeres, sin embargo, son estas mismas las que reciben mayor

cantidad de insultos, siendo en mayor medida aquellas que se desempeñan en la política.

Cuando existen comportamientos agresivos hacia los empleadores o incluso generados por ellos mismos, estos pueden afectar a sus responsabilidades con la organización, generando costos importantes procedentes de dichos comportamientos. Entre los cuales, se pueden encontrar los gastos de investigaciones internas, gastos de mediación, así como los gastos de litigios e indemnizaciones a causa de los actos de violencia, acoso o bien ciberacoso. Además, “también pueden dañar la reputación de las empresas” (D’Souza, et al., 2017, p.15). Para tener una idea de cuánto pueden ascender, en Canadá se ha estimado que el costo anual de bajas en empleados por motivo de la intimidación y el acoso, tiene una valoración de \$19,000 millones de dólares al año aproximadamente (Marshall, 2016).

Por otro lado, los datos recabados alrededor del mundo dejan en evidencia que las trabajadoras embarazadas, además de las mujeres y los hombres que regresan de una licencia de maternidad o paternidad en su caso o bien de una licencia parental, son blancos de a sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, subalternos e incluso superiores (OIT, 2016d). Como se ha mencionado anteriormente, la violencia de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todo el mundo.

En la República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, la existencia de condiciones de trabajo negativas, problemas con del ambiente de trabajo, el aislamiento y la imposibilidad de brindar actividades laborales de acuerdo a las capacidades de los colaboradores, se pueden llegar a considerarse como formas de acoso (OIT, 2018a). Además, un estudio realizado en los Estados Unidos, en 2021, por el Workplace Bullying Institute (Instituto de estudios de la intimidación en el trabajo) estimó que el 30% del total de trabajadores estadounidenses habían sido objeto de “conducta abusiva” en el trabajo durante su vida activa, así mismo un 19% fue testigo de dichos actos y un 66% está consciente de la existencia de dichas conductas en su trabajo (Workplace Bullying Institute, 2021, p. 3).

A la luz de lo anterior, en la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en 2018 se abordó la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el ámbito laboral como temas relevantes en el contexto mundial. En la CIT se mencionó que la violencia que tiene origen en el trabajo puede ocurrir en distintos niveles acorde al nivel de desarrollo de cada país. Por ejemplo, “la pobreza potencializa los actos de violencia, por ende, en los países que cuentan con mayor nivel de pobreza en su población, sufrirán con más frecuencia actos de violencia” (OIT, 2018b, p.6). Dicho lo anterior, en México el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) realizó un estudio de medición de pobreza en 2018, donde se demuestra que México cuenta con un estimado de 52.4 millones de personas (41.9% de la población) que se encuentran en situación de pobreza (CONEVAL, 2018). Basándonos en lo mencionado anteriormente, podemos relacionar los actos de violencia que suceden en el trabajo con el nivel de pobreza que sucede en México, siendo uno de los detonadores de la violencia que suceden en el país.

La violencia de género afecta a los trabajadores y a las organizaciones que cuentan con factores de riesgo para que se desarrolle la violencia de género en el ambiente laboral, los expertos participantes en la reunión organizada por la OIT en 2016 concluyeron que un mal manejo de los recursos humanos de las organizaciones, una mala organización como tal del trabajo en donde se incluyen las carencias en normas y responsabilidades delimitadas, claras y concisas, la inadecuada designación de actividades, el establecer objetivos productivos irrealistas, una comunicación imprecisa, las malas relaciones de trabajo, además de las prácticas discriminatorias, son considerados como factores que tienden por incrementar el riesgo de contar con violencia y acoso” (OIT, 2016a).

Villacis y Morales (2017), están conscientes que, existe una violencia laboral muy presente especialmente contra las mujeres, así mismo, existen desigualdades que se encuentran presentes en la división del trabajo por género, a causa de factores económicos, sociales o culturales, lo que genera condiciones no optimas que son poco favorables para las mujeres trabajadoras (Goren, 2017). En el México actual podemos percatarnos que las mujeres con una mayor posibilidad de experimentar violencia por cualquier agresor a lo largo de su vida, son aquellas que residen en

áreas urbanas (69.3%), de edades entre 25 y 34 años (70.1%), con un nivel de escolaridad superior (72.6%) o bien no pertenecen a un hogar indígena (66.8 por ciento) (INEGI, 2020a). La violencia contra la mujer sufrida en México, tiene relación con la cultura predominante en el país. Basándonos en lo antes mencionado, Velázquez y Díaz (2020) llegaron a la conclusión que “las mujeres son especialmente vulnerables gracias a su género, la cual es percibida en ocasiones como una desventaja profesional, dentro de una sociedad donde aún se encuentra marcada una tendencia machista” (Velázquez & Díaz, 2020, p.435).

Por otro lado, existe una brecha salarial de género muy grande, evidenciando la inferioridad existente entre la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres que desempeñan una misma labor y que ocupan el mismo puesto (OIT, 2019). Este tipo de actos son considerados como discriminación y siendo esta evidencia de violencia, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2018), contempla como otras formas de discriminación:

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; [...]

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; [...]

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante; [...]

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación. (DOF, 2018, Art. 9, p.3-5)

Así mismo, Hernández (2018), comenta que a pesar de los avances en materia legal sobre equidad laboral (basada en género), siguen existiendo desigualdades y desprecio hacia el trabajo ejercido de la mujer mexicana.

## 2.2 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Dentro de este apartado, abordan las variables de estudio, siendo la principal de ellas la variable independiente identificada como violencia de género y las variables dependientes siendo productividad y costos.

### 2.2.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro de este apartado se enfatizará la definición violencia de género desde la perspectiva de diversos autores, dependencias e inclusive leyes en un contexto que se puede caracterizar por pasado y presente. De igual manera, se formulará una definición de carácter propio para delimitar su alcance y entendimiento en la aplicación del presente estudio.

La perspectiva ubicada en el pasado, puede ser apreciada en la siguiente tabla:

Tabla 1. Perspectiva de V.G. previa a 2016.

Referencia	Violencia de Género / Violencia contra las mujeres
Council of Europe, 2011, p.3	<p><i>Gender-based violence against women shall mean violence that is directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately.</i></p> <p>Se entiende por violencia de género contra la mujer, aquella violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o los efectos desproporcionados del mismo.</p>
Asamblea General de la ONU, 1993, p.2	<p>Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.</p>
OMS, 2009, p.3	<p><i>Violence involving men and women, in which the female is usually the victim; and which is derived from unequal power relationships between men and women. Violence is directed specifically against a woman because she is a woman, or affects women disproportionately. It includes, but is not limited to, physical, sexual and psychological harm (including intimidation, suffering, coercion, and/or deprivation of liberty within the family, or within the general community).</i></p> <p>Violencia que involucra a hombres y mujeres, en la que la mujer suele ser la víctima; y que se deriva de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. La violencia se dirige específicamente contra una mujer porque es mujer o afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Incluye, pero no se limita a, daño físico, sexual y psicológico (incluyendo intimidación, sufrimiento, coerción y / o privación de libertad dentro de la familia o dentro de la comunidad en general).</p>

Ley 1257, 2008, Art. 2do.	Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
Boletín Oficial del Estado, 2014, Art. 3ro.	Toda violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad en la vida pública o privada.
ONU Mujeres, s.f., p. x.	La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.
Ley 26.485, 2009, Art. 4to.	Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal; toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.
Casique, L., & Ferreira, A., 2006, p. 951.	La violencia de género es aquella ejercida por los hombres contra las mujeres, en que el género del agresor y el de la víctima están íntimamente unidos a la explicación de dicha violencia. De esa forma, afecta a las mujeres por el simple hecho de ser del sexo femenino, es decir, es la violencia que perpetran los hombres para mantener el control y el dominio sobre las mujeres.
Llei 5, 2008, Art. 3.	La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tenga como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado.
Ley Orgánica 1, 2004, Art. 1.	Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Fuente: Elaboración propia del autor.

Llegados a este punto se puede observar como la V.G. se identificaba en su mayoría como afectaciones físicas dirigidas hacia la mujer por su condición natural de género. Sin embargo, se logra percibir una perspectiva evolutiva del tema en la tabla 2, en donde se extiende el alcance de actos de V.G. y dejando entre ver que es una problemática social. A continuación, la perspectiva ubicada en el presente, puede ser apreciada en la siguiente tabla:

Tabla 2. Perspectiva de V.G. del 2016 al 2020.

Autores	Violencia de Género / Violencia contra las mujeres
Ferrer, V. & Bosch, E., 2018, p. 69.	La violencia contra las mujeres es actualmente considerada como violencia basada en el género y reconocida como una violación de derechos humanos y un problema social de proporciones epidémicas, tanto por diferentes organismos inter nacionales como por muchos gobiernos.
Cepeda, M., & Pérez, G., 2019, p.33.	La violencia de género es la violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.
Solyszko, I., 2016, p.136.	La violencia de género es la violencia practicada contra un sujeto justamente por su condición de género. Es decir, por lo que se espera de un sujeto que ejerza los roles y estereotipos dominantes de feminidad y masculinidad. La violencia contra la mujer, contra las travestis, la homofobia y la lesbo-fobia son modalidades de violencia de género.
Mejía, M., Beltrán, C. & Marroquín, V., 2019, p. 35.	Una manifestación de los valores o prácticas machistas que generan desigualdad, es decir, cuando existe una postura de discriminación hacia la mujer propio del orden social patriarcal, en el que nuestras sociedades han estado inmersas desde hace miles de años. Este tipo de fenómeno se expresa a través de la violencia física, violencia sexual, violencia psicológica o violencia económica.
Saeed, T., et al., 2017, p. 1.	<i>Violence against women is driven by gender norms that normalize and justify gender inequality and violence.</i> La violencia contra las mujeres está impulsada por normas de género que normalizan y justifican la desigualdad y la violencia de género.
Okenwa, L.& Von Strauss, E., 2018, p. 1.	<i>Violence against women is an acknowledged public and global health problem, which has adverse consequences for women's health.</i> La violencia contra la mujer es un problema de salud pública y mundial reconocido, que tiene consecuencias adversas para la salud de la mujer.
Meyer, S., Lasater, M., García, C., 2020, p. 1.	<i>Violence against women is a major public health problem, a gender inequality issue and a human rights violation.</i> La violencia contra la mujer es un importante problema de salud pública, un problema de desigualdad de género y una violación de los derechos humanos.
Amenaghawon, F. & Salawu, A., 2020, p. 16347.	<i>This violence is mainly done to women, as it is believed in most culture that the male is more superior to the women. Most of such violence against women are perpetrated by intimate partners such as husbands, boyfriends and live in lovers. Which manifest as physical, mental, sexual and economic problems.</i> Esta violencia se ejerce principalmente contra las mujeres, ya que se cree en la mayoría de las culturas que el hombre es superior a la mujer. La mayor parte de este tipo de violencia contra las mujeres es perpetrada por parejas íntimas como esposos, novios y amantes. Los cuales se manifiestan como problemas físicos, mentales, sexuales y económicos.

Domínguez, M.  
& Jaramillo, C.,  
2017, p. 1.

La violencia de género es uno de los problemas sociales en la sociedad actual, presentes en los ámbitos sociales, culturales, políticos, familiares, educativos, laborales. ejerciendo diferentes formas de violencia como: físicas, psicológicas, sexuales, entre otras, mismas que agravan la vida de hombres y mujeres de todas las edades.

Fuente: Elaboración propia del autor.

Con base en la revisión de la literatura, para los efectos de la presente tesis, se entiende por violencia de género: aquellas manifestaciones de naturaleza perjudicial hacia el sexo femenino, por el hecho de su condición de género, los cuales pueden identificarse a través de actos encaminados a violencia sexual, física, verbal, psicológica, doméstica, en relación de pareja, emocional, económica. Así mismo, ejerciendo acciones de control, intimidación, hostigamiento, ciber-violencia, entre otras que terminen dañando la vida de las víctimas.

### **2.2.1.1 TEORÍAS CON ENFOQUE A VIOLENCIA DE GÉNERO**

Con base en la revisión de la literatura, se destacan distintas teorías que han sido implementadas para analizar la violencia de género, mismas que serán abordadas a continuación.

#### **2.2.1.1.1 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL**

El psicólogo Albert Bandura de origen canadiense-americano, desarrollo esta teoría en el año 1961, llevando a cabo un experimento denominado el “Experimento de los muñecos bobos” (Delgado, 2019). Esta teoría toma fortaleza en la idea que los niños aprenden a través de entornos sociales por medio de la observación e imitación del comportamiento que vieron. Además, demuestra la idea que el niño se ve afectado por la influencia del entorno.

De acuerdo a Delgado (2019), en lo que corresponde a la teoría del aprendizaje social, se menciona que dicha teoría brindó evidencia significativa demostrando que el aprendizaje es de carácter social porque involucra a la comunidad. Por lo tanto, los alumnos aprenden del comportamiento de sus padres, maestros y compañeros (como parte de la comunidad), no sólo del tema expuesto en la clase. Esto se puede transcender de niños a adultos que de acuerdo a su entorno presenciaron actos de

violencia hacia las mujeres, generando una clase de círculo vicioso donde dichos actos sean efectuados activamente.

Esta teoría se ha utilizado en investigaciones relacionadas a violencia de género, violencia en el noviazgo como la de los autores Guevara, Rojas, Flores & Romero (2017).

#### **2.2.1.1.2 MODELO ECOLÓGICO**

El modelo ecológico se desarrolla a través de la aportación de Donal Dutton en el año de 1983. Este modelo permite reconocer y diferenciar o distinguir aquellos factores que influyen en la violencia, mientras al mismo tiempo otorga un marco de referencia para identificar y comprender la interacción de sus diversos elementos. El modelo consta de cuatro niveles (Individuo, Relaciones, Comunidad, Sociedad) permitiendo analizar factores que influyen dentro del comportamiento de las personas, además de factores que aumentan las probabilidades que las personas se conviertan en víctimas o perpetradores de actos violentos (Casique & Ferreira, 2006). El mencionado modelo se ha empleado en diversas investigaciones de violencia, como la de los autores Casique & Ferreira (2006); Alderton, Henry, Foster, & Badland (2020); Monreal, Povedano & Martínez (2013).

En el nivel de individuo se contemplan factores como el historial médico personal y aquellos factores biológicos que influyen en el comportamiento y en sus probabilidades de convertirse en víctimas o perpetradores de violencia. A modo de ejemplo de los factores, algunos de ellos pueden ser el haber sido víctima de abusos en la niñez, trastornos psicológicos, de personalidad, abuso del alcohol u otras sustancias, comportamientos agresivos o de prácticas de abuso (OMS,2006).

En el nivel de relaciones se contemplan aquellas relaciones con la familia, amigos, pareja y compañeros, que también pueden influir en el riesgo de convertirse en víctima o perpetradores de violencia. A modo de ejemplo, si una persona joven tiene poca relación con sus padres y tiene amigos violentos, existe un riesgo elevado de implicarse en la violencia o ser víctima de ésta (OMS,2006).

En el nivel de comunidad se involucran aquellos lugares en los que se crean relaciones sociales (escuelas, barrios y lugares de trabajo), mismos que influyen en

la probabilidad de violencia. En este sentido, algunos de los factores de riesgo son el nivel de desempleo, la densidad y movilidad de la población, además de la existencia de tráfico local de drogas o armas (OMS,2006).

En el nivel de sociedad los factores que interactúan influyen en la incitación o la inhibición de la violencia. Dentro de los factores se pueden apreciar las políticas económicas y sociales, mismas que producen y sostienen las desigualdades socioeconómicas entre los individuos, la facilidad del acceso a las armas, normas sociales y culturales como aquellas que se relacionan con el control del hombre ante las mujeres, además de las normas culturales que validan la violencia como un método aceptable para la resolución de conflictos (OMS,2006).

#### **2.2.1.1.3 TEORÍA FEMINISTA**

La teoría feminista concluye que la violencia en contra de la mujer es una consecuencia que radica de la adquisición de identidad de género mediante el cual los hombres son moldeados por la sociedad para dominar y ejercer su poder en contra de las mujeres (Ruiz, 2014). Esta teoría se ha utilizado en investigaciones sobre tópicos de violencia y violencia de género realizadas por los autores Farhall (2020); Berbegal, Gasch, Oliván, Sánchez, García & Magallón (2020).

De acuerdo con Ruiz (2014) menciona respecto a estas teorías que:

“... En la sociedad predomina la familia patriarcal, donde se percibe la estructura social basada en una desigualdad de poder, la cual subordina a la mujer. En estas familias el hombre es el que trabaja e ingresa dinero a la familia y es el símbolo de autoridad en el hogar. En este punto se puede ver como la sociedad se crea siendo machista, pensando que el hombre es mejor y se encuentra sobre la mujer” (Ruiz, 2014, p.13).

#### **2.2.1.1.4 BACKLASH THEORY**

El termino *Backlash* puede tener dos connotaciones relevantes que, por un lado, representa la reacción contradictoria a algo que ha ganado relevancia, popularidad o influencia y por el otro lado, puede referirse a la acusación que se realiza a las víctimas de algún crimen, inculpándolas de provocación dirigido a sus perpetuadores o bien, de intentar obtener atención de la opinión pública

denunciándolo (Reina, 2018). Esta teoría se logra observar en el estudio realizado por los autores Kearns, Schappell & Reidy (2020).

Dentro del foro de debate realizado por Barea (2009) logramos identificar que el *backlash* actúa como un ataque en respuesta a los avances entorno a los derechos de la mujer, una agresión misógina de naturaleza personal y sistemático dirigido a las mujeres hacia un intento de retroceder y minimizar los avances realizados por los movimientos feministas o por políticas de derechos humanos en contra de la discriminación (Barea, 2009). El *backlash* actúa a través de diversas acciones como son:

- Niega la necesidad de cambio.
- Niega la posibilidad del cambio.
- Ataca a los mensajeros del cambio y homenaja a los agentes reaccionarios.
- Resiste el cambio mediante la inacción o el sabotaje.
- Desmantela las iniciativas del cambio.

#### **2.2.1.1.5 CICLO DE VIOLENCIA DE WALKER**

Dentro de este ciclo se contempla la existencia de tres fases, en los cuales se describirá la puntuación circular e interaccionar de ambos miembros de la pareja con la finalidad de poder identificar la dinámica relacional que conlleva al maltrato (Almudena, 2016). Teniendo en cuenta lo mencionado, se puntualizarán las tres fases del ciclo de violencia de Walker (Acumulación de tensión, Fase de explosión o agresión y Fase de reconciliación o luna de miel) para obtener una mayor comprensión al respecto.

En la primera fase de acumulación de tensión se caracterizan las agresiones psicológicas, cambios en el humor o estado de ánimo e incidentes menores de maltrato por parte del agresor. En este punto, la mujer al intentar calmar a su pareja, tiende a comportarse de manera sumisa, se oprime a sí misma, minimiza los actos dañinos a su persona atribuyendo los incidentes a factores externos, pensando que, si espera, las cosas cambiarán y mejorará el trato que tienen con ella. En cuanto al perpetrador, debido a la aceptación pasiva percibida de su pareja, no intenta controlarse, se cree con derecho de dañarla y constata que es una manera efectiva de hacer que se comporte como el desea (Almudena, 2016).

Respecto a la fase de explosión o agresión, cuando la tensión de la fase anterior llega a su límite, se produce una expulsión de la misma a través de maltrato psicológico, físico o sexual. Estos actos de violencia son realizados por el agresor en un intento de hacer aprender a la víctima una lección y finaliza cuando el agresor considera que la lección ha sido aprendida, que suele tener una duración de entre dos a veinticuatro horas. Al término de esta fase, se presenta un estado inicial de choque, negación e incredulidad respecto a los acontecimientos (Almudena, 2016).

Dentro de la fase de reconciliación o luna de miel no existe tensión o agresión alguna, el agresor se arrepiente de lo sucedido y pide perdón a la víctima, prometiendo que no volverá a ocurrir. La mujer cree que la lección ha sido aprendida, por lo que el agresor no volverá a comportarse de una manera incorrecta y se verá en la necesidad de maltratarla. La víctima intenta comprender la situación como una pérdida de control momentánea del agresor aludiendo que no volverá a ocurrir. En esta fase, la mujer entra en un estado de ilusión, esperanza hacia la relación teniendo fe en que no volverá a ocurrir (Almudena, 2016).

### **2.2.1.2 TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

A través de una revisión literaria, para efectos de la presente investigación, la violencia de género se medirá a partir de las dimensiones de violencia sexual, violencia física y violencia verbal, ya que se consideran las más adecuadas acorde al propósito de la tesis. Adicionalmente, es preciso mencionar que fueron seleccionados ya que se identificó en el caso de la violencia sexual y física, que fueron las dos dimensiones con mayor medición por parte de los autores evidenciados en la tabla 3, en el caso de la dimensión de violencia verbal se seleccionó por contar con una mínima de un autor que la midió y por qué se cree pertinente medirla en el contexto de la maquiladora textil en Ensenada, Baja California.

Tabla 3. Relación de autores con medición de violencia de género.

Autores	Medición Violencia de Género							
	Sexual	Física	Verbal	Psicológica	Emocional	Económica	Control	Ciber-violencia
Bonilla, E. & Rivas, E. (2019)		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
Castillo, E., Bernardo, J. & Medina, M. (2018)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Domínguez, M. & Jaramillo, C. (2017)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
Donoso, T., Luna, E. & Velasco, A. (2017)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
García, M., Rodríguez, J. & Porcel, A. (2018)		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Lanthier, S., Bielecky, A. & Smith, P. (2018)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Mejía, M., et al. (2019)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
Penado, M. & Rodicio, M. (2017)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>
Saquinaula, M., Castillo, E. & Márquez, C. (2020)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Zamudio, F., et al. (2017)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Fuente: Elaboración propia del autor.

De igual manera, se cree pertinente incorporar tabla 4 relacionando las instituciones y leyes que identifican distintos indicadores de violencia de género.

Tabla 4. Relación de Instituciones y leyes con medición de violencia de género.

Instituciones / Leyes	Violencia de Género									
	Sexual	Física	Verbal	Psicológica	Socioeconómica	Emocional	Económica	Patrimonial	Intimidación	Simbólica
Council of Europe (2019)	✓	✓	✓	✓	✓					
ENDIREH (2016)	✓	✓				✓	✓	✓		
OIT (2018)	✓	✓		✓					✓	
Boletín Oficial del Estado (2014)	✓	✓		✓			✓			
ONU Mujeres (n.d.)	✓	✓		✓		✓	✓			
Ley 26.485. (2009)	✓	✓		✓			✓	✓		✓
Llei 5 (2008)	✓	✓		✓			✓			
Ley Orgánica 1 (2004)	✓	✓		✓						
United Nations Population Fund (2008)	✓	✓		✓						

Fuente: Elaboración propia del autor.

Como se logra percibir, en la tabla 3 desde la perspectiva de los autores se llega a considerar como parte de la violencia de género al ciberacoso, caso contrario con la tabla 4 que cuenta con el punto de vista desde el panorama de las instituciones o leyes internacionales en donde queda descartado, tomando a consideración la violencia simbólica e intimidación.

### 2.2.1.2.1 VIOLENCIA SEXUAL

A continuación, abordaremos algunas definiciones enfocadas a la dimensión de violencia sexual, desde distintas perspectivas.

La violencia sexual es considerada como cualquier acto de naturaleza sexual en el que la mujer no otorga un consentimiento y es forzada por el agresor. Dichos actos pueden ejemplificarse como: la exhibición, observación, la imposición por medio de violencia, sometimiento, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, para concluir en sostener relaciones sexuales. Lo antes mencionado de acuerdo a la delegación del gobierno para la violencia de género (s.f.).

Los autores Povedano y Monreal (2012), definen violencia sexual como una serie de presiones físicas y psíquicas partiendo del agresor hacia la víctima, mediante el cual se impone cualquier contacto sexual indeseado por la víctima.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2007), define violencia sexual, en su artículo sexto, fracción V como:

“cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto” (Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, art. Sexto, fracc. V)

#### **2.2.1.2.2 VIOLENCIA FÍSICA**

A continuación, se observarán diferentes definiciones enfocadas a la dimensión de violencia física, desde perspectivas dispares.

De acuerdo con los autores Povedano y Monreal (2012), violencia física es aquella que se define como una violencia explícita, que conlleva el hecho de agresión física. Cuando se habla de violencia física se refiere a todo acto que provoca daño o lesiones.

La delegación del gobierno para la violencia de género (s.f.) considera que se entiende por violencia física a cualquier acto de carácter no accidental contra el cuerpo de una mujer, generando un riesgo o resultado de producir una lesión física. Algunas de sus formas más recurrentes se identifican como: golpear, empujar, encerrarla, arrojar objetos a su persona, obligarla a tomar alcohol, drogas,

enervantes u otras sustancias. Los actos de violencia física son mencionados más no limitados.

Se entiende como violencia física de acuerdo con la LGAMVLV (2007), en su artículo sexto, fracción II, "cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas" (Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, art. Sexto, fracc. II)

### **2.2.1.2.3 VIOLENCIA VERBAL**

Con la finalidad de lograr comprender a que se refiere con violencia verbal, se dispone a puntualizar algunas definiciones al respecto.

Los autores Herrera, Peraza, & Porter (2004), brindan una perspectiva de violencia verbal, mencionando que la violencia es una exacerbación de irritabilidad, hostilidad y frustración que se acumula lentamente. Relacionan la hostilidad con la tendencia de una persona a "explotar" por cualquier motivo, a reaccionar con amargura y molestia extrema.

Por otro lado, de acuerdo con Cabanillas y Suarez (2017), brindan una perspectiva distinta, mencionando que "el maltrato verbal no es una conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, donde produce agresión verbal, siendo una conducta que causa un perjuicio a la víctima". (Cabanillas & Suarez, 2017, p.31).

Para finalizar, la Oficina para la Salud de la Mujer (2018) menciona respecto a la violencia verbal que pueden tener efectos a corto y largo plazo que son tan graves como los efectos del abuso físico. Incluyen actos como insultos e intentos de asustarte, aislarte o controlarte. Además, puede ser indicador que el abuso físico está a punto de ocurrir.

### **2.2.2 PRODUCTIVIDAD**

La productividad laboral puede ser considerada como una medida de eficiencia de una persona, del equipo, la maquinaria, entre otros, en la transformación de los insumos en productos. La productividad desde un enfoque en las empresas puede

ser orientada al cumplimiento de metas u objetivos, el desarrollo de un buen ambiente laboral a través de acciones y el uso de factores como el tiempo y recursos, entendiendo por recursos a los materiales, equipo y humanos (Universidad Politécnica de Tulancingo, 2019).

Es a partir de este punto, donde se tomará un enfoque de productividad dirigido al recurso humano en las organizaciones y su interacción con la misma. Debido a que se destaca el recurso humano, ya que “son las personas quienes en últimas desarrollan los procesos y juegan un papel vivo en todas las operaciones y actividades que ejecuta la empresa en pro del alcance de los objetivos propuestos” (Fontalvo, De La Hoz & Morelos, 2017, p. 49).

Dentro del recurso humano existen diversos factores negativos que perjudican la productividad del mismo, entre ellos se encuentran: la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje, la formación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, el sistema de recompensas, el ausentismo, los índices de rotación del personal y otros factores del ambiente interno y externo de la empresa como la violencia doméstica que condicionan los índices de productividad (Universidad Politécnica de Tulancingo, 2019; Fontalvo, De La Hoz & Morelos, 2017; Alicea, 2016; Fattori, et al., 2015).

Además de los factores mencionados anteriormente, de acuerdo con Glab (2003), las víctimas de violencia y sus compañeros de trabajo ven reducida su productividad a causa de actos como hostigamiento telefónico y visitas al trabajo por parte de los agresores, generando una sensación de incomodidad y distracción en sus labores. De igual manera cuando las mujeres terminan siendo víctimas de homicidio, repercute en los colaboradores de la organización atravesando por un periodo de duelo y reducción de su productividad, mientras que crea la necesidad de postular la vacante, entrevista de candidatos y entrenar o capacitar al nuevo personal genera en tiempo invertido.

### **2.2.2.1 PRESENTISMO LABORAL**

De acuerdo con Isaacs (2018) el presentismo laboral puede observarse como un fenómeno relacionado con la ansiedad del trabajador por el temor de perder su

empleo y se ve influenciado por un alto grado de estrés, mismo que obliga al trabajador a presentarse a laborar incluso cuando no se encuentra capacitado para realizar sus funciones.

Con un enfoque dirigido a la productividad, los autores Sandoval, Domínguez y Lujan (2019) están de acuerdo en que el presentismo tiene manifestación en el empleado cuando acude a trabajar, pero por problemas de salud no puede desempeñarse de la manera más eficiente o al cien por ciento y por consecuencia su productividad se verá afectada.

### **2.2.2.2 ESTRÉS LABORAL**

De acuerdo con el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), el estrés laboral es un tipo de estrés en el cual existe un incremento de presión dirigido al individuo dentro de su entorno laboral, mismo que puede provocar una saturación mental y/o física del colaborador, generándole consecuencias diversas que puede ir más allá de su salud o entorno cercano (Instituto Mexicano de Seguridad Social, 2021).

El IMSS reconoce que el 75% de los mexicanos padece de fatiga por estrés laboral y que una de las consecuencias a largo plazo es la reducción de la productividad (Instituto Mexicano de Seguridad Social, 2021).

### **2.2.3 COSTO**

Dentro de este apartado nos referimos a costo como todo aquel acontecimiento derivado de actos respecto a violencia de género que genere un desembolso o una afectación a los recursos por parte de la organización. De acuerdo con Aquino & Thau (2009), los costos en el lugar de trabajo pueden llegar a ser muy elevados, las víctimas expuestas a estos comportamientos agresivos pueden llegar a sufrir daños psicológicos, generar agotamiento, se enferman regularmente, experimentan estrés y en algunos casos traumas. Así mismo, los costos hacia las organizaciones a causa de los actos de violencia pueden ser reflejados a través de costos directos (incremento en ausentismos, alto índice de rotación de personal, incremento en los costos médicos, fallecimiento de trabajadores), costos indirectos (baja moral, pérdida de productividad, bajo nivel de compromiso y desempeño) y costos intangibles (impacto negativo en la imagen organizacional) (Meyer, 2006;

Alicea, 2016; Tolentino, Restubog, Scott, García & Tang, 2011; Glab, 2003; Di Martino, Hoel & Cooper, 2003).

Adicionando a los posibles costos que generan en las organizaciones, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 5. Costo generado a organizaciones

<b>Costo generado a organizaciones</b>
Daños en la imagen de la compañía.
Disminución en la competitividad.
Disminución en calidad del producto.
Incremento en rotación de personal.
Deterioro en clima organizacional.
Perdida de personal calificado.
Reducción de productividad nivel individual y grupal.
Reducción de motivación, satisfacción y creatividad.
Costo de reemplazo.
Ausentismos por enfermedad.
Pérdida de reputación pública.
Entrenamiento de nuevo personal.

Fuente: Hoel, Sparks & Cooper, (2001); Kennedy, (2004).

Teniendo el conocimiento de los diversos acontecimientos que generan un costo a las organizaciones derivado de los actos de violencia de género, para fines de esta tesis abarcaremos únicamente los ausentismos e intención de rotar, mismo que serán abordados brevemente.

### **2.2.3.1 AUSENTISMO LABORAL**

Las autoras Tatamuez, Domínguez & Matabanchoy (2018), definen como:

“... la no asistencia al trabajo por un periodo de uno o más días laborales, considerado como una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional” (Tatamuez, Domínguez & Matabanchoy, 2018, p. 100).

El ausentismo laboral afecta a la organización, y se logra percibir a través del ejemplo realizado por los autores Sharma & Verma (2017) quienes mencionan que, al existir un ausentismo laboral, en primera instancia, el trabajador debe ser reemplazado, lo que puede generar la posibilidad de ser necesario emplear un excedente de personal para mantener la producción y servicio. Además, se involucra el tiempo que la gerencia dedica para reorganizar los programas y tratar de encontrar la manera de administrar el negocio con una fuerza laboral reducida. Por si fuera poco, incluido a lo anterior, la proliferación del absentismo puede generar una mentalidad de ausencia y un ambiente en el que tomarse días libres intermitentes sea considerada aceptable (Sharma & Verma, 2017).

De esta manera podemos obtener una idea más clara a lo que corresponde en cuestión de ausentismo laboral y su interacción con la organización. Adicionando al respecto, es importante remarcar que el ausentismo es generado por varios factores, sin embargo, para fines de la presente tesis se entenderá que el ausentismo laboral es relacionado con los actos de violencia que lo potencializan.

### **2.2.3.2 INTENCIÓN DE ROTAR**

La intención de rotar se puede definir de acuerdo a los autores Schyns, Torka & Gössling (2007) como “la intención de un empleado para cambiar de trabajo o compañía de manera voluntaria” (Schyns, Torka & Gössling, 2007, p. 660). Se relacionará la intención de rotar respecto a los actos de violencia de género que sufran las colaboradoras sujetas a la presente investigación. Cabe destacar que en investigaciones previas se ha demostrado que la violencia influye en la intención de rotar (Yang, Wang, Kelifa, et al., 2021; Hyun, Jaeyong & Eun, 2020; Baek & Kang, 2018; Duan, Ni, Shi, et al., 2019).

De acuerdo con los autores Yang, Wang, Kelifa, Wang, Liu, Lu & Wang (2021), quienes realizaron una investigación con el objetivo de dilucidar los efectos de la violencia en el lugar de trabajo sobre la intención de rotación entre los trabajadores de la salud chinos, e identificar los mediadores potenciales en esta relación, midieron la intención de rotar mediante un único ítem ((Sí o No): ¿Tiene la intención de dejar su trabajo actual el próximo año?). Este instrumento de un solo ítem que

sirve para medir la intención de rotación ha sido implementado en estudios previos (Van Bogaert et al., 2014; Fang et al., 2014), de acuerdo con los autores (Yang, Wang, Kelifa, et al., 2021).

#### **2.2.4 SECTOR MAQUILADOR**

En esta sección se describen las características del sector maquilador (maquiladoras).

Según INEGI, el sector secundario se caracteriza por:

“... el uso predominante de maquinaria y de procesos cada vez más automatizados para transformar las materias primas que se obtienen del sector primario. Incluye las fábricas, talleres y laboratorios de todos los tipos de industrias. De acuerdo con lo que producen, sus grandes divisiones son construcción, industria manufacturera y electricidad, gas y agua” (INEGI, 2021a).

Uno de los enfoques que se realizarán en esta investigación, es la industria manufacturera, que se define de acuerdo a INEGI como, la actividad económica por medio de la cual se transforman las materias primas en bienes y artículos (INEGI, 2021b). Sin embargo, para ser más precisos abordaremos únicamente a las empresas maquiladoras textiles que forman parte del sector secundario y de la industria manufacturera en México.

En el año 2020, INEGI realizó un Censo de Población y Vivienda, mismo que dio como resultado que en México habitan 126 millones de habitantes, siendo 61 millones de género masculino y 65 millones de género femenino (INEGI, 2020b), existiendo una mayoría de mujeres por cuatro millones. Sin embargo, en el Estado de Baja California las mujeres representan el 49.57% de la población (INEGI, 2020b).

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, una parte del estudio se enfocará en las empresas maquiladoras de Ensenada, Baja California, México. De acuerdo a INEGI, se considera como establecimiento maquilador:

“... a aquella unidad económica que realiza una parte del proceso de producción final de un artículo, por lo regular de ensamblado, misma que se encuentra en territorio nacional y mediante un contrato de maquila se compromete con una empresa matriz, ubicada en el extranjero, a realizar un proceso industrial o de servicio destinado a transformar, elaborar o reparar mercancías de procedencia extranjera, para lo cual importa temporalmente partes, piezas y componentes, mismos que una vez transformados son exportados” (INEGI, 2007).

En el año 2019, en México existían un total de 1,212,428 unidades económicas activas pertenecientes a la Industria Manufacturera; misma que contaba con una población ocupada de 8,71 millones, que se segregaba en un 61.5% representando a la población de hombres y un 38.5% correspondiente a la población de mujeres; la edad promedio de las mujeres trabajadoras de Industrias Manufactureras en el cuarto trimestre de 2020 fue de 38.5 años; mientras que el promedio de años de escolaridad en Industrias Manufactureras fue de 9.77 en mujeres; dentro de la población de 8.71 millones, el 2.98% de población se desempeña realizando actividades como operadores de máquinas de costura, bordado y de corte para la confección de productos textiles y prendas de vestir, siendo representado en la ENOE Nueva Edición (ENOE N) del cuarto trimestre de 2020 (Secretaría de Economía, 2021a).

A nivel nacional, dentro del 38.5% que representan las mujeres trabajadoras de Industrias Manufactureras, existen 1.19 millones de mujeres que cuentan únicamente con una escolaridad de entre siete y nueve años; además de ser mujeres de entre 25 a 34 años de edad aquellas con una mayor presencia en la fuerza laboral femenil con un total de 850 mil mujeres (Secretaría de Economía, 2021a).

De acuerdo a resultados mostrados por Censos Económicos (2019), realizados por INEGI, en el Estado de Baja California se contaba con 8,114 unidades económicas activas de Industria Manufacturera (Secretaría de Economía, 2021a). De las cuales únicamente 561 tienen una actividad económica de fabricación de prendas de vestir (INEGI, 2019). Además, de acuerdo a resultados de la ENOE (2020), en el Estado

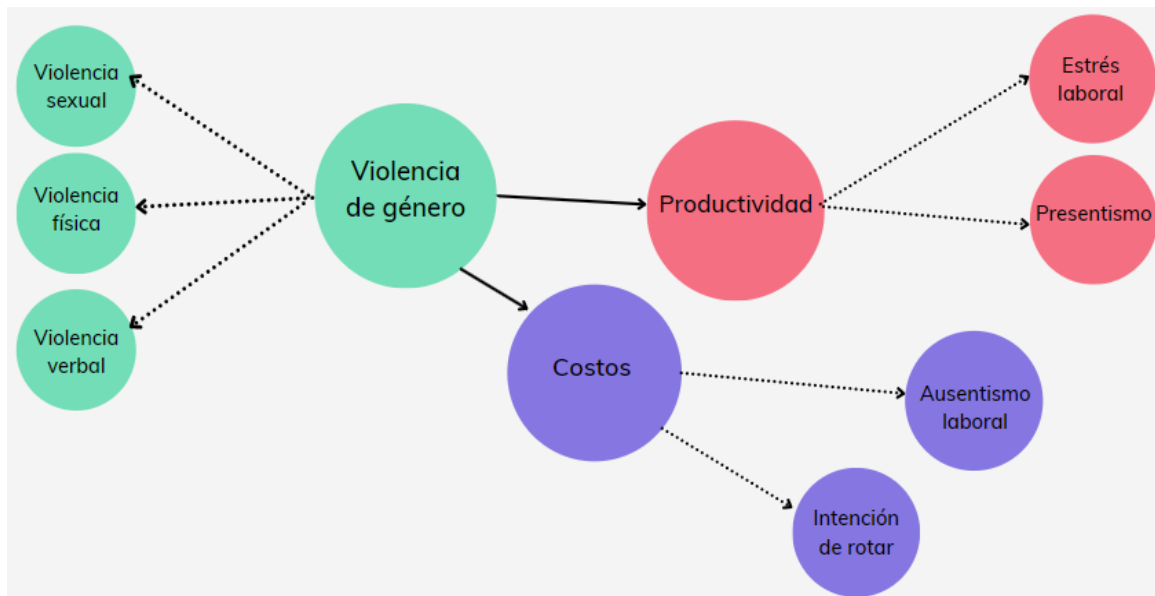
de Baja California en el cuarto trimestre de 2020 era representado por una fuerza laboral de 1,66 millones de personas; mismas que se diversificaban en un 39% mujeres y 61% hombres; sin embargo a nosotros nos interesa conocer cuántas personas se desempeñan como operadores de máquinas de costura, bordado y de corte para la confección de productos textiles y prendas de vestir, las cuales en conjunto representan 11,6 mil personas en comparación de las 1,66 millones de personas que representan la fuerza laboral de Baja California; el total de operadores de máquinas de costura (11,6 mil) es dividido en 3,78 mil hombres y 7,8 mil mujeres (Secretaría de Economía, 2021c).

La ciudad de Ensenada cuenta con 1,360 unidades económicas activas que pertenecen a Industrias Manufactureras, representando un 16.8% de las unidades económicas activas del Estado de Baja California (Secretaría de Economía, 2021a). La cantidad de empleados dependientes del total de unidades económicas activas (1,360) de la ciudad de Ensenada asciende a 31,006 empleados (Secretaría de Economía, 2021a). De las unidades económicas activas de la ciudad de Ensenada que pertenecen a Industrias Manufactureras, únicamente 158 tienen la actividad económica de fabricación de prendas de vestir; un total de 5,531 empleados desempeñan labores en las distintas (158) unidades económicas de fabricación de prendas de vestir, siendo una cantidad de 2,105 hombres y 3,426 mujeres (INEGI, 2019).

### **2.3 MODELACIÓN DE VARIABLES**

Con base a la literatura se realizó el modelo teórico hipotético de la variable dependiente (violencia de género) y las variables independientes (productividad y costos), tal como se muestra en la figura 1:

Figura 1. Modelo de variables de estudio.



Fuente: Elaboración propia del autor.

## 2.4 ESTADO DEL ARTE

Posterior a la revisión de la literatura se logró encontrar lo siguiente, un total de 133 artículos publicados entre los años 1993 a 2021, se destaca que el país que más ha abonado al tema de violencia de género, es México, España y China. Además, se pone en manifiesto que, en México, siendo más específicos en el Estado de Baja California carece de publicaciones en la temática, aunque existen indicios sobre investigaciones al respecto, no se encontró evidencia sobre investigación en temas específicos de violencia de género, productividad y costos en el sector maquilador. De los 133 artículos encontrados para efectos de construcción del apartado, únicamente se rescatan 18 artículos, debido a la pertinencia de su aportación a la presente investigación.

La presentación del apartado del marco teórico se clasificará de la siguiente manera, empezando por el contexto internacional en donde se destacaron países como España, Perú y Ecuador. Dentro del contexto nacional y local es relevante destacar la falta de presencia de artículos de investigación que aportaran al tema de la presente tesis, habiendo rescatado únicamente cuatro artículos, ya que acorde a la revisión realizada en el periodo de 2017 a 2021 en las bases de datos de Elsevier y EBSCO, se utilizó el algoritmo de búsqueda [violencia de género] y

[*gender-based violence*], sin embargo, no se identificaron aportaciones relevantes al respecto.

#### **2.4.1 ESTUDIOS INTERNACIONALES**

La investigación realizada por los autores Baltazar, Pérez, Solis & Huamán (2020), en el país de Perú y que tiene por título “Formas de violencia entre estudiantes universitarios de la región Junín, Perú.”, cuenta con un propósito que consiste en examinar la asociación entre seis formas de violencia y sus niveles entre estudiantes universitarios peruanos de una universidad pública en la región peruana de Junín. La población constaba de 961 estudiantes que decidieron participar voluntariamente, mismos que estudiaban en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro de Perú, de la población seleccionada 629 correspondía a mujeres y 332 a hombres.

Los datos se recopilaron en el período de julio a diciembre de 2019 utilizando el cuestionario “Domestic Violence Measurement Scale” (VIFJ4), mismo que consta de 25 items y que evaluó seis formas de violencia, entre ellas la violencia física, sexual, psicológica, social, patrimonial y de género. Las variables fueron medidas a través de tres niveles de violencia que son leve, moderada y severa.

Dentro de los resultados obtenidos se encontró que todos los estudiantes sintieron violencia en las seis formas distintas. Además, se encontró un nivel de porcentaje alto respecto a la violencia existente en mujeres que en hombres. Respecto a las formas de violencia, se ordenaron de la siguiente manera de acuerdo a los resultados obtenidos en la medición del nivel severa (Física, Psicológica, Patrimonial, Social, De género). Respecto al nivel moderado (Social, Sexual, Físico, De género, Patrimonial, Psicológico). Finalmente, de acuerdo al nivel leve (Psicológico, Patrimonial, De género, Social, Físico, Sexual).

La investigación realizada por los autores Berbegal, Gasch, Oliván, Sánchez, García & Magallón (2020), en el país de España y que tiene por título “Variables associated with a higher awareness of gender-based violence by students of the health sciences and social work”, se cuenta con un objetivo de estudio, mismo que se enfocó en determinar las actitudes hacia la igualdad y prevención de la violencia

de género. Así como, analizar las variables asociadas a una mayor conciencia de la violencia de género por parte de los estudiantes de las carreras de ciencias de la salud y trabajo social. Tomando una población Formada por 437 estudiantes de las carreras de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad de Zaragoza (España) durante los años 2018 y 2019.

Para la obtención de información necesaria para desarrollar este estudio, se elaboró y aplicó un cuestionario, se distribuyó a la población de estudio a través de la aplicación web Google Forms, en el que se introdujo el cuestionario para completarlo. Además, se realizó contacto con profesores y delegados de curso, haciendo uso de plataformas como el correo institucional de la Universidad de Zaragoza, así como grupos de delegación, listas de difusión de clases, etc. para solicitar la participación en el estudio y el enlace a la encuesta. El período de difusión duró aproximadamente 90 días y una vez finalizado este período, se creó una base de datos con todas las respuestas obtenidas.

En cuanto a los resultados obtenidos, se observaron diferencias en las actitudes hacia la violencia de género en función del sexo, la edad y las actitudes favorables al movimiento feminista. Con respecto al modelo de regresión lineal, los resultados mostraron que la “Feminism and the women’s movement scale” (FWMS por sus siglas en inglés) es un predictor de la “Gender Equality and Prevention of Gender-based Violence Scale” (GEPGVS por sus siglas en inglés), así como el sexo.

En la investigación realizada por los autores Bonilla & Rivas (2019), que tiene como título “Violencia en el noviazgo en estudiantes colombianos: relación con la violencia de género en el entorno”, realizado en el país de Colombia, tiene como objetivo analizar la asociación entre la violencia de género en el entorno y la perpetración y victimización de violencia en el noviazgo.

El diseño de la investigación es de carácter observacional, descriptivo y transversal, teniendo una muestra compuesta por un total 443 estudiantes de diferentes universidades de Colombia, de los cuales el 28.4% son hombres y el 71.6% corresponde a mujeres, la muestra cuenta con una edad media de 20.64 años. En cuanto a los niveles de agresión, se midieron mediante la versión modificada de la

Conflicts Tactics Scale (M-CTS), misma que se divide en cuatro dimensiones que son: argumentación, agresión psicológica, agresión física media y agresión física grave. Sin embargo, en esta investigación se utilizó únicamente las tres últimas. La información se recopiló a través de la aplicación de un cuestionario auto aplicado, mismo que fue contestado en un lapso aproximado de 40 minutos.

Los resultados obtenidos en la investigación en cuestión muestran que un elevado porcentaje de participantes en donde su entorno ha tenido lugar algún caso de violencia de género. Aproximadamente dos de cada tres personas entrevistadas (67.9%) manifiestan que alguien de su entorno ha sido víctima de este tipo de violencia. De igual manera, el 61.2% expone que una mujer conocida ha sufrido agresiones físicas y/o psicológicas por parte de la pareja. La perpetración y la victimización de agresiones en el noviazgo son mayores entre las personas en cuyo entorno ha tenido lugar algún caso de violencia de género.

La investigación que tiene por título “Escala de violencia ginecológica. Validación de una medida de abuso psicológico, físico y sexual contra las mujeres en el sistema de salud chileno”, fue realizado por los autores Cárdenas, Salinero & García (2020), en el país de Chile. El objetivo de esta investigación se centra en crear y validar una escala que permita indagar en las experiencias de las mujeres de modo que se pueda detectar prácticas de violencia en dicho campo de la salud.

La escala creada fue aplicada a 503 mujeres de diferentes edades en la ciudad de Valparaíso (Chile). Así mismo, el instrumento final, que se encuentra compuesto por 13 ítems, muestra buena fiabilidad ( $\alpha = 0,87$ ) y se confirma una estructura factorial similar a la prevista (tres factores correlacionados referidos a diversas formas de violencia psicológica, física y sexual).

En cuestión de los resultados obtenidos, se identifica que las correlaciones entre las dimensiones de la escala varían en un rango de 0,49 y 0,54. Además, mediante un análisis factorial confirmatorio se indican cargas factoriales que van desde 0,47 hasta 0,77, revelando buenos índices de ajuste que indicarían la validez del modelo. Así mismo, al realizar un análisis factorial de multigrupo, se respalda la invariancia de la escala entre grupos de diferentes edades (18–38 años y >39) y que realizan

su atención en diferentes centros de salud (pública y privada). Del mismo modo, se realizan pruebas que muestran la invariancia métrica de la escala creada. Finalmente, se informan las tasas de prevalencia de las diferentes formas de violencia previstas por la escala. Se puede concluir que la escala de violencia ginecológica es un instrumento confiable y viable para detectar las experiencias de abuso de tipo psicológico, físico y sexual en las mujeres.

La investigación que tiene por título “Violencia de género y autoestima de mujeres del centro poblado Huanja – Huaraz, 2017” fue realizada por los autores Castillo, Bernardo & Medina (2018), misma que se llevó a cabo en el país de Perú.

El objetivo de esta investigación se centra en poder determinar la relación entre la violencia de género y el nivel de autoestima de las mujeres del centro poblado Huanja – Huaraz. Este estudio es cuantitativo, prospectivo y correlacional de corte transversal, se contó con una muestra conformada con 55 mujeres registradas como habitantes del centro poblado Huanja, las cuales cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión establecidos por la investigación.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran que la violencia física representó el 38,2% de casos registrados, seguido de la violencia psicológica (29,1%); violencia sexual (14,6%) y violencia económica (18,1%). Respecto al autoestima presentó nivel bajo (52,8 %), nivel medio (43,6 %) y nivel alto (3,6 %). El coeficiente de Correlación de Spearman ( $r_s$ ) evidenció relación negativa y no significativa entre los tipos de violencia y la autoestima: violencia física ( $r_s = -0,123$ ;  $p = 0,371$ ), violencia psicológica ( $r_s = -0,181$ ;  $p = 0,186$ ), violencia sexual ( $r_s = -0,177$ ;  $p = 0,195$ ) y violencia económica ( $r_s = -0,075$ ;  $p = 0,589$ ).

En la investigación realizada en el país de Ecuador, por los autores Domínguez & Jaramillo (2017), que tiene por título “Violencia de género y desempeño académico de estudiantes de Bachillerato General Unificado del Colegio Nacional Guayllabamba.”, tiene por objetivo de investigación el determinar la relación que existe entre la violencia de género y el desempeño académico de las y los estudiantes de Bachillerato General Unificado del colegio Guayllabamba.

En la investigación se implementó la técnica de encuesta, a través de dos cuestionarios con una escala de tipo Likert en lo respectivo para estudiantes, y la técnica de entrevista para docentes. La investigación es de carácter cualitativo, además de descriptivo y correlacional, teniendo una población de constituida por estudiantes de primero, segundo y tercer año de Bachillerato General Unificado del Colegio Nacional Guayllabamba, del año lectivo 2016 – 2017, siendo un total de 653 estudiantes, de los cuales únicamente un total de 194 estudiantes representan la muestra de investigación, siendo constituida por 98 de género masculino y 96 de género femenino.

Respecto a los resultados de esta investigación se confirma que la violencia de género tiene relación directa con el rendimiento académico de las y los estudiantes de Bachillerato General Unificado del Colegio “Guayllabamba”. Además, el estudio revela la presencia de violencia de género en el contexto investigado, misma que está caracterizada por la presencia de agresiones física entre estudiantes, lo cual se evidencia en golpes, empujones y otras agresiones físicas que inclusive han derivado en fracturas. Así mismo, el diagnóstico con respecto a agresiones de orden psicológico, evidenció que ha habido insultos, burlas, humillaciones, y en algunos casos acoso escolar. En un alto porcentaje de investigados, se evidencia que han recibido agresiones de carácter sexual, generalmente, a través de frases morbosas, actos gestos indebidos, e incluso violación.

La investigación realizada por Donoso, Luna & Velasco (2017) se llevó a cabo en el país de España y tiene por título “Relación entre autoestima y violencia de género. Un estudio con mujeres autóctonas y migradas en territorio español.”, mismo que tiene como objetivo de investigación analizar la relación entre violencia de género y baja autoestima en mujeres autóctonas y migradas residentes en el Estado español, así como los efectos que sobre esta última pueden operar los programas de apoyo psicosocial para víctimas de maltrato. El estudio realizado es de carácter descriptivo exploratorio cuantitativo, teniendo un diseño pre y post-test sin un grupo de control.

Los participantes de la investigación fueron mujeres que previamente presentaron actos de maltrato y que habían solicitado ayuda en uno de los 19 centros de

atención a la mujer de 11 comunidades autónomas del Estado español. A dichas mujeres se les invitó a realizar un taller grupal de intervención psicosocial en el que trabajarían distintas estrategias para la visualización y combatir los factores que originan, generan y mantienen la violencia de género. Finalmente, la muestra fue conformada por un total de 248 mujeres que decidieron acceder a realizar el taller.

En lo que corresponde a los resultados obtenidos en la investigación, se destaca que el estudio establece relaciones entre características sociodemográficas, tipología del maltrato, tiempo de exposición, perfiles de coexistencia entre distintos tipos de violencia, y efectos de la intervención sobre la autoestima. Además, en la investigación se realizó un análisis de la varianza para hallar resultados diferenciales entre ambos grupos de población y un análisis de clasificación por segmentación mediante el programa SPAD-N, demostrando que las mujeres autóctonas presentan mayor carga negativa respecto a la autoestima que las mujeres migradas, algo que contradice los resultados de otras investigaciones.

La investigación denominada “Diseño y validación de la escala para la detección de violencia en el noviazgo en jóvenes en la Universidad de Sevilla.”, la realizaron los autores García, Rodríguez & Porcel (2017), en el país de España. Misma que cuenta con un objetivo de la investigación que se basa en diseñar y validar un instrumento específico para detectar la violencia ejercida y padecida en las relaciones de parejas jóvenes, la Escala Multidimensional de Violencia en el Noviazgo (EMVN).

Se llevó a cabo un estudio descriptivo de validación clinimétrica. Además, se realizó un muestreo aleatorio estratificado por sexo y área de conocimiento, en el que se adoptó como criterio de inclusión tener o haber tenido alguna relación de pareja, de la cual se obtuvo la muestra compuesta por 447 sujetos.

Para el diseño del cuestionario se realizó en primera instancia una revisión de la bibliografía, es así como para la construcción del EMVN se tomaron como base varios instrumentos como:

- Physical Violence Victimization.
- Courtship Persistence Inventory.

- Multidimensional Measure of Emotional Abuse.
- Psychological Abuse.

Los mencionados instrumentos abarcaban dimensiones específicas de la violencia que son identificadas en la revisión teórica como lo es la violencia física, comportamientos de acoso, abuso emocional y psicológico a través de conductas de denigración, ridiculización y menosprecio.

En cuestión de los resultados obtenidos, el instrumento denominado EMVN consta de 32 ítems con tres dimensiones que son agresiones físicas y sexuales, conductas de control (ciberacoso, vigilancia y acoso) y abuso psico-emocional (denigración y dominación), como víctima o como agresor/a. Por último, se identifica que no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre la violencia ejercida y la padecida, pero sí en función del sexo.

En la investigación realizada por los autores Kearns, Schappell, Reidy (2020), tiene por título "*The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S.*", dicha investigación se realizó en el país de Estados Unidos de América, misma que cuenta con un objetivo de esta investigación consiste en determinar la relación existente entre la desigualdad de género y violencia sexual en Estados Unidos de América. La población se conforma por hombres y mujeres mayores a 18 años participantes de la encuesta "*National Intimate Partner and Sexual Violence Survey* (NISVS por sus siglas en inglés) de los años 2010-2012. Entre ese rango de periodos se completaron un total de 41,174 entrevistas de las cuales 22,590 corresponde a mujeres y 18,584 pertenecen a hombres.

Para la recolección de datos se utilizaron estimaciones de prevalencia a nivel estatal publicadas en el Informe estatal 2010-2012 de la encuesta "NISVS" y el Índice de desigualdad de género. Además, se examinaron las correlaciones de Pearson para investigar la relación entre la desigualdad de género a nivel estatal y la victimización a lo largo de la vida por varios tipos de violencia sexual entre mujeres y hombres adultos estadounidenses.

Los hallazgos encontrados indican que los estados con un alto grado de desigualdad de género también informan estimaciones de prevalencia más altas entre las mujeres por violación con fuerza física. Respecto a la desigualdad de género, también se correlacionó negativamente con las experiencias sexuales no deseadas sin contacto entre mujeres y hombres.

Además, un análisis exploratorio de la relación que existe entre indicadores individuales de desigualdad de género y los resultados de violencia sugiere que la tasa de natalidad de adolescentes, la representación de mujeres en el gobierno y la participación en la fuerza laboral demuestran una asociación con ciertos resultados de violencia a nivel estatal, aunque los patrones fueron inconsistentes.

En la investigación realizada por Lanthier, Bielecky, Smith (2018), que tiene por título "*Examining Risk of Workplace Violence in Canada: A Sex/Gender-Based Analysis*", realizado en el país de Canadá, se identifica que el "*Workplace violence*" (WPV, por sus siglas en inglés) es un problema grave que tiene como consecuencia importantes resultados negativos para la salud. Comprender las diferencias de sexo / género en el riesgo del WPV tiene importantes implicaciones para las actividades de prevención primaria. Es por eso que, los objetivos de este estudio fueron:

- Estimar las diferencias en el riesgo del WPV para hombres y mujeres.
- Comprender si estas diferencias varían según la naturaleza de la violencia (agresiones sexuales o no sexuales), la relación entre la víctima y la persona que comete la violencia y / o el sexo de la persona que comete la violencia.
- Explorar hasta qué punto las diferencias de sexo / género en el riesgo de violencia se explican por las diferencias en las características del trabajo.

Para poder llevar a cabo este estudio, se utilizaron dos oleadas (2009 y 2014) de la "*Canadian General Social Survey on Victimization*" (Encuesta social general canadiense sobre victimización), donde se examinó la probabilidad del WPV y las subcategorías del WPV para las mujeres en relación con los hombres.

Respecto a los resultados obtenidos, las características del trabajo explican una proporción sustancial entre las diferencias de sexo / género en el riesgo del WPV físico. Además, incluso después un ajuste de características laborales, las mujeres

seguían mostrando un riesgo alto y latente con relación a los hombres en casi todos los tipos de violencia (por la naturaleza de la violencia, el sexo del perpetrador y la relación con el perpetrador) examinados en este estudio.

La investigación realizada por Liu, Wang, Chen, & Wu (2020), tiene por título “*A cross-sectional survey on workplace psychological violence among operating room nurses in Mainland China*”, mismo que se realizó en el país de China. La investigación realizada cuenta con tres objetivos que son:

- (1) Determinar la prevalencia del “*Workplace Psychological violence*” (WPV por sus siglas en inglés) contra enfermeras de quirófano en China.
- (2) Identificar los factores de riesgo.
- (3) Evaluar la respuesta de las enfermeras al WPV.

En este estudio se contó con la participación de 1,557 enfermeras de quirófano de 26 hospitales, ubicados en 13 ciudades de China. Se utilizó un cuestionario que se conformaba principalmente por instrucciones, un cuestionario sociodemográfico, el instrumento “*Workplace Psychological Violent Behaviors*” (WPVB) adaptado a la versión china y un cuestionario de respuesta hacia la violencia de un diseño propio.

La versión china del instrumento “WPVB” cuenta con cuatro dimensiones:

1. Aislamiento individual del trabajo (diez ítems).
2. Atacar el estatus profesional (nueve ítems).
3. Atacar la personalidad (siete ítems).
4. Acciones negativas directas (seis ítems).

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que, de los participantes, el 92,1% experimentó “WPV” (siendo un 30,9% de cirujanos y 18,1% de enfermeras superiores). Únicamente el 30,1% de los pacientes reportarían el “WPV”. Al realizar un análisis de regresión logística se reveló que las enfermeras que habían estado en servicio por más tiempo y con títulos profesionales superiores tenían más probabilidades de experimentar “WPV”.

El estudio realizado por Mejía, Ochoa, Ríos, Yaulema, & Veloz (2019) denominado “Factores de riesgo e indicadores de violencia de género en mujeres socias de bancos comunitarios en Chimborazo. Ecuador.”, se llevó a cabo con el propósito de investigación para determinar la presencia de factores de riesgo culturales, así como individuales hacia la violencia de género, además de identificar algunos indicadores que muestren si este grupo ha sido victimizado por algún tipo de maltrato ya sea físico, psicológico o sexual, por parte de su pareja o cónyuge.

Esta investigación fue de tipo descriptivo y de corte transversal, llevándose a cabo en mujeres del sector rural que son socias de bancos comunitarios de las cuales se contó con una población de 725 mujeres pertenecientes a los bancos comunitarios, siendo extraída una muestra de únicamente 251 mujeres.

De los resultados obtenidos en la investigación podemos destacar que de las características sociodemográficas y económicas de las mujeres del sector rural se encontró que el mayor porcentaje se encontraba en el rango de edad de 40 a 50 años, seguido por las mujeres de entre 31 y 39 años de edad, más del 60% solamente ha cursado la primaria. En relación a la etnia, se encontró que el 41% es indígena. Respecto a los indicadores de violencia de género en este grupo, se pudo identificar que un porcentaje elevado de mujeres (83%), indican que nunca han sufrido de algún tipo de maltrato. Sin embargo, existen mujeres que mencionan sí haber sido víctimas de violencia; tanto física, verbal o sexual (23%), además se muestra que el mayor porcentaje de mujeres (21%) ha recibido violencia psicológica y verbal, mientras que un 20% ha sufrido algún tipo de abuso sexual.

En la investigación realizada por los autores Penado & Rodicio (2017), que lleva por título “*Development and Validation of an Adolescent Gender-Based Violence Scale (ESVIGA)*” y se llevó a cabo en el país de España, la investigación cuenta con el objetivo de la construcción de una nueva escala para estimar la violencia de género entre adolescentes y que incorpore la ciberviolencia.

La muestra estuvo conformada por 701 estudiantes, de los cuales 323 eran representados por el sexo masculino (46.1%) y 376 eran representados por el sexo femenino (53.6%). Respecto a los resultados obtenidos en la investigación, se

obtuvo una consistencia interna de la escala, mostrando un valor elevado en la escala global ( $\alpha = .965$ ), de igual manera en las subescalas de violencia cometida ( $\alpha = .935$ ) y sufrida ( $\alpha = .929$ ), por lo tanto, se determina que la nueva escala es concisa y útil, sino que también se adapta a la realidad actual de los adolescentes, cuenta con una estructura factorial con cinco tipos de violencia (ciberviolencia, verbal, física, psicológica y sexual).

La investigación realizada por los autores Saquinaula, Castillo & Márquez (2020), en el país de Perú, tiene por título “Violencia de género y trastorno de estrés postraumático en mujeres peruanas”, mismo que tiene por objetivo de investigación el determinar la asociación entre la violencia de género y el trastorno de estrés postraumático en mujeres peruanas.

El estudio de investigación es de naturaleza descriptivo correlacional de corte transversal, contando con una muestra constituida por 105 mujeres que fueron atendidas en la División de Medicina Legal II de la provincia del Santa (Perú). Para poder realizar la recolección de información para la investigación se utilizaron dos instrumentos previamente sometidos a validez y confiabilidad, la violencia de género se midió a través de un cuestionario constituido por 20 ítems, en cuanto al trastorno por estrés postraumático, fue a través de un cuestionario de 16 ítems.

Los resultados identificados en la investigación evidencian que el 56.2% de mujeres agredidas presentan violencia leve y el 61.9% no manifiestan síntomas de trastorno de estrés postraumático. Finalmente, se encontró alta asociación significativa entre la violencia de género y los trastornos de estrés postraumático.

A nivel internacional se logran identificar aportaciones de distintos países de habla hispana, respecto a escalas y mediciones de violencia de género en mujeres en diversos contextos, evidenciando la tendencia que existe y la actual presencia de violencia de género que afecta a las mujeres.

#### **2.4.2 ESTUDIOS NACIONALES**

La investigación realizada por los autores Guzmán, Cupul, Guimarães, Salazar, Salmerón & Reynales (2019), se realizó en el país de México y tiene por título

“Violencia de pareja y depresión en mujeres que trabajan en una institución de salud de México”. El objetivo de la investigación consiste en evaluar el efecto de la violencia de pareja, experimentada en los últimos 12 meses, sobre el riesgo de depresión y la sintomatología depresiva en mujeres adultas. Se realizó un análisis de datos correspondiente de 470 mujeres de la Cohorte de Trabajadores de la Salud de México.

En cuestión de la recolección de datos, el tipo y la gravedad de la violencia de pareja se midieron en los años 2004 y 2011. Siendo en el año 2011 cuando se realizó el diagnóstico médico de depresión y en los años 2004 y 2011, se realizó la sintomatología depresiva, misma que fue evaluada mediante el “*Centre for Epidemiologic Studies-Depression*” (CES-D por sus siglas en inglés o Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos). El riesgo de depresión y la sintomatología depresiva en relación con la violencia se evaluaron con modelos de regresión de efectos aleatorios logísticos y lineales, respectivamente.

Como resultados obtenidos en la investigación, se identificó que el 41,9% experimentó violencia de pareja en la medición basal. Respecto a la incidencia de depresión se obtuvo un 7,2%. Además, el riesgo de depresión aumentó con la violencia de pareja de cualquier tipo y con las violencias física, psicológica y sexual. Así mismo, los síntomas depresivos (CES-D) aumentaron ligeramente en relación con las violencias física y sexual.

La investigación que tiene por título “Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México”, fue realizado por el autor Meza (2017), en el país de México. La mencionada investigación cuenta con el objetivo de analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. De igual manera, se pretende mostrar si existen diferencias significativas entre las dos variables a analizar (satisfacción laboral y clima organizacional).

La población de esta investigación estuvo conformada por un total de 490 trabajadores, entre los que se encontraban administradores y obreros, de los cuales 380 pertenecían a las 5 diferentes áreas de producción, tomando en cuenta

únicamente a los obreros de una empresa que pertenece al sector industrial situada en Sonora. En primera instancia, se aplicó una prueba piloto a 49 trabajadores, obteniendo una fiabilidad de .84, posterior a esto se calculó la muestra la cual se obtuvo un total de 192 a los que se les aplicaría la encuesta, siendo válidos 132 (50% hombres, 50% mujeres) para retomarlo como muestra obteniendo una fiabilidad de .90.

Para la recolección de datos se utilizó una herramienta, misma que se adaptó de un instrumento de dos autores. Utilizando el modelo propuesto por March y Simon dividiéndose en tres dimensiones que son conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo, esto para medir la satisfacción laboral. En cuestión del clima organizacional, se adaptó el instrumento psicológico-organizacional propuesto por los autores Koys y DeCotiis (1991), el cual presenta 8 dimensiones siendo la autoridad ( $\alpha=0.76$ ), cohesión ( $\alpha=0.82$ ), confianza ( $\alpha=0.87$ ), presión ( $\alpha=0.57$ ), apoyo ( $\alpha=0.90$ ), reconocimiento ( $\alpha=0.84$ ), equidad ( $\alpha=0.82$ ), e innovación ( $\alpha=0.87$ ), mismo que fue aplicado a 367 empleados obteniendo un alpha entre .80 y .89 generando 40 ítems que se sometieron a un análisis factorial con rotación oblicua, y estas se validaron en una muestra de 84 empleados.

En cuestión de los resultados obtenidos, se muestra que en la empresa donde se hizo el estudio parece mantener un nivel de satisfacción equitativa pues no se encontraron diferencias en cuanto a la percepción que tienen las mujeres de las condiciones de trabajo en comparación a los hombres, lo que quiere decir que se maneja un ambiente propicio para el desempeño de los trabajadores. Además, con estos resultados se aprueban las hipótesis al decir que no existen diferencias significativas tanto para hombres como para mujeres en su manera de percibir la satisfacción laboral y el clima organizacional, considerando que fue una muestra de 66 hombres y 66 mujeres por igual, se pudieron haber obtenido diferencias extremadamente significativas.

La investigación realizada por los autores Zamudio, Andrade, Arana & Alvarado (2017), tiene por título “Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as)”, mismo que fue realizado en el país de México. El objetivo de la investigación consiste en proponer un índice que pueda medir el grado de violencia al cual está

sometido un individuo, hombres o mujeres, o incluso todos los integrantes de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH). Este índice permite determinar los factores que más influyen en la generación de la violencia en estos grupos, identificando las manifestaciones de violencia de género que sufre el alumnado de la UACH.

La población de estudio se conformó por hombres y mujeres de nivel preparatoria y licenciatura, mismos que forman parte de la UACH como estudiantes. En total, se encuestaron un total de 119 mujeres y 88 hombres con un rango de edad entre los 14 a 31 años. El instrumento de muestreo contenía 35 preguntas, de opción múltiple. Dichas preguntas estuvieron conformadas por reactivos provenientes de la Encuesta Nacional de Violencia en la Relaciones de Noviazgo 2007 y la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del 2006, mismas que fueron adaptadas acorde a la situación de la UACH, además de incluir preguntas desarrolladas por el equipo de investigación. El cuestionario fue auto-administrado y anónimo, para garantizar la confidencialidad de la información.

Respecto a los resultados obtenidos en la investigación, la violencia que experimentaron las mujeres fue de 5.6% mayor que la de los hombres. Se obtuvo un 10% de error y una confianza del 90%, algunas variables, como estereotipos y consecuencias de la violencia, sí mostraron diferencias significativas entre ambos sexos. Finalmente, el índice de violencia propuesto parece capturar adecuadamente las manifestaciones de violencia, dada la consistencia en sus resultados y en las comparaciones realizadas con otros estudios en Chapingo.

En los estudios previstos a nivel nacional se puede identificar la existencia de violencia de género, como lo indica la literatura, siendo una realidad en nuestro país, adicionalmente se identifican los ítems utilizados en las investigaciones brindando una imagen más clara de cómo se obtuvieron los datos y se abordó el tema de investigación.

#### **2.4.3 ESTUDIOS REGIONALES/LOCALES**

Los autores García, Álvarez, Ramírez, & Aranibar (2018), realizaron una investigación que tiene por título “Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras,

¿mito o realidad?”, realizado en el país de México, en el Estado de Baja California. Dicha investigación cuenta con cinco objetivos, mismo que se presentarán a continuación:

- 1) Identificar la presencia de violencia psicológica en el trabajo.
- 2) Describir la intensidad de la presencia psicológica en el trabajo.
- 3) Identificar la fuente principal del acoso.
- 4) Describir los síntomas físicos y psicológicos que presentan las mujeres que sufren de violencia psicológica.
- 5) Identificar si existe relación entre los factores propios de la organización y la presencia de violencia psicológica.

Se contó con una población total es de 400 empleados, de los cuales únicamente fue posible encuestar a 148. Para esto, se realizó una invitación a participar en el estudio a 148 trabajadores de una empresa que maquila bolsas de aire en Ensenada, Baja California, de manera voluntaria, con el permiso previo de la gerencia de la empresa, es así como se les solicitó que contestaran los instrumentos de evaluación en versión de lápiz y papel, garantizándoles la absoluta confidencialidad de sus respuestas.

Los resultados encontrados en la investigación demuestran que sí existe presencia de violencia psicológica en el trabajo, debido a que se encontraron conductas relacionadas con la violencia psicológica presentes en las encuestadas. Asimismo, la intensidad de la violencia psicológica que presentan las mujeres es elevada, debido a que más del 80% manifestó haber experimentado alguna de las conductas señaladas en un periodo menor a 6 meses, de las cuales la principal fuente del acoso corresponde directamente de su jefe o de su supervisor inmediato.

## **CAPÍTULO 3. MÉTODO**

Dentro del presente capítulo de metodología se especificará el enfoque, diseño de la investigación, junto con el proceso de elaboración del instrumento y la operacionalización de variables. De igual manera, se detallarán cuáles son los sujetos de estudio, la población y la muestra considerada para recolectar los datos necesarios de la presente investigación. Para finalizar se realizará el análisis de los datos recolectados.

### **3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, pues tiene como objetivo medir variables por escala para poder estimar los costos por ausentismo laboral que afectan al sector de la maquila, en la ciudad de Ensenada, Baja California. A partir de la revisión de literatura se desarrolló un modelo teórico, mismo que pretende medir las variables del estudio que son la violencia de género, productividad laboral y costos. Mediante la elaboración e implementación de un instrumento (cuantitativo) de recolección de datos, será posible la obtención de datos que nos permiten encontrar una relación entre las variables del estudio.

### **3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de la presente investigación es de carácter no experimental debido a que no se tiene un control sobre las variables de estudio y no se consideran manipulables. Además, se considera de tipo transversal por que los datos serán recopilados en un único periodo de tiempo o en un momento único analizando su incidencia e interrelación y, por último, será de tipo correlacional. Todo lo anteriormente mencionado, porque en la presente investigación se pretende evaluar la relación existente entre violencia de género (variable independiente) con productividad (variable dependiente) laboral y su costo (variable dependiente) dentro del sector maquilador textil en la ciudad de Ensenada, Baja California.

### **3.3 CONTEXTO ESPACIO-TEMPORAL**

La presente investigación fue realizada en el sector maquilador textil en la ciudad de Ensenada, Baja California, México. Considerando a las mujeres de dicho sector de nivel operativo. Además, se llevó a cabo en dos años, desde enero del 2021 a diciembre del 2022.

### **3.4 PARTICIPANTES**

En la ciudad de Ensenada, Baja California, México, se encuentra una población total de 8,270 trabajadoras mujeres que se desempeñan como operadoras de máquinas de costura, bordado y corte para la confección de productos textiles y prendas de vestir de acuerdo al segundo trimestre del 2021 (Secretaría de economía, 2021d). Para efectos de obtener resultados generalizables en la presente investigación, se opta por aplicar el instrumento a un total de 367 participantes que conformarían nuestra muestra representativa (misma que se consideró con un margen de error del 5%), dato que se obtuvo de la implementación de la calculadora estadística DATUM. Así mismo, se identifica un total de 16 maquiladoras del sector productivo textil en Ensenada, Baja California, de acuerdo al directorio industria maquiladora de Baja California del 2022.

De esta manera, con fines de obtener una muestra representativa y estratificada, se pretende contar con un total de 23 encuestas aplicadas a mujeres trabajadoras en un nivel operativo de cada una de las 16 maquiladoras del sector productivo textil en Ensenada, Baja California.

Cabe destacar que se consideran como participantes para la presente investigación aquellas mujeres trabajadoras que se encuentren laborando a un nivel operativo dentro de la industria maquiladora textil, excluyendo todas aquellas que no se desempeñen en un nivel operativo (administrativo). Así mismo se descartan todas aquellas empresas del sector maquilador que no formen parte del sector productivo textil.

### **3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

En la siguiente tabla (tabla 6) se muestra la operacionalización de las variables, que de manera general engloba aquellas preguntas pertenecientes a cada una de las dimensiones que conforman las variables de estudio.

Tabla 6. Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítems
Violencia de género	Violencia sexual, 9 ítems, nivel de medición ordinal	<p>9.- Obligar a acceder a mantener relaciones sexuales con la intención de agradar.</p> <p>10.- Utilizarlas para satisfacer su libido, utilizarlas como “juguete sexual” para satisfacer su apetito sexual.</p> <p>11.- Buscar tener conversaciones de contenido sexual, con el propósito de molestar.</p> <p>12.- Mirar a las mujeres con insinuaciones sexuales no deseadas.</p> <p>13.- Hacer propuestas indirectas para establecer una relación sexual.</p> <p>14.- Proponer tener relaciones sexuales a cambio de beneficios, obtener un trato preferencial o evitar problemas.</p> <p>15.- Hacer comentarios sobre no mencionar errores a cambio de contacto sexual.</p> <p>16.- Realizar contacto sexual no deseado (por ejemplo, acariciar la pierna, el cuello o el pecho, etc.).</p> <p>17.- Mostrar alguna parte íntima de su cuerpo sin autorización.</p>
	Violencia física, 6 ítems, nivel de medición ordinal	<p>18.- Golpear, agarrar o jalar del pelo, retorcer el brazo.</p> <p>19.- Ponerse violento, tirar y romper objetos o dar puñetazos a la pared.</p> <p>20.- Abofetear u ocasionar alguna agresión física.</p> <p>21.- Emplear objetos como un cuchillo o un arma en su contra.</p> <p>22.- Pellizcar o golpear con un objeto.</p> <p>23.- Empujar.</p> <p>24.- Burlarse de lo que dicen.</p>
	Violencia verbal, 9 ítems, nivel de medición ordinal	<p>25.- Criticarlas, su vestimenta, su forma de relacionarse, su trabajo.</p> <p>26.- Emitir silbidos no gratos.</p> <p>27.- Hablar mal de las mujeres.</p> <p>28.- Expresar rumores negativos sobre las mujeres.</p> <p>29.- Poner apodo o mote molestos a las mujeres.</p> <p>30.- Expresar jadeos (¡mmmmmm!) para llamar la atención.</p> <p>31.- Expresar piropos que aluden una parte del cuerpo.</p> <p>32.- Hacer bromas ofensivas relacionadas con temas sexuales frente a otras personas.</p>
Productividad	Estrés laboral, 8 ítems, nivel de medición ordinal	<p>33.- Me he sentido capaz de controlar las cosas importantes de mi vida.</p> <p>34.- Me he sentido enojada o molesta porque las cosas que me ocurrieron estaban fuera de mi control.</p> <p>35.- He sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedo superarlas.</p> <p>36.- He manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de mi vida.</p> <p>37.- Siento que he afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en mi vida.</p>

Costos	Presentismo , 7 ítems, nivel de medición ordinal	38.- He estado segura sobre mi capacidad para manejar mis problemas personales.
		39.- He sentido que las cosas me salen bien.
		40.- He podido controlar las dificultades de mi vida.
		41.- He tenido dificultades para concentrarme
		42.- He trabajado más lento de lo usual.
		43.- He estado cansada o exhausta en el trabajo.
		44.- He tenido preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo.
	Ausentismo laboral, 6 ítems, nivel de medición ordinal	45.- No he podido trabajar a pesar de estar presente.
		46.- He tenido que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo me angustiaba.
		47.- He tenido algún accidente o incidente laboral.
		48.- A menudo pienso en renunciar a este trabajo.
		49.- Me pongo a buscar trabajo, pregunto a mis conocidas, en periódico u otros medios.
50.- A menudo pienso en dedicarme a otra cosa, trabajar en otro tipo de empresas, donde realice otro tipo de actividades.		
Intención de rotar, 8 ítems, nivel de medición ordinal	51.- Tengo la intención de dejar este trabajo.	
	52.- Durante los próximos días buscaré un nuevo trabajo.	
	53.- Actualmente estoy buscando un nuevo trabajo.	
	54.- Recibo un trato injusto por parte de mis compañeros/as, jefes/as, supervisores/as.	
	55.- Mis compañeros/as, jefes/as, supervisores/as son irrespetuosos conmigo, al grado de hacerme sentir mal.	
	56.- Mis compañeros/as, jefes/as, supervisores/as no me tratan con respeto.	
	57.- Me he sentido agredida física, verbal o sexualmente por mis compañeros/as, jefes/as, supervisores/as en mi área de trabajo.	
	58.- La relación con mis compañeros/as, jefes/as, supervisores/as es difícil, distante o cortante.	
59.- Me he sentido acosada por compañeros/as, jefes/as, supervisores/as de trabajo.		
	60.- Mi supervisor/as, jefe/as no escucha y no atiende mis inquietudes y necesidades en mi área de trabajo.	
	61.- Mis aportaciones y buen rendimiento en el trabajo no son reconocidos.	

---

Fuente: Elaboración propia.

### 3.6 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En lo correspondiente al diseño de los ítems para el instrumento, se realizó en primera instancia una revisión de la literatura para la identificación de dimensiones utilizadas por algunos autores para medir las variables de interés en el presente estudio. Posteriormente se elaboró el diseño del instrumento utilizando ítems basados en los autores Gomide, Silva & Oliveira (2020); Jesus & Murcho (2014);

Reyna, Mola & Correa (2019); Arenas, Pérez, Forgiony, Rivera, & Carrillo (2019); Diéguez, Martínez, Medrano & Rodríguez (2020); Vara (2016); Ferrer, Sánchez, Delgado, & Bosch (2020); Guízar, Vargas, Silva, Heinze, Manjarrez, Hernández & Fresán (2019); Horcajo, Graña & Redondo (2019); Penado & Rodicio (2017); Peña & Flores (2020); Ramirez (2020); Roldán & Malak (2019); Undurraga & López (2020); López, Galván & González (2022).

El instrumento de recolección de los datos en la etapa inicial contó con ocho preguntas demográficas y 69 preguntas cerradas, de las cuales un total de 40 preguntas contaban con una escala de tipo Likert de cuatro puntos (nunca, rara vez, semanalmente y diariamente), además de ocho preguntas con escala tipo Likert de cuatro puntos (muy frecuentemente, frecuentemente, casi nunca, nunca), también se cuenta con ocho preguntas con una escala de tipo Likert de cuatro puntos (nunca, casi nunca, frecuentemente, casi siempre), de igual manera se contemplan siete preguntas con una escala de tipo Likert de seis puntos (nunca, 1 día, 2 días, de 3 a 5 días, de 6 a 10 días y más de 10 días), por último seis preguntas con una escala de tipo Likert de cuatro puntos (no me caracteriza, me caracteriza ligeramente, me caracteriza y muy característico de mí).

El instrumento de esta investigación en su versión definitiva tuvo algunos cambios en comparación con su etapa inicial derivado de la aplicación del pilotaje. Como resultado de este proceso, se eliminaron 16 preguntas relacionadas con indicar quienes son los individuos que en mayor proporción realizan los actos de violencia descritos. De igual manera se reformuló la pregunta inicial de los ítems correspondientes a la dimensión de ausentismo laboral. Derivado de lo anterior, el instrumento en su etapa definitiva quedó conformado en cuatro partes, teniendo una totalidad de 53 ítems que miden las variables de la investigación.

La primera parte consiste en la recopilación de datos demográficos relacionadas a la persona que llena el cuestionario, para tener un mejor control y seguimiento del mismo. La segunda sección corresponde a los indicadores para la evaluación de violencia de género donde se encuentran ítems para medir la violencia sexual conformado por nueve ítems, ítems para la medición de violencia física conformado por seis ítems, ítems para medir la violencia verbal conformado por nueve ítems.

La tercera sección del instrumento corresponde a los indicadores para la evaluación de productividad laboral, esta parte se encuentra conformada por ocho ítems para medir el estrés laboral y siete ítems para la medición del presentismo laboral. En la última sección del instrumento se encuentran los indicadores para la evaluación del costo, mismo que se integra de ocho ítems que miden la intención de rotar y seis ítems que miden el ausentismo laboral.

A continuación, se muestra la integración del instrumento en la tabla 7:

Tabla 7. Integración del instrumento prueba piloto

VARIABLE	DIMENSIÓN	# ÍTEMS	TOTAL DE ÍTEMS	AUTORES
Demográficas		1,2,3,4,5,6,7,8.	8	Elaboración propia.
Violencia de género	Violencia Sexual	9,10,11,12,13,14,15,16,17.	9	Ítems implementados por López, Galván & González (2022), creados basado en Peña & Flores (2020); Undurraga & López (2020); Arenas et al. (2019); Horcajo, Graña & Redondo (2019); Penado & Rodicio (2017)
	Violencia Física	18,19,20,21,22,23.	6	Ítems implementados por López, Galván & González (2022), creados basado en Ramírez (2020); Ferrer et al. (2020); Diéguez et al. (2020); Arenas et al. (2019); Horcajo, Graña & Redondo (2019)
	Violencia Verbal	24,25,26,27,28,29,30,31,32.	9	Ítems implementados por López, Galván & González (2022), creados basado en Ramírez (2020); Roldán & Malak (2019); Guízar et al. (2019); Penado & Rodicio (2017)
Productividad	Estrés Laboral	33,34,35,36,37,38,39,40.	8	Ítems implementados en la investigación de Reyna, Mola & Correa (2019).
	Presentismo	41,42,43,44,45,46,47.	7	Ítems implementados en la investigación de Vara (2016).
Costos	Intención de Rotar	48,49,50,51,52,53.	6	Ítems implementados por López, Galván & González (2022).
	Ausentismo Laboral	54,55,56,57,58,59,60,61.	8	Se basa en los ítems de la "Escala de Percepción de Absentismo Laboral" (EPAAL), realizado por los autores Gomide, Silva & Oliveira (2020). Mismos que realizaron una adaptación del instrumento de la versión brasileña de la EFAL (Jesus

Fuente: Elaboración propia.

### **3.7 VALIDACIÓN POR JUECEO**

Para la realización de la presente investigación es necesario contar con un instrumento que sea confiable y válido, por lo cual se realizó una validación de contenido, de acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2001) hace referencia al grado en el que un instrumento demuestra el dominio del contenido de lo que se mide. Además, se pretende obtener la aprobación del instrumento “Cuestionario para evaluación de violencia de género en mujeres trabajadoras, productividad y costos del sector maquilador” a través de un comité de expertos. De acuerdo a Aguirre (2003) la validez por expertos es obtenida a través de la evaluación del instrumento por un grupo de expertos que, con base a su experiencia, evalúan si la medición refleja de una manera plausible los atributos en cuestión.

Para poder realizar el análisis de los ítems, se solicitó el apoyo de los jueces expertos a través del correo electrónico. En dicho correo se solicitó a los jueces su colaboración para valorar cada ítem acorde a cuatro categorías de evaluación que son la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, mismas que se pudieron calificar con uno de cuatro niveles, desde “No cumple” con el valor de uno hasta “Alto nivel” con el valor de cuatro. Adicionalmente, se les solicitó nos brindaran algunos datos mínimos sobre su principal área profesional y su tiempo de experiencia, así como recomendaciones para el mejoramiento del contenido de los ítems, extendiéndoles agradecimientos por su apoyo y colaboración en la investigación.

A través del correo electrónico, se solicitó el apoyo a un total de 24 jueces expertos para su colaboración en la validación del instrumento, obteniendo respuesta únicamente de tres jueces expertos. Adjunto al correo se identifica una carta para solicitar la colaboración de los expertos donde incluye características del estudio tales como objetivo, población, variables y categorías de evaluación. Además, adjunto se identifica un archivo para la recolección de información del juez experto respecto a su nombre completo, formación académica, áreas de experiencia profesional, años de experiencia, cargo actual e institución. Finalmente, se

encuentra adjunto el documento del instrumento en cuestión para su valoración y comentarios en caso de ser necesario.

Para la selección de los jueces expertos se tomó a consideración que contaran con alguna de las siguientes características: que fueran personas con un trayectoria o formación académica relacionada a las ciencias administrativas y sociales, que fueran expertos reconocidos en sus áreas por su dominio en temas acorde a la presente investigación; otra característica es que contaran con un grado mínimo de maestría relacionada a las ciencias administrativas y sociales.

En cuanto a la interpretación de datos brindado por los jueces expertos para la validación del instrumento, se utilizó el modelo cuantitativo para la validez del contenido, que de acuerdo Lawshe (1975) se implementó la Razón de Validez de Contenido (*Content Validity Ratio, CVR*), misma que se define por su fórmula a

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

continuación:

Donde:

**n<sub>e</sub>**= número de jueces que tienen acuerdo en responder 4.

**N**= número total de jueces.

Respecto a los resultados acorde a la valoración del instrumento por parte de los jueces expertos se obtuvieron los siguientes coeficientes de validez de contenido (CVC) correspondientes a claridad, coherencia, relevancia y suficiencia.

En lo correspondiente a claridad se obtuvo un CVC total de .92, presentando un CVC menor a .80 en los siguientes ítems, el ítem número tres de violencia física (.75), el ítem número cinco de presentismo laboral (.75) y el ítem número cuatro de estrés laboral (.75). Por otro lado, el CVC total obtenido de coherencia es .97, teniendo un CVC menor a .80 solamente en el ítem número cuatro de estrés laboral. Respecto a la relevancia se obtuvo un CVC total de .95, contando únicamente con cuatro ítems por debajo de .80, mismos que son los ítems número cuatro (.75), seis (.75), siete (.75) y ocho (.75) correspondientes a estrés laboral. Finalmente, el valor

obtenido en el CVC total de suficiencia es de .94, obteniendo un valor superior a .80 en el CVC en cada uno de los ítems.

A partir de los resultados obtenidos por la validez de jueces expertos, se considera la modificación pertinente para cada uno de los ítems anteriormente mencionados con un valor menor a .80 en lo correspondiente a CVC. En la sección de anexos se pueden observar los valores de CVC total por dimensión y CVC individual de los ítems del instrumento.

### **3.8 PILOTAJE**

El plan de aplicación de prueba piloto tiene por objetivos:

- Evaluar la adecuación del cuestionario de recolección de datos, evaluar sus propiedades métricas.
- Evaluar la claridad con la que están redactados los ítems a fin de que puedan adaptarse al conocimiento y al entendimiento de la población objetivo.

Por otro lado, se pretende verificar si los sujetos de investigación comprenden el instrumento, si los ítems o preguntas son verdaderamente suficientes y claras, además de que se tiene la oportunidad de evaluar la congruencia del lenguaje, redacción o adaptación cultural en caso de ser necesario.

#### **3.8.1 PARTICIPANTES PILOTAJE**

De acuerdo con los autores García, Reding y López (2013), es recomendable incluir entre 30 y 50 participantes, los cuales deberán poseer los atributos que se desean medir en la población objetivo. Acorde a lo anterior, el total de participantes para la aplicación de prueba piloto constaría de 50 mujeres. Sin embargo, se optó por contar con un total de 100 mujeres encuestadas, siendo una cantidad que se considera representativa y apropiada para poder a cabo un análisis factorial. Además, los participantes de la prueba piloto deberán cumplir con las siguientes características sociodemográficas: contar con la mayoría de edad, ser de género femenino, laborar en un nivel operativo, laborar un mínimo de cinco días a la semana, laborar un mínimo de seis horas a la semana.

### **3.8.2 ESCENARIO/CONTEXTO PILOTAJE**

Respecto al escenario donde se llevó a cabo la prueba piloto fue en la ciudad de Ensenada, Baja California, México. Siendo aplicado a través de una encuesta en línea utilizando la aplicación *Google Forms* a mujeres trabajadoras en un nivel operativo. Sin embargo, se observó una respuesta de participación mínima, por lo tanto se optó por aplicar las encuestas de manera personal. A continuación, se ejemplifican aquellos puestos de mujeres que se desempeñen en un nivel operativo como maquillistas, preparadoras de comida, estilistas, meseras, trabajadoras de limpieza, ayudantes en la preparación de alimentos, trabajadoras de piso, entre otros puestos quedando ajenos los puestos dentro del sector maquilador textil.

### **3.8.4 PROCEDIMIENTO**

El procedimiento para llevar a cabo la aplicación del levantamiento de encuestas consistió en principalmente presentarse a la encuestada, informándole la intención de la encuesta que tiene por objetivo el evaluar la relación entre violencia de género y productividad laboral en el sector maquilador y su costo, en la ciudad de Ensenada, Baja California. Posteriormente, se informó la importancia de su cooperación para nuestra investigación, que puede llegar a servir para proponer políticas públicas que ayudarán a mejorar las condiciones laborales de las mujeres en México.

Además, es importante mencionar que los datos proporcionados por las encuestadas son totalmente confidenciales, secretas y de manera anónima, confirmando que nadie conocerá sus respuestas proporcionadas. Una vez, informado el consentimiento se hará del conocimiento de las encuestadas la duración de las encuestadas, misma que será de aproximadamente 10 minutos.

### **3.9 FIABILIDAD POR PILOTAJE**

Después de la realización del jueceo por expertos y haber obtenido CVC satisfactorias, se llevó a cabo el pilotaje en el mes de abril de 2022 con una muestra de 100 mujeres que se desempeñaban laboralmente en un nivel operativo en la ciudad de Ensenada, Baja California, México. Posteriormente, es necesario determinar el Alpha de Cronbach, para eso Quero (2010) indica que se calculará la

correlación de cada ítem en cuestión con cada uno de los otros ítems, dando como resultado los coeficientes de correlación.

De esa manera, con los datos obtenidos se calculó el Alpha de Cronbach, que acorde a Tristán (2008) se sugiere que la confiabilidad no es necesario contar con un alto valor, es de mayor importancia cumplir con la validez y la objetividad, de esa manera se podrá contar con confiabilidad adecuada.

Sin embargo, Ruiz (s.f.) propone rangos de magnitud de coeficiente que corresponden de .81 a 1, muy alta; .61 a .80, alta; .41 a .60, moderada; .21 a .40, baja y .01 a .20, como muy baja. Por el contrario, Hernández, Fernández & Baptista (2006) concuerdan que un valor de .25 a .49 muestra una baja confiabilidad, mientras que un valor de .50 a .74 se considera con una confiabilidad regular, entre .75 a .89 se considera aceptable y si llega a ser mayor a .90 se considera elevada. En el caso de Nunnally (1967), reconoce que en la literatura en algunas ocasiones se utilizan valores bajos del promedio, tal es el caso de las primeras fases de las investigaciones o estudios de carácter exploratorio, por lo que se considera que un valor de .6 o .5 puede llegar a ser suficiente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se utilizó el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) para el análisis de los datos, obteniendo un Alpha total por el instrumento de .907; en la siguiente tabla 8 se observa los resultados por dimensión y en la totalidad del instrumento.

Tabla 8. Alpha de Cronbach por variable y totalidad de instrumento

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
	Violencia Sexual	.713
Violencia de género	Violencia Física	.850
	Violencia Verbal	.849
Productividad	Estrés	.760
	Laboral	

	Presentismo	.585
Costos	Ausentismo Laboral	.846
	Intención de Rotar	.929
	Alpha total del instrumento	.907

Fuente: Elaboración propia.

Observando los valores mostrados anteriormente, se logra percibir que, en el caso de las dimensiones de violencia física (.850), violencia verbal (.849), ausentismo laboral (.846) e intención de rotar (.929) se consideran con un grado de confiabilidad aceptable, al igual que las dimensiones de violencia sexual (.713) y estrés laboral (.760) que aún pueden ser consideradas como aceptables. En el caso de la dimensión de presentismo (.585) a pesar de representar un grado de confiabilidad menor en comparación de las dimensiones anteriores aún puede ser considerada con un grado de confiabilidad aceptable de acuerdo a los autores Ruiz (s.f.); Hernández, Fernández & Baptista (2006) y Nunnally (1967).

### 3.10 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Respecto al levantamiento de datos correspondientes a la aplicación del instrumento definitivo se realizó en el periodo de junio a julio de 2022 en la ciudad de Ensenada, Baja California. Las encuestas aplicadas se efectuaron de manera presencial de frente a frente con las encuestadas, debido a que se consideró ser la manera más efectiva de aplicación, como se mencionaba anteriormente las encuestas se aplicaron en un total de 16 empresas maquiladoras textiles y a un total de 23 encuestadas por cada maquiladora textil. Para la aplicación y levantamiento de datos no se utilizó alguna herramienta tecnológica, se llevó a cabo mediante copias de encuestas física de papel, llenadas utilizando plumas. Respecto al acercamiento para el levantamiento de datos, en su mayoría no se posibilitó el acceso o participación de las empresas, ya que al investigar sobre violencia de género en su mayoría se mostraron renuentes a cooperar. Debido a lo anterior se acudió en horarios de entrada, de *lunch*, comida y salida, así como paradas de transporte público cercano a las organizaciones.

### 3.11 ANÁLISIS DE DATOS

En lo correspondiente al trato de los datos obtenidos, se realizarán pruebas como la de normalidad de datos, análisis factorial exploratorio a fin de contar con datos limpios para poder realizar posteriormente los análisis estadísticos correspondientes a los objetivos de la presente investigación, análisis descriptivos, distribución de frecuencias de respuestas, correlaciones de Pearson.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Dentro de este apartado se identificarán aquellos análisis estadísticos y de datos implementados para cumplir con la obtención de resultados del presente trabajo, mismos que sirven de base para la interpretación de los resultados.

### 4.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

A continuación, se observan las características demográficas obtenidas como resultado de la aplicación de cuestionarios a las encuestadas, teniendo respuesta de 367 mujeres que se desempeñan en un nivel operativo dentro del sector maquilador textil en la ciudad de Ensenada, Baja California. Ahora veamos la tabla 9:

Tabla 9. Características demográficas de las participantes (n=367).

Características demográficas	Frecuencia	Porcentaje	
Género	Femenino	367	100%
Edad	De 18 a 30 años	158	43.1%
	De 31 a 40 años	120	32.7%
	De 41 a 50 años	58	15.8%
	Más de 50 años	31	8.4%
En su trabajo, usted se desempeña como:	Operadora de máquina de coser	244	66.48%
	Dobladora de prenda	84	22.88%
	Deshiladora de prenda	39	10.64%
Indique número de días a la semana que trabaja:	4 días	1	.3%
	5 días	257	70%
	6 días	108	29.4%
	7 días	1	.3%
Indique el número de horas al día que trabaja en jornada normal:	De 7 a 8 horas	132	36%
	De 8:01 a 9 horas	102	27.8%
	Más de 9 horas	133	36.2%
Antigüedad laboral en el puesto	Menos de 6 meses	45	12.3%
	Menos de 1 año	87	23.7%

	Más de 1 año	235	64%
¿Tiene hijos?	No	111	30.2%
	Sí	256	69.8%
¿Cuántos hijos tiene?	0	111	30.2%
	1	62	16.9%
	De 2 a 3 hijos	168	45.8%
	Más de 3 hijos	26	7.1%
Estado civil	Soltera	79	21.5%
	Casada	98	26.7%
	Unión libre	120	32.7%
	Divorciada	28	7.6%
	Separada	36	9.8%
	Viuda	6	1.6%
Escolaridad	Primaria completa	9	2.5%
	Secundaria trunca	22	6%
	Secundaria completa	46	12.5%
	Preparatoria trunca	71	19.3%
	Preparatoria completa	127	34.6%
	Universidad trunca	67	18.3%
	Universidad completa	25	6.8%

Fuente: Elaboración propia.

Una vez realizados los análisis correspondientes mediante el programa *IMB SPSS Statistics 22* de los datos obtenidos, claramente podemos delimitar que la tasa de participación de las 367 encuestadas corresponde en un 100% del género femenino, debido a que el estudio está enfocado a mujeres que se encuentren activamente laborando en maquiladoras textiles. En relación con la edad, el 43.1% se encuentran entre los 18 y los 30 años, mientras que un 32.7 % tienen entre 31 a 40 años y únicamente un 8.4% cuentan con más de 50 años. Mismas que se desempeñan en su mayoría como operadora de máquina de coser en un 66.48%, laborando en gran medida cinco días a la semana aproximadamente un 70%, desempeñándose en un horario de más de nueve horas diarias (36.2%), por otro lado, un total del 36% cuenta con un horario de 7 a 8 horas diarias. Respecto a la antigüedad laboral, se destaca que el 64% ha trabajado un lapso de tiempo mayor a un año, mientras que un 12.3% en un lapso menor a 6 meses de antigüedad.

Por otro lado, el 69.8% de la muestra tiene hijos. En lo correspondiente al estado civil, el 26.7% son casadas, mientras que un 32.7% se encuentran en unión libre. Todavía cabe señalar que el 34.6% cuentan con la preparatoria completa. Se debe agregar que únicamente el 2.5% de las encuestadas tienen la primaria completa. De manera que podemos inferir que, la población encuestada se distingue por ser

mayormente joven (entre 18 y 30 años de edad), del género femenino, que se desempeñan mayormente como operadora de máquina de coser, laborando cinco días a la semana un total mayor a nueve horas diarias, con una antigüedad laboral mayor de un año, con hijos, en su mayoría en unión libre, con estudios de preparatoria completa en su mayoría.

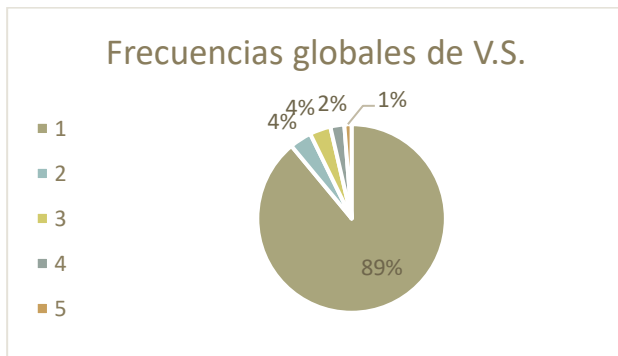
Todavía cabe señalar las frecuencias y porcentajes que se identifican a partir de las respuestas proporcionadas por las encuestadas en lo correspondiente por cada ítem del instrumento y por cada opción de respuesta, mismas que se agrupan de acuerdo a cada dimensión de la investigación.

Dicho lo anterior, se resalta que la opción de respuesta codificada como uno (siendo la opción de respuesta de “Nunca”) para los ítems de V.G. son las que cuentan con un mayor nivel de porcentaje al resto de opciones de respuesta. Respecto a los indicadores de E.L. contrario a lo ocurrido con los ítems de V.G., la respuesta codificada como uno (siendo la opción de respuesta de “Nunca”) representan el porcentaje opción de respuesta más bajo.

En cuanto a los indicadores de PREST. la opción de respuesta con menor porcentaje resultó ser la respuesta codificada como seis. Finalmente, para los indicadores de las dimensiones de I.R. y A.L. las opciones de respuesta con un mayor porcentaje de selección resultaron los codificados como uno en ambos casos, siendo la opción de respuesta identificada como “No me caracteriza” y “Totalmente en desacuerdo”. En la sección de anexos, se visualiza en el anexo 2 el total de frecuencias obtenidas de la aplicación del instrumento.

Para contar con una visualización de manera concentrada respecto a los porcentajes de frecuencias respecto a cada dimensión se muestra a continuación de manera ordenada una serie de gráficos que se desarrollaron a través de la suma conjunta de cada una de las opciones de respuesta obtenidas de cada uno de los ítems que contienen las dimensiones de la investigación para posteriormente poder determinar el porcentaje global de frecuencia de respuesta por cada dimensión. A continuación, se muestran los gráficos:

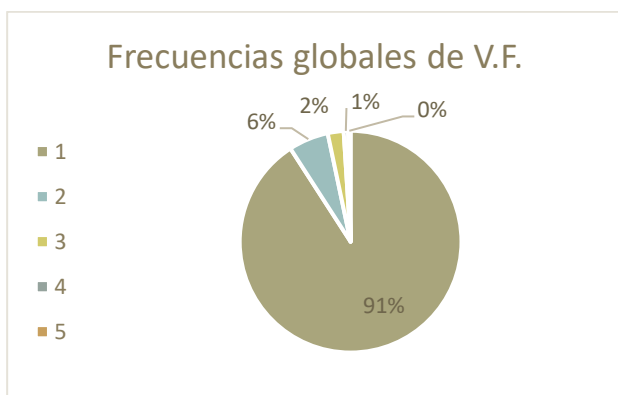
Figura 2. Frecuencias globales de V.S.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, se puede apreciar que el 89% de las encuestadas respondió que nunca observaron actos en contra de las mujeres relacionadas a violencia sexual, sin embargo, el 11% afirma haber presenciado dichos actos en su ambiente de trabajo.

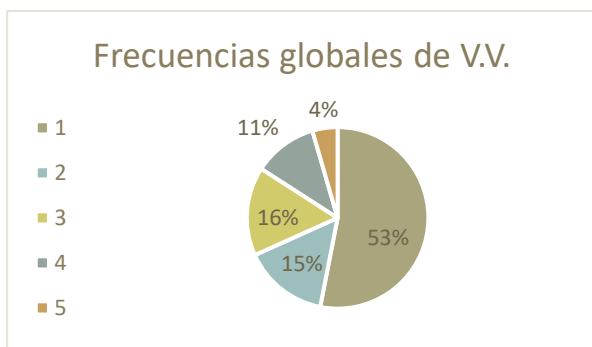
Figura 3. Frecuencias globales de V.F.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3, se observa una tendencia de respuesta del 91% de las encuestadas que indican que nunca han observado actos en contra de las mujeres relacionadas a violencia física. Por otro lado, un nueve por ciento afirma haber presenciado dichos actos en su ambiente de trabajo.

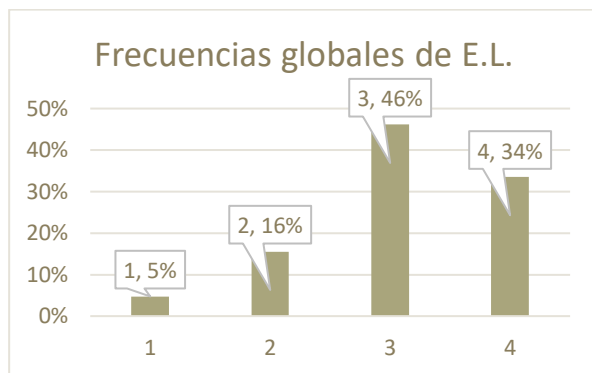
Figura 4. Frecuencias globales de V.V.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, podemos visualizar una distribución diferente a las dos graficas anteriores, en donde existe mayor diversidad de respuesta contando con un 53% de encuestadas que afirman que nunca han observado o escuchado actos en contra de las mujeres relacionadas a violencia verbal. En cuanto al 47% aseguran haber presenciado dichos actos en su lugar de trabajo.

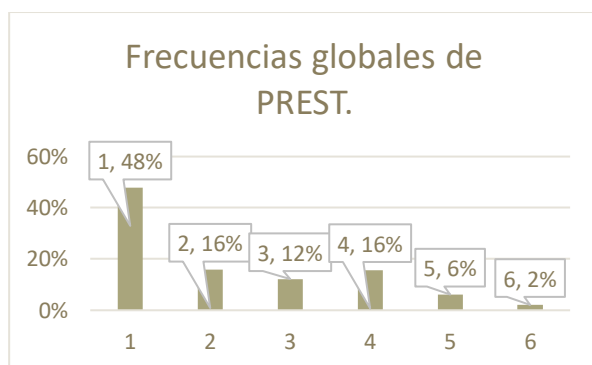
Figura 5. Frecuencias globales de E.L.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las frecuencias globales de E.L. que muestra la figura 5, se identifica que el 46% de las encuestadas han respondido la opción de respuesta de “frecuentemente” con el valor de respuesta identificado como 3.

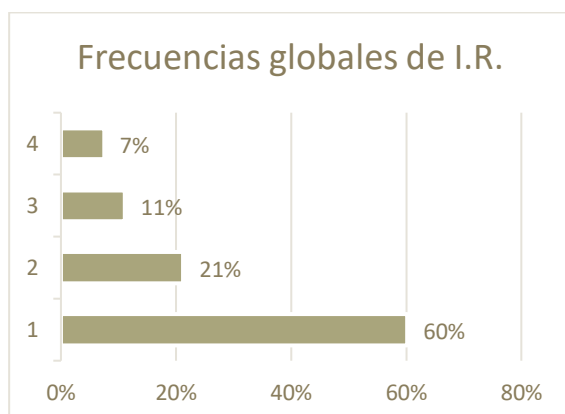
Figura 6. Frecuencias globales de PREST.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la figura 6, se puede apreciar que el 48% de las encuestadas respondió con la opción de respuesta de “nunca” ante situaciones que afectan su productividad a través del presentismo. Sin embargo, el 52% afirma ser afectada por el presentismo en su actividad laboral dentro de su ambiente de trabajo.

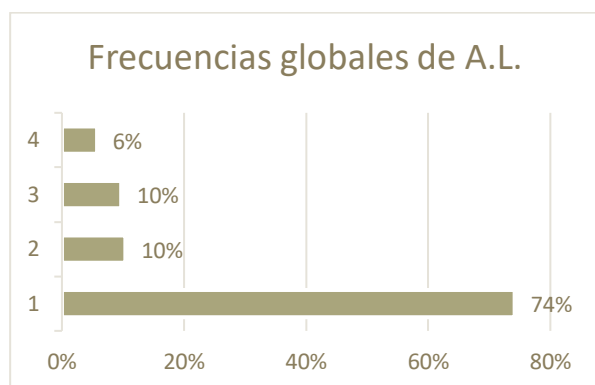
Figura 7. Frecuencias globales de I.R.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7, el total del 60% de las encuestadas consideran que se sienten caracterizadas con situaciones respecto a la I.R., por otro lado, un 40% si se sienten identificadas en diferente medida con situaciones que aluden a la I.R.

Figura 8. Frecuencias globales de A.L.



Fuente: Elaboración propia.

En lo referente a la figura 8, un total del 84% de las encuestadas proclaman estar totalmente en desacuerdo en haber faltado a su trabajo a causa de actos de violencia de género, mientras que un 16% de las encuestadas están de acuerdo en que han llegado a falta derivado de sufrir dichos actos de violencia de género en su trabajo.

## 4.2 ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Habría que mencionar también que se realizó un análisis factorial exploratorio con los datos obtenidos. Por lo que se refiere a un análisis factorial exploratorio (AFE), podemos decir que se define como aquella técnica implementada con la intención de reducir datos a través de la búsqueda de patrones correlacionales (Reise, Waller & Comrey, 2000). Por lo que el AFE hace visible si los datos de la investigación son ajustables a un modelo matemático, uniéndolos (los ítems) acorde a la varianza que lleguen a compartir (Merino, Pflucker & Riaño-Hernández, 2013). A continuación, se muestran los resultados obtenidos del primero AFE y posteriormente se identificarán los datos limpios y listos para llevar a cabo un correcto análisis estadístico con los mismos.

Tabla 10. Primera aplicación de AFE de V.G.

	Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component 1	Component 2	Component 3	Component 4
V.S.1	.022	.536	.168	.614
V.S.2	.051	.787	.239	.361
V.S.3	.405	.219	.666	-.095
V.S.4	.552	.145	.594	.120
V.S.5	.323	.238	.793	.101
V.S.6	.185	.494	.541	.396
V.S.7	.120	.786	.379	.020
V.S.8	.338	.398	.502	.190
V.S.9	-.006	.817	.200	.141
V.F.1	.209	.802	.126	.090
V.F.2	.095	.047	.240	.844

V.F.3	.258	.642	.118	.224
V.F.4	.120	.289	-.183	.771
V.F.5	.425	.686	-.034	-.003
V.F.6	.485	.564	.048	.078
V.V.1	.820	.177	.124	.138
V.V.2	.795	.125	.180	.082
V.V.3	.684	.283	.238	.052
V.V.4	.873	.096	.090	.020
V.V.5	.887	.038	.124	.020
V.V.6	.877	.056	.157	.088
V.V.7	.616	.294	.231	-.055
V.V.8	.636	.252	.271	.122
V.V.9	.717	.139	.258	.093

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos de la realización del análisis factorial exploratorio resaltan la identificación de una dimensión adicional en comparación con la contemplada en la investigación en lo correspondiente a las dimensiones de violencia de género, que originalmente son tres (violencia sexual, violencia física y violencia verbal). Siendo la dimensión de violencia verbal la única que se identifica correctamente en su totalidad (la columna uno). En cuanto a la dimensión de violencia sexual (columna tres), se logra percibir tres ítems orientados en la columna dos (violencia física) y un ítem en la columna cuatro. Mientras que en la dimensión de violencia física (columna dos) existen dos ítems que se reflejan en la columna cuatro, adicional a los ítems reflejados en esta columna que forman parte de la dimensión de violencia sexual.

A continuación, se muestra el resultado de los datos limpios llevado a cabo por la aplicación del AFE en los indicadores de violencia de género.

Tabla 11. Datos limpios de V.G.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
V.S.3	.275	.177	.835
V.S.4	.417	.233	.749
V.S.5	.259	.231	.783
V.F.1	.109	.814	.198
V.F.3	.096	.759	.285

V.F.5	.315	.784	.017
V.F.6	.331	.708	.197
V.V.1	.779	.297	.194
V.V.2	.764	.223	.234
V.V.3	.653	.274	.326
V.V.4	.851	.134	.208
V.V.5	.895	.085	.171
V.V.6	.884	.107	.203
V.V.7	.562	.318	.303
V.V.8	.593	.343	.290
V.V.9	.712	.225	.234

Fuente: Elaboración propia.

En las dimensiones que conforman productividad, en la investigación se presentan únicamente dos, sin embargo, a través del análisis factorial exploratorio se muestran delimitadas cuatro dimensiones, teniendo como dimensiones adicionales la columna número tres y cuatro. La dimensión correspondiente a estrés laboral corresponde a la columna uno, misma que en el segundo y tercer ítems se ven encasillados en la columna cuatro. Por otro lado, la dimensión de presentismo corresponde a la columna dos, la cual tiene tres ítems que corresponden a la columna tres.

Tabla 12. Primera aplicación de AFE de Productividad.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
E.L.1	.720	-.017	-.066	.035
E.L.2	-.013	.080	.060	.900
E.L.3	.004	.018	.203	.892
E.L.4	.796	-.038	-.009	.052
E.L.5	.862	-.007	-.064	-.029
E.L.6	.882	-.031	-.043	-.004
E.L.7	.773	-.056	.020	-.026
E.L.8	.838	-.060	-.055	-.072
PREST.1	-.029	.823	-.008	.041
PREST.2	-.082	.838	.000	.111
PREST.3	.011	.845	-.002	-.061
PREST.4	-.074	.651	.276	.026
PREST.5	-.005	.264	.826	.041
PREST.6	-.054	.117	.874	.055
PREST.7	-.059	-.109	.462	.133

Fuente: Elaboración propia.

Ahora veamos los resultados de los datos limpios mediante la aplicación del AFE sobre los indicadores de productividad en la tabla 13.

Tabla 13. Datos limpios de Productividad.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
E.L.1	.720	-.040
E.L.4	.794	-.020
E.L.5	.864	-.002
E.L.6	.884	-.024
E.L.7	.773	-.045
E.L.8	.841	-.062
PREST.1	-.030	.873
PREST.2	-.086	.876
PREST.3	.009	.829

Fuente: Elaboración propia.

En lo que corresponde a las dimensiones de costos, se logra percibir tres dimensiones catalogadas través del análisis factorial exploratorio, sin embargo, en la investigación únicamente se respaldan dos dimensiones que se identifican en la columna uno y dos. A simple vista se puede observar que la dimensión de intención de rotar (columna uno) es clasificada satisfactoriamente, caso contrario con la dimensión de ausentismo laboral (columna dos) que cuenta con tres ítems catalogados en una dimensión no validada en la investigación.

Tabla 14. Primera aplicación de AFE de Costo.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
I.R.1	.797	.147	.198
I.R.2	.724	.211	.101
I.R.3	.737	.118	.294
I.R.4	.878	.077	.137
I.R.5	.858	.091	.068
I.R.6	.852	.127	-.013
A.L.1	.165	.662	.177
A.L.2	.075	.812	.100

A.L.3	.008	.808	.135
A.L.4	.203	.730	.109
A.L.5	.058	.401	.493
A.L.6	.181	.597	.173
A.L.7	.258	.192	.856
A.L.8	.155	.186	.860

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se logran percibir los datos limpios obtenidos correspondientes a los indicadores de costo en la siguiente tabla.

Tabla 15. Datos limpios de Costo.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
I.R.1	.826	.164
I.R.2	.743	.160
I.R.3	.787	.111
I.R.4	.894	.042
I.R.5	.857	.033
I.R.6	.840	.047
A.L.2	.129	.889
A.L.3	.067	.896

Fuente: Elaboración propia.

### 4.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Dentro de este apartado se denotarán los análisis estadísticos realizados y aplicados a los datos obtenidos. Cumpliendo con ese sentido, para el análisis de los datos se implementó la correlación de Pearson, debido a que este coeficiente de correlación es utilizado para variables cuantitativas, además de ser un índice que permite la medición del grado de covarianza existente entre diversas variables que se relacionan linealmente (Martínez, 2020). Al ser la investigación de un carácter con enfoque cuantitativo y correlacional, se considera aceptable la implementación del método de Pearson. Dentro del siguiente apartado se aportará respecto a la interpretación de los resultados obtenidos de las correlaciones de Pearson.

#### 4.4 ANÁLISIS DE NORMALIDAD DE DATOS

Para la realización del análisis de normalidad de los datos de las 367 encuetadas, se implementó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra en su totalidad es superior al tope de 50 sujetos de análisis (Bafarasat, 2021). En la tabla 17 se logran identificar los valores obtenidos respecto a la prueba de normalidad de los datos de las variables independiente y dependientes.

Tabla 16. Prueba de normalidad de los datos

Variables	Dimensiones	Ítems	Tests of Normality			
			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> Statistic	df	Sig.	
Violencia de género	Violencia sexual	V.S.1	.528	367	.000	
		V.S.2	.532	367	.000	
		V.S.3	.479	367	.000	
		V.S.4	.441	367	.000	
		V.S.5	.486	367	.000	
		V.S.6	.520	367	.000	
		V.S.7	.525	367	.000	
		V.S.8	.501	367	.000	
		V.S.9	.528	367	.000	
	Violencia física	V.F.1	.521	367	.000	
		V.F.2	.531	367	.000	
		V.F.3	.533	367	.000	
		V.F.4	.533	367	.000	
		V.F.5	.497	367	.000	
		V.F.6	.463	367	.000	
	Violencia verbal	V.V.1	.314	367	.000	
		V.V.2	.306	367	.000	
		V.V.3	.377	367	.000	
		V.V.4	.243	367	.000	
		V.V.5	.244	367	.000	
		V.V.6	.253	367	.000	
		V.V.7	.386	367	.000	
		V.V.8	.388	367	.000	
		V.V.9	.362	367	.000	
	Productividad	Estrés laboral	E.L.1	.295	367	.000
			E.L.2	.238	367	.000
			E.L.3	.258	367	.000
E.L.4			.294	367	.000	
E.L.5			.295	367	.000	
E.L.6			.280	367	.000	
E.L.7			.285	367	.000	
E.L.8			.285	367	.000	
Presentismo		PREST.1	.184	367	.000	
		PREST.2	.188	367	.000	
		PREST.3	.220	367	.000	

		PREST.4	.179	367	.000
		PREST.5	.411	367	.000
		PREST.6	.467	367	.000
		PREST.7	.497	367	.000
Costo	Intención de rotar	I.R.1	.351	367	.000
		I.R.2	.373	367	.000
		I.R.3	.264	367	.000
		I.R.4	.320	367	.000
		I.R.5	.410	367	.000
		I.R.6	.426	367	.000
	Ausentismo laboral	A.L.1	.471	367	.000
		A.L.2	.470	367	.000
		A.L.3	.485	367	.000
		A.L.4	.495	367	.000
		A.L.5	.370	367	.000
		A.L.6	.500	367	.000
		A.L.7	.385	367	.000
		A.L.8	.357	367	.000

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la tabla 16 indican que no se logra apreciar una distribución normalizada de los datos, al encontrarse valores de  $p < 0.05$  en la mayoría de las casillas de la columna de *Statistic* (estadístico).

#### 4.4 RELACIÓN ENTRE V.G., PRODUCTIVIDAD Y COSTO

Para el análisis de los datos se implementó la correlación de Pearson, en el cual se pueden identificar los valores obtenidos de acuerdo al signo de coeficiente de correlación que se representen como resultado del mismo, los cuales pueden llegar a oscilar entre  $-1$  y  $+1$ , siendo esos valores conocidos como valores absolutos. Sin embargo, la magnitud de la relación que puede existir es determinada por el valor del coeficiente y su signo. Por lo que, en el caso de obtener una relación de  $+1$  se considerará como una relación perfecta positiva, en cambio, si se obtiene como resultado un  $-1$  se considerará como una relación perfecta negativa (Martínez, 2020). Dicho de otra manera, el coeficiente de correlación de Pearson mientras más cerca se encuentre el valor del índice a uno (1) mayor es la correlación, sin embargo, mientras más cerca se encuentre de cero (0) existirá una menor correlación. Dicho lo anterior, dentro de los resultados obtenidos de las correlaciones de Pearson, podemos identificar los siguientes valores:

Tabla 17. Correlación de V.G. con Productividad y Costo.

		VG	PROD	COST
VG	Pearson Correlation	1	.216**	.385**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	367	367	367
PROD	Pearson Correlation	.216**	1	.077
	Sig. (2-tailed)	.000		.142
	N	367	367	367
COST	Pearson Correlation	.385**	.077	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	
	N	367	367	367

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la tabla 17 una correlación positiva baja de .216 entre V.G. y productividad. Por otro lado, existe una correlación positiva baja de .385 entre V.G. y costo.

Tabla 18. Correlación de V.G. con indicadores de Costo.

		VG	IR	AL
VG	Pearson Correlation	1	.363**	.289**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	367	367	367
IR	Pearson Correlation	.363**	1	.228**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	367	367	367
AL	Pearson Correlation	.289**	.228**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	367	367	367

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la tabla 18, se identifica una correlación positiva baja de .363 entre V.G. con I.R.; adicionalmente la correlación entre V.G. y A.L. también resulta positiva baja (.289).

Tabla 19. Correlación entre dimensiones de V.G., Productividad y Costo.

		VS	VF	WV	EL	PREST	IR	AL
VS	Pearson Correlation	1	.480**	.638**	-.032	.368**	.312**	.250**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.536	.000	.000	.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
VF	Pearson Correlation	.480**	1	.520**	.045	.226**	.304**	.313**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.391	.000	.000	.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
WV	Pearson Correlation	.638**	.520**	1	.055	.374**	.306**	.208**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.296	.000	.000	.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
EL	Pearson Correlation	-.032	.045	.055	1	-.089	-.047	-.038
	Sig. (2-tailed)	.536	.391	.296		.087	.366	.462
	N	367	367	367	367	367	367	367
PREST	Pearson Correlation	.368**	.226**	.374**	-.089	1	.232**	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.087		.000	.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
IR	Pearson Correlation	.312**	.304**	.306**	-.047	.232**	1	.228**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.366	.000		.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
AL	Pearson Correlation	.250**	.313**	.208**	-.038	.269**	.228**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.462	.000	.000	
	N	367	367	367	367	367	367	367

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19 se muestran las correlaciones entre dimensiones de V.G., productividad y costo. Dentro de las cuales destaca la correlación entre V.V. y PREST. resultado con un valor de .374, por lo que se considera una correlación positiva baja. Además, se destaca la correlación entre V.S. y PREST. con un valor de .368, resultando en una correlación positiva baja

## 4.5 IDENTIFICACIÓN DE V.G. EN ALTO GRADO DE PRESENCIA DENTRO DEL SECTOR MAQUILADOR TEXTIL

Dentro de este apartado para dar cumplimiento con el primer objetivo específico de la presente investigación se realizó un análisis de varianza de un factor, tomando como referencia el realizado por Máynez y López (2019), a continuación, se muestra el análisis de varianza de un factor.

Figura 9. Análisis de varianza de un factor

Análisis de varianza de un factor

### RESUMEN

<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>
ViolenciaSexual	367	3730.111111	10.16379049	17.07027943
ViolenciaFísica	367	2096	5.711171662	2.234352691
ViolenciaVerbal	367	6016.666667	16.3941871	64.16268352

### ANÁLISIS DE VARIANZA

<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	21135.58814	2	10567.79407	379.8299007	4.2486E-126	3.003920577
Dentro de los grupos	30549.03752	1098	27.82243855			
Total	51684.62567	1100				

Fuente: Elaboración propia.

En la figura anterior se identifica un rechazo de la segunda hipótesis nula, mismo que no se logra identificar con el procedimiento de ANOVA, para poder determinar que giro ocasiona el rechazo es necesario implementar un análisis adicional, por lo que se llevará a cabo el procedimiento de Tukey, mismo que fue modificado por Snedecor para grupos desiguales; finalmente el procedimiento se basa en el realizado por Triola (2009). A continuación, se muestran los pasos y el resultado de dicho procedimiento:

Paso 1. Obtener los cuadrados medios al interior de los grupos (CMdg):

$$CM_{dg} = \frac{1}{k} \left( \frac{CM_{dg}}{n_1} + \frac{CM_{dg}}{n_2} + \frac{CM_{dg}}{n_3} \right);$$
$$CM_{dg} = \frac{SC_{dg}}{gl_{dg}} = \frac{30549.03752}{1098} = 27.822$$

Paso 2. Calcular el error estándar

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{k} \left( \frac{CM_{dg}}{n_1} + \frac{CM_{dg}}{n_2} + \frac{CM_{dg}}{n_3} \right);}$$
$$S_x = \sqrt{\frac{1}{3} \left( \frac{27.822}{367} + \frac{27.822}{367} + \frac{27.822}{367} \right);}$$
$$S_x = \sqrt{\frac{1}{3} (0.22743137)}$$
$$S_x = .275$$

Paso 3. Obtener  $Q_{(3,1095)}$  para  $\alpha = 5\% \approx 3.31$

Paso 4. Calcular

$$D = Q * S_x = ( 3.31 * 0.275336 ) = .911365444$$

Paso 5. Ubicar las medias de los tratamientos y las diferencias entre ellas (se observa en la figura 10):

Figura 10. Análisis de Tukey basado en Triola

	Tratamiento X1=	Medias X2=	Diferencias de medias X3=
ViolenciaSexual	16.394	5.711	10.164
ViolenciaFísica	10.164	10.683	6.230
ViolenciaVerbal	5.711	4.453	
	16.394		

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que que  $X1-X2=10.68301544$ , siendo el valor obtenido mayor a el valor de D (.911365444); por consiguiente, se identifica que la violencia verbal tiene una diferencia estadísticamente significativa al respecto de la violencia sexual. Es mediante los análisis anteriores que se da respuesta al primer objetivo específico de la presente investigación.

#### 4.5.1 CATEGORIZACIÓN DE TIPOS Y NIVELES DE V.G.

Para poder completar el segundo objetivo específico, se realizaron baremos para categorizar los niveles de V.G. obtenidos en los tres indicadores que la integran (V.V., V.S. y V.F.). Respecto a la construcción de los baremos se realizó lo siguiente:

Se identificó el rango de opciones de respuesta (ROR) por cada una de las dimensiones de V.G., además del número de indicadores (Núm.I.) correspondiente a cada una de las dimensiones, posteriormente se multiplicó entre sí los valores anteriores tomando el valor máximo de nuestro ROR y Núm.I.; una vez realizado lo anterior se dividirá el valor obtenido entre tres para contar con únicamente tres niveles de violencia de género, dando como resultado el valor de los rangos para la construcción de los niveles de V.G. que corresponderán a cada una de las dimensiones que la integran. A continuación, se muestran los valores determinados por cada rango de categoría y su respectivo nivel de violencia, siendo el nivel uno identificado como “bajo”, el nivel dos como “Medio” y el nivel tres como “Alto”.

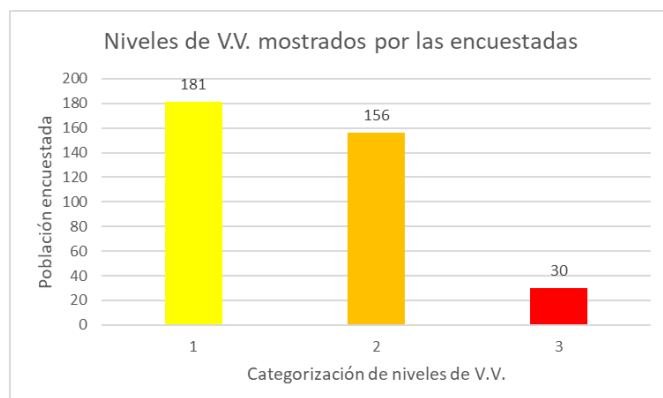
Tabla 20. Categorización de niveles de V.G. a partir de sus dimensiones.

Rango de categorización	Nivel de categorización	Frecuencia por categoría	
1 al 15	1	181	V. Verbal
16 al 30	2	156	
31 al 45	3	30	
1 al 15	1	317	V. Sexual
16 al 30	2	47	
31 al 45	3	3	
1 al 10	1	353	V. Física
11 al 20	2	14	
21 al 30	3	0	

Fuente: Elaboración propia.

Para poder tener una mayor visualización de la categorización por niveles en cada una de las dimensiones de V.G. se muestra a continuación en forma de gráficas.

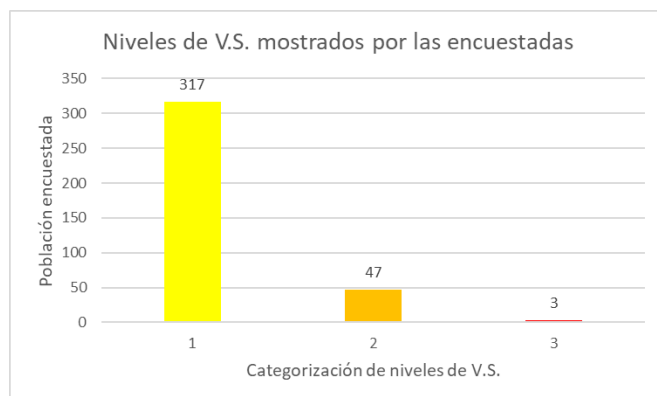
Figura 11. Categorización en niveles y frecuencias de V.V.



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la figura 11 podemos identificar que la V.V. presenta mayor frecuencia de identificación respecto a la categorización por niveles, siendo únicamente un total del 49.31% de las encuestadas quienes se identifican o encuentran en un nivel bajo de V.V. y un 50.69% se ubican en un nivel superior entre medio y alto.

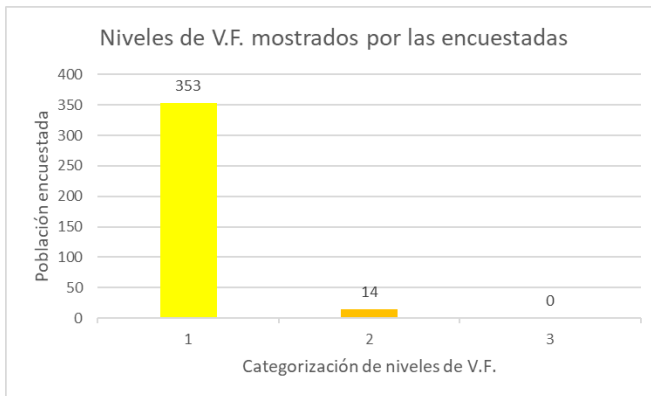
Figura 12. Categorización en niveles y frecuencias de V.S.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en la figura 12 se observa que un total del 13.62% de las encuestadas percibe un nivel de V.S. entre medio y alto en su ambiente laboral, mientras que el 86.38% restante en un nivel bajo.

Figura 13. Categorización en niveles y frecuencias de V.F.



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en la figura 13 que hace referencia a los niveles de V.F. mostrados por las encuestadas, podemos ver que el 96.18% identifican un nivel de violencia física bajo en su entorno laboral, sin embargo, un total del 3.82% se encuentran en un nivel de violencia física medio dentro su entorno laboral.

#### 4.6 CORRELACIÓN ENTRE V.G. Y PRODUCTIVIDAD

Para alcanzar la meta planteada en el tercer objetivo de la presente investigación se realizó una correlación entre la V.G. y productividad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la siguiente tabla.

Tabla 21. Correlación de V.G. con indicadores de Productividad.

		VG	EL	PREST
VG	Pearson Correlation	1	.025	.401**
	Sig. (2-tailed)		.635	.000
	N	367	367	367
EL	Pearson Correlation	.025	1	-.089
	Sig. (2-tailed)	.635		.087
	N	367	367	367
PREST	Pearson Correlation	.401**	-.089	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	
	N	367	367	367

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las correlaciones entre V.G. y las dimensiones de productividad, se destaca una correlación positiva baja (.025) entre V.G. y E.L.; en cuanto a la correlación entre V.G. y presentismo indica una correlación positiva moderada (.401).

#### 4.7 PROCEDIMIENTO BASE PARA CALCULAR COSTO LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Para cumplir con el cuarto objetivo específico, se diseñó un procedimiento para determinar un método base que permita calcular el costo que implica la rotación del personal dentro de las organizaciones. Mismo que se puede visualizar más adelante, para llevar a cabo su elaboración se realizó revisión de literatura donde

destacan los siguientes autores Veintimilla & Velasquez (2017), Peña (2005), Bohorquez, Caro & Morales (2017), Parra (2016), Estrada (s.f.), Parra (2016), Mondy & Noé (2005) y Chiavenato (2000, 2007).

## Procedimiento de estimación del costo que implica la rotación de personal en las empresas.

El propósito de este procedimiento consiste en estimar el costo que conlleva la rotación del personal dentro de su empresa, para poder llevar a cabo dicha cuestión es importante que conteste con total honestidad y lo más real posible en cada una de las secciones y preguntas, cabe destacar la existencia de espacios en blanco, los cuales servirán para que usted pueda agregar información dentro del proceso en cuestión en caso que hagan falta actividades que se realizan en su empresa como parte del procedimiento descrito en cada situación.

A continuación, se presenta el **proceso de reclutamiento**, se muestran las actividades que lo integran en la primera columna, en caso que en su empresa realicen acciones adicionales, complementarlas en los espacios en blanco. En las columnas siguientes se identifican aquellos puestos que pueden involucrarse dentro del proceso de reclutamiento, en caso que en su empresa se involucren distintos puestos dentro de las actividades del proceso, puede incorporarlos en los espacios en blanco de la segunda fila de la tabla.

**Favor de indicar el tiempo que dedica cada puesto involucrado en la realización de las actividades descritas en los espacios en blanco ubicados entre las actividades y los puestos involucrados. (Ejemplo: 15 minutos, 1 hora, 1 hora y 30 minutos, etc.).**

Proceso / Actividad	Puestos involucrados y tiempo invertido			
	Recursos humanos	Reclutador/a	Jefe/a de departamento	
<b>Reclutamiento:</b>				
Diseñar un anuncio en el cual se describa claramente el cargo y requisitos.				
Publicar internamente la vacante.				
Publicar externamente vacante (Redes sociales, Linked in, Occ Mundial, Compu trabajo, volantes, medios de comunicación masiva.)				
Diseño de solicitud de empleo / currículum pro competencia.				
<b>Total de tiempo invertido en reclutamiento.</b>				
<b>Total de costo de reclutamiento.</b>	<b>\$</b>			

**El total de tiempo invertido en reclutamiento** representa la sumatoria del tiempo invertido en cada una de las actividades del proceso, mismo que deberá quedar representado en formato de número el total de tiempo en horas. Ejemplo: Total de tiempo invertido en reclutamiento = 3.5 horas (tres horas y treinta minutos). Mientras que el **total de costo de reclutamiento** se determinará a partir del salario por hora que tenga cada puesto involucrado en cuestión multiplicado por el total de horas de tiempo invertido en reclutamiento. Ejemplo: Total

de costo de reclutamiento = \$25 (salario por hora de reclutadora) \* 2 horas (total de tiempo invertido en reclutamiento) = \$50.

Ahora veamos el **proceso de selección**, se delimitan las actividades que lo componen en la primera columna, en caso que en su empresa realicen acciones adicionales, complementarlas en los espacios en blanco.

En las columnas siguientes se agrupan aquellos puestos que pueden involucrarse dentro del proceso de selección, en caso que en su empresa se involucren distintos puestos dentro de las actividades del proceso, puede incorporarlos en los espacios en blanco de la segunda fila de la tabla.

**Favor de indicar el tiempo que dedica cada puesto involucrado en la realización de las actividades descritas en los espacios en blanco ubicados entre las actividades y los puestos involucrados. (Ejemplo: 15 minutos, 1 hora, 1 hora y 30 minutos, etc.).**

Proceso / Actividad	Puestos involucrados y tiempo invertido			
	Recursos humanos	Reclutador/a	Jefe/a de departamento	
<b>Selección:</b>				
Recepción preliminar de solicitudes.				
Pruebas de idoneidad.				
Entrevistas de selección.				
Verificación de datos y referencias.				
Examen médico.				
Entrevista con el jefe inmediato.				
Descripción realista del puesto.				
Decisión de contratar.				
<b>Total de tiempo invertido en selección.</b>				
<b>Total de costo de selección.</b>	<b>\$</b>			

**El total de tiempo invertido en selección** representa la sumatoria del tiempo invertido en cada una de las actividades del proceso, mismo que deberá quedar representado en formato de número el total de tiempo en horas. Ejemplo: Total de tiempo invertido en reclutamiento = 3.5 horas (tres horas y treinta minutos). Mientras que el **total de costo de selección** se determinará a partir del salario por hora que tenga cada puesto involucrado en cuestión multiplicado por el total de horas de tiempo invertido en reclutamiento. Ejemplo: Total de costo de reclutamiento = \$25 (salario por hora de reclutadora) \* 2 horas (total de tiempo invertido en reclutamiento) = \$50.

Avanzando en nuestro razonamiento, se exhibe el **proceso de capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción**, se encuadran las actividades que lo forman en la primera columna, en caso que en su empresa realicen acciones adicionales, complementarlas en los espacios en blanco. En las columnas siguientes se precisan aquellos puestos que pueden involucrarse dentro del presente proceso, en caso que en su empresa se involucren distintos puestos dentro de las actividades del proceso, puede incorporarlos en los espacios en blanco de la segunda fila de la tabla.

**Favor de indicar el tiempo que dedica cada puesto involucrado en la realización de las actividades descritas en los espacios en blanco ubicados entre las actividades y los puestos involucrados. (Ejemplo: 15 minutos, 1 hora, 1 hora y 30 minutos, etc.).**

Proceso / Actividad	Puestos involucrados y tiempo invertido			
	Recursos humanos	Reclutador/a	Jefe/a de departamento	
<b>Capacitación nuevo ingreso / Entrenamiento / Inducción:</b>				
Realización de contrato.				
Entrega de contrato al nuevo colaborador para su lectura y posterior firma.				
Mostrar el video institucional haciendo énfasis en los puntos fuertes de la organización.				
Reporte de ingreso de Altas (alta en IMSS, alta en Nóminas, alta para pago vía transferencia bancaria).				
Elaboración de perfil o historial de colaborador (físico y/o digital).				
Programa de inducción.				
Elaboración de gafete o tarjeta de identificación de empleado.				
Entrega Kit de bienvenida (Uniforme, gafete, tarjeta de identificación de empleado).				
Ejecución de programa de inducción.				
Evidencia o evaluación de inducción.				
Cierre del programa de inducción.				
Archivo de documentos de inducción.				
Presentar al nuevo colaborador con su jefe inmediato, explicar brevemente las funciones que desarrollará el nuevo colaborador.				
Explicación del área en que va a trabajar, funciones que va a realizar y áreas con las que va a interactuar.				
Presentar a cada uno de sus colaboradores.				
Asignar a la persona que lo apoyará con la realización de su entrenamiento.				
<b>Total de tiempo invertido en capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción.</b>				
<b>Total de costo de capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción.</b>	<b>\$</b>			

**El total de tiempo invertido en capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción** representa la sumatoria del tiempo invertido en cada una de las actividades del proceso, mismo que deberá quedar representado en formato de número el total de tiempo en horas. Ejemplo: Total de tiempo invertido en reclutamiento = 3.5 horas (tres horas y treinta minutos). Mientras que el **total de costo de capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción** se determinará a partir del salario por hora que tenga cada puesto involucrado en cuestión multiplicado por el total de horas de tiempo invertido en reclutamiento. Ejemplo: Total de costo de reclutamiento = \$25 (salario por hora de reclutadora) \* 2 horas (total de tiempo invertido en reclutamiento) = \$50.

Para poder determinar el costo de la reducción temporal del costo de mano de obra es necesario identificar en el punto número uno ("1") el valor nominal del sueldo, beneficios de ley y el aporte patronal, de la vacante en cuestión elevado a un año laboral. El punto número dos ("2") debe ser llenado con el tiempo promedio (indicado en días) que tardan dentro de su organización en seleccionar a un nuevo personal para que cubra la vacante

disponible, determinando su porcentaje de días en el año. Ejemplo: 45 días = 12.3% del año (45 días / 365 días = .1232 \* 100 = 12.3%).

El resultado del punto número tres ("3") se determina al multiplicar el punto número uno ("1") con el punto número dos ("2"), el resultado de punto tres se considerará en valor negativo (" - ") debido a que se considera como una reducción temporal del costo de mano de obra, por lo que representa un "ahorro" momentáneo al no contar con una persona a la que se le tenga que pagar debido a la existencia de la vacante.

Reducción temporal del costo de mano de obra		
1	Costo anual (incluyendo sueldo, beneficios de ley, aporte patronal).	\$
2	Tiempo promedio para seleccionar.	días
3	Reducción temporal del costo de mano de obra.	-\$

Ahora veamos el proceso para determinar el costo por caída en la productividad y la curva de aprendizaje, el valor (indicado en días) a llenar en el punto número uno ("1") será el mismo que se utilizó en el proceso anterior dentro del apartado de tiempo promedio para seleccionar.

Respecto al punto número dos ("2") es necesario indicar el tiempo promedio (en número de días) que los colaboradores tardan en alcanzar el nivel de productividad óptimo, es recomendable considerar un lapso de 60 días para este punto, en caso que en su organización hayan realizado una investigación donde determinaron un valor mayor o menor, puede indicar los días en cuestión. El punto número tres ("3") es la suma de los valores indicados en el punto número uno y dos ("1" y "2"), siendo necesario determinar su porcentaje de días en el año. Ejemplo: 105 días = 12.3% del año (45 días + 60 días = 105 días / 365 días = .2876 \* 100 = 28.7%).

El valor del punto cuatro ("4") se obtiene al considerar el valor del costo anual del colaborador (El punto número "1" del proceso anterior) multiplicado por tres ("3"), ya que se considera que un colaborador genera para la organización un ingreso de tres veces su compensación anual. Para finalizar el proceso, el punto número cinco ("5") se obtiene del resultado de multiplicar el ingreso anual promedio por colaborador (punto número "4") con el total de días no productivos (punto número "3"), dando como resultado el costo por caída en la productividad.

Costo por caída en la productividad + curva de aprendizaje		
1	Tiempo promedio para seleccionar.	días
2	Tiempo promedio para alcanzar nivel de productividad.	días
3	Total de días no productivos.	días
4	Ingreso anual promedio por colaborador.	\$
5	Costo por caída en la productividad.	\$

Consideremos ahora el **proceso de desvinculación**, se muestran las actividades que lo constituyen en la primera columna, en caso que en su empresa realicen acciones adicionales, complementarlas en los espacios en blanco. En las columnas siguientes se distinguen aquellos puestos que pueden involucrarse dentro del presente proceso, en caso que en su empresa se involucren distintos puestos dentro de las actividades del proceso, puede incorporarlos en los espacios en blanco de la segunda fila de la tabla.

Favor de indicar el tiempo que dedica cada puesto involucrado en la realización de las actividades descritas en los espacios en blanco ubicados entre las actividades y los puestos involucrados. (Ejemplo: 15 minutos, 1 hora, 1 hora y 30 minutos, etc.).

Proceso / Actividad	Puestos involucrados y tiempo invertido			
	Recursos humanos	Reclutador/a	Jefe/a de departamento	
<b>Desvinculación:</b>				
Revisión de carta de entrega responsiva de actividades laborales.				
Terminación del contrato del trabajador (firma del mismo).				
Emisión carta aceptación de renuncia.				
Procesos administrativos para realización de la baja en sistema.				
Generación de prestaciones sociales.				
Contabilización de la liquidación.				
Proceso de agendado de cita para pago de liquidación.				
Pago de liquidación.				
<b>Total de tiempo invertido en desvinculación.</b>				
<b>Total de costo de desvinculación.</b>	<b>\$</b>			

El **total de tiempo invertido en desvinculación** representa la sumatoria del tiempo invertido en cada una de las actividades del proceso, mismo que deberá quedar representado en formato de número el total de tiempo en horas. Ejemplo: Total de tiempo invertido en reclutamiento = 3.5 horas (tres horas y treinta minutos). Mientras que el **total de costo de desvinculación** se determinará a partir del salario por hora que tenga cada puesto involucrado en cuestión multiplicado por el total de horas de tiempo invertido en reclutamiento. Ejemplo: Total de costo de reclutamiento = \$25 (salario por hora de reclutadora) \* 2 horas (total de tiempo invertido en reclutamiento) = \$50.

Para finalizar, es necesario realizar el siguiente cálculo, en donde en primer lugar se sumarán todos aquellos valores totales obtenidos de los procesos anteriores, restando únicamente del total de la suma el valor total de reducción temporal del costo de mano de obra, dando como resultado el total de estimación del costo de rotación de personal. (se indican los signos aritméticos a medida de una mayor comprensión).

Estimación del costo de rotación de personal en la organización		
(+)	Total costo de reclutamiento	\$
(+)	Total costo de selección	\$

(+)	Total costo de capacitación nuevo ingreso, entrenamiento e inducción.	\$
(+)	Costo por caída en la productividad.	\$
(+)	Total de costo de desvinculación.	\$
(-)	Reducción temporal del costo de mano de obra.	\$
(=)	<b>Total de estimación del costo de rotación de personal.</b>	\$

## **CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN**

Dentro del presente apartado se profundizará respecto a la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación, se trazarán las conclusiones de la investigación, así como las limitaciones y recomendaciones de la misma. Por último, este apartado finaliza con un epílogo.

### **5.1 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Se obtuvieron resultados de correlación de Pearson que se pueden apreciar en la tabla 17 (ver tabla 17 del capítulo de resultados), donde se puede observar la correlación de V.G con productividad y costos, la cual indica que existe una correlación positiva baja (.216) entre V.G. y productividad, así como un coeficiente de determinación del  $r^2= 4.66\%$ ; sin embargo, esto no quiere decir que la violencia de género potencialice a la productividad de manera positiva, al contrario, se potencializa de manera negativa concordando con los autores Glab (2003); Fontalvo, De La Hoz & Morelos (2017); Alicea (2016); Fattori, et al. (2015). En ese sentido podemos interpretar que la V.G. disminuye la productividad de las colaboradoras en las maquiladoras textiles en un  $r^2= 4.66\%$ .

Por otro lado, existe una correlación positiva baja entre V.G. y costo, y un coeficiente de determinación del  $r^2= 14.82\%$ , dejando en evidencia que al existir V.G. dentro de las organizaciones, repercute aumentando los costos mediante el incremento de la I.R. y el A.L. confirmando de esa manera lo previsto por los autores Meyer (2006); Alicea (2016); Tolentino, Restubog, Scott, García & Tang (2011); Glab (2003); Di Martino, Hoel & Cooper (2003). De esta manera podemos interpretar que a mayor nivel de presencia de V.G. la tendencia en repercusión de los costos irá en aumento, ya que aumentaría la I.R. y el A.L. generado un ambiente laboral no deseado para las colaboradoras.

Para profundizar respecto a las correlaciones positivas mencionadas en el párrafo anterior, es pertinente abordar las correlaciones realizadas entre V.G. y las variables dependientes de Costo y Productividad de manera individual integrado por cada uno de los indicadores de las variables dependientes anteriormente mencionadas. Avanzando en este razonamiento, en lo correspondiente a la correlación de V.G. y las dimensiones que integra Costo que se aprecia en la tabla 18 (ver tabla 18 del capítulo de resultados), se percibe una correlación positiva baja entre V.G. con I.R. (.363), así como, un coeficiente de determinación del  $r^2=13.17\%$ , dejando en evidencia que efectivamente los actos de V.G. dentro de la organización provocan una tendencia en aumento respecto a la I.R. de las colaboradoras que se encuentran involucradas directa o indirectamente con dichos actos, esta tendencia que se menciona concuerda con investigaciones enfocadas al sector salud de los autores Yang, Wang, Kelifa, et al.,(2021); Hyun, Jaeyong & Eun (2020); Baek & Kang, (2018); Duan, Ni, Shi, et al.,(2019).

Por otro lado, la correlación entre V.G. y A.L. también resulta positiva baja (.289), pero con un coeficiente de determinación de un  $r^2= 8.35\%$ , indicando que a mayor presencia de actos de V.G. dentro de la organización, las colaboradoras tienden a aumentar su A.L. en un 8.35%, repercutiendo en el costo (indirecto) absorbido por la organización a causa de su inasistencia laboral, concordando de esa manera con lo previsto por los autores Aquino & Thau (2009).

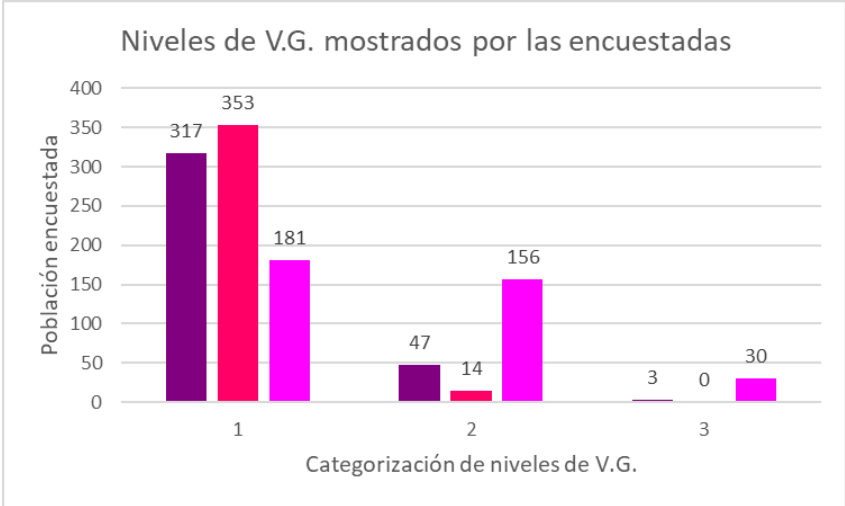
Consideremos ahora los valores de correlación entre V.G. y las dimensiones de productividad que se identifican en la tabla 21 (ver tabla 21 del capítulo de resultados), se destaca una correlación positiva baja entre V.G. y E.L. (.025), con un coeficiente de determinación de  $r^2= .06\%$ , a pesar de encontrarse una correlación con un nivel tan reducido se puede afirmar que la V.G. llega a provocar E.L. en las colaboradoras de la organización que por ende afecta a la productividad en un largo plazo, de acuerdo con el Instituto Mexicano de Seguridad Social (2021); otra cuestión a considerar es que la sociedad hoy en día abraza y normaliza con naturalidad estos actos considerándolos como el pan de cada día (Pérez & Booth, 2009).

Mientras que la correlación entre V.G. y presentismo indica una correlación positiva moderada (.401) y un coeficiente de determinación de  $r^2= 16.08\%$ , significando que a mayor presencia de actos de V.G. las colaboradoras tienden a aumentar el nivel de presentismo en un 16.08%, lo que indica que se encuentran físicamente en las instalaciones laborales, pero no se encuentran en la facultad para realizarlas debido a que se encuentran en un ambiente con presencia de V.G. (Isaacs, 2018); terminando en afectar su productividad (Sandoval, Domínguez & Lujan, 2019).

Consideremos ahora, identificar el tipo de violencia de género que existe en mayor nivel en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, en la figura 9 (ver figura 9 del capítulo de resultados) se logra identificar un rechazo de la primera hipótesis nula, mismo que no se logra identificar con el procedimiento de ANOVA, para poder determinar que giro ocasiona el rechazo fue necesario implementar un análisis adicional, por lo que se llevó a cabo el procedimiento de Tukey, modificado por Snedecor para grupos desiguales; basado en Triola, mismo que fue realizado por Máynez & López (2019); el cual se muestra en la figura 10 (ver figura 10 del capítulo de resultados), en ambas figuras (9 y 10) se logra identificar que el tipo de V.G. que existe en mayor nivel dentro del ámbito laboral dentro del sector maquiladora textil es la V.V.; en el caso de los resultados de la figura 10 se logra observar que  $X1-X2=10.68301544$ , siendo el valor obtenido mayor a el valor de D (.911365444); por consiguiente, se identifica que la violencia verbal tiene una diferencia estadísticamente significativa al respecto de la V.V.

Ahora veamos, los resultados obtenidos de la categorización de los tipos y niveles de violencia de género en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, como se pudo observar en la tabla 20 (ver tabla 20 del capítulo de resultados) se indican las categorías y niveles de V.G. que se encontraron presente en el ámbito laboral dentro de sector maquilador textil, en donde de manera más concreta se mostrará a continuación en la figura 14 y tabla 22.

Figura 14. Concentrado categorizado de niveles de V.G. identificados.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 22. Identificador de tipo de V.G. por color y niveles de categoría.

Nivel de categorización	Tipo de V.G.
1 (Bajo)	V. Verbal
2 (Medio)	V. Sexual
3 (Alto)	V. Física

Fuente: Elaboración propia.

Una vez categorizados los tipos y niveles de V.G., e identificarlos en los niveles Bajo (1), Medio (2) y Alto (3), podemos identificar que es la V.V. la que cuenta con un mayor nivel de presencia de acuerdo con el nivel de categorización en comparación con la V.S. y V.F.

**5.2 CONCLUSIONES**

En relación con el objetivo general de la investigación que se enfoca en analizar el impacto de la violencia de género en la productividad laboral y costos del sector maquilador, en la ciudad de Ensenada, Baja California. Se corrobora que el objetivo general se cumplió satisfactoriamente, dado que los índices de correlación de Pearson que se pueden apreciar en la tabla 17 (ver tabla 17 del capítulo de

resultados) permiten inferir que existe una correlación positiva en ambos casos, tanto para productividad y costos.

Así mismo, se observan valores de correlación entre V.G. y las dimensiones de productividad (ver tabla 21 del capítulo de resultados), con este punto se aborda el objetivo específico enfocado en determinar la correlación entre violencia de género en el trabajo y productividad laboral. En dicha tabla se destaca la existencia de correlaciones positivas entre V.G. y las dimensiones que integran la variable de productividad, de esta manera a través de los datos mostrados anteriormente (en la tabla 21), podemos dar cumplimiento y respuesta al tercer objetivo específico, así como a la tercera pregunta de investigación; De esta manera queda confirmada la tercera hipótesis de trabajo, siendo descartada la tercera hipótesis nula que indica que la violencia de género en el ámbito laboral no tiene una correlación con el presentismo de las trabajadoras dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California.

Con respecto al primer y segundo párrafo, mediante el análisis de correlaciones entre la variable independiente y las variables independientes, así como las correlaciones entre la variable independiente y las dimensiones de las variables independientes, es que podemos confirmar la cuarta hipótesis de trabajo que indica que la violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil afecta la productividad de las organizaciones y por consiguiente sus costos, tal como se aprecia en las tablas 17, 18 y 21 (ver tablas 17,18 y 21 del capítulo de resultados). Por lo tanto, la hipótesis nula que indica que la violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil no afecta la productividad de las organizaciones, ni sus costos, quedaría descartada completamente.

Consideremos ahora el primer objetivo específico de la presente investigación, que consiste en identificar el tipo de violencia de género que existe en mayor nivel en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil para dar cumplimiento con el primero objetivo específico; En la figura 9 (ver figura 9 del capítulo de resultados) se logra identificar un rechazo de la primera hipótesis nula, mismo que no se logra identificar con el procedimiento de ANOVA; Sin embargo, para poder determinar que giro ocasiona el rechazo se implementó un análisis adicional, basado en Triola

según se indica en el libro realizado por las autoras Máynez & López (2019); Finalmente se logra identificar que el tipo de V.G. que existe en mayor nivel dentro del ámbito laboral dentro del sector maquiladora textil es la V.V. además de contar con una diferencia estadísticamente significativa al respecto de la V.F. y V.S.

Este objetivo se asoció a la primera pregunta de investigación que cuestiona sobre: ¿Cuáles son los tipos de violencia de género que se identifican en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, en la ciudad de Ensenada, Baja California?; por lo que la respuesta a dicho cuestionamiento correspondería en que se identifican V.S., V.F. y V.V.; Así mismo, con base en los análisis realizados en torno a las variables de la presente investigación podemos afirmar un cumplimiento de la primera hipótesis de trabajo ya que se identificó la presencia de V.F., V.V. y V.S., por lo tanto quedaría descartada la primera hipótesis nula.

Uno de los objetivos específicos de esta investigación fue categorizar los tipos y niveles de violencia de género en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, el cual se asoció a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los tipos y niveles de violencia de género que se presentan en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil y cómo podemos categorizarlos?; Tanto el objetivo como la pregunta lograron ser contestadas a partir de los análisis de datos que se logran apreciar de manera concreta en la figura 14 y tabla 22 (ver tabla 22 y figura 14 del apartado anterior). De esta manera, se observó que la V.G.; es categorizada según los tipos (V.F., V.S. y V.V.) y niveles de V.G. (en los niveles Bajo (1), Medio (2) y Alto (3)). Por lo tanto, podemos dar cumplimiento al segundo objetivo específico y dar respuesta a la segunda pregunta de investigación, adicionalmente a la segunda hipótesis de trabajo. Cabe mencionar que dicha hipótesis es aceptada debido a que se logró identificar que es la V.V. la que cuenta con un mayor nivel de presencia de acuerdo con el nivel de categorización en comparación con la V.S. y V.F.; por lo tanto, la tercera hipótesis nula quedaría descartada.

Por último, se trazó el siguiente objetivo específico: Diseñar un método base para el cálculo del costo que implica la rotación del personal dentro de las organizaciones, mismo que se encuentra asociado a la pregunta de investigación: ¿Cómo podemos determinar el costo que implica la rotación del personal en las

organizaciones a través de un método base que pueda generalizarse a todo tipo de organización?; En ambos casos se dio cumplimiento y respuesta mediante la revisión de literatura que sirvió para la estructuración del mencionado método base, mismo que se elaboró basándose en la literatura mediante el trabajo realizado por los autores Veintimilla & Velasquez (2017), Peña (2005), Bohorquez, Caro & Morales (2017), Parra (2016), Estrada (s.f.), Parra (2016), Mondy & Noé (2005) y Chiavenato (2000, 2007); de los cuales se basa dicho procedimiento, abarcando procesos como el de reclutamiento, selección, capacitación de nuevo ingreso, entrenamiento e inducción, reducción temporal del costo de mano de obra, costo por caída en la productividad y curva de aprendizaje, finalmente el proceso de desvinculación.

Se seleccionaron dichos procesos ya que son aplicables a las organizaciones de cualquier tipo. De esta manera se puede dar cumplimiento y respuesta tanto al cuarto objetivo específico como a la cuarta pregunta de investigación. El procedimiento mencionado puede verse en el anexo 2 dentro del apartado de anexos de la presente investigación.

Antes de finalizar el presente apartado, se muestra a continuación en la tabla 23 de semaforización de cumplimiento, el objetivo general, objetivos específicos, preguntas de investigación, así como hipótesis de trabajo y nulas, para que pueda ser visualizado el cumplimiento de una manera más concreta.

Tabla 23. Semaforización cumplimiento de objetivos, preguntas e hipótesis de investigación.

		PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	
			HIPÓTESIS DE TRABAJO	HIPÓTESIS NULA
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Analizar el impacto de la violencia de género en la productividad laboral y costos del sector maquilador, en la ciudad de Ensenada, Baja California.			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Identificar el tipo de violencia de género que existe en mayor nivel en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil.	¿Cuáles son los tipos de violencia de género que se identifican en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil, en la ciudad de Ensenada, Baja California?	Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, se identifican la violencia física, verbal y sexual.	Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, no se identifican la violencia física, verbal y sexual.
	Categorizar los tipos y niveles de violencia de género en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil.	¿Cuáles son los tipos y niveles de violencia de género que se presentan en el ámbito laboral dentro del sector maquilador textil y cómo podemos categorizarlos?	Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, se logra identificar que el tipo de violencia de género que mayor nivel de presencia tiene es la violencia verbal.	Dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California, no se logra identificar que el tipo de violencia de género que mayor nivel de presencia tiene es la violencia verbal.
	Determinar la correlación entre violencia de género en el trabajo y productividad laboral.	¿Existe correlación entre violencia de género en el trabajo y productividad laboral?	La violencia de género en el ámbito laboral tiene una correlación con el presentismo de las trabajadoras dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California.	La violencia de género en el ámbito laboral no tiene una correlación con el presentismo de las trabajadoras dentro del sector maquilador textil de la ciudad de Ensenada, Baja California.
	Diseñar un método base para el cálculo del costo que implica la rotación del personal dentro de las organizaciones.	¿Cómo podemos determinar el costo que implica la rotación del personal en las organizaciones a través de un método base que pueda generalizarse a todo tipo de organización?	La violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil afecta la productividad de las organizaciones y por consiguiente sus costos.	La violencia de género en el trabajo del sector maquilador textil no afecta la productividad de las organizaciones, ni sus costos.

Fuente: Elaboración propia.

### 5.3 LIMITACIONES

Por lo que se refiere a las limitaciones del presente estudio, la principal limitante consistió en identificar estudios experimentales en el contexto de la industria maquiladora textil que aportaran a la presente investigación, debido a que existen estudios científicos de V.G. a mujeres pero en distintos ámbitos, siendo en su mayoría enfocados al sector salud, estudiantes o a mujeres con cargos relacionados con atención al cliente, son escasos los estudios realizados en el país dirigidos a la V.G. a mujeres y más aún en el estado de Baja California. Dicho lo anterior se identificó una investigación realizada por las autoras García, Álvarez, Ramírez, & Aranibar (2018), quienes realizaron una investigación relacionada al

acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, realizado justamente, en el Estado de Baja California.

Adicionalmente, como se mencionaba anteriormente, en un nivel nacional y regional existe una limitada evidencia científica enfocada en el análisis de esta problemática, en comparación con otros países más desarrollados respecto al tema de V.G. en donde si se cuenta con una amplia variedad de investigaciones científicas relacionadas a la temática de la presente investigación. En donde se pueden destacar las investigaciones realizadas por los autores Bonilla & Rivas (2019) (realizada en Colombia), Bernardo & Medina (2018) (realizada en Perú), Domínguez & Jaramillo (2017) (realizada en Ecuador), Kearns, Schappell, Reidy (2020) (realizada en Estados Unidos), Lanthier, Bielecky, Smith (2018) (realizada en Canadá), Liu, Wang, Chen, & Wu (2020) (realizada en China). De igual manera, se percibe un mayor avance en la lucha contra la V.G. en los países más desarrollados, ya que cuentan con mejores medidas preventivas, regulatorias y de carácter de sanción hacia actos realizados por V.G., en su totalidad representó una limitante respecto a la presente investigación.

Se debe agregar que, otra de las limitantes consistió en la participación negativa por parte de las organizaciones del sector maquilador textil, debido al objetivo de la investigación que consiste en parte en identificar la V.G. que sufren las colaboradoras de las organizaciones, es por eso que las organizaciones se sintieron expuestas en ser evidenciadas sobre la V.G. que sufren sus colaboradoras a pesar de dejar en claro que los datos son completamente anónimos. Derivado de dicha limitante, se procedió a realizar el levantamiento de encuestas en puntos de la localidad como a fuera de las organizaciones en horarios de su *break* de comida o *lunch*, así mismo en horario de salida y en puntos cercanos en donde tomaban el transporte público.

Finalmente, se considera una limitante el ambiente donde se realizó el levantamiento de datos, ya que no había un ambiente tranquilo con mayor privacidad en comparación de haberse realizado dentro de una oficina o área en donde pueda existir mayor privacidad, sin embargo, se aseguró de cumplir con estos supuestos en la medida de entorno donde se levantaron los datos.

## **5.4 RECOMENDACIONES**

En relación con las recomendaciones para futuros trabajos:

- Realizar investigaciones relacionadas a V.G. dentro del sector maquilador en el país, derivado de la limitada existencia y aportaciones de investigaciones científicas en el país más aún en la región de Baja California.
- Expandir las dimensiones que contenga V.G. para futuras investigaciones, adicionalmente incorporar la dimensión de despersonalización ya que las mujeres se encuentran expuestas constantemente a actos de V.G. por lo que pueden llegar a presentar indicadores de despersonalización y normalizan en cierta medida dichos actos.

## **5.5 EPÍLOGO**

Consideremos ahora el cómo la violencia de género contemplando todas las dimensiones del presente trabajo de investigación, no obtuvo altos porcentajes de correlaciones positivas, este acontecimiento se puede interpretar por el hecho que las colaboradoras en cierta manera se encuentren inmersas a una normalización de los actos de violencia de género y estos mismos actos no representen un mayor nivel de estrés para ellas, derivado que son actos cotidianos que perciben en su ambiente laboral. Otro aspecto a considerar puede ser el hecho que derivado de los actos de violencia de género que viven las colaboradoras de manera frecuente tengan la sensación de pérdida de la identidad personal.

Para concluir, podemos inferir que las consecuencias de los actos de violencia de género que se presentan en las organizaciones desempeñan un factor negativo y perjudicial en el ambiente laboral, en los colaboradores, y en la misma organización. Todo esto a causa de una falta de plan de acción, de capacidades de formación, de valores y ética tanto en las organizaciones como en los colaboradores fomentando un ambiente hostil apto para actos de violencia de género que terminará por perjudicar a los colaboradores en la motivación, aumentando la insatisfacción laboral, los ausentismos, presentismo, intención de rotar, disminuyendo la productividad, elevando costos, y afectando la competitividad, básicamente termina permeando en todos los aspectos posibles de la organización y los colaboradores de la misma.

Se espera que las organizaciones puedan hacer uso de las practicas o acciones necesarias para combatir la violencia de género y puedan tomar ventaja de su potencial como los agentes de cambio social y desarrollo que pueden llegar a ser. De igual manera, podrían formar una red de empresas en donde puedan crecer y enriquecerse mutuamente para cumplir con el objetivo en común de la no violencia de género, que a su vez podrían sumarse organismos gubernamentales o dependencias gubernamentales, para brindar un apoyo a la causa social.

Finalmente se reconoce la problemática que representan los actos de violencia de género en todos los ambientes y en todos los niveles, siendo un problema que a pesar de los años ha persistido, es más que necesario encontrar una solución para esta cuestión y es de igual importante empezar a tomar acción para poder notar un cambio verdadero.

## REFERENCIAS

Aguirre, D. (2003). Evaluación de la validez y confiabilidad de escalas usadas en salud. *XII Simposio Nacional de Estadística de la Universidad Nacional de Colombia, Estadística en Ciencias de la Salud*. p.1

Alderton, A., Henry, N., Foster, S. & Badland, H. (2020). Examining the relationship between urban liveability and gender-based violence: A systematic review. *Health & Place*, 64. DOI:  
<https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2020.102365>

Alicea, N. (2016). Domestic Violence and the Workplace. *BenefitsPRO*, 14(9), pp. 27–29. Consultado el 26 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO:  
<https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=117934534&lang=es&site=ehost-live>

Almudena, H. (2016). Una mirada sistémica sobre la violencia de género en la pareja: Del ámbito privado al ámbito social y de lo individual a lo familiar. Escuela Vasco Navarra de Terapia Familiar. pp. 1-83. Recuperado de:  
<https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/11/AlegreAlmudenaTrab3online15.pdf>

Amenaghawon, F. & Salawu, A. (2020). Coverage of gender-based violence against women in indigenous language newspapers: A case study of Aaroye newspaper. *Gender & Behaviour*, 18 (3), pp. 16347-16358. ISSN: 1596-9231

Arenas, D., Pérez, E., Forgiony, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2019). Validación escala breve de creencia sobre violencia de género (CVG-DEJDS). *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 583–595.

Aquino, K. & Thau, S. (2009). Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, pp. 717-741. DOI: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163703

- Baek, J. & Kang, S. (2018). The effect of nurses' experiences of violence on turnover intention. *Journal of the Korean Contents Association*, 18(12), pp. 570–578. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.12.570>
- Bafarasat, A. Z. (2021). Is our urban water system still sustainable? A simple statistical test with complexity science insight. *Journal of Environmental Management*, 280, 111748. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.111748>
- Baltazar, C., Pérez, B., Solis, D. & Huamán, A. (2020). Formas de violencia entre estudiantes universitarios de la región Junín, Perú. *Revista Salud Pública*. 22 (4), pp 1-7. <https://doi.org/10.15446/rsap.V22n4.87379>
- Barea, C. (2009). Backlash: resistencia a la igualdad. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 25, pp. 60-70. ISSN: 1575-3379. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3087830>
- Berbegal, M., Gasch, A., Oliván, B., Sánchez, M., García, P. & Magallón, R. (2020). Variables associated with a higher awareness of gender-based violence by students of the health sciences and social work. *Gaceta Sanitaria*. España. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.09.005>
- BOE. (2014). Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. *Diario Oficial Boletín Oficial Del Estado*, 31. Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5947)
- Bohorquez, L., Caro, A. & Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 99-113 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Bonilla, E. & Rivas, E. (2019). Violencia en el noviazgo en estudiantes colombianos: relación con la violencia de género en el entorno.

*INTERACCIONES, Revista de Avances en Psicología*. 5 (3). e197. DOI:  
10.24016/2019.v5n3.197

Cabanillas, H. & Suarez, F. (2017). Violencia verbal y satisfacción familiar en parejas convivientes de la urbanización libertad del distrito de Trujillo. *Universidad Señor de Sipán*. Recuperado de:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4360/Cabanillas%20Julca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas, M., Salinero, S. & García, C. (2020). Escala de violencia ginecológica. Validación de una medida de abuso psicológico, físico y sexual contra las mujeres en el sistema de salud chileno. *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*. 80(3), pp 187-196.

Casique, L. & Ferreira, A. (2006). Violencia contra mujeres: Reflexiones teóricas. *RLAE, Revista Latino-americana de Enfermagen*, 14(6), pp.950–957. Recuperado de:  
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/PKjsM9ngxJXf7VTpHkx4GGs/?lang=en>

Castillo, E., Bernardo, J. & Medina, M. (2018). Violencia de género y autoestima de mujeres del centro poblado Huanja – Huaraz, 2017. *Revista Horizonte Médico*, 18 (2). pp. 47-52. DOI:  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n2.08>

Cepeda, M., & Pérez, G. (2019). La violencia de género entre los jóvenes españoles. *Injuve*, 49. Recuperado de:  
<http://www.injuve.es/observatorio/familia-pareja-e-igualdad-de-genero/la-violencia-de-genero-en-los-jovenes>

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. *Mc Graw Hill Interamericana*, 5ta Edición.

Chiavenato, I. (2007). Administración de los recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. *Mc Graw Hill Interamericana*, 8va Edición.

Council of Europe. (2011). Council of Europe Convention on preventing and combating violence against. *Council of Europe Treaty Series*, 11(210). p.3.

Council of Europe (2019). Gender Matters, A manual on addressing gender-based violence affecting young people. v.2. ISBN: 978-92-871-8958-5

CONEVAL. (2018). Medición de la Pobreza, Pobreza en México. *Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*. Recuperado de: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (s.f). Estudio sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación. *Gobierno de España, Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad, Secretaría de Estado de igualdad*. Recuperado de: [Estudio sobre el tiempo que tardan las mujeres víctimas de violencia de género en verbalizar su situación.pdf](#)

Delgado, P. (2019). La teoría del aprendizaje social: ¿Qué es y cómo surgió? *Observatorio, instituto para el futuro de la educación*. Recuperado de: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/teoria-del-aprendizaje-social>.

Dhoria, A. (2017). Unsocial Media: Tracking Twitter Abuse against Women MPs. *Amnesty Global Insights*. Recuperado de: <https://medium.com/@AmnestyInsights/unsocial-media-tracking-twitter-abuse-against-women-mps-fc28aeca498a>

Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. & Toro, J. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19 (58). pp. 42-48. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00042.pdf>

Diéguez, R., Martínez, I., Medrano, M. & Rodríguez, M. (2020). Creencias y actitudes del alumnado universitario hacia la violencia de género. *Educación Médica*, 21(1), Pages 3-10, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.03.017>.

Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/preventing-violence-and-harassment-in-the-workplace-report>

DOF. (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf).

Domínguez, M. & Jaramillo, C. (2017). Violencia de género y desempeño académico de estudiantes de Bachillerato General Unificado del Colegio Nacional Guayllabamba. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Educación y Proyectos de Desarrollo con Enfoque de Género. *Instituto Superior de Investigación y Posgrado*. Quito: UCE. 139 p. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13508>

Donoso, T., Luna, E. & Velasco, A. (2017). Relación entre autoestima y violencia de género. Un estudio con mujeres autóctonas y migradas en territorio español. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 7 (12). ISSN: 2013-6757

D'Souza N., Forsyth, D., Tappin D. & Bevan, C. (2017). Workplace cyberbullying in New Zealand nursing. A report for participants and professional bodies. *School of Management, Massey University, Auckland, New Zealand*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/328150180>

Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L. & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout,

and turnover intention: the mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes*, 17(93), pp. 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>

ENOE. (2020). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOE N) Cifras durante el cuarto trimestre de 2020 (Comunicado de prensa núm. 115/21). Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_02.pdf)

Estrada, R. (s.f.). El costo de la rotación de personal. Deloitte Consulting. pp. 1-6.

Fang, P., Liu, X., Huang, L., Zhang, X., & Fang, Z. (2014). Factors that influence the turnover intention of Chinese village doctors based on the investigation results of Xiangyang City in Hubei Province. *International Journal for Equity in Health*, 13(84). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12939-014-0084-4>

Farhall, K. (2020). Towards an integrated theoretical framework for understanding women, work and violence in non-metropolitan contexts. *Journal of rural studies*, 76. pp.96-110. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.04.034>

Fattori, A., Neri, L., Aguglia, E., Bellomo, A., Bisogno, A., Camerino, D., Carpiello, B., Cassin, A., Costa, G., De Fazio, P., Di Sciascio, G., Favaretto, G., Fraticelli, C., Giannelli, R., Leone, S., Maniscalco, T., Marchesi, C., Mauri, M., Mencacci, C., Polselli, G., Quartesan, R., Risso, F., Sciarretta, A., Vaggi, M., Vender, S & Viora, U. (2015). Estimating the impact of workplace bullying: humanistic and economic burden among workers with chronic medical conditions. *BioMed Research International*, 2015, pp. 1-12. Consultado el 26 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO: <https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=128637978&lang=es&site=ehost-live>

Ferrer, V. & Bosch, E. (2018). 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. pp. 69-76. DOI: <https://doi.org/10.5093/apj2019a3>
- Ferrer, V., Sanchez, A., Delgado, C. & Bosch, E. (2020). The Gender Violence - Implicit Association Test to measure attitudes toward intimate partner violence against women. *Psicologia: Reflexao e Critica*, 33(1).
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), pp. 47-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- García, B., Álvarez, M., Ramírez, M., & Aranibar, M. (2018). Acoso laboral a las mujeres en las maquiladoras, ¿mito o realidad? *THE ANÁHUAC JOURNAL, Business and Economics*. 18(1), pp. 63 – 93.
- García, J., Rending, A. & López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*. 2(8). pp. 217-224. ISSN 2007-5057.
- García, M., Rodríguez, J. & Porcel, A. (2018). Diseño y validación de la escala para la detección de violencia en el noviazgo en jóvenes en la Universidad de Sevilla. *Gaceta Sanitaria*. 32(2), pp 121-128. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.09.006>
- Gomide, S., Silva, M. & Oliveira, L (2020). Adaptación y Validación Transcultural de una Medida de los Factores de Absentismo. *Psycho-USF, Bragança Paulista*, 25(2), p. 357-369. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250213>
- Goren, N. (2017). Desigualdades socio laborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/307/146>

- Guevara, C., Rojas, J., Flores, Y. & Romero, J. (2017). La transmisión intergeneracional de violencia en el noviazgo de adolescentes mexicanos. *Tesis Psicológica*, 12(1). pp.44-59. ISSN: 1909-8391. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139057282002>
- Guízar, D., Vargas, I., Silva, A., Heinze, G., Manjarrez, L., Hernández, D. & Fresán, A. (2019). Development and psychometric properties of the Subtle Gender-Based Violence Among Medical Residents Assessment Scale (SGEVRA). *Salud Mental*, 42(5), 227–234.
- Guzmán, C., Cupul, L., Guimarães G., Salazar, E., Salmerón, J. & Reynales, L. (2019). Violencia de pareja y depresión en mujeres que trabajan en una institución de salud de México. *Gaceta Sanitaria*. 35(2), pp. 161-167. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.09.005>
- Glab, N. (2003). Domestic violence an issue in the workplace too. *Business Journa (Central New York)*, 17(12). Consultado el 26 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO: <https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=9422822&lang=es&site=ehost-live>
- Hernández, R. (2018). Mujeres en el mercado laboral en Tlaxcala del 2007 al 2017. Ingresos y jornadas. En *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*. Núm. 13. pp. 341-360. Doi:10.18002/cg. v0i13.5374
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2001). Metodología de la investigación. 2da edición. México: McGraw-Hill, pp. 235-236.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. 4ta edición. México: McGraw-Hill, pp. 439-442.
- Herrera, C., Peraza, C. & Porter, H. (2004). El abuso verbal dentro de la violencia domestica. *Medicina Legal de Costa Rica*, 21(1), 45-90. Recuperado de:

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152004000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152004000100005&lng=en&tlng=es).

Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free environment, report Commissioned by the International Labour Organisation, (ILO) Geneva. *University of Manchester Institute of Science and Technology*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf)

Horcajo, P., Graña, J., & Redondo, N. (2019). The relationship between trial data in judicial sentences and self-reported aggression in men convicted of violence against women. *Psicothema*, 31(2), 134–141.

Hyun, K., Jaeyong, S. & Eun, L. (2020). Relationship of Workplace Violence to Turnover Intention in Hospital Nurses: Resilience as a Mediator. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(5), pp.728-736. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.20147>

INEGI. (1988). Glosario. *Encuesta nacional agropecuaria ejidal*. Consultado el 14 Junio de 2021 en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=enae>

INEGI. (2005). Encuesta Nacional Ocupación y Empleo. *Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) Volumen I*. pp. 71-73. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion\\_mexicana\\_de\\_ocupaciones\\_vol\\_i.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf)

INEGI. (2007). Industria Maquiladora de Exportación. *Estadísticas Económicas INEGI*. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825000337>

INEGI. (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

INEGI. (2019). Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC). *Censos Económicos 2019*, INEGI. Consultado el 14 Junio de 2021 en: <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>

INEGI. (2020a). Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. (Comunicado de prensa núm. 568/20). Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020\\_Nal.pdf?fbclid=IwAR2hD5mR1ZesgmWv1zCf6Ww1ms\\_ohgA2ubrA9whsw1jFfMcl-iHKuUyOHbA#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20resultados,alguna%20situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20familiar.&text=Por%20ejemplo%2C%20para%202020%20en,distribuidos%20en%2028%20entidades%20federativas](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf?fbclid=IwAR2hD5mR1ZesgmWv1zCf6Ww1ms_ohgA2ubrA9whsw1jFfMcl-iHKuUyOHbA#:~:text=De%20acuerdo%20con%20los%20resultados,alguna%20situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20familiar.&text=Por%20ejemplo%2C%20para%202020%20en,distribuidos%20en%2028%20entidades%20federativas)

INEGI. (2020b). Censos y Conteos de Población y Vivienda. *Censo de Población y Vivienda 2020*. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

INEGI. (2021a). Economía de México. *INEGI, Información de México para niños*. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/>

INEGI. (2021b). Industria manufacturera. *Cuéntame de México, Economía*. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/secundario/manufacturera/default.aspx?tema=e>

INEGI. (2021c). Agricultura. *Cuéntame de México, Economía*. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/primarias/agri/default.aspx?tema=e>

Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). (2021). Estrés laboral. *Instituto Mexicano de Seguridad Social*. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>

Isaacs, M. (2018). Presentismo labora: una mirada desde la salud ocupacional como nuevo factor de riesgo laboral. *Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia*. Recuperado de:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO%20PRESENTISMO%202018.pdf?sequence=4>

Jesus, S.N. y Murcho, N.A. (2014). Absentismo laboral. En M. M. Siqueira (Ed.), *Nuevas medidas de comportamiento organizacional - Herramientas de diagnóstico y gestión* (págs. 15-24). Porto Alegre: Artmed.

Kearns, M., Schappell, A., Reidy, D. (2020). The Association Between Gender Inequality and Sexual Violence in the U.S., *American Journal of Preventive Medicine*, 58(1), pp. 12-20.

Kennedy, M. (2004). Workplace violence: an exploratory study into nurses' interpretations and responses to violence and abuse in trauma and emergency department. *Faculty of Community and health Sciences, University of the Western Cape*. URI: <http://hdl.handle.net/11394/1502>

Lanthier, S., Bielecky, A., Smith, P. (2018). Examining Risk of Workplace Violence in Canada: A Sex/Gender-Based Analysis. *Annals of Work Exposures and Health*. 62(8), pp.1012–1020.

Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563- 575.

Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (2007). Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

Ley Orgánica 1 (2004). De medidas de protección integral contra la violencia de género. *Boletín oficial del estado*, 313. Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley 1257. (2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial n.º 47193 de la República de Colombia. Bogotá D. C., Colombia, 4 de diciembre del 2008.*

DOI: <https://doi.org/10.17230/nfp.12.86.10>, Recuperado de:

[https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

Ley 26.485. (2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. *Ley de protección integral a las mujeres.*

Recuperado de:

[https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_de\\_proteccion\\_integral\\_de\\_mujeres\\_argentina.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf)

Liu, X., Wang, L., Chen, W., & Wu, X. (2020). A cross-sectional survey on workplace psychological violence among operating room nurses in Mainland China. *Applied Nursing Research*, 57, (2021) 151349.

<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151349>

Llei 5. (2008) Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista. *Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya*, 251(VIII). Recuperado de:

<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

López, V., Galván, O. & González, V. (2022). Violencia de género: percepción de mujeres jornaleras y trabajadoras de maquila. Diseño de escala y propiedades psicométricas. *XXV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas*. Capítulo: Estudios de género.

- Marshall, D. (2016). Understanding, Managing and Preventing Workplace Bullying by Donna Marshall. Mental Health Commission of Canada. Recuperado de: [https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/february\\_workplace\\_webinar.pdf](https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/february_workplace_webinar.pdf).
- Martínez, C. (2020). Coeficiente de correlación lineal de Pearson. Recuperado de: <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>
- Máynez, A. & López, V. (2019). La práctica de la investigación en las ciencias administrativas. *Pearson*, primera edición, pp. 144. ISBN: 978-607-32-5015-3
- Mejía, M., Beltrán, C. & Marroquín, V. (2019). Calidad periodística en el tratamiento de la violencia de género contra las mujeres: el caso de Caracol Noticias. *Revista Encuentros*, Universidad Autónoma del Caribe. 17 (1). pp. 34-53. DOI: <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1614>
- Mejía, M., Ochoa, D., Ríos, P., Yaulema, L. & Veloz, S. (2019). Factores de riesgo e indicadores de violencia de género en mujeres socias de bancos comunitarios en Chimborazo. Ecuador. *Revista Espacios*, 40 (32). ISSN 0798 1015
- Melendres Carlos, V., Aranibar Gutiérrez, M., García Rivera, B., & Ramírez Barón, M. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 18(2), Pág. 83. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n2.04>
- Meyer, D. (2006). Domestic violence's impact extends far beyond homes. *Buffalo Law Journal*, 78(101). ISSN: 0197-4955. Consultado el 26 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO: <https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=bwh&AN=23565257&lang=es&site=ehost-live>

- Meyer, S., Lasater, M., García, C. (2020). Violence against older women: A systematic review of qualitative literature. *PLOS ONE*, 15(9), pp. 1-43. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239560>
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México. *Comuni@cción [online]*., 8(2), pp.148-158. ISSN 2219-7168.
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Presidencia de la Nación. (2016). Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-empresas\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf)
- Monreal, C., Povedano, A. & Martínez, B. (2013). Modelo ecológico de los factores asociados a la violencia de género en parejas adolescentes. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5(3), pp. 105-114. ISSN: 1989-9572. Recuperado de: [https://www.uv.es/lisis/amapola/2015/modelo\\_eco\\_jour\\_edu.pdf](https://www.uv.es/lisis/amapola/2015/modelo_eco_jour_edu.pdf)
- Mondy, W. & Noé, R. (2005). Administración de recursos humanos. *Pearson Prentice Hall*. 1ra Edición.
- Nunnally, C. (1967). Psychometric Theory. 1ra Edición. *McGraw-Hill*.
- Oficina para la Salud de la Mujer. (2018). Otros tipos de violencia y abuso contra la mujer, abuso emocional y verbal. *Oficina para la Salud de la Mujer*. Consultado el 23 de agosto de 2021 en: <https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/other-types/emotional-and-verbal-abuse>
- OIT, (2016a): Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.

- Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533579.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf)
- OIT, (2016b): Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)
- OIT, (2018a): Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Informe V (1). *Conferencia Internacional del Trabajo*, 107.ª reunión (Ginebra). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)
- OIT. (2018b). La violencia en el trabajo. *Trabajo, número especial de 2018*. pp. 3 – 24. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS\\_630332/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_630332/lang--es/index.htm)
- OIT. (2019). ¿Qué tan grande es la brecha salarial de género en su país? (Informe Mundial sobre salarios 2018/2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650872/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang--es/index.htm)
- Okenwa, L.& Von Strauss, E. (2018). Higher education as a platform for capacity building to address violence against women and promote gender equality: the Swedish example. *Public Health Reviews*. 39 (31). DOI: <https://doi.org/10.1186/s40985-018-0108-5>
- OMS. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/es/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf)

OMS. (2006). Prevención de la violencia. Guía para aplicar las recomendaciones del Informe Mundial sobre la violencia y la salud. *Organización Mundial de la Salud*. ISSN: 978 92 4 359207 7. Recuperado de:

[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43439/9243592076\\_spa.pdf;jsessionid=BDF130B1572D8308F10F0BE3FCD35350?sequence=1#:~:text=El%20modelo%20ecol%C3%B3gico%20se%20basa,mejor%20protegidas%20contra%20ese%20riesgo.](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43439/9243592076_spa.pdf;jsessionid=BDF130B1572D8308F10F0BE3FCD35350?sequence=1#:~:text=El%20modelo%20ecol%C3%B3gico%20se%20basa,mejor%20protegidas%20contra%20ese%20riesgo.)

OMS. (2009). Violence Prevention: The Evidence, Promoting gender equality to prevent violence against women. *Organización Mundial de la Salud*.

Recuperado de:

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf)

ONU. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

*Asamblea General de la ONU*, resolución 48/104. Recuperado de:

[https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI\\_10.1.pdf](https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2019/06/MJI_10.1.pdf)

ONU Mujeres. (s.f.). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. *ONU MUJERES*. Consultado el 12 de Julio de 2021 en:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Parra, G. (2016). Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA. *Universidad Andina Simón Bolívar*.

Penado, M. & Rodicio, M. (2017). Development and Validation of an Adolescent Gender-Based Violence Scale (ESVIGA). *Anuario de Psicología Jurídica*, 28. pp. 49-57. DOI: <https://doi.org/10.5093/apj2018a10>

- Peña, E., & Flores, V. (2020). Peritaje antropológico en temas de violencia de género y sexual. *Fuentes Humanísticas*, 32(61), 75–94.  
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/fh/2020v32n61/pena>
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencia. *Innovaciones de Negocios*, 2(1), 121- 144.
- Pérez & Booth (2009). El estrés ocupacional en personas que desempeñan 28 medios y altos en instituciones del sector financiero de la ciudad de Valdivia. Tesina de grado.
- Povedano, A. & Monreal, M. (2012). La violencia de género en las relaciones de noviazgo: una perspectiva ecológica. *Congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres*. Recuperado de <http://www.congresoestudioviolencia.com/2012/articulo31.php>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2). pp. 248-252. Consultado el 21 de abril de 2022. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Ramirez, A. (2020). La Violencia de Genero: ¿Por qué es necesario un estado de emergencia? *Revista Jurídica Universidad de Puerto Rico*, 89(1), 71–106.
- Reina, S. (2018) Backlash: Machismo enmascarado. *Feminismo Inc*. Consultado el 25 de agosto de 2021 en: <https://feminismoinc.org/2018/04/backlash-machismo-enmascarado.html>
- Reyna, C., Mola, D., & Correa, P. (2019). Escala de estrés percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TR. *Ansiedad y Estrés*, 25. p.138-147. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.003>
- Roldán, A., & Malak, S. (2019). #RopaSucia and No me llamo mamacita. Illocutionary Female Power Against Street Harassment, “Locker Room Talk,” and “Mansplaining.” *53(1)*, 235–259.

Ruiz, C. (s.f.). Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. Recuperado el 21 de abril de 2022 de:

<https://es.calameo.com/books/000261962d0b25b8cdc7b>

Ruiz, E. (2014). Violencia de género. "Sobre las mujeres jóvenes en España". *Universidad Internacional de La Rioja*. pp. 1-56. Recuperado de:

<https://reunir.unir.net/handle/123456789/3088>

Saeed, T., Karmaliani, R., Mcfarlane, J., Khuwaja, J., Somani, Y., Chirwa, E. & Jewkes, R. (2017). Attitude towards gender roles and violence against women and girls (VAWG): baseline findings from an RCT of 1752 youths in Pakistan. *Global Health Action*, 2017. 10. DOI:

<https://doi.org/10.1080/16549716.2017.1342454>

Sandoval, G., Domínguez, E. & Lujan, L. (2019). Presentismo en Empresas de Fabricación de Muebles de Delicias, Chihuahua. *Los Recursos Humanos como Factor Detonador de la Competitividad*. pp. 81-97. Recuperado de:

<http://rges.umich.mx/ecbooks/11/11.pdf#page=82>

Saquinaula, M., Castillo, E. & Márquez, C. (2020). Violencia de género y trastorno de estrés postraumático en mujeres peruanas. *Duazary*, 17 (4). pp. 23-31.

DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.3596>

Schyns, B., Torka, N. & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), pp. 660-679. Consultado el 27 de agosto de 2021 en Base de datos Emerald Insight:

<https://libcon.rec.uabc.mx:4440/10.1108/13620430710834413>

Secretaría de Economía. (2021a). Industrias Manufactureras. *DataMéxico*.

Recuperado de: <https://www.datamexico.org/es/profile/industry/industrias->

[manufactureras?genderOrInformal=totalOption&occupationMetrics=salaryOption](https://www.datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadoras?genderOrInformal=totalOption&occupationMetrics=salaryOption)

Secretaría de Economía. (2021b). Trabajadores en el cultivo de Hortalizas y Verduras. *DataMéxico*. Recuperado de:

<https://www.datamexico.org/es/profile/occupation/trabajadores-en-el-cultivo-de-hortalizas-y-verduras>

Secretaría de Economía. (2021c) Baja California. *DataMéxico*. Recuperado de:

<https://www.datamexico.org/es/profile/geo/baja-california-bc?totalGenderSelector=genderOption>

Secretaría de Economía. (2021d) Ensenada. *DataMéxico*. Recuperado de:

<https://datamexico.org/es/profile/geo/ensenada?totalGenderSelector=genderOption&occupationSelectorGender1=gender2>

Sharma, M. & Verma, S. (2017). An empirical study on impact of workplace violence on employee absentism. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 20(2), pp. 6-14. Consultado el 27 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO:

<https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134153753&lang=es&site=ehost-live>

Solyszko, I. (2016). Y no fueron felices para siempre: Desafíos para la intervención pensando la familia y la violencia. *Hojas y Hablas*, 13. p.133-140. ISSN: 1794-7030

Tatamuez, R., Domínguez, A. & Matabanchoy, S. (2018). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), pp. 100-112. DOI:

<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Tolentino, L., Restubog, S., Scott, K., García, P. & Tang, R. (2011). Bringing home to work: intimate partner violence, perceived organizational support, and

outcome. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2011*, (1), pp.1–6. Consultado el 26 de agosto de 2021 en Base de datos EBSCO: <https://libcon.rec.uabc.mx:5471/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=65870474&lang=es&site=ehost-live>

Tristán, A. (2008). Elementos de diseño y análisis de instrumentos objetivos. *Instituto de Evaluación e Ingeniería Avanzada, S. C. Material para uso interno del posgrado de Enfermería, Universidad Nacional de Colombia*. pp. 2, 6, 8, 9, 25, 26, 27, 30.

Undurraga, R., & 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>

United Nations Population Fund (2008). UNFPA Strategy and Framework for Action to Addressing Gender-Based Violence, 2008-2011.

Universidad Politécnica De Tulancingo. (2019). La productividad laboral. *Revista Milenio*. Consultado el 26 de agosto de 2021 en: [https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-politecnica-de-tulancingo/la-productividad-laboral\\_2](https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-politecnica-de-tulancingo/la-productividad-laboral_2)

University of Iowa Injury Prevention Research Center. (2001) Workplace violence - A report to the nation. *University of Iowa*. Recuperado de: <https://iprc.public-health.uiowa.edu/wp-content/uploads/2015/09/workplace-violence-report-1.pdf>

Van Bogaert, P., Timmermans, O., Weeks, S., van Heusden, D., Wouters, K., & Franck, E. (2014). Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events—a cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), pp.1123–1134. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnur.stu.2013.12.009>

- van der Veur, D., Schneider, A., Buldioski, G., Vrethem, K., Titley, G., Tóth, G. & Ohana, Y. (2019). Gender Matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Recuperado de: <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>
- Vara, A. (2016). Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral, una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Perú. *Universidad de San Martín de Porres, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.*
- Velázquez, Y. & Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. DOI: <http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Veintimilla, J. & Velasquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín virtual.* 6(3). pp. 172-193. ISSN: 2266-1536
- Villacis, C. & Morales J. A. (2017). Consecuencias que tiene el acoso laboral de las mujeres en México para proponer alternativas de solución. En *Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito.*
- Workplace Bullying Institute. (2021): U.S. Workplace Bullying Survey. Recuperado de: <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/>
- Yang, Y., Wang, P., Kelifa, M., Wang, B., Liu, M., Lu, L & Wang, W. (2021). How workplace violence correlates turnover intention among Chinese health care workers in COVID-19 context: The mediating role of perceived social support and mental health. *J Nurs Manag*, 2021, pp.1–8. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.13325>
- Zamudio, F., Andrade, M., Arana, R. & Alvarado, A. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 75. pp. 133-157.

## ANEXOS

Anexo 1. Valores de CVC total por dimensión y CVC individual de los ítems del instrumento.

ÍTEMS DE INSTRUMENTO		Valores obtenidos a partir de la validación por jueceo de tres jueces.							
		Claridad		Coherencia		Relevancia		Suficiencia	
		CVCi	CVC TOTAL	CVCi	CVC TOTAL	CVCi	CVC TOTAL	CVCi	CVC TOTAL
Ítems de V. Sexual	1. Obligar a acceder a mantener relaciones sexuales con la intención de agradar.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	2. Utilizarlas para satisfacer su libido, utilizarlas como "juguete sexual" para satisfacer su apetito sexual.	0.8331		0.9998		0.9165		0.9165	
	3. Buscar tener conversaciones de contenido sexual, con el propósito de molestar.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9165	
	4. Mirar a las mujeres con insinuaciones sexuales no deseadas.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	5. Hacer propuestas indirectas para establecer una relación sexual.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9165	
	6. Proponer tener relaciones sexuales a cambio de beneficios, obtener un trato preferencial o evitar problemas.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	7. Hacer comentarios sobre no mencionar errores a cambio de contacto sexual.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	8. Realizar contacto sexual no deseado (por ejemplo, acariciar la pierna, el cuello o el pecho, etc.).	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	9. Mostrar alguna parte íntima de su cuerpo sin autorización.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
Ítems de V. Física	1. Golpear, agarrar o jalar del pelo, retorcer el brazo.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9998	
	2. Ponerse violento, tirar y romper objetos o dar puñetazos a la pared.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9998	
	3. Abofetear u ocasionar alguna agresión física.	0.7498		0.9998		0.9998		0.9998	
	4. Emplear objetos como un cuchillo o un arma en su contra.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9998	
	5. Pellizcar o golpear con un objeto.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9998	
	6. Empujar.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9998	
Ítems de V. Verbal	1. Burlarse de lo que dicen.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9998	
	2. Criticarlas, su vestimenta, su forma de relacionarse, su trabajo.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9998	
	3. Emitir silbidos no gratos.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9998	
	4. Hablar mal de las mujeres.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9998	
	5. Expresar rumores negativos sobre las mujeres.	0.9998		0.9998		0.9165		0.9998	
	6. Poner apodo o motes molestos a las mujeres.	0.9998		0.9998		0.9165		0.9998	
	7. Expresar jadeos (mmmmmm) para llamar la atención.	0.9165		0.9998		0.9165		0.9998	
	8. Expresar piropos que aluden una parte del cuerpo.	0.8331		0.9998		0.9998		0.9998	
	9. Hacer bromas ofensivas relacionadas con temas sexuales frente a otras personas.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9998	
Ítems de Estrés Laboral	1. Me he sentido capaz de controlar las cosas importantes de mi vida.	0.8331		0.8331		0.8331		0.9165	
	2. Me he sentido enojado o molesto porque las cosas que me ocurrieron estaban fuera de mi control.	0.8331		0.8331		0.8331		0.9165	
	3. He sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedo superarlas.	0.8331	0.9180	0.8331	0.9699	0.8331	0.9542	0.9165	0.9353
	4. He manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de mi vida.	0.7498		0.7498		0.7498		0.8331	
	5. Siento que he afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en mi vida.	0.8331		0.8331		0.8331		0.9165	
	6. He estado segura sobre mi capacidad para manejar mis problemas personales.	0.8331		0.8331		0.7498		0.9165	
	7. He sentido que las cosas me salen bien.	0.8331		0.8331		0.7498		0.9165	
	8. He podido controlar las dificultades de mi vida.	0.8331		0.8331		0.7498		0.9165	
Ítems de Presentismo Laboral	1. He tenido dificultades para concentrarme	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	2. He trabajado más lento de lo usual.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	3. He estado cansada o exhausta en el trabajo.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	4. He tenido preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
	5. No he podido trabajar a pesar de estar presente.	0.7498		0.9165		0.9165		0.8331	
	6. He tenido que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo me angustiaba.	0.8331		0.9165		0.8331		0.8331	
	7. He tenido algún accidente o incidente laboral.	0.9165		0.9998		0.9998		0.9165	
Ítems de Intención de Rotar	1. A menudo pienso en renunciar a este trabajo.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	2. Me pongo a buscar trabajo, pregunto a mis conocidas, en periódico u otros medios.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	3. A menudo pienso en dedicarme a otra cosa, trabajar en otro tipo de empresas, donde realice otro tipo de actividades.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	4. Tengo la intención de dejar este trabajo.	0.9998		0.9998		0.9165		0.9165	
	5. Durante los próximos días buscaré un nuevo trabajo.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	6. Actualmente estoy buscando un nuevo trabajo.	0.9998		0.9998		0.9165		0.9165	
Ítems de Ausentismo Laboral	1. Recibo un trato injusto por parte de mis compañeros/as, jefes, supervisores.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	2. Mis compañeros/as, jefes, supervisores son irrespetuosos conmigo, al grado de hacerme sentir mal.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	3. Mis compañeros/as, jefes, supervisores no me tratan con respeto.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	4. Me he sentido agredida física, verbal o sexualmente por mis compañeros/as, jefes, supervisores en mi área de trabajo.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	5. La relación con mis compañeros/as, jefes, supervisores es difícil, distante o cortante.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	6. Me he sentido acosada por compañeros/as, jefes, supervisores de trabajo.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	7. Mi supervisor, jefe no escucha y no atiende mis inquietudes y necesidades en mi área de trabajo.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	
	8. Mis aportaciones y buen rendimiento en el trabajo no son reconocidos.	0.9998		0.9998		0.9998		0.9165	

Anexo 2. Total de frecuencias obtenidas de la aplicación del instrumento.

Ítem	Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Dimensión
V.S.1	1) Nunca	358	97.55%	V.S.
	2 ) Rara vez	6	1.63%	
	3) Algunas veces	0	0.00%	
	4) Frecuentemente	2	0.54%	
	5) Muy frecuentemente	1	0.27%	
V.S.2	1) Nunca	355	96.73%	
	2 ) Rara vez	4	1.09%	
	3) Algunas veces	4	1.09%	
	4) Frecuentemente	1	0.27%	
	5) Muy frecuentemente	3	0.82%	
V.S.3	1) Nunca	295	80.38%	
	2 ) Rara vez	16	4.36%	
	3) Algunas veces	27	7.36%	
	4) Frecuentemente	22	5.99%	
	5) Muy frecuentemente	7	1.91%	
V.S.4	1) Nunca	266	72.48%	
	2 ) Rara vez	14	3.81%	
	3) Algunas veces	35	9.54%	
	4) Frecuentemente	33	8.99%	
	5) Muy frecuentemente	19	5.18%	
V.S.5	1) Nunca	302	82.29%	
	2 ) Rara vez	28	7.63%	
	3) Algunas veces	28	7.63%	
	4) Frecuentemente	6	1.63%	
	5) Muy frecuentemente	3	0.82%	
V.S.6	1) Nunca	334	91.01%	
	2 ) Rara vez	15	4.09%	
	3) Algunas veces	13	3.54%	
	4) Frecuentemente	3	0.82%	
	5) Muy frecuentemente	2	0.54%	
V.S.7	1) Nunca	349	95.10%	
	2 ) Rara vez	14	3.81%	
	3) Algunas veces	2	0.54%	
	4) Frecuentemente	0	0.00%	
	5) Muy frecuentemente	2	0.54%	
V.S.8	1) Nunca	317	86.38%	
	2 ) Rara vez	27	7.36%	
	3) Algunas veces	10	2.72%	
	4) Frecuentemente	11	3.00%	
	5) Muy frecuentemente	2	0.54%	
V.S.9	1) Nunca	363	98.91%	

	2 ) Rara vez	1	0.27%	
	3) Algunas veces	0	0.00%	
	4) Frecuentemente	1	0.27%	
	5) Muy frecuentemente	2	0.54%	
<b>V.F.1</b>	1) Nunca	337	91.83%	<b>V.F.</b>
	2 ) Rara vez	20	5.45%	
	3) Algunas veces	8	2.18%	
	4) Frecuentemente	0	0.00%	
	5) Muy frecuentemente	2	0.54%	
<b>V.F.2</b>	1) Nunca	353	96.19%	
	2 ) Rara vez	9	2.45%	
	3) Algunas veces	2	0.54%	
	4) Frecuentemente	3	0.82%	
	5) Muy frecuentemente	0	0.00%	
<b>V.F.3</b>	1) Nunca	344	93.73%	
	2 ) Rara vez	13	3.54%	
	3) Algunas veces	10	2.72%	
	4) Frecuentemente	0	0.00%	
	5) Muy frecuentemente	0	0.00%	
<b>V.F.4</b>	1) Nunca	361	98.37%	
	2 ) Rara vez	5	1.36%	
	3) Algunas veces	1	0.27%	
	4) Frecuentemente	0	0.00%	
	5) Muy frecuentemente	0	0.00%	
<b>V.F.5</b>	1) Nunca	318	86.65%	
	2 ) Rara vez	35	9.54%	
	3) Algunas veces	7	1.91%	
	4) Frecuentemente	4	1.09%	
	5) Muy frecuentemente	3	0.82%	
<b>V.F.6</b>	1) Nunca	288	78.47%	
	2 ) Rara vez	46	12.53%	
	3) Algunas veces	23	6.27%	
	4) Frecuentemente	7	1.91%	
	5) Muy frecuentemente	3	0.82%	
<b>V.V.1</b>	1) Nunca	188	51.23%	<b>V.V.</b>
	2 ) Rara vez	41	11.17%	
	3) Algunas veces	75	20.44%	
	4) Frecuentemente	48	13.08%	
	5) Muy frecuentemente	15	4.09%	
<b>V.V.2</b>	1) Nunca	184	50.14%	
	2 ) Rara vez	46	12.53%	
	3) Algunas veces	75	20.44%	
	4) Frecuentemente	42	11.44%	
	5) Muy frecuentemente	20	5.45%	

<b>V.V.3</b>	1) Nunca	235	64.03%	<b>E.L.</b>
	2 ) Rara vez	71	19.35%	
	3) Algunas veces	38	10.35%	
	4) Frecuentemente	17	4.63%	
	5) Muy frecuentemente	6	1.63%	
<b>V.V.4</b>	1) Nunca	143	38.96%	
	2 ) Rara vez	50	13.62%	
	3) Algunas veces	78	21.25%	
	4) Frecuentemente	70	19.07%	
	5) Muy frecuentemente	26	7.08%	
<b>V.V.5</b>	1) Nunca	140	38.15%	
	2 ) Rara vez	42	11.44%	
	3) Algunas veces	83	22.62%	
	4) Frecuentemente	77	20.98%	
	5) Muy frecuentemente	25	6.81%	
<b>V.V.6</b>	1) Nunca	149	40.60%	
	2 ) Rara vez	49	13.35%	
	3) Algunas veces	66	17.98%	
	4) Frecuentemente	77	20.98%	
	5) Muy frecuentemente	26	7.08%	
<b>V.V.7</b>	1) Nunca	243	66.21%	
	2 ) Rara vez	75	20.44%	
	3) Algunas veces	29	7.90%	
	4) Frecuentemente	13	3.54%	
	5) Muy frecuentemente	7	1.91%	
<b>V.V.8</b>	1) Nunca	245	66.76%	
	2 ) Rara vez	63	17.17%	
	3) Algunas veces	34	9.26%	
	4) Frecuentemente	14	3.81%	
	5) Muy frecuentemente	11	3.00%	
<b>V.V.9</b>	1) Nunca	226	61.58%	
	2 ) Rara vez	65	17.71%	
	3) Algunas veces	45	12.26%	
	4) Frecuentemente	19	5.18%	
	5) Muy frecuentemente	12	3.27%	
<b>E.L. 1</b>	1) Nunca	5	1.36%	
	2) Casi nunca	25	6.81%	
	3) Frecuentemente	162	44.14%	
	4) Casi siempre	175	47.68%	
<b>E.L. 2</b>	1) Nunca	37	10.08%	
	2) Casi nunca	147	40.05%	
	3) Frecuentemente	149	40.60%	
	4) Casi siempre	34	9.26%	
<b>E.L. 3</b>	1) Nunca	77	20.98%	

	2) Casi nunca	168	45.78%	
	3) Frecuentemente	96	26.16%	
	4) Casi siempre	26	7.08%	
<b>E.L. 4</b>	1) Nunca	6	1.63%	
	2) Casi nunca	22	5.99%	
	3) Frecuentemente	202	55.04%	
	4) Casi siempre	137	37.33%	
<b>E.L. 5</b>	1) Nunca	3	0.82%	
	2) Casi nunca	24	6.54%	
	3) Frecuentemente	195	53.13%	
	4) Casi siempre	145	39.51%	
<b>E.L. 6</b>	1) Nunca	3	0.82%	
	2) Casi nunca	23	6.27%	
	3) Frecuentemente	182	49.59%	
	4) Casi siempre	159	43.32%	
<b>E.L. 7</b>	1) Nunca	4	1.09%	
	2) Casi nunca	27	7.36%	
	3) Frecuentemente	193	52.59%	
	4) Casi siempre	143	38.96%	
<b>E.L. 8</b>	1) Nunca	4	1.09%	
	2) Casi nunca	21	5.72%	
	3) Frecuentemente	176	47.96%	
	4) Casi siempre	166	45.23%	
<b>PREST.1</b>	1) Nunca	106	28.88%	<b>PREST.</b>
	2) 1 día	65	17.71%	
	3) 2 días	64	17.44%	
	4) De 3 a 5 días	102	27.79%	
	5) De 6 a 10 días	25	6.81%	
	6) Más de 10 días	5	1.36%	
<b>PREST.2</b>	1) Nunca	90	24.52%	
	2) 1 día	69	18.80%	
	3) 2 días	70	19.07%	
	4) De 3 a 5 días	107	29.16%	
	5) De 6 a 10 días	27	7.36%	
	6) Más de 10 días	4	1.09%	
<b>PREST.3</b>	1) Nunca	55	14.99%	
	2) 1 día	45	12.26%	
	3) 2 días	45	12.26%	
	4) De 3 a 5 días	114	31.06%	
	5) De 6 a 10 días	81	22.07%	
	6) Más de 10 días	27	7.36%	
<b>PREST.4</b>	1) Nunca	107	29.16%	
	2) 1 día	83	22.62%	
	3) 2 días	77	20.98%	

	4) De 3 a 5 días	66	17.98%	
	5) De 6 a 10 días	19	5.18%	
	6) Más de 10 días	15	4.09%	
<b>PREST.5</b>	1) Nunca	258	70.30%	
	2) 1 día	59	16.08%	
	3) 2 días	36	9.81%	
	4) De 3 a 5 días	9	2.45%	
	5) De 6 a 10 días	4	1.09%	
	6) Más de 10 días	1	0.27%	
<b>PREST.6</b>	1) Nunca	294	80.11%	
	2) 1 día	50	13.62%	
	3) 2 días	18	4.90%	
	4) De 3 a 5 días	4	1.09%	
	5) De 6 a 10 días	0	0.00%	
	6) Más de 10 días	1	0.27%	
<b>PREST.7</b>	1) Nunca	322	87.74%	
	2) 1 día	37	10.08%	
	3) 2 días	3	0.82%	
	4) De 3 a 5 días	2	0.54%	
	5) De 6 a 10 días	2	0.54%	
	6) Más de 10 días	1	0.27%	
<b>I.R. 1</b>	1) No me caracteriza	216	58.86%	<b>I.R.</b>
	2) Me caracteriza un poco	87	23.71%	
	3) Me caracteriza	42	11.44%	
	4) Muy característico de mi	22	5.99%	
<b>I.R. 2</b>	1) No me caracteriza	232	63.22%	
	2) Me caracteriza un poco	85	23.16%	
	3) Me caracteriza	33	8.99%	
	4) Muy característico de mi	17	4.63%	
<b>I.R. 3</b>	1) No me caracteriza	156	42.51%	
	2) Me caracteriza un poco	76	20.71%	
	3) Me caracteriza	82	22.34%	
	4) Muy característico de mi	53	14.44%	
<b>I.R. 4</b>	1) No me caracteriza	199	54.22%	
	2) Me caracteriza un poco	93	25.34%	
	3) Me caracteriza	43	11.72%	
	4) Muy característico de mi	32	8.72%	
<b>I.R. 5</b>	1) No me caracteriza	256	69.75%	
	2) Me caracteriza un poco	67	18.26%	
	3) Me caracteriza	23	6.27%	
	4) Muy característico de mi	21	5.72%	
<b>I.R. 6</b>	1) No me caracteriza	266	72.48%	
	2) Me caracteriza un poco	60	16.35%	
	3) Me caracteriza	21	5.72%	

	4) Muy característico de mi	20	5.45%	A.L.
<b>A.L. 1</b>	1) Totalmente en desacuerdo	295	80.38%	
	2) En desacuerdo	43	11.72%	
	3) De acuerdo	14	3.81%	
	4) Totalmente de acuerdo	15	4.09%	
<b>A.L. 2</b>	1) Totalmente en desacuerdo	293	79.84%	
	2) En desacuerdo	42	11.44%	
	3) De acuerdo	17	4.63%	
	4) Totalmente de acuerdo	15	4.09%	
<b>A.L. 3</b>	1) Totalmente en desacuerdo	303	82.56%	
	2) En desacuerdo	38	10.35%	
	3) De acuerdo	18	4.90%	
	4) Totalmente de acuerdo	8	2.18%	
<b>A.L. 4</b>	1) Totalmente en desacuerdo	311	84.74%	
	2) En desacuerdo	26	7.08%	
	3) De acuerdo	15	4.09%	
	4) Totalmente de acuerdo	15	4.09%	
<b>A.L. 5</b>	1) Totalmente en desacuerdo	219	59.67%	
	2) En desacuerdo	43	11.72%	
	3) De acuerdo	75	20.44%	
	4) Totalmente de acuerdo	30	8.17%	
<b>A.L. 6</b>	1) Totalmente en desacuerdo	314	85.56%	
	2) En desacuerdo	23	6.27%	
	3) De acuerdo	15	4.09%	
	4) Totalmente de acuerdo	15	4.09%	
<b>A.L. 7</b>	1) Totalmente en desacuerdo	230	62.67%	
	2) En desacuerdo	42	11.44%	
	3) De acuerdo	62	16.89%	
	4) Totalmente de acuerdo	33	8.99%	
<b>A.L. 8</b>	1) Totalmente en desacuerdo	212	57.77%	
	2) En desacuerdo	48	13.08%	
	3) De acuerdo	69	18.80%	
	4) Totalmente de acuerdo	38	10.35%	